

平成 26 年度 大学機関別認証評価  
自 己 点 検 評 価 書  
[日本高等教育評価機構]

平成 26(2014)年 6 月

函館大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	2
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	5
基準 1 使命・目的等	5
基準 2 学修と教授	11
基準 3 経営・管理と財務	43
基準 4 自己点検・評価	61
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	66
基準 A 地域貢献	66
V. エビデンス集一覧	70
エビデンス集（データ編）一覧	70
エビデンス集（資料編）一覧	71



## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

### 1. 建学の精神

本学園は昭和 13（1938）年に創設され、開校以来、全人教育を目標とし、「学園訓 3 ヵ条“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」（学校法人野又学園寄附行為第 3 条）として教育を行ってきた。

建学の精神について、創立者野又貞夫は次のように記している。

「惟うに真の学問とは言うまでもなく知・情・意を円満にして而も高度に発展せしむることである。従って学問と徳性とは別々に考えるものでなく不離一体の関係にある。徳性の涵養を離れた学問はなく、学問とはあくまでも、知・情・意の総合的体得に外ならない。

換言すれば学問とは信の一字につきる。信は真に通じ「かの天に斗あるが如く人は信を常とすべし」の古語にある通り、天空の道しるべは斗である。

即ち星であるが如く人間生活の道標は実に信の一字に要約されている。

こうした意味に於いて、本学園訓の 3 ヵ条たる報恩感謝、常識涵養、実践躬行の終局的発展は真の学問追究を意味しているのである。」（野文貞夫著『解道自楽』より）

本学園の建学の精神は、創立者が記した意味の「学問」を通じて、人はすべからず職業教育を受け、立派な専職を持ち、地域社会に貢献し得るような人材の養成にある。

### 2. 学園訓 3 ヵ条

#### ・報恩感謝

四恩即ち、神仏の恩、父母の恩、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。

#### ・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いることはない。それには知識が前提となる。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判断をすることが不可能となる。学校教育の目的もここにある。

#### ・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。自ら実際に践み行なわなければならない。依頼心は禁物である。そのためには大いなる勇気を要し、堅固な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る。

### 3. 大学の基本理念、使命・目的

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。(函館大学学則第1条)

この使命・目的を達成するため、商学科を設置し、教育研究上の目的を「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。」と定める。(学則第1条の2)

#### 4. 大学の個性・特色等

本学を設置した昭和40(1965)年の函館は、北海道の玄関口であるとともに、貿易港であった。行政の中心は札幌に移ったものの、経済の中心は函館であり、経済・商学へのニーズが高かった。また、学校法人野又学園は、昭和13(1938)年の函館計理専門学校(現在の函館大学付属有斗高等学校)を母体として発展してきた。さらに、学園の創立者である野又貞夫は、小樽高等商業学校(現在の小樽商科大学)の卒業生であったことも影響して、経済・商・経営系の学部が設置されることとなった。

経済活動を研究の対象とする学問には、経済学、商学、経営学があり、それぞれが関連し、時には重複している。これらの中で、函館大学が「商学」を研究教育の中心とする理由は次のとおりである。

- ① 商取引(Commerce)は経済活動を支える原理の一つである。財の交換が成立しなければ、経済社会は発展しない。学問として普遍的であり、大学で教育する内容として適切であること。
- ② 北海道・東北地方は、歴史的な背景により製造業の割合が低く、特に函館はその傾向が顕著であるため、企業の商取引に焦点を当てる商学が適していること。
- ③ 経済学の応用分野であるマーケティングや金融系統の実践的な内容を含み、比較的身近な事象を題材として学ぶことのできる商学が、この地域の学生にとっては適切であること。

本学では、この函館の地に商学部を設置し、地域の経済活動を担う幅広い職業人を育成すること、そして、地域の産業を教育研究の題材として商学を修めることを個性・特色としている。

## II. 沿革と現況

### 1. 本学の沿革

昭和40.	1.25	函館大学商学部設置認可
昭和40.	4.1	函館大学開学 附設函館大学北海道産業開発研究所開設
昭和41.	3.5	函館大学教職課程認定
昭和44.	8.20	函館大学震災復興校舎落成
昭和44.	8.20	函館大学商品学実験室設置
昭和45.	5.11	函館大学経営研究所開設
昭和45.	12.20	函館大学電子計算室設置
昭和46.	10.18	函館大学L.L.施設開設

## 函館大学

- 昭和 50. 12. 7 函館大学創立 10 周年記念式典挙行  
増築校舎落成 談話室開設
- 昭和 58. 4. 17 函館大学とハワイロア大学（現ハワイパシフィック大学）、姉妹校提携
- 昭和 61. 1. 25 函館大学創立 20 周年記念式典挙行  
図書館、研究棟等増築校舎落成
- 昭和 62. 6. 15 函館大学体育館、武道館、学生会館落成
- 平成 4. 4. 1 函館大学臨時的定員増（平成 11 年度まで入学定員 200 名を 300 名とする）
- 平成 5. 5. 21 函館大学新講義棟落成
- 平成 6. 7. 5 ハワイロア大学とハワイパシフィック大学との合併によりハワイパシフィック大学と姉妹校提携
- 平成 8. 2. 22 函館大学とニューカッスル大学（オーストラリア）、姉妹校提携
- 平成 9. 5. 29 函館大学とバララット大学（オーストラリア）、姉妹校提携
- 平成 12. 4. 1 函館大学恒常的定員増（入学定員 300 名、収容定員 1,200 名）
- 平成 12. 12. 21 函館大学教職課程（高校・情報）認定
- 平成 13. 4. 1 5 専攻塾 6 コース制の開始
- 平成 13. 10. 19 函館大学と南開大学（中国）、姉妹校提携
- 平成 13. 11. 12 函館大学新講義棟（専攻塾棟）・図書館・音楽練習棟落成
- 平成 13. 11. 22 函館大学とウォルバーハンプトン大学（イギリス）、姉妹校提携
- 平成 13. 11. 26 函館大学とチチェスター学園大学（イギリス）、姉妹校提携
- 平成 13. 11. 27 函館大学とバース・スパ大学（イギリス）、姉妹校提携
- 平成 14. 9. 3 函館大学と中部大学校（大韓民国）、姉妹校提携
- 平成 15. 3. 5 函館大学教職課程（中学校・英語、高校・英語）認定
- 平成 15. 10. 29 北海道函館商業高等学校と高大連携協定調印
- 平成 15. 11. 25 北海道函館西高等学校と高大連携協定調印
- 平成 16. 3. 1 小学校英語指導者認定協議会登録団体認定
- 平成 16. 4. 1 函館大学入学定員減（入学定員 200 名、収容定員 800 名）
- 平成 17. 1. 19 北海道知内高等学校と高大連携協定調印
- 平成 17. 3. 11 函館大学と南開大学浜海学院（中国）、姉妹校提携
- 平成 17. 4. 1 函館大学商学部に英語国際ビジネス学科新設  
企業家養成専攻塾、福祉ビジネス専攻塾新設
- 平成 17. 10. 7 北海道八雲高等学校と高大連携協定調印
- 平成 18. 1. 14 放送大学と単位互換協定調印
- 平成 18. 5. 30 青森県立青森商業高等学校と高大連携協定調印
- 平成 18. 6. 1 放送大学函館学習室（函館大学内）開設
- 平成 19. 7. 26 北海道森高等学校と高大連携協定調印
- 平成 20. 3. 19 （財）日本高等教育評価機構より大学機関別認証評価を受ける
- 平成 20. 9. 22 南開大学浜海学院と「本科生共同育成プログラム（DDP）」合意
- 平成 20. 12. 24 函館大学教職課程（中学校・社会、高校・公民）認定
- 平成 21. 1. 30 函館大学第二学生寮完成
- 平成 22. 4. 1 函館大学英語国際ビジネス学科募集停止、商学科を 3 コース制に再編成  
入学定員を 200 名から 150 名に変更
- 平成 23. 1. 11 ピア・サポートセンター開設
- 平成 23. 6. 15 北海道戸井高等学校と高大連携協定調印
- 平成 25. 4. 1 函館大学ベイエリア・サテライト開設  
入学定員を 150 名から 120 名に変更  
函館大学北海道産業開発研究所・函館大学経営研究所を函館大学地域総合研究所に統合

2. 本学の現況 (平成 26 年 5 月 1 日現在)

- ・ 大学名 函館大学
- ・ 所在地 北海道函館市高丘町 51-1
- ・ 学部の構成 商学部商学科 (1 学部 1 学科)

学部	学科	入学定員		総定員
		学年	人数	
商学部	商学科	1 年次	120	540
		2 年次	120	
		3 年次	150	
		4 年次	150	

・ 学生数、教員数、職員数

学生数

学部	学科	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	計
商学部	商学科	70	105	101	92	368

教員数、職員数

学長	副学長	教授	准教授	専任講師	非常勤講師
1	1	12	10	0	20

職員数

専任	嘱託 (パート含む)
20 (4)	5

( ) は法人本部事務局兼務者で内数。

### Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

#### 基準 1. 使命・目的等

##### 1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

###### 《1-1 の視点》

###### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

###### 1-1-② 簡潔な文章化

###### (1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

###### (2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### ① 意味・内容の具体性と明確性

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。

学園訓 3 か条は法人が設置するすべての学校において、各教室に掲示されている。入学式や卒業式においても、すべての所属長が学園訓 3 か条を式辞の中でふれるなど、教職員・学生に浸透させている。【資料 1-1-1（学長の入学式式辞）】

建学の精神に基づいて本学の使命・目的がある。教養教育と専門教育である商業・経済に関する教育研究は、地域の産業・文化の発展に資することが目的であり、円満な人格の持ち主としての職業人の養成を使命としている。本学は商学部商学科の単科大学であるため、使命・目的で目指す人間像は具体的であり、わかりやすくなっている。

###### ② 簡潔な文章化

本学の使命・目的は学則第 1 条および学則第 1 条の 2 に掲げてあるが、この中で「知・情・意の高度にして円満な人格の持主」「豊かな人間性」を理解するためには、建学の精神に立ち戻る必要がある。

本学の建学の精神は 1 ページに収まる簡潔なものであり、とくに学園訓 3 か条は本学で学ぶ者が目指すべき具体的信条を 12 文字に集約している。この学園訓 3 か条は、大学のみならず幼稚園児でもわかるように作られており【資料 1-1-2（函館短期大学付属幼稚園での学園訓 3 か条の説明例）】、年代を問わず記憶に残る普遍的なものとなっている。

###### (3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

大学の使命・目的は、自分たちで作りに上げていくものであるという自覚を持ち、長期的な視野に立ってこれからの教育に求められることは何かを考え続けることが重要である。いつでも使命・目的及び教育目的の見直しができるよう準備する。

##### 1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

###### 《1-2 の視点》

###### 1-2-① 個性・特色の明示



## 1-2-② 法令への適合

## 1-2-③ 変化への対応

### (1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

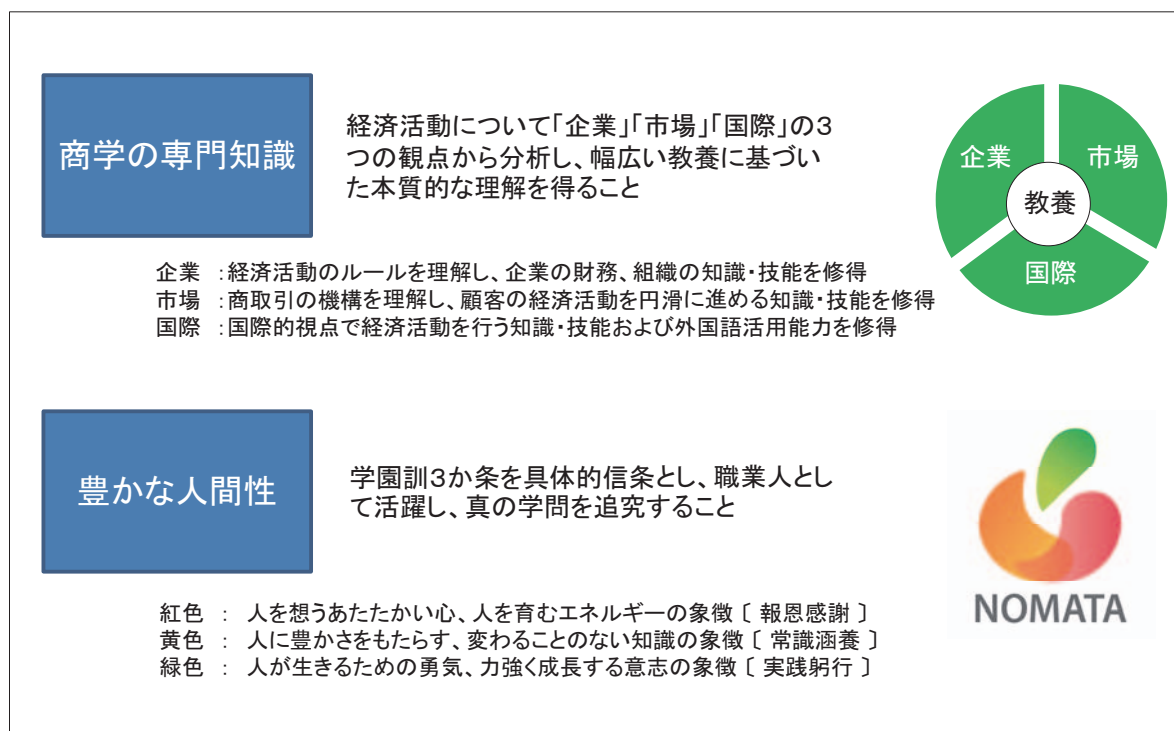
### (2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ① 個性・特色の明示

本学では、この函館の地に商学部を設置し、地域の経済活動を担う幅広い職業人を育成すること、そして、時代の変化と共に地域の基幹産業となっている食と観光を教育研究の題材として地域に関わる活動を多くして商学を修めることを個性・特色としている。

商学は実践的な学問であるが、抽象度が高く企業での勤務経験のない大学生や高校生には伝わりづらい面がある。学生が明確な目的意識を持たずに大学に進学してくるのは、我が国の義務教育・中等教育を含んだ課題の一つである。これは伝統的な経済系学部で顕著に見られる傾向である。また、経済系学部の中でも実践的であると言われる商学においても同様の傾向にある。大学として明確に教育の到達目標を掲げ、学生に目的意識を植え付けることが重要であると考え、平成 18(2006)年度に「本学の教育目標（具体的人間像）」【資料 1-2-1】を策定し、平成 25(2013)年度に見直しを行っている。（図 1-2-1）

図 1-2-1 函館大学の教育目標（具体的人間像）



#### ② 法令への適合

函館大学学則第 1 条に「函館大学は、北海道道南の学術の中心として広く知識を受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を使命とする。」と定められており、これは学校教育法第 83 条に適合している。

また、函館大学学則第 1 条の 2 に商学科の教育研究目的を定められており、これは大学設置基準第 2 条に適合している。

### ③ 変化への対応

平成 17 (2005) 年 1 月の中央教育審議会の答申では「我が国の高等教育の将来像」が示され、「高等教育の多様な機能と個性・特色の明確化」を一層図ることが重要であると述べられている。この答申に立脚するならば、本学科では「幅広い職業人の養成」「地域の生涯学習機会の拠点」「社会貢献機能(地域貢献)」の機能に比重を置くことが特色となる。

近年、能動的学修が求められる動きをよく捉え、平成 13(2001)年度から実施してきた専攻塾制度【資料 1-2-2 (専攻塾制度について)】や、平成 21(2009)年度から始めた「商学実習 I・II」【資料 F-2. P11~12】を含む新カリキュラムの導入をするなど、社会の変化にも教育面での対応をしてきている。

#### (3) 1-2 の改善・向上方策 (将来計画)

大学の個性・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なけれ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

#### 《1-3 の視点》

#### 1-3-① 役員、教職員の理解と支持

#### 1-3-② 学内外への周知

#### 1-3-③ 中長期的な計画及び 3 つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

#### 1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

#### (1) 1-3 の自己判定

基準項目 1-3 を満たしている。

#### (2) 1-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

#### ① 役員、教職員の理解と支持

法人及び本学の目的は、それぞれ寄附行為及び大学学則に明記されている。寄附行為の制定・改定は理事会・評議員会の承認を必要とし、学則の制定・改定は理事会・教授会の承認を必要とする。現行の寄附行為、大学学則はそのような手続を経て定められている。その意味において、法人及び本学の目的は、役員及び教職員の理解と支持を得ている。

法人の設置する各校には「学園要覧」【資料 1-3-1】を一定数配布して所属長および幹部職員の手元に置かれており、建学の精神や本学の特色が参照できるようになっている。

② 学内外への周知

新入教職員に対しては、辞令交付式の際に理事長より直接的に講話している。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して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【資料 F-5】の冒頭に教育目標（具体的人間像）とともに大きく掲載し、入学式、卒業式などの式典や、卒業式で学生、教職員に配布する「学報」【資料 1-3-2】など、ことあるごとに学長が説明し、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」【資料 1-3-3】に明示している他、ホームページ【資料 1-3-4（ホームページ「学長からのメッセージ」）】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付属校や近隣の高校等による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、平易に説明している。

③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

3つのポリシーの策定にあたっては、前述の使命・目的（学則第1条）、学科が定める教育目的（学則第1条の2）に基づいて、次のように適切に作成されている。

1) アドミッションポリシー

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。

2) カリキュラムポリシー

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>
---

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。

### 3) ディプロマポリシー

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。

また、本学園の中期経営計画【資料 F-6】は平成 25(2013)年度を策定年度として、平成 26(2014)年度から平成 28(2016)年度の 3 年間の計画として策定されている。中長期的な計画を策定するに当たっては、法人全体として建学の精神、経営ビジョン、経営戦略を明らかにした上で、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いる。

#### ④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

本学の教育研究組織は、商学部商学科の一学部一学科であり、附属施設として、「附属図書館」、「函館大学地域総合研究所」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 年次から選択するようになっている（【資料 F-2. P4】）。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

ミナール又は英語特別演習を履修し、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【資料 1-3-5「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いる。

## 3) 研究所

「函館大学地域総合研究所」は既存の「函館大学北海道産業開発研究所」及び「函館大学経営研究所」を統合し、「函館大学の科学研究を促進し、その研究成果を総合して、学術および産業社会の発展に貢献すること」を目的として、平成 24 年(2012)年に設立された。本研究所は、本学専任教員全員によって構成し、「函館大学地域総合研究所規程」【資料 1-3-6】に基づいて運営している。

### (3) 1-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学の使命・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、教育目標（具体的人間像）および 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）については、内外に伝わらなければ意味がないので、絶えず見直しを図ることが必要と考えている。

使命・目的の教職員への周知をさらに強めるため、全教職員に配布する「職員手帳」を作成し、建学の精神から各学校の使命・目的について説明したものを配布する。これは、中期経営計画の計画期間である 3 年に 1 回作成する予定である。

### 【基準 1 の自己評価】

本学の建学の精神は、学園訓 3 か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」により簡潔な文章化がなされており、内外に広く周知されている。使命・目的および教育目的は学則に定められており法令に適合している。

使命・目的に基づく商学部としての個性・特色は、「函館大学の教育目標（具体的人間像）」として定められ、学生、教職員に周知されている。この内容は、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）および中期経営計画の策定の基盤であり、教育研究組織の構成とも整合している。

使命・目的を内外に周知し理解してもらうために、「学園要覧」「広報誌ぽるとさびえ」「学報」などの印刷物、ホームページ、そして学長・理事長による直接的な講話の場を通じて周知に努めている。

## 基準 2. 学修と教授

### 2-1 学生の受入れ

#### 《2-1 の視点》

#### 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

#### 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

#### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

##### (1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

##### (2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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。それにもない、その新しい教育課程に応じたアドミッションポリシー（前掲）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 入学者受入れ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、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、附属高校 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 26 年 5 月末現在））についても、本学の教育に対する一層の理解と啓発を行っている。

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 22(2010)年度～平成 26(2014)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、キャンパス・コンソーシアム函館加盟校との単位互換協定、放送大学との単位互換協定等）、学生支援体制（キャリア開発

課、ピア・サポートセンター等)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からは、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」、そして新しいコースごとのアドミッションポリシーについて、入試要項を使用し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 350 校の高校への個別訪問、更に函館市内及び近郊高校による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てもらうことに努めている。

在学生の保護者にも、協学会(本学の教職員及び在学生の保護者によって組織されている)地区懇談会を全国 8 会場(函館、札幌、青森、秋田、盛岡、新潟、東京・横浜、熊本)で開催し、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 入学者受入れの方針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 2-1-1)し、入学選考方法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)するなど柔軟に対応し広く受験生を募るとともに、すべての「推薦系」入試で面接を実施し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・シニア入試、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・シニア入試は「生涯学習」「成人学習」の一環として既に社会人(有職者・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っては有効であった。

上述のように、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おうかにかかっている。

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てもらうために、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、学修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、入学前学修（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、入学後にも学修意欲が維持されるよう工夫している。

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・広報活動の一つである。

更に、平成 24（2012）年度からはオープンキャンパス内で同伴した保護者に対する保護者説明会を実施することにした。そこでは、本学のアドミッションポリシー、入学生の受け入れ体制、学生生活の実際（学年暦、履修、宿舎での生活）などの情報提供をしており、本学に対する保護者の理解を深めることに貢献している。

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修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 26(2014)年度までの「入学定員に対する入学者数比率の推移」を、表 2-1-2 に示した。直近 4 年の平均入学定員充足率は 0.69 で、入学者の確保という観点からすれば、たいへん厳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。また、平成 25 (2013) 年度には、募集定員を 30 名削減して、120 名とした。

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 2-1-3 に示した。留年者数は、平成 22 (2010) 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、平成 22 (2010) 年度から減少傾向にあったものの、平成 25 (2013) 年度はやや増加した。退学・除籍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、教職員と常駐の臨床心理士や看護師などが緊密に連携を取り合い、指導と助言を徹底しているところである。

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、コース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、と言える。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 (2010) 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いた。

また、平成 25 (2013) 年度には入学定員を 120 名としたことにより、専任教員 1 人が担う学生数は 15 名強となっており、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言える（表 2-1-3、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 2-1-4 によれば、本学の入学者の地域別の比率は、「高大連携教育協定校」「付属高校」「函館市内」「道南」「東北」を合わせると、平成 23(2011)年度～平成 26(2014)年度の平均で約 81%（平成 23(2011)年度＝78%、平成 24(2012)年度＝81%、平成 25(2013)年度＝84%、平成 26(2014)年度＝79%）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 km 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ことにこれまで以上に努める。

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、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、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っている。

本学では、入試日程・区分によって異同はあるものの、最重点の日程・区分では、南は東京、北は札幌まで試験会場を設けて、これまでも受験生の利便を図ってきた。とりわけ東北地方には、青森と仙台の 2 会場を設けて運用してきたが、平成 25（2013）年度より、これを青森と盛岡に変更して北東北に重点化した。こうした受験生の志向や利便的確につかむ努力を積み重ねることで、入学者増加につながる努力をしてきた。

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。入学者は年度によって変動はあるものの（平成 23(2011)年度＝8 名、平成 24(2012)年度＝10 名、平成 25(2013)年度＝16 名、平成 26(2014)年度＝4 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かと確信し、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。

函館大学

表 2-1-1 平成 27 年度入試体系

	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	A・B	出身学校長から推薦された者、1浪まで。	〃	
		一 般		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 2.8 以上。	本学の監督・顧問の推薦尊重、調査書、面接	
試 験 系	一般試験 (含:特奨選考)	一般試験	A・B	大学入学資格を有する者 (含:見込者)	学 科 試 験 (5 科目から 2 科目選択)	特典希望者は面接
		一般試験	C	大学入学資格を有する者 (含:見込者)	小論文、面接	
		センター試験利用 (含:特奨選考)	A・B	大学入学資格を有する者 (含:見込者)	大学入試センター試験	
		社会人・シニア		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 2-1-2 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 23 年 度	平成 24 年 度	平成 25 年 度	平成 26 年 度	平均入学 定員充足率
商学部 (合計)	入学定員充足率	0.59	0.67	0.90	0.58	0.69
	入学者数	89	100	108	70	
	入学定員	150	150	120	120	

表 2-1-3 在籍者数、留年者数、退学・除籍者数の推移（過去5ヵ年）

学部等名	区 分	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
商学部（合計）	在籍者数	543	456	416	388	368
	留年者数	13	21	17	16	—
	退学・除籍者数	23	16	14	18	—
英語国際 ビジネス学科	在籍者数	73	50	29	—	—
	留年者数	4	3	—	—	—
	退学・除籍者数	5	1	1	—	—
商学科	在籍者数	470	406	387	388	368
	留年者数	9	18	17	16	—
	退学・除籍者数	18	15	13	18	—

（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。

留年者数には休学による留年および卒業延期者（就職活動のため、自主的に留年する学生）を含む。

表 2-1-4 地域別入学者数の推移（過去4ヵ年）

NO.	対象高等学校	校 数 等	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
			入学者数（百分比）	入学者数（百分比）	入学者数（百分比）	入学者数（百分比）
1	高大連携教育協定校	7	8(9.0%)	14(14.0%)	13(12.0%)	5(7.2%)
2	付属校	2	18(20.2%)	23(23.0%)	29(26.9%)	22(31.4%)
3	函館市内の高校	12	12(13.5%)	18(18.0%)	19(17.6%)	9(12.9%)
4	道南の高校	11	5(5.6%)	6(6.0%)	7(6.5%)	4(5.7%)
5	道内の高校（道南および上記を除く）		8(9.0%)	4(4.0%)	8(7.4%)	8(11.4%)
6	東北の高校	おもに北東北 各県の高校	26(29.2%)	20(20.0%)	23(21.3%)	15(21.4%)
7	関東以南の高校		12(13.5%)	15(15.0%)	9(8.3%)	7(10.0%)
		入学者総計	89(100%)	100(100%)	108(100%)	70(100%)

### （3）2-1の改善・向上方策（将来計画）

内容・文言・写真、媒体、スタイル・様式、タイミングなど、これまでの広報のコンテンツや活動のあり方を、しっかり検証することはもちろんである。それとともに、時代のニーズに合った広報が必要である。

社会・経済情勢が、すばやくしかも大きく変化している今日、受験生やその保護者、高等学校の教員のニーズも、それに応じて大きく変化している。高等学校への訪問、進学説明会などは、本学からの情報発信の場ではあるが、それは貴重な受験生や高等学校の教員との接触の機会であり、情報収集の場である。

さまざまな機会をとらえて、受験生や高等学校などのニーズを迅速に把握し、それを学内に持ち帰って周知するとともに、そのニーズに合ったコンテンツを学内で見出し、出前講義などの次の広報につなげる。そうした、すばやく的確な対応を、受験生やその保護者、高等学校の教員のニーズをつかむ方策として位置付ける。

## 2-2 教育課程及び教授方法

### 《2-2の視点》

**2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化**

**2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発**

(1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

**① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化**

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定め（基準 1-3 で前述）、ホームページ等に公表している。

**② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発**

前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。（簿記原理は英語国際コースを除いた1年次必修）

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、財務諸表論、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、倫理学、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。より英語を学修したい者

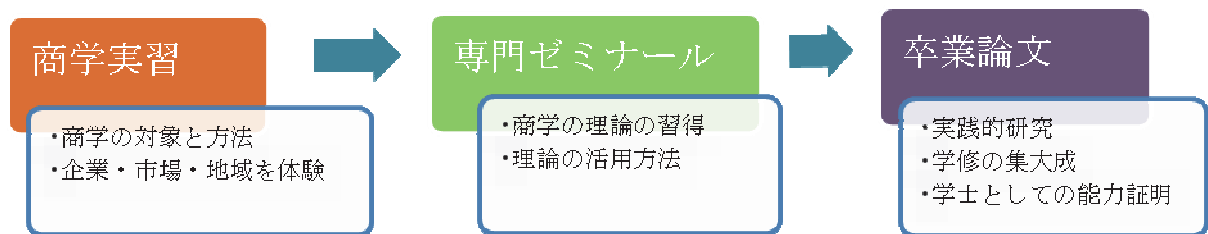
は、英語国際コースに所属し、英会話、グローバル・カルチャー・スタディズ、インターナショナル・ビジネス・コミュニケーション、ビジネス・イングリッシュ等の科目を通じて、さらにコミュニケーション能力を高めることができるようにしている。

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。これを学士（商学）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26(2014)年度の講義数は182で、そのうち履修者数が50人を超える科目は31科目(17.0%)であった【資料2-2-1(受講者数一覧表)】。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、単位制の趣旨の理解を進めている。【資料2-2-2(FD研究会資料(2013年度))】
- 2) 学生による授業評価を毎年2回実施し、結果を各教員にフィードバックすることで、教員各自が教授方法の工夫に活かしている。【資料2-2-3(授業評価(教授会資料))】
- 3) 商学実習担当者会議において、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。また、学内のグループウェアに商学実習担当者掲示板を設置し、見学先企業や授業内容等の情報を共有している。【資料2-2-4(商学実習担当者会議資料)】



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、及び2-4に記載するディプロマポリシーは有機的に関連づけられている。

また、履修登録に際し履修単位の上限及び下限を設け、学生が適切な学修計画を立てられるようにしている。(表2-2-1)

表 2-2-1 履修登録単位の上限及び下限の一覧表

	履修登録上限単位	履修登録下限単位
1年次	48	42
2年次	48	42
3年次	48	32
4年次	48	2

### (3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学に入学してくる学生の基礎学力は、必ずしも高いとは言えない。そのため、高校から大学の専門教育への接続の観点から、初年次教育（特に国語、数的基礎能力）の一層の充実が課題となっている。今後は入学時にプレイスメントテスト（国語・数学）を実施し、成績下位の学生については、非常勤講師を活用したりメディアル教育を行うことを検討している。

教育目的とカリキュラムの関係については、平成 26（2014）年からナンバリングによる教科群の形成及びルーブリックの作成を検討する組織を設置し、検討する予定である。

教授方法の工夫については、FD の一層の活性化をはかり、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

### 《2-3 の視点》

#### 2-3-① 教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

##### (1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

##### (2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ① 教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等の活用による学修支援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、職員からの説明後、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（平成 15(2003)年度より）。登録の作業手順等は職員が案内し、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、最終的には学務課に登録画面を画面印刷させたものを提出させる。

登録結果については、後日学生に「履修登録確認表」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 2-3-1（平成 26 年度新入生オリエンテーション

日程)】のとおりである。

以上の履修指導体制は、職員と教員の協働によっ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。

## 2) 授業出席状況の日常的把握：現在の体制と状況

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職員が協同して指導に当たってきている。

授業出席に対する指導体制については現在、グループウェアをつうじての情報交換を行っている。具体的には、1・2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、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。【資料 2-3-2 (グループウェアによる出席管理の例)】この出席状況は、必要に応じて(月に一度程度)学長から教授会に報告を行っている。

その他、全学年の学生を対象に、主要な科目について5月末時点の出席状況を出席簿から学務課が集計・把握し、その結果を専門ゼミナール・英語特別演習・商学実習の各担当教員別にフィードバックしている。これに基づき、出席率65%未満の学生に対し教員が個別指導を行うとともに、保護者に文書で通知し注意を促している。また、毎年8月から9月にかけて行われる協学会地区懇談会の参加者資料としても活用している。【資料 2-3-3 (平成25年度協学会資料(抜粋))】

これらの取組により、退学の可能性があると考えられる学生が以前より把握しやすくなってきている。出席不良などの学生については、日常的に教員だけでなく職員からも声をかけるようにしており、退学等の相談に来た学生に対しては、学務課や入試課が中心となって面談を行い、状況の把握に努めている。また、これらの問題を抱える学生については、2-7で後述する「チーム支援会議」でも取り上げ、学生個々の問題共有を図っている。

## 3) 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、一部の授業(「社会調査」、「専門ゼミナール」、「商学実習」)では、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例がある。また、平成26(2014)年度より、「情報処理基礎演習」の授業で職員が1名アシスタントとして授業を支援している。

## 4) 「商学実習」「専門ゼミナール」等に関する授業支援

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、事務局(主に学務課、総務課)が外部との公式な折衝窓口となって教員を支援する体制を整えている。【資料 2-3-4 (連携、関係先企業との連絡及び情報共有(グループウェアより))】また、平成26(2014)年2月には地域連携コーディネーター(本学卒業生)と業務委託契約を結び、地元函館にある企業との連携をより密接に行う取組を始めた。このコーディネーターは、必要に応じて「商学実習」「専門ゼミナール」



等の授業にも参加し、授業を支援している。

また、「商学実習」等ではパソコンでの資料作成を行うことから、学生にはノート型パソコンを必携としている。従来は各種設定を授業内で教員が行っていたが、設定等に相当の時間が必要となり、授業の負担となっていた。そこで、平成 25 (2013) 年度より新入生のパソコンの各種設定を教員と職員が共同で新入生オリエンテーション時に行う体制をとっている。また、パソコンの不具合などの個別対応は、図書館にヘルプデスクを設けて行っている。

#### 5) オフィスアワーの実施

オフィスアワーは、平成 25 (2013) 年度後期から専任教員だけではなく非常勤講師も含めて体制を整えた。学生が授業内容に関して質問がある場合などに気軽に活用できるよう、掲示版を通じて学生に伝達している。【資料 2-3-5 オフィスアワー一覧 (平成 25(2013)年度後期)】

#### (3) 2-3 の改善・向上方策 (将来計画)

本学には大学院がなく、また社会科学系であり、理系の大学が近年行っているような TA の組織的体制は整備しにくい。このため、今後は専門ゼミナール・商学実習等の授業で、高学年が低学年の指導を行うような体制を整えていく。また、専門ゼミナール・商学実習等で外部企業等との連携が必要な科目については、事務局全体でフォローするとともに、前述の地域連携コーディネーターを活用し、各企業・自治体との関係作りを図っていく。

また、出席状況の把握による留年・中途退学対応について、より教職員の連携を強め、「チーム支援会議」の一層の活用を図っていく。

## 2-4 単位認定、卒業・修了認定等

### 《2-4 の視点》

#### 2-4-① 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

##### (1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

##### (2) 2-4 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

#### 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評価基準を示している。成績は A・B・C・D の 4 段階評価とし、D を不合格としている。

単位については、本学の授業を履修し取得するほか、単位互換協定を結んだ大学 (放送大学、及びキャンパス・コンソーシアム函館 (函館市内の高等教育機関連携) での科目の履修による単位の取得を認めている。また、一部科目では資格取得による単位認定を行っている。

学年ごとの進級についての条件は設けていないが、1 年次終了時で取得単位数が 30 単位未満、2 年次終了時で取得単位数が 60 単位未満、3 年次終了時で取得単位数が 100 単位未満の学生の保護者には、過少単位取得者として文書で注意を促している。

また、平成 24（2012）年度より GPA 制度を導入した。本学では、A を 4 点、B を 2.5 点、C を 1 点、D を 0 点として GPA を計算し、年 2 回本人と保護者に通知している。現在、GPA は参考程度とし、卒業・進級の基準としては活用していない。

卒業については、ディプロマポリシーを前述（基準 1-3）のように定めている。ディプロマポリシーが学位授与の要件とする「学則に定める科目の単位」は 124 単位であり、その内訳は以下のように定められている。（学則より抜粋）

(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

また、ディプロマポリシーは、この単位要件以外に、学生が身につけるべき、「知識」、「技能」、「態度」を定めており、これらを学生が修得しているかどうかは、学士（商学）としての最終的な成果物として学生が作成する卒業論文を通して評価することができる。卒業論文については、学生の専門ゼミナール選択時の資料に卒業論文の合格条件を示している。【資料 2-4-1（専門ゼミナール選択資料）】

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

現在、ルーブリックの作成に関連し、各学年において厳しい課題を学生に課し、その達成を全教職員によって指導して到達させることを検討中である。また、学生の就職活動期間の変更に伴い、4 年生前期までは学修にある程度専念できるようになるため、学生の履修上限単位を下げ、より学生が学修の準備等に時間をとれるようにすることも計画している。また、GPA のスコアを活用した進級・卒業条件を現在検討中である。

## 2-5 キャリアガイダンス

### 《2-5 の視点》

#### 2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

##### (1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

##### (2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、学生の就職・進学を支援するためキャリア開発課を設けている。キャリア開発課はキャリア開発課長、課員2人で構成され、就職部長が統括している。キャリア開発課では事業計画の企画・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。

キャリア開発課では、学生のニーズに沿った多様な就職支援サービスを整え、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、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

キャリア開発課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5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。キャリア開発課からの必要な情報や連絡などはメールを経由して学生の携帯電話に配信している。また、学生は求人案内や学内説明会・選考会など様々な就職情報を自宅からでもインターネットを利用することで、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、キャリア開発課を中心に、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。平成25(2013)年度の就職相談件数は175件（平成24(2012)年度106件、平成23(2011)年度148件）となっている。

表 2-5-1 キャリア開発課オープンカウンターとパソコン・資料コーナー



進学希望者は少数であるが、就職の場合と同様に、キャリア開発課及び担当教員と連携しながら指導・助言を行っている。

学生の保護者に対しては、協学会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25(2013)年度は北海道内2地区（函館、札幌）、本州5地区（青

森、秋田、盛岡、新潟、東京・横浜)、九州地区1地区(熊本)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、企業等で求める基礎能力を身につける。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、内定者による「就職活動体験談」やニュース・新聞の読み方、学力診断テストや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ることを目的としている。

表 2-5-2 キャリア・プランニング<1年次対象>予定表

回数	日程	曜日	内容
1	平成26年9月22日	月	キャリアプランニングについて(意義と目的)
2	平成26年9月29日	月	コミュニケーション講座I(ピア・サポート・挨拶・名刺交換・自己紹介)
3	平成26年10月6日	月	自己分析・自己理解I①なりたい学生像を描く・コンピテンシー診断
4	平成26年10月17日	金	ビジネスマナー講座I(ビジネスマナーの理論と実践)
5	平成26年10月27日	月	自己分析・自己理解I②学力診断テスト(SPI・常識テスト)
6	平成25年11月11日	月	職業・職種セミナー(OB・OG講師)
7	平成26年11月18日	火	キャリア講演会I(新人教育担当による教育内容と企業が求める人材)
8	平成26年11月27日	木	ニュース・新聞の読み方 ~トップニュースから時事用語を学ぶ~
9	平成26年12月2日	火	4年生による大学生活・就職活動体験発表会、業界研究会事前ガイダンス
10	平成26年12月8日	月	継続は力なり!! ~目標にあった勉強方法について~
11	平成26年12月16日	火	フリーターや非正規雇用を考えてみよう(函館公共職業安定所)
12	平成26年12月20日	土	自己分析・自己理解③(診断結果解答・解説)
13	平成27年1月19日	月	どのような社会人になりたいのか(キャリアアンカーシートの作成)
14	平成27年1月27日	火	知って役立つ労働法・労働契約について(労働基準監督署)
15	平成27年2月2日	月	~キャリアプランニング振り返り~キャリアをどうプランニングするか

### 2) 就職ガイダンス

キャリア開発課では、学生が就職活動を始めるにあたっての心構えや、自己分析はなぜ必要なのか、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25(2013)年度は4月中旬から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や、SPI・WEB対策、業界・企業研究の進め方など、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・エントリーシートや履歴書の書き方・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。

表 2-5-3 就職ガイダンス<3年次対象>予定表

回数	日程	曜日	内容
1	平成26年4月21日	月	キャリア支援事業案内・活動テキスト配布、キャリアデザインカルテ・求職登録
2	平成26年5月12日	月	就職環境・採用動向について
3	平成26年5月26日	月	フリーターや非正規雇用を考えてみよう(函館公共職業安定所)
4	平成26年6月9日	月	インターンシップガイダンス(アルバイトとの違い、情報収集方法など)
5	平成26年6月23日	月	ビジネスマナー講座Ⅱ(リクルートスーツの着こなし・メイク講座)
6	平成26年6月30日	月	ビジネスマナー講座Ⅲ①(ビジネスマナー実践:挨拶・名刺交換・言葉遣い)
7	平成26年7月14日	月	自己分析・自己理解Ⅲ①(SPI・職務適性検査)
8	平成26年9月22日	月	エントリーシート・履歴書の書き方ポイント
9	平成26年9月29日	月	企業訪問報告会①、顔写真撮影、模擬面接研修会ガイダンス
10	平成26年10月6日	月	自己分析・自己理解Ⅲ②(SPI・職務適性検査解答・解説)
11	平成26年10月17日	木	面接対策① グループディスカッション
12	平成26年10月27日	月	面接対策② 個人・集団面接(面接の基本マナー)
13	平成26年11月11日	火	職業・職種セミナー(OB・OG講師)
14	平成26年11月18日	火	キャリア講演会Ⅰ(新人教育担当による教育内容と企業が求める人材)
15	平成26年11月27日	木	企業訪問報告会②
16	平成26年12月2日	火	4年生による大学生活・就職活動体験発表会、業界研究会事前ガイダンス
17	平成27年2月2日	月	知って役立つ労働法・労働契約について(労働基準監督)

### 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。個人面接・集団面接等において、参加した学生の問題点を把握することにより課題克服につながる。また、近年多く取り入れられているグループディスカッションや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。1日の研修を通して、自分の考えをはっきり表現できるよう、指導・助言を行っている。

表 2-5-4 就職模擬面接研修会参加実績

年度/参加人数	平成23年度		平成24年度		平成25年度		
	企業名	人数	企業名	人数	企業名	人数	
班 別	1班	㈱共立メンテナンス	7	スターゼン㈱	10	ダイハツ北海道㈱	10
	2班	㈱サンドラッグプラス	9	生活協同組合コープさっぽろ	8	江差信用金庫	10
	3班	スターゼン㈱	9	ダイハツ北海道㈱	8	㈱ニミニ	10
	4班	大丸藤井㈱	7	㈱みちのく銀行	9	昭和電工ガスプロダクツ㈱	9
	5班	㈱みちのく銀行	8	—	—	—	—
合計参加人数(人)		40		35		39	

### 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して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。3年次の就職希望学生の大部分が参加するとともに、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も見られ、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を図ることができ成果を上げている。平成25(2013)年度の3年生の参加学生数は48人(3年在籍者数79人中)で、参加率61%であった。また、参加企業数は54社(前年53社)だった。

表 2-5-5 業界研究会参加実績

年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
企業社数	57(25)	53(26)	54(27)
企業参加者数	57	77	78
学年内訳/学生数	162	118	84
1年生	1	6	2
2年生	23	4	16
3年生	94	59	48
4年生	18	9	3
短大生	26	40	15
3年次在籍者数(人)	138	82	79
3年次参加率(%)	68.1%	72.0%	60.8%

\*業界研究会企業数の( )は道内参加企業数を示す。

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、東北、北海道など130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。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。

表 2-5-6 (A) 企業訪問実績

訪問年度	平成23年度			平成24年度			平成25年度		
	訪問企業数	訪問者数 (延)	コース 数	訪問企業数	訪問者数 (延)	コース 数	訪問企業数	訪問者数 (延)	コース 数
札幌	30	2	2	29	2	2	31	3	3
東北	28	2	2	44	3	3	44	4	4
東京	39	2	2	40	2	2	41	2	2
函館・道南	38	15	—	45	20	—			—
合計	135	21	6	158	27	7	116	9	9

函館大学

表 2-5-6 (B) 平成 25 年度企業訪問先実績

コース	2013札幌市1a	コース	2013東北3
社数	企業名	社数	企業名
1	リコージャパン(株)北海道営業本部	1	カメイ(株)
2	(株)あいプラン	2	(株)SIC
3	(株)セノン北海道支社	3	(株)バイタルネット
4	(株)北海道銀行	4	(株)やまや
5	(株)北洋銀行	5	(株)河北新報社
6	大正製薬(株)大正富山医薬品(株)北日本支店	6	(株)仙台銀行
7	東日本フード(株)	7	東北ミサワホーム(株)
8	北海道労働金庫		
コース	2013札幌市1b	コース	2013東北3
社数	企業名	社数	企業名
1	(株)エネサンス北海道	1	(株)ニューメディア
2	(株)サッポロドラッグストアー	2	(株)ヨークベニマル
3	(株)ラルズ	3	(株)山形銀行
4	丸水札幌中央水産(株)	4	(株)大東銀行
5	生活協同組合コープさっぽろ	5	(株)東邦銀行
6	北海道旅客鉄道(株)	6	佐藤(株)
7	北雄ラッキー(株)	7	第一貨物(株)
コース	2013札幌市2	コース	2013東京都1
社数	企業名	社数	企業名
1	SOC(株)	1	ネグロス電工(株)
2	UDトラックス北海道(株)	2	ブルーチップ(株)
3	コーヨー日軸(株)	3	ミサワホーム(株)
4	ダイハツ北海道販売(株)	4	ヤマト運輸(株)
5	タキゲン製造(株)札幌支店	5	(株)LIXIL
6	ダンロップタイヤ北海道(株)	6	(株)NYK Business Systems
7	ホームマック(株)	7	(株)RayArc
8	ミサワホーム北海道(株)	8	(株)アクティブ・ワーク
9	(株)インフエーマシーズ	9	(株)ジーフット東京本部
10	(株)アレフ(びっくりドンキー)	10	(株)ツムラ
11	(株)サンドラッグプラス	11	(株)ニトリ
12	(株)ツルハ	12	(株)ラック
13	(株)とんでん	13	(株)共立メンテナンス
14	(株)もりもと	14	(株)桐井製作所
15	大丸藤井(株)	15	(株)近鉄エクスプレス
16	文化シヤッター(株)北海道支社	16	(株)大塚家具
		17	昭和電工ガスプロダクツ(株)
		18	大和ハウス工業(株)東京支社
		19	東海自動車(株)
		20	日通商事(株)
		21	日精(株)
コース	2013東北1	コース	2013東京都2
社数	企業名	社数	企業名
1	(株)サンフドー	1	NECネクサソリューションズ(株)
2	(株)みちのく銀行	2	キャンマーケティングジャパン(株)
3	(株)ユニバース	3	スターバックスコーヒージャパン(株)
4	(株)角弘	4	セントラル警備保障(株)
5	(株)吉田産業	5	デビューシシス・ジャパン
6	(株)青森銀行	6	ルートインジャパン(株)
7	(株)東奥日報社	7	(株)SCSK
8	丸大堀内(株)	8	(株)エービーシー・マート
9	三八五流通(株)	9	(株)ザ・ウィンザー・ホテルズ・インターナショナル
10	青い森信用金庫	10	(株)すずのき
11	青森魚類(株)	11	(株)テラオカ
12	青森県信用組合	12	(株)フォーバル
13	全国農業協同組合連合会青森県本部	13	(株)伊藤園
14	東北容器工業(株)	14	(株)東京めいらく
15	東和電材(株)	15	(株)日立ソリューションズ
		16	前田道路(株)
		17	東日本旅客鉄道(株)
		18	日本ケンタッキー・フライド・チキン(株)
		19	北沢産業(株)
		20	明電プラントシステムズ(株)
コース	2013東北2	コース	2013東京都3
社数	企業名	社数	企業名
1	イマジン(株)	1	積水ハウス(株)人事部東京オフィス
2	(株)シグマソリューションズ	2	スターゼン(株)
3	(株)ジョイス	3	青山商事(株)
4	(株)マルダイ	4	(株)パートナーズダイニング
5	(株)ワイズマン	5	総合警備保障(株)
6	(株)伊徳	6	日精(株)
7	(株)岩手日報社	7	(株)ファイブフォックス
8	(株)三田商店	8	(株)エモック・エンタープライズ
9	(株)秋田銀行	9	(株)ミニミニ
10	(株)川徳	10	(株)ナカムラロジスティクス
11	(株)東北銀行		
12	(株)北都銀行		
13	弘果弘前中央青果(株)		
14	新岩手農業協同組合		
15	白石食品工業(株)		

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 25(2013)年度は、延べ7泊の利用であった。

表 2-5-7 宿泊支援所利用実績

年度	平成23年度			平成24年度			平成25年度			
地域	延数	宿泊所	宿泊人数	泊数	宿泊所	宿泊人数	泊数	宿泊所	宿泊人数	泊数
札幌		札幌国際 ユースホステル	23	37	札幌国際 ユースホステル	19	43	札幌国際 ユースホステル	4	4
東京		東京代々木 ユースホステル	2	2	東京セントラル ユースホステル	2	2	東京セントラル ユースホステル	2	3
		ビジネスホテル加 賀舎	1	13	ビジネスホテル加 賀舎	4	17	ビジネスホテル加 賀舎	0	0
		合計	26	52	合計	25	62	合計	6	7

\*平成24年度より東京代々木ユースホステル平成に伴い、東京セントラルユースホステルを指定宿泊施設として変更。

キャリア開発課が行う様々な就職支援と相談・助言により、平成 25(2013)年度の就職内定率は 96.7%となり、平成 24(2012)年度の 96.2%に対し、0.5 ポイント上回った。

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) 教員採用試験講座

教員採用試験対策講座はキャリア開発課を中心に担当教員などと連携して学生の支援をしている。

平成 25(2013)年度の教員採用試験対策講座は【夏季：2次試験対策（教科指導法模擬授業・面接対策）5コマ15時間、春季：一般・教職教養4コマ15時間、専門2コマ15時間、教職教養6コマ15時間】などである。

表 2-5-8 教員採用試験講座（参加実績）

年度/講座名	I	II	III	IV	合計	学年	1年	2年	3年	4年	卒業生
						専門	英語	商業	情報	社会・公民	その他
2009	5	5	5	5	20	学年	0	9	1	0	0
						専門	4	6	0	—	—
2010	4	4	4	10	22	学年	0	0	6	2	3
						専門	8	1	1	5	—
2011	9	10	5	8	32	学年	0	0	8	6	—
						専門	8	1	1	4	—
2012	9	5	8	4	26	学年	3	4	4	4	3
						専門	5	0	0	8	—
2013	13	10	8	6	37	学年	5	3	11	0	1
						専門	4	4	0	5	6
・教職特別講座 I	(一般教養過去問題)					【注1】合計欄は受講者の延べ数を示す。					
・教職特別講座 II	(教職教養各論基礎・専門)					【注2】学年欄は受講者の学年別を示す。					
・教職特別講座 III	(2次試験対策)					【注3】専門欄は受講生の取得免許科目を示す。					
・教職特別講座 IV	(専門教科)										



2) SPI 適性試験およびコンピテンシー適性検査

キャリア開発課では、1年生と3年生に対して「SPI 適性試験及びコンピテンシー適性検査」を全員に実施している。1年生については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。

表 2-5-9 SPI 適性試験・コンピテンシー適性検査（1年次・3年次実績一覧）

■1年次 SPI適性検査の経年推移(%)								
段階/項目	総合(%)			平成25年度(平均点)				
	H23	H24	H25	科目	本学	全国		
7	最優	0.0	0.0	0.0	文章読解	5.3	24.9	<SPI適性検査> 検査日:平成25年11月11日(月)
6	高い	0.0	0.0	1.9	語彙	17.6		
5	やや高い	0.0	0.0	14.9	数的推理	4.5	10.0	受験者:107名 <コンピテンシー適性検査> 検査日:平成25年11月1日(金) 受験者:103名
4	平均的	16.5	8.6	36.5	資料解釈	1.6		
3	やや低い	49.4	58	32.7	図形把握	1.2		
2	低い	30.6	30.9	14.0	論理	1.2		
1	最劣	3.5	2.5	0.0	総合平均 得点	31.4		
■3年次 SPI適性検査の経年推移(%)								
段階/項目	総合(%)			平成25年度(平均点)				
	H23	H24	H25	科目	本学	全国		
7	最優	0.0	0.0	2.2	文章読解	7.5	27.0	<SPI適性検査> 検査日:平成25年5月20日(月)
6	高い	3.3	0.0	10.9	語彙	17.9		
5	やや高い	30	17.9	17.3	数的推理	4.4	11.8	受験者:46名 <コンピテンシー適性検査> 検査日:平成25年5月27日(月) 受験者:45名
4	平均的	33.4	50	41.3	資料解釈	2.3		
3	やや低い	23.4	28.6	26.1	図形把握	1.5		
2	低い	10	0	2.2	論理	2.6		
1	最劣	0	3.5	0	総合平均 得点	36.2		

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25(2013)年度は「NHK 大学セミナー in 函館大学」を開催し、「あしたをつかむきっかけは？」と題してNHK チーフプロデューサー、福山 剛氏の講演を行った。

平成24(2012)年度は2回実施し、1回目は「社会人としての心構え」、2回目は「ガゴメ昆布の有効活用」という演題で講演を行った。

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」「自分も目標をもって頑張る」「働くとはどういうことか」など前向きな意見が圧倒的に多く、学生のキャリア意識の向上に非常に効果があった。

表 2-5-10 キャリア講演会・年度別実績一覧

＜平成23年度＞			
第1回	日 時:	平成23年4月18日(月)	学生数: 44名
	講 師:	有限会社鳥海 取締役副社長 恩田泰久氏 (北海道中小企業家同友会函館支部社員共育委員会)	演 題: 中小企業と地域社会
第2回	日 時:	平成23年7月 11日(月)	学生数: 141名(1年78名、2年61名、3年0名、4年2名)
	講 師:	アノプラス(株) 取締役事業統括部長 高橋保雄氏	演 題: 大学生活でのキャリア形成の秘訣
＜平成24年度＞			
第1回	日 時:	平成24年5月16日(水)	学生数: 72名(1年46名、2年26名)
	講 師:	(株)はこせき 常務取締役 高橋信二氏	演 題: 社会人としての心構え
第2回	日 時:	平成24年7月4日(水)	学生数: 69名(内訳:1年31名、2年37名、3年1名)
	講 師:	(株)ノース技研 代表取締役社長 布村重樹氏	演 題: ガゴメコンプの活用について
＜平成25年度＞			
第1回	日 時:	平成25年12月9日(月)	学生数: 306名(1年100名、2年76名、3年39名、4年3名、短大88名)
	講 師:	NHK放送局教育番組部チーフプロデューサー 福山剛氏	演 題: あしたをつかむきっかけは？仕事よりも働くということ

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。また、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。

平成 23(2011)年度から平成 25(2013)年度の3年間の実績は、引受企業数はそれぞれ16社、14社、24社と20社前後であり、参加学生数はそれぞれ12人、7人、16人と年によって差がある。

表 2-5-11 インターンシップ(就業体験) 受入企業一覧

年 度	平成23年度			平成24年度			平成25年度		
	依頼社数	受入者数	参加者数	依頼社数	受入社数	参加者数	依頼社数	受入者数	参加者数
実 績	41社	16社・32名	10社・12名	41社	14社・29名	7社・9名	51社	25社・47名	11社・16名
受入企業	(株)大竹商店			イマジン(株)			(株)ウイルコ		
	函館新都市病院			函館新都市病院			渡島信用金庫		
	(株)JALスカイ函館			渡島信用金庫			(株)JALスカイ札幌		
	(株)大槻食材			函館地域交流まちづくりセンター			(株)テーオースミングスクール		
	渡島信用金庫			(株)ツルハ			(株)テーオー小笠原流通事業部		
	函館地域交流まちづくりセンター			ネットヨタ函館(株)			函館市地域交流まちづくりセンター		
	(株)エフビーエス			函館市役所			函館市役所		
	函館市企業局						函館商工信用組合		
	(株)テーオースミングスクール						函館新都市病院		
	(株)函館平安システム						函館トヨペット(株)		
						函館バス(株)			

### (3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

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。

また、ゼミナール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、SPI 適性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 による対策も講じていく。「職業人としての就職意識向上」については、近年、産業構造の変化や就業形態の多様化などにより、労働市場をめぐる就職環境も目まぐるしく変化している状況にある。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る。また、そのことが目的ある大学生活をおくことに繋がることから更に充実させるため、現在、1年次（キャリア・プランニング）と3年次（就職ガイダンス）で実施しているキャリア教育を平成 26（2014）年度から2年次に対しても（キャリアガイダンス）行うことにした。

これにより、1年次から3年次まで一貫したキャリア教育によって、就職に対する意識をより高める。2年次のキャリアガイダンス（年 15 回）においては、「グループディスカッション」や「グループワーク」を中心に実施し、昨今不足していると言われる「コミュニケーション力」の向上に繋げる。

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

### 《2-6 の視点》

#### 2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

#### 2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

##### (1) 2-6 の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

##### (2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

##### 1) 商学実習、卒業論文での取り組みについて

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会で発表している。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、各担当教員の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。

【資料 2-6-1（平成 25 年度商学実習発表会評価集計結果）】

必修となっている卒業論文については、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思考力などの「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」の涵養に重要な役割を果たしている。

2) 就職先企業からの評価について

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を目的とした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。【資料 2-6-2（平成 25 年度企業訪問報告（抜粋））】

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。【資料 2-6-3（平成 24 年度就職部総括）】

② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

1) 学生生活満足度調査について

学生生活満足度調査は学生委員会の所管として以前から 3 年毎に行っていたが、平成 23（2011）年度から所管を経営部会に移し、全学生を対象に毎年実施している。（学生生活満足度調査については 2-7 でも述べる。）この調査の中で、学生の学修に関して以下の質問を行い、回答を得ている。【資料 2-6-4（平成 24 年度学生生活満足度調査結果）】

- ・ 授業の出席状況
- ・ 授業を欠席する主な理由
- ・ 授業の理解度
- ・ 授業について（内容、進度、履修科目）
- ・ 授業の単位認定について
- ・ 勉強への意欲
- ・ 授業以外の勉強時間
- ・ 授業以外での勉強
- ・ 資格取得の勉強
- ・ 大学生活で身につけたいと思うもの
- ・ 身につくと思うか
- ・ 将来の役に立ちそうか

この調査の結果は教授会で報告され、教職員に周知している。

2) 授業評価について

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。アンケートでは以下の内容を質問し、学生から回答を得ている。【資料 2-6-5（授業アンケート用紙）】

<授業内容に関して>

- ・「内容が理解しやすい授業でしたか」
- ・「授業の目的は明らかになっていましたか」
- ・「大学らしい内容（専門性、論理性、技術、視点等）と感ぜられる授業でしたか」
- ・「講義の内容は興味を持てる内容でしたか」
- ・「講義をする教員の話し方や声の調子はどうでしたか」
- ・「テキスト、資料（プリント等）、教材（黒板、OHP、VTR、パソコン画面等）が有効に活用されていましたか」
- ・「授業はシラバス通りに行われていましたか」
- ・「結果としてあなたはこの授業の内容を理解できましたか」

<授業中のあなたや周囲の学生の態度>

- ・「この授業のあなたの欠席回数は」
- ・「この授業中に私語をしている人の数は」
- ・「この授業に関するノートを作成しましたか」
- ・「この授業のために図書館やインターネット、各種資料を使ったりしましたか」

<授業選択について>

- ・「この授業を選択した主な理由は何ですか」

<総合評価>

- ・「この授業には改善の余地があると思いますか」（自由記述を含む）
- ・「この授業の総合評価をして下さい」（自由記述を含む）

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。（前述）

### 3) 資格取得状況の把握について

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、学生の社会的評価にもつながり大切なことである。本学では、入学前と入学後卒業までに取得する資格を、年度初めに学生に記入させる学生カードによって定期的に把握するよう努めている。【資料 2-6-6（学生カードの例）】

#### (3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

2-2 でも前述したとおり、今後は「複数の教科により教科群を形成し、それぞれの教科群において評価基準と達成目標を明確に記述する（いわゆる「ルーブリック」）」ことを計画している。

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が、現在は一部のゼミ内での発表会及び2月に行われる教育発表会での一部の学生による発表に限られているので、今後卒業論文の発表機会を増加させることを検討する。

また、授業評価の結果は今のところ教員個人にのみ結果が渡され、授業の内容改善にどう生かしていくかは教員個人に一任されているので、授業評価の結果を教員が授業に積極的にフィードバックするよう、各教員に授業改善計画の作成を求めるなどの工夫を

検討している。

## 2-7 学生サービス

### 《2-7の視点》

#### 2-7-① 学生生活の安定のための支援

#### 2-7-② 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

##### (1) 2-7の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

##### (2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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、標題に係るものは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、総務課と学務課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・手順を掲示板等で案内し、説明会を開き、所定の手続を指導している。同機構への推薦は、総務課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課が、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 2-7-1（学生委員会資料（奨学金関連））】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 368 名のうち 280 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。【資料 2-7-2（災害時の対応例（東日本大震災時））】

上記の他にも「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り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。

「学生宿舎」は、入試政策面での配慮に基づく重点施策でもある。【資料 2-7-3 (学生宿舎関連資料)】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舎となっている。

学生宿舎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。

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、掲示板をつうじて行っている。ただし、アルバイト情報の提供に関しては、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、商学実習、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。【資料 2-7-4 (学友会「中央委員会」開催資料)】

### 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「ピア・サポートセンター」を設けて対応している。保健室には1名の看護師(臨時職員)が授業期間中・週5日体制で勤務し、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 2-7-5 (平成25年度保健室利用状況)】のとおりである。

### 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、平成22(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カ年予定だったが、文科省予算の都合上2年で終了。)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、支援者としてカウンセラー(臨床心理士)を配置している。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。平成23(2011)年度には、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(FD研修を兼ねて)を実施した。【資料 2-7-6 (「ピア・サポートによる学生協同支援プログラム」事業報告書の冒頭部分)】

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いわゆる学生相談室の機能を持っている。現在は、ピア・サポートセンターに臨床心理士が週3回勤務し、学生の心理的な相談にあたっている。この臨床心理士は、本学の付属校である函館大学付

属有斗高等学校、及び函館大学附属柏稜高等学校にそれぞれ週1回勤務し、付属校から本学に進学してくる学生の情報を把握することが出来ている。また、新入生については、全学生を対象に個別面談を実施し、心理的な問題を抱える学生の早期把握に努めている。

(なお、当該心理士は2013年9月から2014年8月まで産休・育休中であり、その間は非常勤の臨床心理士が週1回勤務している。)【資料2-7-7(平成25年度学生相談(カウンセリング)実施状況)】

また、欠席がちであったり、心理的な問題を抱えていたりするなど、配慮・支援を要する学生の情報を教職員間で情報共有するため、「チーム支援会議」を毎月開催している。この会議は、学生部長、教務部長、学務課長、学生係長、入試課員(1名)、総務課員(1名)、キャリア開発課員(1名)、看護師、臨床心理士で構成されており、前述の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。この会議で特に配慮を要すると判断された学生については、学生部長から教授会に報告を行うなどして、教職員全員での情報共有を行っている。【資料2-7-8(平成25年度チーム支援会議開催時の資料(抜粋))】

#### 6) 新入生に対する支援

大学に入学後、友人を作れなかったなどの理由で学校になじめず、十分に通学できないまま退学していくことがあるが、本学ではそういったことを少しでも減らすため、平成24(2012)年度より「新入生歓迎イベント」を行っている。このイベントは本学の学生組織であるイベント実行委員会が中心となって行うもので、入学式直後の1日をあて、新入生をグループ分けした後、上級生が学内をゲーム感覚で案内したり、上級生や教員と新入生が食事を共にしたりする。上級生や教員と新入生が授業開始前にコミュニケーションをとることで、前述した理由での退学者を減少させることに効果が見られた。(ちなみに、平成24(2012)年度の1年次退学者は0名、平成25(2013)年度の1年次退学者は1名である。)【資料2-7-9(平成26年度「新入生歓迎イベント」開催資料)】

## 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、学友会運営協議会では、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たが(平成14年度(2002)、同17年度(2005)、および同20(2008)年度)、2-6で触れたとおり、平成23(2011)年から経営部会所管で毎年実施することとした。(前出 資料2-6-4)

上記調査結果は集約後、経営部会で分析・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を講じる。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。

### (3) 2-7の改善・向上方策（将来計画）

学生の相談体制については、看護師・臨床心理士の常駐化、「チーム支援会議」の定例開催などが進み、本学の規模としてはかなり体制が整備されてきた状況である。個人情報保護等の観点から、学生に関する情報の共有は問題点も多いが、必要に応じて教職員での協力体制を進めている。

学生生活満足度調査については、毎年行う体制が整い、また質問項目も増加したことから、本学学生の実態を把握することができるようになってきた。今後は、把握した内容を精査し、本学の教育の改善活動につなげていく。

## 2-8 教員の配置・職能開発等

### 《2-8の視点》

#### 2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

#### 2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

#### 2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

##### (1) 2-8の自己判定

基準項目2-8を満たしている。

##### (2) 2-8の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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26(2014)年度の専任教員は24名で、そのうち教授14名、准教授10名、専任講師0名である。また、年齢構成は、70代が3名、60代が8名、50代が10名、40代が2名、30代が1名となっている。また、分野別では、専門科目を主に担当する教員が14名、教養科目を主に担当する教員が2名、英語科目4名、体育科目2名、教職科目1名で（授業を担当しない教員1名）、専門が多くなっている。

平成22(2010)年度から英語国際ビジネス学科の募集を停止したこと、及び平成25(2013)年度から入学定員を150名から120名に減員したことにより、設置基準で必要とされる専任教員数が毎年変動している。設置基準により必要とされる専任教員数は平成26(2014)年度23名となり、現状において人数的には教員を確保できている。

#### ② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)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、【資料2-8-1 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。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、理事長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、理事長が最終的に決定し、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、理事長が最終的に決定し、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、研究業績、教育業績に加え人格等も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。

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。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、「教務委員会」が「FD委員会」を兼ねており、年間3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。過去3年間では、平成23（2011）年は6回（前述の「ピア・サポートによる学生協同支援プログラム」に則る）、平成24（2012）年度・平成25（2013）年度は3回実施した。

### ③ 教養教育実施のための体制の整備

平成17（2005）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、平成25（2013）年度より「教務委員会」に統合した。小規模の大学であるため、教養教育議論のための別組織は必ずしも必要ではなく、教務委員会での議論が妥当であるとの判断である。このことから、「教務委員会」の構成員は専門分野のバランスをとるようにしている。（現在、「教務委員会」の専門分野は、経済1名、簿記1名、企業分析1名、社会学1名、英語教育1名となっている。）

### (3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）

本学の規模であれば、教員の採用体制については現状でも大きな問題はないと考えられるが、今後の定年退職等を勘案すると、カリキュラムの充実と関連して、より計画的な教員の採用が必要である。

## 2-9 教育環境の整備

### 《2-9 の視点》

#### 2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

#### 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

##### (1) 2-9 の自己判定

基準項目 2-9 を満たしている。

##### (2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

本学キャンパスは、約 80,186.55 m<sup>2</sup>の校地からなり、在籍学生数は 368 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、20308.88 m<sup>2</sup>である。

研究室は 51 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 32 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 10 室あり、DVD、VTR 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。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、ほぼ全館に無線 LAN が配備されている。

情報施設は、情報処理室（1 室）がある。情報処理室には、パソコンを 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。

「附属図書館」は 2 階建てで床面積 2,229 m<sup>2</sup>、閲覧席 145 席である。蔵書は約 17 万 5 千冊、雑誌 3,170 種、視聴覚資料 2,721 点を所蔵している。視聴覚機器は VHS、LD、DVD など 5 台を設置している。利用者がより入館しやすくなるように、平成 24 年 10 月には BDS（図書館盗難防止ゲート）を設置した。さらに、図書館と談話室の上のディスプレイにおいて、デジタル・サイネージ（電子看板）での新着図書・雑誌の情報を提供することも同年より始めており、好評を得ている。なお、図書館の開館時間は平日（月～金曜日）が 9:00～20:00、土・日曜日が 9:00～13:00 で運営している。

運動施設は、多目的グラウンド（約 11,846 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>）及び体育館棟（4,370 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（36 室）、学友会室、会議室等を備えている。

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、ピア・サポートセンター、学生食堂(330 m<sup>2</sup>)、談話室(406 m<sup>2</sup>)、学生用ロッカールーム、学生ホール・リラックスコーナー(3か所669 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、日常及び定期的維持、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。

また、前述の施設とは別に、平成25(2013)年4月から「函館ベイエリア・サテライト(通称ココ・カフェ)」を本学のサテライト・オフィスとして函館西部地区にオープンした。これは、本学のフィールドワーク拠点にするとともに、大学生と社会人が連携した会員制コ・ワーキング機能とコ・ラーニング機能を有する教育施設とすることを目的に、函館市景観形成指定建築物である旧金森船具店を賃借して開設したものである。(113.83 m<sup>2</sup>)

## ② 授業を行う学生数の適切な管理

平成26(2014)年度は、受講者数が100名以上の講義が4科目(2.2%)、50名以上100名未満の講義が27科目(14.9%)、50名未満の講義が151科目(83.0%)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制限していないが、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。

### (3) 2-9の改善・向上方策(将来計画)

本学の現状の学生数であれば、校舎の規模等は問題ない。老朽化しつつある設備を順次更新していくとともに、情報系設備については、学生のPCや情報端末の使用状況に応じて環境を整えていく。

### [基準2の自己評価]

学生に対する学修教授体制については、小規模大学ならではのきめ細かい体制が整っていると自負しているが、残念ながら近年の学生の基礎学力低下を十分に補えていない面があるのも事実である。今後も、中期経営計画に則り、カリキュラム・授業内容の精査等を通じて、学生の社会人基礎力・学士力を向上させられるよう尽力していく。

就職支援・学修以外の学生サービスについては、近年の教職協働及びグループウェア等を活用した情報共有力の強化により、学生個々の情報を教職員が把握・共有できる体制が整ってきつつある。今後は、これらの情報をより有効に活用し、学生の満足度をより上げられるよう努力していく。

### 基準 3. 経営・管理と財務

#### 3-1 経営の規律と誠実性

##### 《3-1 の視点》

##### 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

##### 3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

##### 3-1-③ 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

##### 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

##### 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

##### (1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

##### (2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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。【資料 3-1-1（学校法人野又学園寄附行為）】

すなわち、本学園の経営は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法を遵守し、同法の趣旨に従って堅実に運営されており、業務・経営の遂行の上で遵守すべき事項は、関係諸規程により明確にさせている。

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、学園ホームページ、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。【資料 3-1-2（学園訓 3 か条）】【資料 3-1-3（建学の精神）】【資料 F-2（大学案内）】【資料 3-1-4（野又学園 HP <http://www.nomata.ac.jp>）】【資料 3-1-5（ぼるとさびえ）】【資料 3-1-6（学長の入学式式辞）】

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、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。

このように、建学の精神や学園訓 3 か条を尊重することにより、私立学校としての自主性を確立するとともに、教育機関に求められる公共性を高めるための組織体制や関係諸規程を整備して、高等教育機関として地域社会の要請に応える経営を行っている。

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（2006）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。【資料 3-1-7（学校法人野又学園公益通報者保護規程）】

## 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。【資料 3-1-8（学校法人野又学園寄附行為施行細則）】【資料 3-1-9（平成 25 年度理事会資料）】

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。【資料 3-1-10（学校法人野又学園就業規則管理規程）（[別紙] 各校就業規則作成基準）】

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 2 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とする」としており、「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」の第 2 条（基本方針）において「本学園の法人及び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。【資料 3-1-11（野又学園教育向上推進委員会規程）】【資料 3-1-12（学校法人野又学園自己点検評価実施規程）】【資料 3-1-13（平成 25 年度教育向上推進委員会資料）】

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」を設置し、教職員 1 人 1 人の経営参画意識の高揚や教学の充実を図る工夫をするなど、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、理事長および常務理事と各校の教職員で構成される協議機関の「運営協議会」や、教員および事務職員の双方で構成する「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。

## 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いる。

【資料 3-1-14 (函館大学教員の任用および昇格選考基準)】

#### ④ 環境、人権、安全への配慮

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。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、また、平成 24(2012)年度より大学事務室内をはじめ、学内の蛍光灯を LED 照明に順次切り替えを進め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、敷地内を全面禁煙にするなど、快適に過ごすことができる環境になっている。

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。また、簡単なリーフレットを作成し、毎年新入生全員に配布をしており、HP にも掲載している。【資料 3-1-15 (セクシャルハラスメントの防止に関する規程)】

【資料 3-1-16 (函館大学ハラスメントの防止等に関する規程)】【資料 3-1-17 (ハラスメントリーフレット)】

学内警備については、平成 23(2011)年度に機械警備を設置し、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。事故時の連絡体制は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。「函館大学消防計画 (防火管理)」に基づき、防火管理と非常時の体制を明確にしてある。【資料 3-1-18 (函館大学消防計画 (防火管理)】



自動体外式除細動器（AED）を玄関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。AEDについては、年1回のオリエンテーション時に教職員と学生が参加する講習会を開き、使用法を周知している。

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。【資料3-1-19（アスベスト調査結果）】

耐震診断については平成19(2008)年度に実施し、その結果、耐震工事の必要なところについては平成21(2010)年度に耐震改修設計を行い、平成24(2012)年度に工事を終えたところである。

### 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) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

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。

また、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。【資料3-1-20（平成25年度会議日程）】

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。

高等教育機関を取り巻く環境においては18歳人口が減少し120万人を割り込み、戦後からの出生率に伴う量的拡大とともに進んできた教育制度は行き詰まり、現在は教育改革のターニングポイントを迎えている。このような状況下で、本学の社会的役割を再構築し、国際化の流れや組織改革等を通じて時代に即応出来る運営体制を整備する。そして、本学園を取り巻く利害関係者への説明責任を果たし、地域社会からの要請に適切に対応し、本学園の教育・研究・社会貢献活動を推し進め、信頼される教育機関を目指していく。

## 3-2 理事会の機能

### 《3-2の視点》

#### 3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

##### (1) 3-2の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

##### (2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### 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。【資料 3-2-1（学校法人野又学園寄附行為）】

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、「寄附行為施行細則」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。【資料 3-2-2（学校法人野又学園寄附行為施行細則）】

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、理事長と常務理事及び各所属長とは懸案事項を中心によく意見交換を行い、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又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。【資料3-2-3（理事会・評議員会出席状況）】

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、審議を適切に行っている。

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。【資料3-2-4（法人役員評議員等名簿）】

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。【資料3-2-5（函館大学学則）】【資料3-2-6（函館大学学長候補選挙に関する規則）】【資料3-2-7（函館大学学長候補選挙施行細則）】

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) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

高等教育機関を取り巻く社会の変化は著しい。このような状況の中では、法人の意思決定は的確に迅速に行わなければならない。このような観点から、理事は「寄附行為」に基づき教職員並びに学識経験者がバランス良く選任され、外部からの多様な意見を取り入れることを可能としており、理事会における意思決定は円滑かつ機動的に行われており、今後も継続していく。

## 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

### 《3-3の視点》

#### 3-3-① 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

#### 3-3-② 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

##### (1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

##### (2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

## 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45条第2項）。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。【資料3-3-1（函館大学学則）】

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常設の「経営部会」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常設の「函館大学運営協議会」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。【資料3-3-2（学校法人野又学園寄附行為施行細則）】

教員が担う日常的な授業運営等の改善に関する事項は、「教務委員会（FD委員会を兼ねる：以下同じ）」で検討・協議する。「教務委員会」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」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。全体の集計結果は教授会に報告されている（前述）。

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「キャリア開発課」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。

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。

「教務委員会」は、協議すべき内容について随時開催される。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。また、専任教員だけでなく非常勤教員の参加も募り、FD研究会を年3回以上企画・主催している。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。

「学生委員会」では、前述した課外活動面での教育方針及び学生主体の具体的事業

(例：大学祭、新入生歓迎イベント)の企画・実施等に関する事項の他、各種奨学生の選考、学生の賞罰等について検討を行う。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「キャリア開発課」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要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。

「入試委員会」では、入学者の選考、入学試験の実施・運営の他、本学の教育を学外に広く知らしめる広報についての業務を担っている。

その他、図書館の運営や教員の出版物に係る業務を行う「図書委員会」、本学からの留学生派遣や受入留学生に係る業務を行う「国際交流委員会」、本学が行う公開講座や紙上公開講座などについて業務を行う「公開講座実施委員会」が組織されている。

## 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

本学は学内意思決定機関である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) 3-3の改善・向上方策（将来計画）

大学の意思決定の仕組みについては、教授会を支える機関として、各委員会と並行して、「大学運営協議会」の機能をさらに強化していく方針である。この本学の意思決定には、学長のリーダーシップが発揮されるよう、各部長、事務局長をはじめとする各役職者間のコミュニケーションを密にし、さらに大学運営に機動性を持たせる。

また、本学学長は、設置法人の理事を兼ねており、理事会、評議員会等との連携を密

にすることが可能で、その点でのリーダーシップは十分にとれており、ここでも各部長、副学長（常務理事）が補佐する立場にあることも重要な意味を持つ。

### 3-4 コミュニケーションとガバナンス

#### 《3-4の視点》

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

3-4-② 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

3-4-③ 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

(1) 3-4の自己判定

基準項目 3-4 を満たしている。

(2) 3-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門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、「寄附行為細則」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長および常務理事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。（「寄附行為施行細則」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名と定めている。平成25(2013)年度は、学長、理事長のほか理事会から常務理事1名、大学からは、教務部長、学生部長、就職部長、入試部長、図書館長が、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。【資料 3-4-1（学校法人野又学園寄附行為施行細則）】

更に、本学園では「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」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（函館大学事務局長兼務）と法人本部事務局経理課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。【資料 3-4-2（野又学園教育向上推進委員会規

程)】【資料 3-4-3 (学校法人野又学園自己点検評価実施規程)】

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・立案に深く関わっており、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

「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。【資料 3-4-4 (学校法人野又学園寄附行為)】【資料 3-4-5 (理事会・評議員会出席状況)】

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 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と接触しており、大学の現状理解は豊富である。理事長および常務理事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、教員および事務職員の双方で構成する「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。

前述のように、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。

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。

### (3) 3-4 の改善・向上方策(将来計画)

本学園の教育改革を進めるうえでは、管理部門と教学部門の連携が不可欠であり、また、様々な課題に迅速に対応できるように、現在設置している各種委員会等との連携拡充や、会議の構成員及び開催頻度について改善を進める。また、学園のグループウェアにより、いつでも関係諸規程を閲覧することができ、教職員一人ひとりが法や規程の趣旨を理解することに努め、本学園全体のガバナンスがより一層強化出来るよう、教育及

び啓発活動を行っていく。

法人トップの理事長は学園の永続性を保ち、新しい未来に向けた発展のため指針を示し、これらの指針のもと全教職員が一致団結して未来に向けた新たな教育体制を構築していく。

### 3-5 業務執行体制の機能性

#### 《3-5の視点》

#### 3-5-① 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

#### 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

#### 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

##### (1) 3-5の自己判定

基準項目3-5を満たしている。

##### (2) 3-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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

本学園の事務組織は、法人本部事務局及び設置各学校から構成されており、必要事項は「学校法人野又学園事務管理規則」に定めている。【資料 3-5-1（学校法人野又学園事務管理規則）】

この「学校法人野又学園事務管理規則」には、法人本部事務局及び設置する各学校の事務の組織並びに職位等について必要な事項を定めている。事務職員の職位は、事務局長、部長、室長、事務部長、課長、課長補佐、係長、主任、副主任、一般事務員に区別され、同規則には部長職以上の各職位の指揮命令権及び職務について定めている。また、同規則には事務組織の事務の分掌についても定めている。このように、「権限の分散」、「職務の内容」、「事務分掌」は、当該規則によって明示し、権限の分散と責任の明確化を図り、適正な職員の配置によって効果的な業務執行体制を確保している。この事務職員の配置については、大学に限定した配置ではなく、法人本部事務局及び設置各学校間の異動もあり、学園全体で効果的な人員配置を行うことができる。従って、組織改組等に伴う人員の確保が必要な場合においても、本学園内での異動等により適切に配置することが可能である。

事務職員の採用についても、法人本部事務局が総括的に行っており、必要人員数、配置部署を当該校と協議し、必要な人員を確保している。なお、事務職員の採用にあたっては「学校事務（学生募集、教務、学生生活支援、管理、総務、経理）全般を幅広く担当でき、周囲とのコミュニケーションが良好で、教育に対して情熱のある方」といった人材像を示すことで、有能な人材の確保に努めている。また、昇任、異動に際しては、平成25(2013)年度下期より「学校法人野又学園事務職員等人事評価規程」に基づき、事務職員人事評価を実施し、人材の適性を考慮するとともに、意欲を喚起するための配慮を講じながら適切な人事配置を行っている。【資料 3-5-2（学校法人野又学園事務職員等人事評価規程）】



## 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。【資料3-5-3（函館大学教員の任用および昇格選考基準）】【資料3-5-4（函館大学学則）】【資料3-5-5（函館大学学長候補選挙に関する規則）】【資料3-5-6（函館大学学長候補選挙施行細則）】

このほか審議機関として教務・学生・就職等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。

### 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、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。【資料3-5-1（学校法人野又学園事務管理規則）】

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－課長補佐－係長－主任－副主任－係員などで構成し、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。

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るが、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。

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、課長以下の職員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、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。

#### 【資料 3-5-7（函館大学就業規則）】

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、Staff Development (SD) 会議を毎月1回事務職員の全員を対象に実施しており、事務職員が3、4人ずつのグループに分かれ、各グループの課題について事前に調査検討を行い、会議の場で発表、意見交換を行う形式をとっている。

さらに、事務職員主導によるSDプロジェクトを実施しており、学生数名と学園関連校の協力のもと推進しているもので、平成25年度には5つのプロジェクト（エゾシカカレー、がごめスイーツ、歯がいはこだて、HIF、函館三つ星レストラン）を運営し、それぞれの研究成果の発表も行った。

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と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) 3-5の改善・向上方策（将来計画）

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と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。

社会の経済基盤や産業構造が大きく変革している現在は、社会のニーズに対応した教育改革を進める上で高度な知識や対応力を有する事務職員の協力が不可欠であり、教員と事務職員が一体となってこれらの改革に当たる必要がある。教員は自らの研究領域以外の理解が求められ、事務職員も教育者としての視点が求められ、両者とも担うべき職務や業務領域は質量ともに拡大しており、本学園にあっても、それぞれの立場に応じて、経営支援、教育支援、学生支援、研究推進支援、地域社会との連携支援その他多彩な領域において、職員の力量の発揮が求められている。本学園の期待する人材像のもと、適正な人事評価や効果的な研修を行うことによって、職員のモチベーションを高め、さらに資質向上を図る。

また、社会や教育界の最新情報、高等教育機関や本学園に求められる課題を共有するための講演会等を企画し、本学園全体での総合的な研修を行う。このような研修により教員・事務職員全体で課題や問題点を共有するとともに、個々の問題提起能力や課題解決能力の向上に努める。

### 3-6 財務基盤と収支

#### 《3-6の視点》

#### 3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

#### 3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

##### (1) 3-6の自己判定

基準項目 3-6 を満たしている。

##### (2) 3-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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」【資料 3-6-1】が策定され、学科及び定員の削減、人員削減及び給与削減、学費の改定と奨学費の削減、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 24(2012)年度は 41 百万円の赤字となり目標を大きく下回ったが、平成 25(2013)年度は 4 百万円の黒字となった。次に、人件費と学納金では、平成 24(2012)年度の人件費 3 億 2 百万円に対し、学納金 4 億 27 百万円と学納金が大きく上回っているが、学納金に含まれている奨学費 1 億 5 百万円を控除すると収入超過額は 20 百万円に留まっている。最後に、経費については平成 24(2012)年度決算で平成 20(2008)年度決算対比 28.8%の削減を実現し、目標を達成することが出来た。

上記の目標に対する達成状況は、平成 24(2012)年度に限ると、未達の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)年度達成目標をほぼクリアしてい

るものである。

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。まず、平成 25(2013)年度の奨学金支出は 78 百万円と前年度の 1 億 5 百万円より 27 百万円、25.7%の削減、また平成 20(2008)年度の 2 億 56 百万円より 1 億 78 百万円、69.5%の削減となった。次に定員充足率は、平成 25(2013)年度より入学定員を 150 人から 120 人に削減し、平成 25(2013)年度は入学定員 120 人に対し 108 人、90.0%の充足率であった。また、総定員は 570 人に対し 388 人、68.0%の充足率に終わった。最後に帰属収支差額は、平成 25(2013)年度△1 億 6 百万円、帰属収支差額比率△20.2%と黒字化には遠く及ばなかった。

上記の目標に対する達成状況は、「定員充足率 100%」と「帰属収支差額黒字化」において未達数字が大きく厳しいものであるが、特に「帰属収支差額黒字化」については教育研究活動キャッシュフローが黒字であり、帰属収支差額の赤字原因は減価償却費 91 百万円と退職給与引当金繰入額 30 百万円によるものである。そのため、今すぐ募集停止と判断するほど危機が迫ったものではなく、現在実行している経営改善策等を推進することにより、「定員充足率 100%」の目標と合わせて今後十分挽回出来る水準である。

## 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製菓専門学校、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 25(2013)年度の翌年度繰越消費収入超過額は 8 百万円、大学の翌年度繰越消費収入超過額は 22 億 54 百万円となっており、次表 3-6-1 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」を一時的に達成することが出来たが、これは消費支出の削減による収支の改善が主な要因であり、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転換したものである。

「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 120 名に対する平成 26(2014)年度時点の目標「定員充足率 100%」を目指してきたが、平成 26(2014)年度の入学定員 120 人に対し、入学者 70 人、58.3%、

総定員 540 人に対し、368 人、68.1%と厳しい状況に直面している。しかし、前述のように、現在実行している経営改善策等を推進することにより、「定員充足率 100%」と「帰属収支差額黒字化」の目標は、今後十分挽回出来る水準である。

なお、平成 25(2013)年度末の特定資産保有残高は、法人全体で 48 億 64 百万円、函館大学単独では 17 億 3 百万円であり、当面の財務基盤は安定している。

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 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
学生生徒等納付金	657	579	471	427	372
帰属収入	889	832	667	559	525
基本金組入額	△49	△65	△49	△22	△20
消費収入	840	767	618	537	505
消費支出	893	824	756	706	630
消費収支差額	△53	△57	△138	△170	△126
帰属収支差額	△4	8	△89	△148	△106
前年度繰越消費収入超過額	2,632	2,591	2,555	2,448	2,369
基本金取崩額	12	21	30	90	11
翌年度繰越消費収入超過額	2,591	2,555	2,448	2,369	2,254

### (3) 3-6 の改善・向上方策（将来計画）

今後は学校法人野又学園中期経営計画（平成 26 年度～平成 28 年度）に基づき、収入の予測を厳格に査定し、その範囲内で最大限の教育効果のある予算を組まなければならない。少子化による 18 歳人口の更なる減少が確実である中で、学生数の確保による収入面はもとより、将来計画を見据えた財務計画を策定し、教育支援と財政基盤の安定化を図る。

## 3-7 会計

### 《3-7 の視点》

#### 3-7-① 会計処理の適正な実施

#### 3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

##### (1) 3-7 の自己判定

基準項目 3-7 を満たしている。

##### (2) 3-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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【資料 3-7-1】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 月下旬までに法人本部に提出し、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」【資料3-7-2】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。

公的資金に対する適正な管理については、補助金等申請及び実施の体制を見直し、申請書については法人本部事務局を交えた学内レビューを実施し、事務的な観点からも内容の確認を行うようにする。また、委託事業の実施については教授会(隔週開催)での定例報告を行う。

また、教職員の外部における活動を監督することとし、法人として、教職員が外部団体で役員・監事等を引き受けている場合、その実態を把握し、必要に応じて研修を行うなどし、外部団体でのトラブルを未然に防止するよう努めるとした。

## 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。

### (3) 3-7の改善・向上方策(将来計画)

事務職員の会計知識の向上を図るとともに、公認会計士、税理士及び監事との連絡を密にし、会計を適正に処理していく。

## [基準3の自己評価]

経営に関しては、「寄附行為」にも明記されているように教育基本法・学校教育法・私立学校法等の関係諸法を遵守し、高等教育機関としての社会的役割を基本に、単年度毎の事業計画を立案し将来に向けた目的実現に努めている。

本学は、学長が設置法人の理事を務めており、理事会、教授会等で決定された目的等に向けての戦略的意思決定及び学長のリーダーシップは、十分に発揮されている。また、法人の各組織と本学内の組織のスムーズな連携により業務執行体制も機能的に運営されている。

教職員の研修に関しては、教員はFD委員会を設置し、職員は全職員参加のSD会議を開催していることをはじめとし、学外での研修会にも積極的に参加し、能力・資質の向上を図っていく。

財務基盤について、法人全体では特定資産の積立を実施し、収支バランスにおいては収益事業からの繰入等財務基盤の安定強化を図っている。

会計処理は、学校法人会計基準等に従い、また、監査法人による監査を受け適正かつ厳正に実施されている。

上記のように、本学の「経営・管理と財務」については、その目的実現に対して、理事長・学長のリーダーシップにより、適正な組織、監査体制、厳正な会計処理がなされているが、今後も安定した財務基盤を維持すべく努力が必要である。

また、事務職員の資質向上については、平成25(2013)年度下期から事務職員を対象とした人事評価制度の導入を実施し、意識改革を図っている。

## 基準 4. 自己点検・評価

### 4-1 自己点検・評価の適切性

#### 《4-1 の視点》

#### 4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

#### 4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

#### 4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

##### (1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

##### (2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

PDCA のサイクルにおいては、「計画 (Plan)」と「検証 (Check)」を、計画書や報告書といった文書として、組織内外に広く周知していくことが重要である。このことは法人として統一的行われており、全ての学校は、年度の当初予算を策定する際には、事業計画は当然として、重点課題や検証計画を定める「行動計画」や、計画を実施するに当たっての組織・役職ごとの役割を明確にする「役割分担表」を作成することが義務づけられている。さらに、検証に当たる点検項目を統一的に定めて「業務執行状況総括表」を、半期ごとに作成させている。これらの一連の資料は、最低限の自己点検活動として、毎年度 5 月に実施される理事会・評議員会において報告されている。

また、学校教育法第 109 条に定められた評価結果の公表を実施するために、4 年に 1 度の頻度で、「自己点検評価報告書」を作成することとし、詳細な記述により学校外部者が理解できるように記述するとともに、理事長を委員長とした野又学園教育向上推進委員会において審議し、公表している。自己点検評価報告書の公表の方法については、ホームページでの公開を基本としているが、大学・短期大学については 7 年に 1 度行われる第三者認証評価において作成した自己点検評価報告書の水準との比較から、ホームページで公開せずに、事務室に備え付けて公表することもある。

#### ② 自己点検・評価体制の適切性

自己点検については、平成 11 (1999) 年大学設置基準・短期大学設置基準が改正され、自己点検・評価の実施と結果の公表を義務化されたことにより、本法人においては大学・短期大学が他の学校に先行して、自己点検評価に取り組むこととなった。その後、平成 14 (2002) 年に学校教育法が改正され、本法人では専修学校を含むすべての学校において、自己点検・評価の実施と結果の公表が義務化された。さらに、平成 16 (2004) 年度からは大学・短期大学においては、定期的に、国の認証を受けた評価団体の評価を受け、その結果が公表される制度（認証評価制度）が導入された。

このように大学・短期大学が先行して自己点検・評価に取り組んで来た経緯から、従来は設置している学校ごとに自己点検評価に関する規程を定めていた。しかし、平成 16 (2004) 年度以降は、すべての学校が自己点検を行うことが法令で義務付けられていることから、平成 23 (2011) 年度に規程の改廃を行い、「野又学園教育向上推進委員会規



程」「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」として一本化し、自己点検・評価のプロセスを法人として確立してきている。【資料 4-1-1 (野又学園教育向上推進委員会規程)】

【資料 4-1-2 (学校法人野又学園自己点検評価実施規程)】

野又学園教育向上推進委員会は、理事長および理事である所属長が委員となって、各校のFD、自己点検・評価、第三者認証評価を推進することを目的としている。また、設置する各学校の授業を委員が見学し、授業の内容や学生の受講態度についての報告を理事会に対して行っている。

野又学園自己点検評価実施規程は、各学校に自己点検評価の組織の設置を定めており、函館大学では自己点検評価委員会を設置している。また、点検すべき項目の視点を定める他、前述のとおり、各校に自己点検評価報告書を4年以内に1度は作成することを定めている。

函館大学自己点検評価委員会は、学長の委嘱により、学長を含む教員9名、法人職員を含む事務職員7人によって組織されている。自己点検評価報告書の作成においては、委員で執筆を分担し、執筆した原稿を委員会で精査するというプロセスを経ることにより、学内での相互理解を深めている。

### ③ 自己点検・評価の周期等の適切性

本法人では自己点検評価の一部または全部を毎年度行うことを「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」に定めており、函館大学においては4年に1度を基本として、自己点検評価報告書の作成を実施している。

これまで、平成26(2014)年度(本書)、平成23(2011)年度、平成19(2007)年度(前回の第三者認証評価)、平成16(2004)年度、平成14(2002)年度、平成9(1997)年度において、自己点検評価報告書を作成している。これらの自己点検評価報告書は、いずれも野又学園教育向上推進委員会で審議されている。【資料 4-1-3 (教育向上推進委員会議事録(函館大学の自己点検評価報告書の承認状況))】

さらに、毎年度の半期・通年ごとに、業務執行状況総括表を作成し、理事会・評議員会で学長自ら説明・報告を行っている。【資料 4-1-4 (行動計画、業務執行状況総括表、役割分担表)】

本法人では函館短期大学が平成17(2005)年度に北海道・東北地区の短期大学としては第1号として審査を受けており、同一法人で同時受審は厳しいという判断から函館大学は平成19(2007)年度に受審した。他に先駆けて評価を受け、PDCAサイクルに基づいた改善を図ろうとしている。受審費用が高額なことから、第三者認証評価のサイクルを短縮したり、複数の認証評価機関から受審したりすることは考えていない。

### (3) 4-1の改善・向上方策(将来計画)

学校教育法に定める自己点検・評価の義務化の趣旨は、PDCAサイクルの確立により教育研究水準の向上に努めることと、学校の情報公開を進めていくことがあると考える。本学は、PDCAサイクルの確立に努める上では、自己点検評価報告書に代表される「検証」だけでなく、次の行動につながる「計画」を策定することが重要と考えている。そこで、法人全体として中期経営計画の策定を進め、平成25(2013)年度を策定年度として平成

26 (2014) 年～平成 28 (2016) 年の 3 年間の中期経営計画の策定に向け、所属長会議の下に特別委員会である「中期経営計画策定委員会」を設置し、経営理念・経営ビジョン・経営戦略をトップダウンで記述しつつ、本学を含めた設置各校の教職員に周知し、各学校の経営計画策定を進めた。函館大学においては、学長・部長・事務局長で組織する経営部会において、中期経営計画の策定を行っている。このように、PDCA サイクルの「計画」を充実させる取り組みを通じて、対となる「検証」の実効性を高めていくことが、本学の教育研究を向上させる上で必要であると考えている。

## 4-2 自己点検・評価の誠実性

### 《4-2 の視点》

#### 4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

#### 4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

#### 4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

##### (1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

##### (2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

本学は小規模な大学であることから、全体も細部も見渡しやすいという特徴がある。それゆえ、これまで実施してきた自己点検評価報告書においては、エビデンスという意識は薄かったことは否めない。過去の自己点検評価報告書を見直すと、観念的な記述も少なからずあった。

日本高等教育評価機構における第三者認証評価が 2 サイクル目に入る際に、新しい審査基準が示され、エビデンスに基づく自己点検評価が求められるようになった。本学においては、過去の自己点検評価報告書の記述を全面的に見直し、エビデンスに基づかない記述は削除・修正の作業を実施した。

#### ② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

基準 2 (学修と教授) における項目の大多数は、日常の業務において作成される資料であり、特別な調査は行っていない。教授会、委員会での会議録もすべての委員会において適切に作成・保存されている。

仮説をもって調査・データ収集を行って分析する点では、たとえば出席状況の調査を毎日実施し、担当教員からの欠席者情報をもとに、事務局にてこれまでの学生の接触情報から欠席した原因の分析、学生本人への連絡、教員への情報提供などを行っている。

(前述 基準 2-3)

連絡においては、学生のプライバシーに配慮しつつ、グループウェア等を活用しており、データ収集と情報共有に役立っている。

本学は小規模であるため教職員同士の連絡を密にしているので、専門の担当者を設置することはしていない。

### ③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

作成された自己点検評価報告書は、全教職員に配布している。【資料 4-2-1（平成 23 年度第 12 回教授会議事録（抄））】函館大学自己点検評価委員会において作成に関わっている教職員が多く、詳細に本学の課題を理解しているものと考えている。

また、平成 19（2007）年度、平成 23（2011）年度の自己点検評価報告書は、函館大学ホームページに公開している。また、日本高等教育評価機構のホームページには、自己点検評価報告書とともに評価結果についても公開されている。【資料 4-2-2（ホームページでの自己点検評価報告書の公開状況）】

#### (3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

学校教育法に定める自己点検・評価の義務化の趣旨には、学校の情報公開を進めていくことも含まれていると考える。大学の情報公開という点では、本学ではホームページに自己点検評価報告書を公開しており、前回の第三者認証評価の受審の平成 19（2007）年度時点からは進歩していると言える。

わが国の大学における IR（Institutional Research）は現時点ではまだ始まったばかりであるが、本学においても取り組みは遅れているといわざるを得ない。業務の片手間に調査・分析を行っており、IR の優先順位は低くなっている。専門の IR 担当者を設置することが望ましいが、本学の規模を考慮すると、法人全体の課題として検討されるべきである。

### 4-3 自己点検・評価の有効性

#### 《4-3 の視点》

#### 4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

##### (1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

##### (2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### ① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

本学は、法人全体の方針のもと PDCA のサイクルを重視し、事業計画【資料 4-3-1（各委員会事業計画）】、重点課題や検証計画を定める「行動計画」や、計画を実施するに当たっての組織・役職ごとの役割を明確にする「役割分担表」を作成し、点検項目を統一的に定めて「業務執行状況総括表」を半期ごとに作成している。【前出資料 4-1-4】

4年に1度作成する詳細な自己点検評価報告書は、具体的な課題を明確に示しており、その内容に基づいて各種委員会で課題の解決に向けて検討し、委員会ごとに年度の事業計画を作成している。

前述のとおり、法人全体として中期経営計画の策定を進めており、函館大学においては、学長・部長・事務局長で組織する経営部会において、中期経営計画の策定を行っている。【資料 4-3-2（中期経営計画策定委員会議事録）】

**(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）**

法人としては、各種国家資格の指定養成施設（栄養士、保育士、看護師、歯科衛生士、調理師、製菓衛生師）を設置しており、北海道厚生局等による実地調査を受けているが、特別な準備をすることは考えられない。

しかし現在の自己点検評価は、ややもすると特別な取り組みと考えるきらいがあるので、経営改善につながる日常的な活動として定着するようにしていく。

**【基準 4 の自己評価】**

法人全体として PDCA サイクルの重要性を意識しており、自己点検に関する規程を見直して改善を図ってきている。函館大学においては、4 年に 1 度の自己点検評価報告書の作成と、7 年に 1 度の第三者認証評価の受審を行っており、過去 2 回の自己点検評価報告書はホームページにて公表している。

このように、法令が義務付けている点については問題なく行われており、自己点検・評価の体制や周期には問題がない。

前回の平成 19（2007）年度に受審した際の自己点検評価報告書を見直し、エビデンスに基づいた評価となるよう見直しを行った。現状把握のための十分な調査・データの収集と分析はなされているが、IR（Institutional Research）を担当する専門職は配置しておらず、法人全体としての課題として認識しなければならない。

小規模な大学であることから、自己点検・評価の取り組みは教職員に周知されており、各委員会における校務運営に活かされていることに加え、平成 25（2013）年度には法人全体として中期経営計画の策定を行っている。このように自己点検・評価の結果は PDCA サイクルの一部として活用されている。

#### IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

##### 基準 A. 地域貢献

##### A-1 地域から必要とされる大学づくり

##### 《A-1 の視点》

A-1-① 地域貢献の理念が明確であるか

A-1-② 卒業生が地域において貢献しているか

A-1-③ 地域の他の教育機関との連携がとれているか

A-1-④ 地域課題に取り組んでいるか

(1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### ① 地域貢献の理念

函館大学は機能的分化（平成 17（2005）年の中教審「将来像答申」）において「③幅広い職業人養成」「⑥地域の生涯学習機会の拠点」「⑦社会貢献機能」の3つを選択している。その中でも、社会貢献機能は、函館大学のみならず、設置法人である学校法人野又学園全体としての経営理念でもあり、地域に必要な人材育成を実践してきている。

設置する学校法人野又学園は、昭和 13（1938）年に創設され、本年度で創立 76 年目にあたる。開校以来、全人教育を目標とし、「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（学校法人野又学園寄附行為第 3 条）として教育を行ってきた。

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製菓専門学校、函館大学付属有斗高等学校、函館大学付属柏稜高等学校、函館短期大学付属幼稚園、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。すべての設置校は、本申請が地域とする函館市に立地し、本学園が教育に携わった卒業生は 7 万人（学籍管理上は 8 万人）にも達している。

創立者の建学の精神は、真の学問的追究を通じて、人はすべからず職業教育を受け、立派な専職を持ち、地域社会に貢献し得るような人材の養成にある。

このような創立者の建学の精神の背景には、函館が幕末の開港地として、諸外国との玄関口となった都市であることが影響している。明治初期より宗教的あるいは篤志家による私立学校が設立・運営され、それらを背景として、本学園のように地域に役立つ職業教育を中心とした私立学校が形成され、現在、人口約 28 万人の函館市において、1 校の私立大学（本学）、2 校の私立短期大学、6 校の私立学校法人立専修学校、8 校の私立高等学校、3 校の私立中学校、1 校の私立小学校、23 校の幼稚園と、計 44 校もの私立学校が設置され、地域の教育を実施している。

函館市は、人口減に苦しむ地方自治体の一つであるが、厳しい財政状況にも関わらず、これらの私立学校に対して最大限の理解と援助を行っている。特に、函館市独自の財源による私立学校への助成金は、一条校の学生等一人当たり年 24,000 円、学校法人立専修

学校の学生等一人当たり 13,000 円、総額年間約 2 億円に上っていることは特筆すべき事項であり、学生等一人当たりの金額としては、中核市においても突出している。

このような助成が市民の理解のもと私立学校に対して行われている理由は、それぞれの教育機関が、地域に役立つ人材の育成を心がけてきたからに他ならない。

## ② 活躍する卒業生

本学は創立から 48 年を経過し、卒業生を地域に多数輩出している。経済界においては函館商工会議所や函館観光コンベンション協会など中心的な経済団体の要職や、行政においては市議会議員などを複数輩出するなどしている。最近のデータでは、道内企業における社長の数は、首都圏の大規模大学や国公立大学を含めたランキングの中で 27 位と、卒業生の累計数が 9488 人（平成 24（2012）年度末）という小規模大学としては、大いに健闘しているといえる。加えて設置法人では、各種の有資格者（看護師、保育士、栄養士、歯科衛生士、調理師、製菓衛生師、幼稚園教諭、中学校・高等学校教諭、栄養教諭）の育成も担ってきている。これらの有資格者と共に、本学卒業生が地域において働いている。建学の精神を同じくする人材が、地域において献身的に協力しあい、相乗効果を発揮していくことが、本学の理想である。

立地する都道府県である北海道からの入学者の割合は 63.5%と大半を占めており、そのほとんどが道南とよばれる渡島地方・檜山地方である。【資料 A-1-1（地区別志願者等推移）】このような中で、卒業生のうち北海道内に就職する者の割合は 49.2%となっており、函館市内にある他大学と比べると、地元に残る学生が多い。【資料 A-1-2（卒業生進路状況集計表）】これは、地域を支える人材、地域が必要とする人材を考えて、商学部を設置しているからに他ならない。

## ③ 地域の教育全体におけるリーダーシップ

函館には、幼稚園・小学校・中学校・高等学校・専修学校・短期大学・大学の私立学校による函館私学振興協議会が昭和 44（1969）年より現在に至るまで設置運営されており、本学学長が団体の長として私立学校を代表し、函館市長に対して教育研究への理解を訴えてきている。教育という聖域にとどまることなく、常に地域のことを第一に考え、地域発展に貢献しなければならないという、強い使命感が本学にはある。【資料 A-1-3（函館私学振興協議会 加盟校名簿、役員名簿、補助金推移）】

また、私立学校だけでなく、国公立大学とも同様に連携している。キャンパス・コンソーシアム函館では、公立はこだて未来大学、北海道教育大学函館校、北海道大学大学院水産科学研究院・大学院水産科学院・水産学部等の 8 校が共同で各種事業を実施している。その中でも教育事業としては、「単位互換集中講義 市民が担う国際観光論」「市民講座 函館学」「合同研究発表会アカデミックリンク」「集中講義 まちづくりに挑む！～地域課題解決型講義 ソリューションビジネスを实践で学ぶ～」といった活動を共同で展開している。【資料 A-1-4（キャンパス・コンソーシアム函館（役員名簿、事業計画書））】

このように、函館における地域志向とは、単独の学校でとどまるものではなく、学校種や国公私立を問わず、教育機関がすべて連携し、地域を題材として学び、地域に役立

つ人材を育成することであると考える。

本学は大学としては小規模であり、地域においてももつとも規模の小さな大学である。しかし、法人としては、前述のとおり卒業生の数、教育に携わる人数としては、地域において最大の学校法人である。この責任を自覚し、私立学校の学校種を越えた連携・協調において中心的な役割を果たしていくとともに、国公私立の垣根を越えた大学間連携のさらなる充実に向けて、リーダーシップを発揮している。

#### ④ 地域課題への取り組み

授業科目「商学実習Ⅰ（1年次）」「商学実習Ⅱ（2年次）」において学生がグループワーク、現場でのアンケート等の調査活動、分析、プレゼンテーションを行っているなかで、地域課題の一つであるまちづくり・水産・観光を研究対象に取り上げる学生は多い。例えば、商学実習Ⅰでは「函館観光アンケート調査の考察～性別で観光ニーズは違うのか？～」 「似ているお土産についてのアンケート調査」 「北海道新幹線開通に関する函館市民の意識調査」 「函館のレジャー型観光に求められていることに関する調査」、商学実習Ⅱでは「車いすで旅する函館～西部地区編～」 「函館の魅力と世界遺産の訴求力に関する調査」 「なぜ函館にはSC（ショッピングセンター）が少ないのか？」 などである。【資料 A-1-5（商学実習テーマ一覧）】

本学の商学実習は、1年次から開始される点が特徴であり、社会科学系の大学としては現場感を持つこと、リーダーシップに触れることを重視しており、3年次以降のゼミナール、卒業論文に主体的に取り組む意欲を持たせる狙いがある。また、地元就職を増やすためにも1年次からの取り組みが有効である。学生は就職活動において、名前の知られた大企業ばかりに目が行ってしまうが、学生は地元企業のことをよく理解しておらず、地元企業の経営者や幹部職員と対話することが効果的である。

また、地域における活動が高度化・進展していく動態をとらえることは、社会科学系の大学としては研究対象となりえる。函館から全国に広がった「バル街」は、スペインのバル（bar：居酒屋）のように観光地であるベイエリアを飲み歩くイベントだが、すでに約100箇所ではバル街に倣ったイベントが開催されている。バル街の取り組みは、本学教員が研究対象としており、平成24（2012）年度に割愛により退職した現在もイベント時には足を運んでいる。違う例では、前述のエゾシカ肉の料理普及活動にも、本学教員が流通・マーケティングの視点で研究対象となるかどうかという水準に近づいており、研究ノートを作成している。観光による中心市街地活性化の研究に取り組む教員、地域の高齢者ケアの研究に取り組む教員もいる。【資料 A-1-6（地域に関する研究業績）】 教員により組織されている函館大学地域総合研究所では、いくつかのプロジェクトで地域に関する研究を進めている。【資料 A-1-7（地域総合研究所事業報告）】

平成25（2013）年4月に開設した函館大学ベイエリア・サテライトは本学のこうした地域との関わりのなかで学ぶという教育を裏付けるものであり、特に、観光・商業等の中心地にサテライトを設けることで、社会人の本学に対するアクセシビリティを高めることが期待できる。社会人と学生の共同プロジェクトを実施する際には、なるべく時間をかけずに来られる位置にオフィスがあることが望ましい。また、研究・調査の対象と

なる現場に近いことが効果的である。【資料 A-1-8 (ベイエリア・サテライト関連資料)】  
こうして社会人と連携して学ぶ機会を多くすることは、実践力を高める教育へ高い効果が期待できると同時に、そこに関わる教員を通じて社会に対する大学の研究力の提供にも有効なものである。

地域課題への取り組みは、一つの大学が単独で行うのではなく、可能な限り地域の教育機関全体での取り組みへと深化させ、共に仕事をして教育機関同士の信頼関係を構築し、将来のより大きな効果を狙っていくべきであると本学は考える。単独よりも複数で連携した方が将来にわたっての持続性が高く、対外的な責任も出るため、事業の質も高まると考えている。

法人内の設置校との連携、私立学校同士の連携、そして国公私立の立場を越えて、地域課題に取り組んでいくために、前述のとおり函館私学振興協議会やキャンパス・コンソーシアム函館の取り組みにおいて、リーダーシップをとっている。

### (3) A-1 の改善・向上方策（将来計画）

卒業生が地域において貢献しているかを正しく検証するためには、卒業生の状況を知るための同窓会との連携した取り組みが必要である。

地域課題への取り組みは、さらに質的にも量的にも向上させていきたい。そのための取り組みの一つが、ベイエリア・サテライトの開設である。景観指定建造物に指定されている素晴らしい建物であるので、この活用を通じて地域振興に貢献していきたい。

### 【基準 A の自己評価】

地域に教育機会を提供し、地域を発展させる人材を育成することは、法人の建学の精神として明確になっている。創立から 50 年の節目を間近に迎えて、卒業生は函館市の重要な位置を占めている。卒業生の多くは地元から入学し、地元就職していることから、商学部が地域から必要とされている学部であることを示している。

地域の教育機関とは、キャンパス・コンソーシアム函館や函館私学振興協議会において、本学学長が会長を務めており、中心的な役割を担っている。

学生が地域課題に取り組む少人数授業を 1 年次から必修化しており、ベイエリア・サテライトを設置し、地域課題に取り組みやすい環境を構築し、教員も地域課題に研究活動として取り組んでいる。



V. エビデンス集一覧

エビデンス集（データ編）一覧

コード	タイトル	備考
【表 F-1】	大学名・所在地等	
【表 F-2】	設置学部・学科・大学院研究科等／開設予定の学部・学科・大学院研究科等	
【表 F-3】	学部構成（大学・大学院）	
【表 F-4】	学部・学科の学生定員及び在籍学生数	
【表 F-5】	大学院研究科の学生定員及び在籍学生数	該当なし
【表 F-6】	全学の教員組織（学部等）	
	全学の教員組織（大学院等）	該当なし
【表 F-7】	附属校及び併設校、附属機関の概要	
【表 F-8】	外部評価の実施概要	
【表 2-1】	学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去 5 年間）	
【表 2-2】	学部、学科別の在籍者数（過去 5 年間）	
【表 2-3】	大学院研究科の入学者数の内訳（過去 3 年間）	該当なし
【表 2-4】	学部、学科別の退学者数の推移（過去 3 年間）	
【表 2-5】	授業科目の概要	
【表 2-6】	成績評価基準	
【表 2-7】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 2-8】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表 2-9】	就職相談室等の利用状況	
【表 2-10】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 2-11】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 2-12】	学生相談室、医務室等の利用状況	
【表 2-13】	大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表 2-14】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 2-15】	専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成	
【表 2-16】	学部の専任教員の 1 週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）	
【表 2-17】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表 2-18】	校地、校舎等の面積	
【表 2-19】	教員研究室の概要	
【表 2-20】	講義室、演習室、学生自習室等の概要	
【表 2-21】	附属施設の概要（図書館除く）	該当なし
【表 2-22】	その他の施設の概要	
【表 2-23】	図書、資料の所蔵数	
【表 2-24】	学生閲覧室等	
【表 2-25】	情報センター等の状況	

函館大学

【表 2-26】	学生寮等の状況	
【表 3-1】	職員数と職員構成（正職員・嘱託・パート・派遣別、男女別、年齢別）	
【表 3-2】	大学の運営及び質保証に関する法令等の遵守状況	
【表 3-3】	教育研究活動等の情報の公表状況	
【表 3-4】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表 3-5】	消費収支計算書関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3-6】	消費収支計算書関係比率（大学単独）（過去 5 年間）	
【表 3-7】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3-8】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去 5 年間）	

※該当しない項目がある場合は、備考欄に「該当なし」と記載。

エビデンス集（資料編）一覧

基礎資料

コード	タイトル	備考
	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 F-1】	寄附行為	
	学校法人野又学園寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内（最新のもの）	
	函館大学案内	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則	
	函館大学学則	
【資料 F-4】	学生募集要項、入学者選抜要綱（最新のもの）	
	平成 27 年度入学試験要項	
【資料 F-5】	学生便覧、履修要項	
	学生便覧	
【資料 F-6】	事業計画書（最新のもの）	
	平成 26 年度事業計画書	
	学校法人野又学園中期経営計画 （平成 26 年度～平成 28 年度）	
【資料 F-7】	事業報告書（最新のもの）	
	平成 25 年度事業報告書	
【資料 F-8】	アクセスマップ、キャンパスマップなど	資料 F-2 裏表紙参照
【資料 F-9】	法人及び大学の規程一覧（規程集目次など）	
	野又学園規程一覧表	
	函館大学規程一覧表	
【資料 F-10】	理事、監事、評議員などの名簿（外部役員・内部役員）及び 理事会、評議員会の開催状況（開催日、開催回数、出席状況 など）がわかる資料（前年度分）	

函館大学

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人役員評議員等名簿</li> <li>・ 理事会・評議員会出席状況</li> </ul>	
--	--	--

基準 1. 使命・目的等

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性		
【資料 1-1-1】	学長の入学式式辞	
【資料 1-1-2】	函館短期大学附属幼稚園での学園訓 3 か条の説明例	
1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性		
【資料 1-2-1】	旧・教育目標（具体的人間像）	
【資料 1-2-2】	専攻塾制度について	
1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性		
【資料 1-3-1】	「学園要覧」	
【資料 1-3-2】	「学報」	
【資料 1-3-3】	「ぼるとさびえ」	
【資料 1-3-4】	ホームページ「学長からのメッセージ」	
【資料 1-3-5】	函館大学図書館規程	
【資料 1-3-6】	函館大学地域総合研究所規程	

基準 2. 学修と教授

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
2-1. 学生の受入れ		
2-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 2-2-1】	受講者数一覧表（2014 年度）	
【資料 2-2-2】	FD 研究会資料（2013 年度）	
【資料 2-2-3】	授業評価（教授会資料）	
【資料 2-2-4】	商学実習担当者会議資料	
2-3. 学修及び授業の支援		
【資料 2-3-1】	平成 26 年度新入生オリエンテーション日程	
【資料 2-3-2】	グループウェアによる出席管理の例	
【資料 2-3-3】	平成 25 年度協学会資料（抜粋）	
【資料 2-3-4】	連携、関係先企業との連絡及び情報共有 (グループウェアより)	
【資料 2-3-5】	オフィスアワー一覧（平成 25(2013)年度後期）	
2-4. 単位認定、卒業・修了認定等		
【資料 2-4-1】	専門ゼミナール選択資料	
2-5. キャリアガイダンス		
2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック		

函館大学

【資料 2-6-1】	平成 25 年度商学実習発表会評価集計結果	
【資料 2-6-2】	平成 25 年度企業訪問報告（抜粋）	
【資料 2-6-3】	平成 24 年度就職部総括	
【資料 2-6-4】	平成 24 年度学生生活満足度調査結果	
【資料 2-6-5】	授業アンケート用紙	
【資料 2-6-6】	学生カードの例	
2-7. 学生サービス		
【資料 2-7-1】	学生委員会資料（奨学金関連）	
【資料 2-7-2】	災害時の対応例（東日本大震災時）	
【資料 2-7-3】	学生宿舎関連資料	
【資料 2-7-4】	校友会「中央委員会」開催資料	
【資料 2-7-5】	平成 25 年度保健室利用状況	
【資料 2-7-6】	「ピア・サポートによる学生協同支援」 平成 22・23 年事業報告書（冒頭部分）	
【資料 2-7-7】	平成 25 年度学生相談（カウンセリング）実施状況	
【資料 2-7-8】	チーム支援会議開催時の資料（抜粋）	
【資料 2-7-9】	平成 26 年度「新入生歓迎イベント」開催資料	
2-8. 教員の配置・職能開発等		
【資料 2-8-1】	函館大学教員の任用および昇格選考基準	
2-9. 教育環境の整備		

基準 3. 経営・管理と財務

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
3-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 3-1-1】	学校法人野又学園寄附行為	【資料 F-1】 参照
【資料 3-1-2】	学園訓 3 か条	
【資料 3-1-3】	建学の精神	
【資料 3-1-4】	野又学園 HP <a href="http://www.nomata.ac.jp">http://www.nomata.ac.jp</a>	
【資料 3-1-5】	ぼるとさびえ	【資料 1-3-3】 参照
【資料 3-1-6】	学長の入学式式辞	【資料 1-1-1】 参照
【資料 3-1-7】	学校法人野又学園公益通報者保護規程	
【資料 3-1-8】	学校法人野又学園寄附行為施行細則	
【資料 3-1-9】	平成 25 年度理事会資料	
【資料 3-1-10】	学校法人野又学園就業規則管理規程 [別紙] 各校就業規則作成基準	
【資料 3-1-11】	野又学園教育向上推進委員会規程	
【資料 3-1-12】	学校法人野又学園自己点検評価実施規程	

函館大学

【資料 3-1-13】	平成 25 年度教育向上推進委員会資料	
【資料 3-1-14】	函館大学教員の任用および昇格選考基準	【資料 2-8-1】 参照
【資料 3-1-15】	セクシャルハラスメントの防止に関する規程	
【資料 3-1-16】	函館大学ハラスメントの防止等に関する規程	
【資料 3-1-17】	ハラスメントリーフレット	
【資料 3-1-18】	函館大学消防計画（防火管理）	
【資料 3-1-19】	アスベスト調査結果	
【資料 3-1-20】	平成 25 年度会議日程	
3-2. 理事会の機能		
【資料 3-2-1】	学校法人野又学園寄附行為	【資料 F-1】 参照
【資料 3-2-2】	学校法人野又学園寄附行為施行細則	【資料 3-1-8】 参照
【資料 3-2-3】	理事会・評議員会出席状況	【資料 F-10】 参照
【資料 3-2-4】	法人役員評議員等名簿	【資料 F-10】 参照
【資料 3-2-5】	函館大学学則	【資料 F-3】 参照
【資料 3-2-6】	函館大学学長候補選挙に関する規則	
【資料 3-2-7】	函館大学学長候補選挙施行細則	
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		
【資料 3-3-1】	函館大学学則	【資料 F-3】 参照
【資料 3-3-2】	学校法人野又学園寄附行為施行細則	【資料 3-1-8】 参照
3-4. コミュニケーションとガバナンス		
【資料 3-4-1】	学校法人野又学園寄附行為施行細則	【資料 3-1-8】 参照
【資料 3-4-2】	野又学園教育向上推進委員会規程	【資料 3-1-11】 参照
【資料 3-4-3】	学校法人野又学園自己点検評価実施規程	【資料 3-1-12】 参照
【資料 3-4-4】	学校法人野又学園寄附行為	【資料 F-1】 参照
【資料 3-4-5】	理事会・評議員会出席状況	【資料 F-10】 参照
3-5. 業務執行体制の機能性		
【資料 3-5-1】	学校法人野又学園事務管理規則	
【資料 3-5-2】	学校法人野又学園事務職員等人事評価規程	
【資料 3-5-3】	函館大学教員の任用および昇格選考基準	【資料 2-8-1】 参照
【資料 3-5-4】	函館大学学則	【資料 F-3】 参照
【資料 3-5-5】	函館大学学長候補選挙に関する規則	【資料 3-2-6】 参照
【資料 3-5-6】	函館大学学長候補選挙施行細則	【資料 3-2-7】 参照
【資料 3-5-7】	函館大学就業規則	
3-6. 財務基盤と収支		
【資料 3-6-1】	函館大学再建計画	
3-7. 会計		
【資料 3-7-1】	学校法人野又学園予算編成方針	
【資料 3-7-2】	学校法人野又学園資産運用規程	

基準 4. 自己点検・評価

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
4-1. 自己点検・評価の適切性		
【資料 4-1-1】	野又学園教育向上推進委員会規程	【資料 3-1-11】 参照
【資料 4-1-2】	学校法人野又学園自己点検評価実施規程	【資料 3-1-12】 参照
【資料 4-1-3】	教育向上推進委員会議事録	
【資料 4-1-4】	行動計画、業務執行状況総括表、役割分担表	
4-2. 自己点検・評価の誠実性		
【資料 4-2-1】	平成 23 年度教授会議事録（抄）	
【資料 4-2-2】	ホームページでの自己点検評価報告書の公開状況	
4-3. 自己点検・評価の有効性		
【資料 4-3-1】	各委員会事業計画	
【資料 4-3-2】	中期経営計画策定委員会議事録	

基準 A. 地域貢献

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
A-1. 地域から必要とされる大学づくり		
【資料 A-1-1】	地区別志願者等推移	
【資料 A-1-2】	卒業生進路状況集計表	
【資料 A-1-3】	函館私学振興協議会 加盟校名簿、役員名簿、補助金推移	
【資料 A-1-4】	キャンパス・コンソーシアム函館 役員名簿、事業計画書	
【資料 A-1-5】	商学実習テーマ一覧	
【資料 A-1-6】	地域に関する研究業績	
【資料 A-1-7】	地域総合研究所事業報告	
【資料 A-1-8】	ベイエリア・サテライト関連資料	

※必要に応じて、記入欄を追加・削除すること。