

令和3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]

令和3（2021）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. 学生	11
基準 3. 教育課程	37
基準 4. 教員・職員	57
基準 5. 経営・管理と財務	67
基準 6. 内部質保証	82
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	93
基準 A. 地域貢献	93

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 カ条“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 カ条たる報恩感謝、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。」（野又貞夫著『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 カ条

・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（1965）	1. 25	函館大学商学部設置認可
昭和40（1965）	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（1966）	3. 5	函館大学教職課程認定
昭和44（1969）	8. 20	函館大学震災復興校舎落成
昭和44（1969）	8. 20	函館大学商品学実験室設置
昭和45（1970）	5. 11	函館大学経営研究所開設
昭和45（1970）	12. 20	函館大学電子計算室設置

函館大学

昭和 46 (1971)	. 10. 18	函館大学 L. L. 施設開設
昭和 50 (1975)	. 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 (1983)	. 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 (1986)	. 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 (1987)	. 6. 15	函館大学体育館、武道館、学生会館落成
平成 4 (1992)	. 4. 1	函館大学臨時的定員増 (平成 11 年度まで入学定員 200 人を 300 人とする)
平成 5 (1993)	. 5. 21	函館大学新講義棟落成
平成 6 (1994)	. 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 (1996)	. 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 (1997)	. 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 (2000)	. 4. 1	函館大学恒常的定員増 (入学定員 300 人、収容定員 1,200 人)
平成 12 (2000)	. 12. 21	函館大学教職課程 (高校・情報) 認定
平成 13 (2001)	. 4. 1	5 専攻塾 6 コース制の開始
平成 13 (2001)	. 10. 19	函館大学と南開大学 (中国)、姉妹校提携
平成 13 (2001)	. 11. 12	函館大学講義棟・図書館・音楽練習棟落成
平成 13 (2001)	. 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 (2001)	. 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 (2001)	. 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 (2002)	. 9. 3	函館大学と中部大学校 (大韓民国)、姉妹校提携
平成 15 (2003)	. 3. 5	函館大学教職課程 (中学校・英語、高校・英語) 認定
平成 15 (2003)	. 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 (2003)	. 11. 25	北海道函館西高等学校と高大連携協定調印
平成 16 (2004)	. 3. 1	小学校英語指導者認定協議会登録団体認定
平成 16 (2004)	. 4. 1	函館大学入学定員減 (入学定員 200 人、収容定員 800 人) 教職教育センター設置
平成 17 (2005)	. 1. 19	北海道知内高等学校と高大連携協定調印
平成 17 (2005)	. 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 (2005)	. 4. 1	函館大学商学部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 (2005)	. 10. 7	北海道八雲高等学校と高大連携協定調印
平成 18 (2006)	. 1. 14	放送大学と単位互換協定調印
平成 18 (2006)	. 4. 1	函館大学キャリア開発センター開設
平成 18 (2006)	. 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 (2006)	. 6. 1	放送大学函館学習室 (函館大学内) 開設
平成 19 (2007)	. 7. 26	北海道森高等学校と高大連携協定調印
平成 20 (2008)	. 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 (2008)	. 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 (2008)	. 12. 24	函館大学教職課程 (中学校・社会、高校・公民) 認定
平成 21 (2009)	. 1. 30	函館大学第 2 学生寮竣工
平成 22 (2010)	. 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
平成 23 (2011)	. 6. 15	北海道戸井高等学校と高大連携協定調印
平成 25 (2013)	. 4. 1	函館大学ベイエリア・サテライト開設

函館大学

		入学定員を 150 人から 120 人に変更
平成 27 (2015)	3. 30	函館市との包括連携協定を締結
平成 27 (2015)	4. 1	入学定員を 120 人から 100 人に変更
平成 27 (2015)	8. 26	長栄大学 (中華民国・台湾) との学術協力協定を締結
平成 27 (2015)	9. 18	北海道中小企業家同友会函館支部との包括連携協定を締結
平成 27 (2015)	10. 31	函館大学創立 50 周年式典を挙行
平成 31 (2019)	3. 5	函館大学第 1 学生寮竣工
令和元 (2019)	11. 11	長栄大学と「ダブルディグリープログラム協定」を締結

2. 本学の現況

令和 3 (2021) 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 番-1 号
- ・ **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	100	400
		2 年次	100	
		3 年次	100	
		4 年次	100	

・ 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	74	104	94	108	380

教員数、職員数

学長	副学長 (教授)	学部長 (教授)	教授	准教授	専任講師	非常勤 講師
1	1	1	9	7	6	18

職員数

専任	嘱託 (パート含む)
19	7

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設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(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）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

□使命・目的及び教育目的を具体的に明文化しているか。

学校法人野又学園函館大学の建学の精神は、学園訓 3 カ条「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 カ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 カ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：令和元年度卒業式式辞、令和 2 年度入学式式辞】。

建学の精神に基づいて本学の使命・目的があり、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。以上のように、本学の使命・目的及び教育目的を具体的に明文化している。

1-1-② 簡潔な文章化

□使命・目的及び教育目的を簡潔に文章化しているか。

本学の使命・目的は学則第 1 条及び学則第 1 条の 2【資料 F-3】に掲げてある。この中で「知・情・意の高度にして円満なる人格の持主」「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 カ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 カ条は、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 カ条の説明例】、年代を問わず記憶に残る普遍的なものとなっている。以上のように、本学の使命・目的及び教育目的を簡潔に文章化している。

1-1-③ 個性・特色の明示

□使命・目的及び教育目的に大学の個性・特色を反映し、明示しているか。

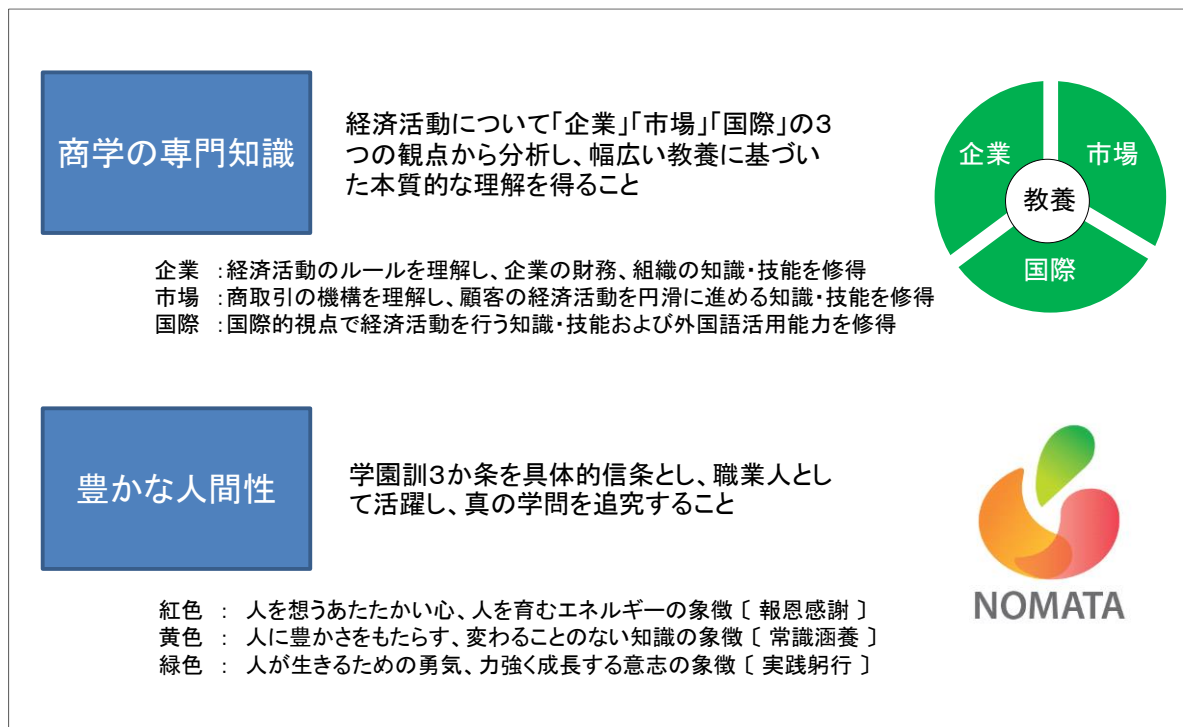
本学では、この函館の地に商学部を設置し、地域の経済活動を担う幅広い職業人を育成

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 1-1-3：旧・教育目標（具体的人間像）】を策定し、平成 25（2013）年度に見直しを行った【図 1-1-1】。

図 1-1-1 函館大学の教育目標（具体的人間像）



以上のように、本学の使命・目的及び教育目的に、本学の個性・特色を反映し、明示している。

1-1-④ 変化への対応

□社会情勢などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しなどを行っているか。

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（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 1-1-4：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。

また、近年は地域における国際化が進展し、円安傾向の影響の下、北海道においてもアジア圏からのインバウンド観光客の増加や、北海道からの食品の輸出の動きが進展しつつある。地域において国際的なビジネス活動を担う人材へのニーズの高まりも予測されるなか、自治体及び産業界と連携した「アジア・マーケティング研究会」を平成 27（2015）年度から発足させ、現在も活動を継続している。また、本学学生を海外に派遣して調査研究を行う「地域活性化プロジェクト」も平成 27（2015）年から企画実践している【資料 1-1-5：令和 2 年度アジア・マーケティング研究会報告】、【資料 1-1-6：平成 27 年度第 4 回教授会資料 函館大学地域活性化プロジェクト資金について】。

さらには、研究活動においても、中国・韓国・日本の研究者を招聘して地域の食産業の振興を図る研究会を開催するなど、本学の「地域貢献」の使命に基づいて地域の変化に対応した教育を実践している【資料 1-1-7：日中韓食品安全共同研究会プログラム】。

令和 2（2020）年に中央教育審議会大学分科会が示した「教学マネジメント指針」へも早期の対応を心掛けている。学生の学修成果の把握・測定及び教育活動の見直し等を目的として、令和 2（2020）年度入学生から TOEIC Bridge スコアを必修授業の単位取得要件にしている。【資料 1-1-8：平成 30 年度第 12 回教授会資料 授業科目「英語実践Ⅰ・Ⅱ」の新設について】

社会に開かれた大学、あるいは大学の国際化が求められる中、本学も「産学連携ポリシー」や「国際化ビジョン」を制定するなどして、新しい時代に対応していく準備をしているところである【資料 1-1-9：函館大学産学連携ポリシー】、【資料 1-1-10：函館大学国際化ビジョン】。

以上のように、社会情勢などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的に立ち返り、適宜見直しを行っている。

(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。

「有為な人材を育成する」「地域に貢献する」などの言葉は形骸化しやすく、常に具体的な行動が伴っていなければならない。社会ニーズをしっかりと把握し、使命・目的及び教育目的が現在、そして将来にわたって有効であるかどうか、常に念頭に置いている。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(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）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

□使命・目的及び教育目的の策定などに役員、教職員が関与・参画しているか。

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 1-2-1：学園要覧 2020】を一定数配布して所属長及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。

3 年ごとに作成する中期経営計画には、教育理念・経営理念・経営ビジョンが示されている。中期経営計画の策定の過程では、理事長ら法人経営幹部と各校の職員から構成される運営協議会において職員も参画して協議している【資料 1-2-2：令和 2 年度第 1 回理事会資料 令和元年度運営協議会開催状況】。

教職員には、学園手帳【資料 1-2-3：平成 30 年度版学園手帳】を配布して、学園の寄附行為・教職員名簿・沿革・中期経営計画（ダイジェスト版）を掲載し、本学園の使命・目的の周知を図っている。以上のように、使命・目的及び教育目的の策定などに、役員、教職員が関与・参画している。

1-2-② 学内外への周知

□使命・目的及び教育目的をどのように学内外に周知しているか。

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「キャンパスガイド 2021 学生生活の手引き」【資料 F-5】の冒頭に、教育目標（具体的人間像）を大きく掲載するとともに、入学式、卒業式などの式典や学生、教職員に配布する「学報」【資料 1-2-4：学報】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「函館大学案内」【資料 F-2】や広報誌である「ぼるとさびえ」【資料 1-2-5：ぼるとさびえ（函館大学広報誌）】に明示しているほか、ホームページの学長挨拶【資料 1-2-6：ホームページ <http://www.hakodate-u.ac.jp/about/message/>】上でも公開して周知に努めている。以上のように、使命・目的及び教育目的を学内外に周知している。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

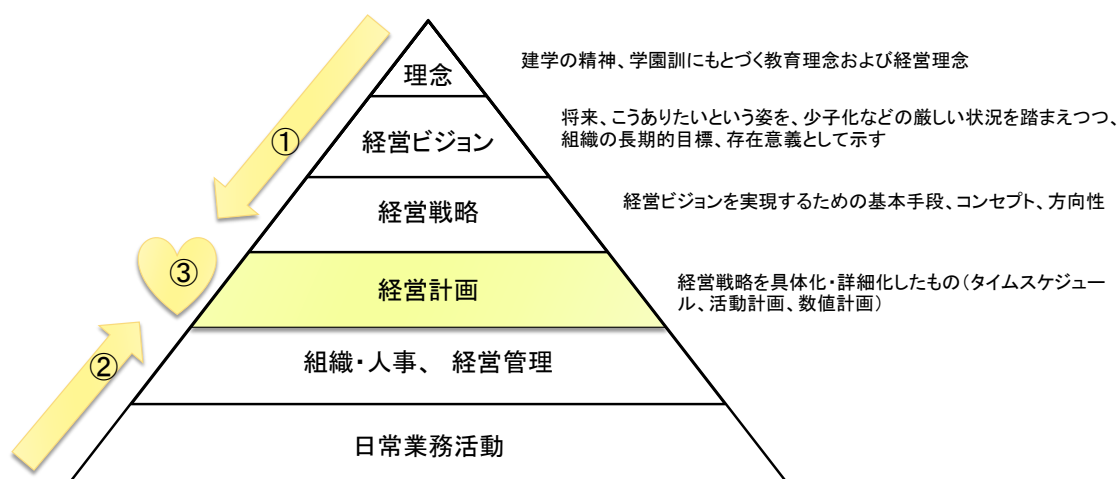
□使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映させているか。

本学園では平成 25（2013）年度から中期経営計画の策定を開始した。現在は、第 3 期中

期経営計画として、令和2（2020）～令和4（2022）年度の3か年計画が進行している【資料1-2-7：学校法人野又学園中期経営計画（令和2年度～4年度）】。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。

中期経営計画の位置付けは【図1-2-1】のとおりである。

図1-2-1 中期経営計画の位置付け



このように本学園の理念である建学の精神と学園訓にもとづく教育理念及び経営理念は、中期経営計画本文にて「函館における私学の歴史」「本学園の沿革」などととも、わかりやすく教職員に説明されている。

私立学校法の改正により、令和2（2020）年4月からは原則として5年以上の中長期計画を策定することが求められた。本法人では上述のようにすでに3年間の中期経営計画があるため、これと並列する形で「学校法人野又学園経営改善計画」（期間は5年）を策定している。2つの計画とも、本法人の中長期計画であり、どちらも評議員会の意見を聞いて理事会にて決定している。以上のように、使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映させている。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

□使命・目的及び教育目的を三つのポリシーに反映させているか。

三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）に基づいて作成している。また、教学マネジメント組織である「教育改善会議」を月1回定期的に開催している。そのなかで、「三つのポリシーの策定及び運用に関するガイドライン」（平成28年3月31日、中央教育審議会大学分科会大学教育部会）を参考として、平成27（2015）年度から平成28（2016）年度にかけて、三つのポリシーの見直し改訂を行った。以上のように、使命・目的及び教育目的を三つのポリシー【資料F-13】に反映させている。

また、三つのポリシーに加えて、令和元（2019）年度には、「函館大学アセスメント・ポリシー」を策定し、ホームページに公表している（3-3参照）。

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

□使命・目的及び教育目的を達成するために必要な学部・学科等の教育研究組織が整備されているか。

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】。すべての学生は1、2年次に「商学実習Ⅰ・Ⅱ」を履修しなければならない。3、4年次は「専門ゼミナールⅠ・Ⅱ」又は「英語特別演習Ⅰ・Ⅱ」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1-2-8：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④国際社会⑤生涯学習の各ニーズ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1-2-9】に基づいて運営している。以上のように、使命・目的及び教育目的を達成するために必要な教育研究組織が整備されている。

(3) 1-2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。しかし、その伝え方には絶えざる工夫が必要である。教育目標(具体的人間像)、三つのポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー)は、絶えず見直しを図っていく。その上でも、理念とビジョンの記述を含む中期経営計画を3年ごとに策定することは意義がある。

【基準1の自己評価】

本学の建学の精神は、学園訓3カ条「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・目的及び教育目的は、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、三つのポリシー(ディプ

ロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー) 及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」「学園手帳」「ぼるとさびえ(函館大学広報誌)」「学報」などの印刷物、ホームページ、そして理事長・学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. 学生

2-1 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

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)

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

□教育目的を踏まえ、アドミッション・ポリシーを定め、周知しているか。

基準 1-1 に述べたように、函館大学の建学の精神は、学園訓 3 カ条「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。そして、本学の使命・目的については、「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」と定めている。

これらを基礎に、文部科学省が示したガイドラインをうけた、最新のアドミッション・ポリシーを平成 28(2016)年 7 月に策定し、このポリシーの浸透を図っている【資料 F-13】。

具体的には、受験ガイド、各種リーフレット、ホームページなどに学園訓 3 カ条などとともに明記し、さまざまな機会を通して受験生(高校生)やその保護者、高校教員などに周知している【資料 2-1-1: 函館大学 2021 年度受験ガイド】【資料 2-1-2: ホームページ <https://www.hakodate-u.ac.jp/about/policy/>】。

本学では、アドミッション・ポリシーに沿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央、道北、道東、南東北、関東等の地域へ広がるよう広報している。さらに、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 6 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(協定締結順))についても、本学の教育に対する一層の理解が得られるように啓発を行っている【資料 2-1-3: 各校との連携協定書】【資料 2-1-4: 令和 2 年度入試部総括】。

これらに加えて、受験生(高校生)に対しては、業者主催の進学相談会やオープンキャンパス(過去 5 年、平成 28(2016)年度～令和 2(2020)年度、おおむね 3～4 回実施)を

通して、アドミッション・ポリシーをはじめ、本学での教育システム（コース、教育課程、カリキュラムの特色、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、保健室等）などの情報を提供している。

また、入試課員をはじめ、事務職員が中心となって、道南、北東北を中心に、各年度のべ450校以上（平成28（2016）年～令和2（2020）年度実績）の高校訪問を実施した。そのほか、高校からの依頼による大学見学の受け入れ、高校内または大学内での進路ガイダンスや模擬講義など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・ポリシーを伝えている。なお、令和2（2020）年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、進学相談会への参加及びオープンキャンパスの回数は減少したが、情報を提供した生徒、父母、教員は、函館地区では例年同様の数を確保し、東北地区も直接訪問を継続した【資料2-1-4：令和2年度入試部総括】。以上のように、教育目的を踏まえ、アドミッション・ポリシーを定め、周知している。

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

□アドミッション・ポリシーに沿って、入学者選抜などを公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもとに運用し、その検証を行っているか。

本学では、入学者選抜を「推薦系」と「試験系」の2つに系統化【表2-1-1】し、選考方法の多様化を図っている。

表2-1-1 令和3（2021）年度入学者選抜体系

	選抜区分 (日程等)	出願資格	主たる選考要素
推薦系	付属校	付属高等学校長から推薦された者、1浪まで。原則、学習成績の状況3.0以上。	学科試験（国語・英語・数学）、 調査書、活動報告書、面接
	指定校	出身学校長から推薦された者、1浪まで。 学習成績の状況3.0以上。	
	一般		
	専門学科 ・総合学科		
	課外 (A・B日程)	本学の監督、顧問および出身学校長から推薦された者、1浪まで。原則、学習成績の状況2.8以上。	学科試験（国語・英語・数学）、 調査書、活動報告書、面接
試験系	一般選抜 (A・B日程)	大学入学資格を有する者（含：見込者）	学科試験（国語・英語・数学）、 調査書、活動報告書、面接
	大学入学共通テスト利用選抜 (A・B日程)	大学入学資格を有する者（含：見込者）	大学共通テスト（英語・国語）、 調査書、活動報告書
	社会人・シニア	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）	学科試験（小論文）、志望理由書、 面接
	編入学	4年制大学に2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） 4年制大学から編入の場合：62単位以上取得	学科試験（小論文）、志望理由書、 面接

「推薦系」は、付属校推薦型選抜、指定校推薦型選抜、一般推薦型選抜、専門学科・総合学科推薦型選抜、課外活動関係特別奨学生推薦型選抜の5つに区分し、すべての入学者選抜で学力試験及び面接を実施している。

「試験系」は、本学の教員が作成した独自の試験による一般選抜、大学入学共通テスト利用選抜、社会人選抜・シニア選抜、編入学者選抜に区分される。また、社会人選抜・シニア選抜は、「生涯学習」の一環として、すでに社会人（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【資料 2-1-1：函館大学 2021 年度受験ガイド】。

それぞれの入試区分において、アドミッション・ポリシーの各項目に以下のように対応している。

1) 基礎的な知識・技能

学校推薦型選抜と一般選抜においては、高等学校の調査書により日常的な学習の状況を判断するとともに学力試験により基礎的な知識及び語彙力、入学後に学修を進めていく力があるかを評価している。学力試験では、「国語（国語総合）」「英語（英語コミュニケーションⅠ、Ⅱ）」「数学（数学Ⅰ、A）」を課している。（カッコ内は高等学校の該当科目名）

「国語」においては、文章の読取りを中心とする問題に加え、記述式総合問題として科目を超えて高校生が関心を持っているテーマについて自らの考えを記述する問題を課すこととしている【資料 2-1-5：記述式総合問題作問ガイドライン】。

「英語」においては、4技能すべてに取り組んでもらうこととしており、リーディング、ライティング、リスニングの筆記試験に加えて、コンピュータを利用したスピーキングの試験を実施している【資料 2-1-6：2020 入学者選抜タイムスケジュール・座席図】。

大学入学共通テスト利用選抜では、「国語（古文、漢文を除く）」と「英語（リスニングを含む）」を課している。

以上により基礎的知識・学力を確認している。学力試験問題の作成にあたっては、記述問題を含むこととし知識の活用能力に配慮している。

2) 社会科学の精神

「推薦系」「試験系」いずれにおいても、活動報告書により身近な問題に対する関心や取り組みを判断し、面接においてそれを表現できているかを確認している。「試験系」においても活動報告書の提出を求め、社会で起こっていることに対する興味関心や自分の考えを表現できているかを確認している。

3) 円満な人格

「推薦系」「試験系」いずれにおいても、面接において人柄を判断している。「試験系」においても活動報告書、調査書から把握できる人柄を選考基準に加えている【資料 2-1-1：函館大学 2021 年度受験ガイド】【資料 2-1-7：活動報告書・活動報告書の評価の観点】。

活動報告書は、高等学校等での検定などの取得状況、課外活動やボランティア活動での実績、国際的活動の経験等を任意に書いてもらうものであり、社会人選抜・シニア選抜・編入学者選抜を除くすべての受験者に提出を求めている。これにより、アドミッション・ポリシーを理解し、本学への入学意識の高い受験生が入学することを期待している。

オープンキャンパスでは、全体説明（大学紹介、入学者選抜要項、模擬授業等）後、参加者全員を小グループに分割（参加者 5～6 人を 1 グループ）して、在学生在が参加者の各グループに 1 人ずつついて、施設見学や情報提供にあたるスタイルを取り入れ、在学生在が大学紹介も行うなど、本学の素顔がわかるよう在学生在が中心となって工夫している。

本学の受験生は、こうしたオープンキャンパスに参加した者が多く、アドミッション・ポリシーもよく理解した上で出願することが多い。入学後に 1 年次から地域連携や海外研修に参加する学生が多く出ることにもこうしたアドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れ体制が機能していることが見てとれる。

さらに、入学者選抜区分ごとに入学後の学修状況等の追跡調査を行い、A0 会議、入試委員会で検討を行っており、改善点の把握に努めている【資料 2-1-8：令和 2 年度第 2 回 A0 会議議事録】。

以上のように、アドミッション・ポリシーに沿って、入学者選抜を公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもと運用し、その検証を行っている。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

□教育を行う環境の確保のため、入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保しているか。

函館大学では、入学者の実勢に応じて入学定員の見直しを実施してきており、平成 27（2015）年度入試から募集定員を 100 人としている。

学生受入れについて令和 3（2021）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。平成 27（2015）年度までの減少傾向から回復の基調を示し、平成 30（2018）年度入試から 3 年続けて 100 人を超える入学者を迎えることができた。しかし、令和 3（2021）年度は、入学定員充足率は 72%と入学定員を確保できなかった。これは、新型コロナウイルス感染症の影響により、函館地区以外からの受験者が減少したためである。新型コロナウイルス感染症の今後の推移を見ながら、収容定員の確保に向けてさらに実効性のある施策を工夫し、努力を継続していく必要がある。

【表 2-1-3】に示すように、本学の入学者の地域別の比率は、付属校（有斗・柏稜）、函館市内、道南、東北地方の高校を合わせると、平成 30（2018）年度～令和 3（2021）年度の平均で 84%、平成 30（2018）年度＝91%、令和元（2019）年度＝82%、令和 2（2020）年度＝80%、令和 3（2021）年度＝81%となっている。ここから函館市とその周辺並びに東北地方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明らかである。そのために、地域社会に貢献できる地域密着型の大学を目指し、教育・研究の面で地域と関わる取り組みを充実させていることの認知度を高めるよう図っている。

具体的には、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を中心としてこれまでの教育成果等を内容とする広報活動を強化している。さらに、同地域を固めながら、各種の情報発信を通して、同心円的に道央、道北、道東、南東北、関東など隣接する地域へも広報を実施し、より多くの受験生に函館大学の魅力を伝えるよう努めている。

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、学生生活へのサポート体制（本学の独自の奨学金、廉

価宿舍の提供、無料学園バスの運行等)、高い就職実績、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・研究の交流等を行っていることを広報の主軸にして、他大学との一層の差別化を図っている。

「センター試験利用入試」の入学者は、平成 29 (2017) 年度=4 人、平成 30 (2018) 年度=17 人、平成 31 (2019) 年度=17 人、令和 2 (2020) 年度=18 人と増加してきていたが、その後継である「大学入学共通テスト利用選抜」の入学者は令和 3 (2021) 年度=7 人と減少した。これは、新型コロナウイルス感染症による道外受験者の減少によるものと考えられる。この選抜方式は、学力上位の入学者の増加にも寄与するものであり、特別奨学生の特典を含めて、特に学力上位校に向けて積極的に広報を行っている。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。以上のように、教育を行う環境の確保のため、入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保している。

表 2-1-2 収容定員及び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 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	平均定員 充足率
商学部	収容定員充足率	0.85	0.92	0.99	0.95	0.93
	在籍者数	341	367	394	380	
	収容定員	400	400	400	400	
	入学定員充足率	1.07	1.01	1.08	0.72	0.97
	入学者数	107	101	108	72	
	入学定員	100	100	100	100	

表 2-1-3 地域別入学者数の推移 (過去 4 ヶ年)

NO.	対象高等学校	平成 30 年度 入学者数 (百分比)	令和元年度 入学者数 (百分比)	令和 2 年度 入学者数 (百分比)	令和 3 年度 入学者数 (百分比)
1	付属校 (有斗・柏稜)	25 (23.3%)	24 (23.8%)	21 (19.4%)	20 (27.8%)
2	函館市内の高校	32 (29.9%)	28 (27.7%)	35 (32.4%)	28 (38.9%)
3	道南の高校	9 (8.4%)	3 (3.0%)	4 (3.7%)	3 (4.2%)
4	道内の高校 (道南および上記を除く)	2 (1.9%)	6 (5.9%)	12 (11.1%)	6 (8.3%)
5	東北地方の高校	31 (29.0%)	28 (27.7%)	27 (25.0%)	7 (9.7%)
6	関東地方以南の高校	8 (7.5%)	12 (11.9%)	9 (8.3%)	8 (11.1%)
	入学者総計	107 (100%)	101 (100%)	108 (100%)	72 (100%)

(3) 2-1 の改善・向上方策 (将来計画)

令和 2 (2020) 年度までの入学者数は入学定員を超えていたが、令和 3 (2021) 年度は、これを下回った。新型コロナウイルス感染症の影響であることは明らかだが、これの回復

を図っていかねばならない。そのために、令和 2（2020）年度までに入学者を得ていた東北地区の高校を中心に、本学の実績を積極的に広報していく。これらの高校では、本学の教育内容やサービスについて高い評価を得ており、継続して情報を提供していくことにより信頼関係は維持され、入学者を得られるものと考えている。

令和 3（2021）年度から推薦系でも学科試験を実施するなど、高大接続に関する大きな改革を実施した。これについて高校に対する広報を継続していく。これにより、高等学校までの基礎学力の確認を重視し、学習に対してしっかり取り組む姿勢ができていくかどうかを評価しようとする本学の考え方への理解を訴えていく。

本学では、入学者に占める試験系の割合が低いことが課題とされてきた。これに対し、推薦系の合格者を絞ることで、推薦系で受験を考えている受験生に試験系での受験を促すことを検討してきた。令和 3（2021）年度入学者選抜から、これを実現する予定であったが、残念ながら、新型コロナウイルス感染症の影響による志願者減少のため、明示的に実施することができなかった。今後、これを実現するため、受験生のみならず高等学校にも理解を求めていく。広報体制も強化しながら、高等学校でのより深い学習を求め、入学後の学修成果がより高いものになることを期すため、その実現に努力していく。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA (Teaching Assistant) 等の活用をはじめとする学修支援の充実

(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）

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

□教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営しているか。

函館大学では、教職協働による学修支援体制を、以下のように整備し、適切に運営している。

本学では、教務部・委員会、入試部・委員会、就職部・委員会及び各種の特別委員会等を設置して、学修支援体制を構築している【資料 2-2-1：令和 2 年度函館大学校務分掌組織図】。各部・委員会等では、規程及び各年度の事業計画に則り、学修支援を実施している【資料 2-2-2：函館大学各種委員会規程】【資料 2-2-3：令和 2 年度所属長方針・事業計画】。

1) 健康に不安を抱える学生に対する教職協働による学修支援

平成 28（2016）年度入試から、就学上何らかの問題があり、サポートを要すると思われる入学生に対して、入学前に申告を受け付ける「入学前相談書」の制度を始めた【資料 2-2-4：入学前相談書の導入について】。

この相談書の提出をうけて、看護師、臨床心理士を含む職員が聞き取りを行い、その情報は、「チーム支援会議」（教員、一般の職員、臨床心理士、看護師で構成）で共有され、教・職（専門家を含む）のそれぞれの立場から意見交換を行い、対応策が協議される。そ

うした情報等は、必要に応じて教授会に報告されて、教職員全員で共有され、教職協働で指導、サポートにあたっている【資料 2-2-5：令和 2 年度第 1 回チーム支援会議議事録】、【資料 2-2-6：令和 2 年度チーム支援会議総括】。

在学生からの健康に関する相談窓口として、一般の教職員以外に、より専門的な対応を行う保健室及びピア・サポートセンターを設けている。保健室には、1 人の看護師（臨時職員）が授業期間中・週 5 日体制で勤務し、ケガ・急病の応急措置のほか、健康相談に応じている。ピア・サポートセンターには、臨床心理士が常駐して、学生への面談、カウンセリングなどを通じて、学生への支援を行っている【資料 2-2-7：令和 2 年度学生部総括保健室利用状況】。

2) 教職協働による履修指導体制

学年初めにおける履修科目の選択に関する指導については、職員が全体に対して説明した後、相談を希望する学生に対しては個別に対応する体制をとっている。

これと併行して、3・4 年次生に対しては、専門ゼミ担当教員が研究室等で助言指導する時間帯を設けており、こうした教職協働による履修指導によって、体系的かつ計画的な履修と学修支援を実現している。

3) 教職協働による授業出席状況の日常的把握と指導体制

平成 29（2017）年から、授業担当教員が学務システムに受講者の出欠情報を入力することとした。これにより、より即時性の高い日常的な出席状況の把握が可能になった。

その上で、平成 30（2018）年度には、担任制を改定して、1・2 年次について、それまでの対象学生の授業を担当していない教員を担任とする体制から、「商学実習」「専門ゼミ」担当教員が、担任を兼ねる体制に変更した。また、それと同時に、次のように、「商学実習」担当教員・ゼミ担当教員を中心に、全教職員が連携して学生指導を行う体制をとることとした【資料 2-2-8：平成 29 年度第 13 回教授会資料 担任制度・学修指導体制】。

令和 2（2020）年度、授業の出席状況等に問題のある学生の情報は、授業担当教員や学生から情報を得た職員によって、学務システムの出欠管理機能及び学園システムのグループウェア（掲示板）への登録・書き込みによって、学務課に報告される。担任（商学実習・ゼミ担当教員）は、学務課からのデータをふまえて、必要に応じて学務課とも協力して問題のある学生に対して指導を行うものである。欠席が続く学生や欠席の理由等が、教授会でも報告され、情報共有がなされ、指導に利用されている【資料 2-2-9：令和 2 年度第 6 回教授会資料 学生の出席状況について】。

こうした指導によっても改善が見られない場合は、学長、もしくは学長が適任者と判断した教職員が面談し、指導を行うことになっている。また、身体的問題や精神的問題、その他、学修面以外の問題がある場合は、状況に応じて、上記の「チーム支援会議」の専門家による対応を依頼する体制をとっている。

4) 教職協働による授業外学修時間の把握体制の整備

授業外学修の現状については、教員と職員からなる IR(Institutional Research)委員会が、毎年 2 回程度実施している記名式調査「学修行動調査」によって把握し、それをふま

えて、授業外学修の促進・支援のための方策が検討されてきた【資料 2-2-10：令和 3 年度第 1 回 IR 委員会資料 令和 2 年度後期学修行動調査結果報告】。

平成 30（2018）年度からは、1 年次学生に対して、「SL(Study Log)シート」の記入の取り組みを始めた。「SL シート」は、OneDrive 上にある Excel ファイルに、毎日の授業外学修時間を学生に入力してもらい、教職員とデータを共有するものである。

学務課では、この「SL シート」から、個々の学生の授業外学修時間の月ごとの記入率、月合計学修時間及び 1 日平均学修時間などを集計して、その結果は、教授会で共有される【資料 2-2-11：令和 2 年度第 11 回教授会資料 SL シートの取り組み状況について】。

これをうけて、担任の教員が指導を行うが、必要がある場合には、学長が学生と面談するという、教職協働の指導体制をとっている。

ここで列記してきた項目を中心として、教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営している。

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

障がいのある学生への配慮を行っているか。

オフィスアワー制度を全学的に実施しているか。

教員の教育活動を支援するために、TA などを適切に活用しているか。

中途退学、休学及び留年への対応策を行っているか。

本学には大学院がなく、また社会科学系の大学であるのため、理系のような TA の組織的な体制整備は難しい。しかしながら、以下のような体制で、教職協働による授業や学修支援の取り組みを行っている。

1) 障がいのある学生への配慮

入試要項（受験ガイド）において、病気、負傷をはじめ、身体障がい、発達障がい、精神障がいのために、受験上の配慮が必要な受験生は、入試課に申し出るように明記している【資料 2-2-12：函館大学 2021 年度受験ガイド 受験上の配慮】。受験生から要望が寄せられた場合は、入試課が窓口となって、本人の意向を確認しながら、保健室の看護師（臨時職員 1 名。授業期間中・週 5 日体制で勤務）、ピア・サポートセンターの臨床心理士と連携して、学長の指示のもと、入試委員をはじめとした教職員の協力を得て対応している。入学決定者および入学者については、「入学前相談書」の提出をうけて、臨床心理士、看護師等が聞き取りを行い、「チーム支援会議」（教員、事務職員、臨床心理士、看護師で構成）において対応を協議し、必要な情報は教授会で報告され、教職員全員に適切な配慮を行うように周知している。在学生についても、申告があれば、同様のフローで、適切に対応している【資料 2-2-4：入学前相談書の導入について】【資料 2-2-6：令和 2 年度チーム支援会議総括】【資料 2-2-7：令和 2 年度学生部総括 保健室利用状況】。以上のように、障がいのある学生への配慮を行っている。

2) オフィスアワー制度の全学的実施

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全学的な体制を整えた。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、掲示板を通じて学生に伝達している。以上のように、オフィスアワー制度を

全学的に実施している【資料 2-2-13：令和 2 年度オフィスアワーのご案内】。

3) 教員に対する教育活動支援

平成 29 (2017) 年度～令和元 (2019) 年度、基礎教養科目「スピーチ・アンド・プレゼンテーション」において、職員による授業支援を行ってきた。その後継科目「キャリア・デザインと自己表現」(令和 2 (2020) 年度～) では、教員と学務課・キャリア開発課の職員が連携して、それぞれの専門性やキャリアを生かした教職協働による授業を展開している【資料 2-2-14：令和 2 年度「キャリア・デザインと自己表現」内容・担当者(前半部分)】。

平成 26 (2014) 年 2 月からは、地域連携コーディネーター 1 人(平成 29 (2017) 年度、教育助手として正規職員に採用)が、「商学実習Ⅰ」、「商学実習Ⅱ」、「専門ゼミⅠ」、「専門ゼミⅡ」などの授業を中心に、調査先や実習先を含む地域の組織に関する情報の収集とその選定、先方との具体的折衝をはじめ、見学当日の引率補助等を含めた学修支援を行っている。

この地域連携コーディネーターは、このほか、平成 28 (2016) 年度から学長裁量経費を活用したアジア・マーケティング研修活動での学修支援(選抜学生の海外派遣とそれに伴う学生引率を含む)、課外活動としての学生の地域ビジネス研究活動への学修支援を行っている。なお、令和 2 (2020) 年度については、新型コロナウイルス感染症拡大のため、海外研修などは実施できていない【資料 2-2-15：令和 2 年度地域連携委員会・地域連携センター事業報告】。

「商学実習Ⅱ」では、学内プレゼンテーション大会への参加が必須となっており、平成 28 (2016) 年度から平成 30 (2018) 年度までは、このプレゼンテーション大会の質向上を図るため、履修学生を対象とした事前指導が、職員によって行われた。

令和元 (2019) 年度からは、新入生全員に入学時に TOEIC Bridge の受験を義務付け、点数の低い学生のサポートのために、学長による学習カウンセリングをはじめ、英語担当教員以外の英語の得意な職員を「TOEIC サポーター」に任じて、学生が気軽に英語学習のアドバイス、サポートを受けられるようなしくみを作り、運用している【資料 2-2-16：令和元年度第 1 回教授会資料 平成 31 年度リメディアル教育実施要領について】【資料 2-2-17：令和 2 年度 TOEIC サポーター活動報告】。以上のように、教員の教育活動を支援するために、職員による学修の支援体制を適切に整えている。

4) 中途退学、休学及び留年への対応策

過去 3 年間の入学年度別卒業・退学状況をみると、平成 27 (2015) 年度入学生の修業年限内の退学率 7.0%、平成 28 (2016) 年度入学生が 11.5%、平成 29 (2017) 年度入学生が 18.9%と、増加傾向にある。退学理由は、「精神的な理由」による退学者が増加する一方で、根本的な理由の多くは、「ミスマッチ」と「就学意欲の低下」にあるとみられる【資料 2-2-18：令和 2 年度学生部総括 学生異動の状況】。

これをうけて、入学後の修業意欲の低下や学業不振は、令和元 (2019) 年度入学生までは、一部の受験生には学科試験を課していなかったため、入学時に学力を把握できなかったことに一因があると考え、入学直後に新入生全員に「SPI (Synthetic Personality Inventory、総合適性検査)」を実施して、学力の低い学生を検出して、その学生には、上

記のようなリメディアル講座を実施してきた。また、英語に関しては、職員を「TOEIC サポーター」(前述)に任じて、学生の英語力を底上げして、退学等の防止につなげようと努力してきた。

令和3(2021)年度からは、すべての受験生に学科試験(国語、英語、数学)を課したことにより、入学前に学力の把握が可能になったことから、入学後のリメディアルに加えて、入学前教育の改善を重視する方向に目を向けている。

このほか就学上、何らかの問題を抱える学生に対する支援としては、上述のように、「入学前相談書」をはじめ、入学式から、看護師、臨床心理士が新入生の様子を見守り、授業が始まると、教職協働により、在学生の授業出席状況を日常的に把握し、出席状況が思わしくない学生に対しては、担任の教員や職員が早めに声がけをして、相談にのるなど、退学を未然に防ぐ体制をとってきた。

また、学生から休学・退学等の希望が出されると、担当した職員は、本人等との面談内容を「異動希望相談票」に記入して、他の職員とも情報共有をできるようにしくみになっている。このように、退学等に対して手厚い対策を講じてきている。以上のように、中途退学、休学及び留年への対応策を行っている。

(3) 2-2 の改善・向上方策(将来計画)

令和元(2019)年度の新入生からは、GPA(Grade Point Average)による進級基準が設定された。同じく令和元(2019)年度から全学年を対象に、単位認定・成績評価要件として最低出席時数を5分の4とし、その上で、やむを得ない欠席に対して、最大2回の特別補講を実施し、これを出席回数に加えるという制度を設けることになった。この制度においては、欠席届が、やむを得ない欠席の根拠資料とともに学務課に提出され、その後科目担当教員に回されるしくみである(新型コロナウイルス感染症拡大のため、令和2(2020)年度は運用を緩和した)。

こうした新しい出席管理や進級基準の厳密化は、在生に対して、より真剣な学修への取り組みを促すものと期待される。その一方で、担任(「商学実習」「専門ゼミ」担当教員)を中心に、全教職員が連携して出席指導を行っていくことで、その実を上げていかなければならない。

教育面でも、地域連携コーディネーターや教育助手、TOEIC サポーターなどの職員による学修支援をはじめ、上述の「キャリア・デザインと自己表現」の一部を多様なキャリアを持った職員が担当するなど、教職協働の取り組みが推進されてきた。

今後は、こうした多様な教職協働による効果をTOEICのスコアなどで客観的に学修到達度を検証し、それを教育改善会議等で分析して改善をはかっていく。そして、これまで取り組んできた学修支援、生活支援等を有効に連携させて、学力・就学意欲の向上、留年・退学の防止といった所期の目的達成に繋げていく。

令和3(2021)年度入試からは、すべての受験生に、学科試験(国語、英語、数学)を課した。これによって、早期に新入生全員の学力把握がなされることから、入学前教育を充実させて基礎学力を補い、就学意欲を高めることによって、学業不振による退学等の防止につなげたい。

2-3 キャリア支援

2-3-① 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) 2-3 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）

2-3-① 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

□インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備しているか。

□就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営しているか。

本学では、キャリア教育のための支援体制として、専門部署である「キャリア開発課」と教職員組織である「就職委員会」を設置し、教育課程内外を通じてのキャリア支援体制を整備している。「キャリア開発課」の職員は学生が出入りしやすい新講義棟 1 階の一室「キャリア開発センター」に常におり、令和 2（2020）年度は専任職員 3 人が常駐した。

就職・進学に対する相談・助言体制は、「キャリア開発課」の職員、「就職委員会」の教職員が中心となって、教育課程内外で以下のように実施している。

1) 教育課程内

1 年次前期の必修科目として「キャリア・デザインと自己表現」を実施している。大学での基本的な学び方の指導や、大学生に必要な基礎的能力と社会人基礎力の重要性などを伝えることで、目的をもった大学生活を送りキャリア形成するための啓発を行っている【資料 2-3-1：シラバス「キャリア・デザインと自己表現」】。

また、入学時点で大学の授業理解が困難であると予想される学生を抽出し、非常勤講師による週一回のリメディアル学修を実施している。令和 2 年度までは言語・非言語能力テストの言語分野における結果をもとに対象学生を抽出していたが、令和 3（2021）年度からは入学者選抜の学力試験の結果をもとに抽出することとした。

これらに加え、教育課程内において 1、2 年次の必修科目である「商学実習」及び 3、4 年次の「専門ゼミナール」の担当教員による個別面談を実施し、学生の意識調査と助言・指導を行っている。面談結果は「キャリアデザインシート」に記入して情報として蓄積し、進級時に次の担当教員へ引き継ぎ学生本人にフィードバックすることで、学生生活における目的意識の持続と継続的なキャリア形成を促している【資料 2-3-2：キャリアデザインシート実施要領】。

2) 教育課程外

「就職委員会」では、学生のキャリア形成・就職指導・就職斡旋など、キャリア支援事業全般の企画・立案を行っている。それらの業務は専門部署である「キャリア開発課」が中心となり、担当教員や課外活動の顧問らと連携しながら、学生のニーズに沿った多様な就職支援サービスを提供している。

① キャリアガイダンス

3 年次生を主対象に、就職活動を始めるにあたっての心構えや自己分析の必要性、職業選択や企業研究の仕方、エントリーシート・履歴書対策や筆記試験対策、模擬面接など、就職活動に必要な一連のタスクについてのガイダンスを実施している。前期は企業研究と

自己分析を中心に、夏のインターンシップを視野に入れた構成としており、2年次生にも参加を推奨している。後期は就職活動開始から内定獲得までの時系列に沿った形で構成している。参加は必須ではないが、重要ポイントとなる回においては参加に強制力をもたせ、早期から就職活動準備を開始することの重要性を認識させることで、ガイダンスへの自発的参加を促している。

ガイダンスでは就職活動指導だけでなく、学生が就職活動に臨むにあたり、業界・業種について幅広く理解し、企業選択するための必要な素地作りを目的とした講演会も実施している。講師には業界の第一線で働く社会人を招いており、令和2（2020）年度は計8回実施した【資料2-3-3：令和2年度キャリアガイダンス実施スケジュール】。

その他、学生が社会人となったときに役立つ知識として、「社会保険事務所」、「函館市民部くらし安心課」、「函館行政相談センター」などに講師の派遣を依頼し、社会制度、労働環境、労働者の権利と義務、ワークルールの基礎知識及び行政相談・行政業務などに関する講演も取り入れており、令和2（2020）年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により実施を控えたが、令和元（2019）年度までは毎年継続して実施している【資料2-3-4：2019年度キャリアガイダンス日程】。

② インターンシップ

就業体験を通じて社会や企業の実情を知り、自分の職業適性を見つけることで、就職活動に対する意欲を高めるとともに、採用後のミスマッチを防ぐことを目的として、地元の採用実績ある企業と連携した大学独自のインターンシップを実施している。平成30（2018）年度は19人、令和元（2019）年度は18人、令和2（2020）年度は11人が参加した【資料2-3-5：令和元年度・令和2年度インターンシップ参加者一覧】。

③ 業界研究会

学生の就職活動に対する意識を高め、質的なレベルアップを図るために、例年60社前後が参加する本学主催の業界研究会を開催している。採用実績のある企業及び学生のニーズが高い業界の企業に依頼し、各企業のブースを設置して、参加学生が業界の概要や当該企業の業務などを学ぶ機会としている。主対象は3年次であるが、1・2年次学生の参加も推奨している【資料2-3-6：令和2年度業界研究会実施要領】【資料2-3-7：令和2年度業界研究会参加企業一覧】。

④ 教職教育支援事業

教職担当教員と連携して、教職課程の全ての履修学生を対象に、教員としての資質向上の学修から教員免許取得、教員登録採用試験合格まで、希望者に対し教職担当教員が個別指導で対応している。

⑤ ハローワークとの連携支援

ジョブサポーターによる面談を、学内で週1回、4年生を主対象として地元就職希望者への情報提供と個別面談を行っている。

⑥ 経済的支援

就職活動における学生の経済的負担を軽減するため、指定宿泊所（札幌、東京）での宿泊費用の一部を本学にて負担し、平成 27（2015）年度より株式会社 A I R D O との契約により、全路線を就職活動の目的とした場合に限り、支援割引運賃で利用できる協定を結んでいる。

以上のキャリア支援により、【表 2-3-1】の通り、本学の内定率・実就職率は高い水準を保っており、令和 2（2020）年度の実就職率（進学者を除く卒業生数に対する内定者数の割合）は 97.2%となっている【資料 2-3-8：令和 2 年度就職実績】。

表 2-3-1：就職内定状況（過去 4 年間）

年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
卒業生数	61	68	65	72
進学者を除く卒業生数	55	65	63	72
就職支援対象者数	55	53	60	72
就職内定者数	54	52	58	70
就職内定率 (実就職率)	98.2% (88.5%)	98.1% (80.0%)	96.7% (92.1%)	97.2% (97.2%)

以上のように、インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備し、さらに、就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営している。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

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。特に、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、企業の採用活動はより早期化・短期化・厳密化が進んでおり、企業が求めるような「社会人基礎力」を備えた学生の育成を図るために、低学年（1 年生・2 年生）からの「基礎学力の向上」と「職業人としての就職意識向上」が非常に重要である。そのために、カリキュラムと連動して学生に資格取得等の学修の機会を与えていくとともに、キャリア系科目やガイダンス、講演会、「専門ゼミナール」等を通じて学生の意識が自発的に就職に向かうよう啓発していく。

企業の採用方法もまた多様化しており、オンラインでの選考試験や Web 面接への対策と的確な指導が求められている。採用活動にあたりインターンシップ参加の重要度も大きく増しており、本学が斡旋する独自のインターンシップ受け入れ企業の開拓・確保に加え、就職情報サイトを通じたインターンシップへの積極的参加を推奨していく。

キャリアサポートの基本であり最も効果的な方法は個別相談である。学生のニーズや特性に沿った的確な助言指導を行うため、キャリア開発課職員のスキルアップのみならず、「商学実習」、「専門ゼミナール」担当教員との連携を図りながら、全学的な就職支援体制のもと、就職希望学生全員のより満足度の高い就職をめざしていく。

2-4 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(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）

2-4-① 学生生活の安定のための支援

学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能しているか。

奨学金など学生に対する経済的支援を適切に行っているか。

学生の課外活動への支援を適切に行っているか。

学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談などを適切に行っているか。

課外教育指導に関する事項、学生の厚生・福祉に関する事項、奨学援助に関する事項は、学生部の所管とされている【資料 2-4-1：学校法人野又学園事務管理規則】。

その具体的施策については、学生委員会で審議され、学務課にて実施されることになっている【資料 2-4-2：函館大学各種委員会規程】。また、学生の健康に関する事項は保健室で対応している。さらに、心的支援や障がいのある学生に対する支援については、チーム支援会議で施策を検討し、教員への情報共有を行い、ピア・サポートセンターで対応している【資料 2-4-3：函館大学チーム支援会議規程】。

以上のように、学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能している。

1) 大学独自の奨学金等

本学独自の給付型の奨学金制度として、「甲種」及び「乙種」の特別奨学生（以下、特奨生と称す）を設けている。これらの特奨生に対しては、学費の全額、または一部を給与するものとしている。

「甲種」特奨生は、学業関係と課外活動関係の二種類に分類され、その資格としては高等学校において、学業、もしくは課外の文化活動・体育活動において、成績優秀、顕著な業績をあげるとともに、入学後も本学の発展等に貢献しうると認められる者となっている。

「乙種」特奨生は、経済的に就学が困難な者で、本学が定める家計基準に合致する者に給付するものであり、「甲種」よりも、学業不振時や家計急変時などに、より手厚い対応を優先して受けられるものである。

「甲種」「乙種」の特奨生ともに、本学の規程にもとづき、選考から運用まで、適正に行っている【資料 2-4-4：函館大学特別奨学生（給与）規程】【資料 2-4-5：函館大学乙種特別奨学生の取扱実施細則】。

本学独自の貸与型奨学金制度としては、「野又学園奨学金」と「野又貞夫奨学金」がある。上記の「乙種」特奨生は、学年が上がるごとに学業成績基準が厳しくなるしくみになっており、3・4 年次において奨学金の給付が受けられなくなった者に対しては、奨学金と同額を無利子で貸与する奨学金制度がある。これが、「野又学園奨学金」である。

「野又貞夫奨学金」は、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ので、通例の形での利用者は近年いない状況である。しかしながら、卒業時に学費等の滞納があり、教育ローン等の利用ができない学生については、特例として、この奨学金を貸与している。

これら本学独自の奨学金制度以外に、日本学生支援機構奨学金及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、学務課が中心となり、学生への案内、相談・指導及び手続き等を行っている。機構への推薦については、基準を満たした学生を記した原案に基づき、学生委員会の承認を得て、適正に行っている。

日本学生支援機構の奨学金の貸与を受けているものは、令和元（2019）年度では、在籍全学生 367 人のうち、53.4%の 196 人（実数＝一種・二種の併用者を除く）、令和 2（2020）年度では 394 人のうち、65.7%の 259 人となっている。

次に、本学が給付している、上記の「甲種」「乙種」の奨学生については、令和 2（2020）年度は、「甲種」特奨生は合計 86 人（内訳は、1 年次が 16 人、2 年次 21 人、3 年次 25 人、4 年次 24 人）となっている。「乙種」特奨生は、合計 105 人（内訳は、1 年次が 44 人、2 年次 38 人、3 年次 14 人、4 年次 9 人）となっている【資料 2-4-6：令和 2 年度乙種特別奨学生採用者一覧、令和 2 年度甲種特別奨学生一覧】。

また、「野又学園奨学金」の貸与を受けている者は、令和 2（2020）年度では、3・4 年生を合わせて 18 人である。

このほか、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 2-4-7：学校法人野又学園授業料軽減実施規程（東日本大震災被災者関係）】。

さらに、国による修学支援新制度については、制度への理解が深まるよう、丁寧な周知を行い、結果として 1 年生で 32 人、2 年生で 26 人、3 年生で 27 人、4 年生で 16 人、合計 101 人が令和 2（2020）年度からの支給対象者となった。

2) 間接的経済支援

学生寮及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。「函館大学学生宿舍入居願書」【資料 2-4-8：函館大学学生宿舍入居願書】に示すとおり、いずれも、格安料金の学生寮及びアパートを用意し提供している。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、借上契約の余剰戸数を縮小する方策を進めてきた。これは、入学者数にあった適正規模の学生宿舍の運用、老朽化しつつある学生宿舍（その備品等）の代替方策の検討、入学者の多様なニーズに合致した新しいタイプの学生宿舍を模索するなかで、進めてきたものである。

これをうけて、平成 30（2018）年度に新たに 50 室の「函館大学第 1 学生寮」を建設し、令和元（2019）年より入居を開始した。更に令和元（2019）年度には「野又学園湯川学生会館」（全 54 室）が建設され、本学学生も令和 2（2020）年より入居を開始している。これにより老朽化が進んだ学生宿舍を整理し、学生へのサービスの維持、向上を図ることとした。

上記以外のアパートの賃貸情報及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ことの配慮か

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。

このほか、函館市内・近郊からの通学生をサポートするために、無料の学園通学バスを朝夕の時間帯に運行している【資料 2-4-9：無料通学バス路線図「2022 函館大学案内」】。

以上のように、奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っている。

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）及び教職員（特別会員）等によって構成される「函館大学学友会（以下、学友会）」がある【資料 2-4-10：函館大学学友会規約・函館大学学友会各種委員会設置についての細則】。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、学生主体の学友会事務局が中心となり、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、学友会事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、正会員からの会費及び大学・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及び管理業務は学友会事務局が担い、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、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 2-4-11：令和 2 年度学友会「中央委員会」開催資料】。以上のように、学生の課外活動への支援を適切に行っている。

4) 健康相談・生活支援

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」及び「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 人の看護師（臨時職員）が授業期間中・週 5 日体制で勤務し、ケガ・急病の応急措置及び身体的・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 2-4-12：令和 2 年度学生部総括 保健室利用状況】のとおりである。

また、平成 27（2015）年度からは、学生寮に居住する野球部員に対するインフルエンザの予防接種の奨励など、保健衛生指導にも取り組んでいる。

その他の支援については以下のとおりである。

5) ピア・サポートのとりくみ

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に選定されたことから、本学におけるピア・サポートの取り組みを開始した。具体的には、学内にピア・サポートセンターを開設し、支援者としてカウンセラー（臨床心理士）1 人を配置している。心理面での援助を要する学生だけでなく、多数の学生が日常的な居場所として利用しており、学生同士の交流の場・助け合いの場となっている。さらに、本学の定める要件を満たした学生を「函館大学ピア・サポーター」として認定し、その学生を中心に新入生へのサポート活動等を実践している。なお、令和 3（2021）年 3 月までの認定証交付者は延べ 43 人である【資料 2-4-13：函館大学ピア・サポーターの認定について】。

なお、ピア・サポートセンター、臨床心理士によるカウンセリング等の詳細については、2-2-①-1) で既述のため割愛する。

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。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学友会が中心となって行っているもので、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ものである。

平成 28 (2016) 年度～令和元 (2019) 年度の間、このイベントへの 1 年生の出席率は、ほぼ 100%であった。令和 2 (2020) 年度は、新型コロナウイルスの影響で実施できなかったが、令和 3 年 (2021) 年度はイベントの規模を見直す等の改善の上実施し、1 年生には好評であった。

また、担任制を実施しており、1 年次においては少人数の必修科目「商学実習 I」の担当教員が担任となり、学修・学生生活等について意見を聞く体制となっている。

このほか、平成 28 (2016) 年度入学生からは、健康に不安を抱える入学生に対して、入学前に健康状態を申告してもらい、相談にのったり、対応を行ったりする制度を開始した【資料 2-4-14: 入学前相談書 書式】。申告した入学生に対しては、臨床心理士、保健室、職員が聞き取りを行い、上記の「チーム支援会議」から教授会に報告を行い、適切な指導、サポートなされるような体制をとっている。

以上のように、学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談などを適切に行っている。

(3) 2-4 の改善・向上方策 (将来計画)

令和 2 (2020) 年から開始された国による修学支援新制度により、経済困窮世帯の学生は、国からの手厚い支援を受けられるようになったため、本学が従来から実施してきた独自の奨学金を見直す時期がきており、修学支援新制度が受験生・在學生に定着したのち、各種委員会で検討を進めていく。

また、新型コロナウイルスは学生生活にも大きな影響を与えてきているが、その対策を継続するとともに、状況の推移を見ながら平常の学生生活に戻るよう学修活動、人間関係、課外活動等が円滑に進められるよう支援していく方針である。

2-5 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

(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)

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

□教育目的の達成のため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、付属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用しているか。

本学キャンパスは、80,187 m²の校地からなり、在籍学生数は394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 m²は十分充足している。

寄宿舎(2,898 m²)をのぞく校舎の延べ床面積は、20,308 m²である【資料2-5-1:校舎平面図】。大学設置基準に定める1学生あたりの校舎面積は、収容定員400人であるから、「(収容定員-400)×1,653÷400+3,305」の計算式により3,305 m²以上が必要であるが、この基準は十分充足している。

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。

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・冷暖房及び空調・消防・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【資料2-5-2:函館大学施設設備管理業者及び管理時期一覧表】。

なお、平成29(2017)年度には、以前から学生満足度調査等で要望が多かったトイレの改修工事(洋式化及び温水洗浄便座の設置)を行った。

講義室は約30人収容の小教室から486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。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。

講堂(330 m²)は行事等で使用するほか、学生は届出により利用可能である。

研究室は51室あり、教員数と照らして十分に余裕がある。研究室の1室を地域の外部団体である「函館文化会」に貸与している。

また、平成25(2013)年4月から、函館市景観形成指定建築物で函館西部地区にある旧金森船具店を賃借して「函館ベイエリア・サテライト」を本学のサテライト・オフィスとして設置しており、本学フィールドワークの拠点として活用するとともに、キャンパス・コンソーシアム函館に所属する高等教育機関等にもしばしば利用されている(113.83 m²)【資料2-5-3:函館大学ベイエリア・サテライト利用案内 <https://www.hakodate-u.ac.jp/about/facility/#bayarea>】。

屋外運動施設としては、多目的グラウンド(約11,846 m²)、テニスコート(3面、2,276 m²)がある。また、大学から徒歩15分の位置に野球場(約25,100 m²)を整備している。野球場、テニスコートはいずれも夜間照明を備えている。

体育館及び学生会館(2,648 m²)は、アリーナ(1,566 m²)、武道館(264 m²)、トレーニングルーム(146 m²)、多目的室(174 m²)、シャワー室、部室(36室)、学友会室、会議室を備えている。体育館には常駐の技術職員(外部委託)がおり、利用者がいる時間帯の施設管理を担っている。

音楽棟は193 m²あり、防音装備したスタジオ3室を備えており、音楽関係のクラブで利用している。

平成28(2016)年度末には「私立大学等教育活性化設備整備事業補助金」を活用し、1階の学生ホールをラーニング・コモンズとして活用すべく整備・充実した。

保健室 (23 m²)、ピア・サポートセンター (144 m²) では、看護師及び臨床心理士が学生のケアをしている。

その他、学生用ロッカールーム (85 m²) があり、個人用ロッカーが割り当てられている。

以上のように、教育目的の達成のため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用している。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

□教育目的の達成のために、快適な学修環境を整備し、かつ有効に活用しているか。

□適切な規模の図書館を有しており、かつ、十分な学術情報資料を確保しているか。開館時間を含め図書館を十分に利用できる環境を整備しているか。

□教育目的の達成のため、コンピュータなどのIT施設を適切に整備しているか。

学生の憩いの場として、学生食堂 (330 m²)、談話室・喫茶 (406 m²)、学生ホール・リラックスコーナー (3 か所 669 m²) がある。また、簡易郵便局を備えており、これらは学生のみならず、近隣市民もよく利用している。

駐車場は約 250 台駐車できるスペースを函館短期大学と共同で確保しており、学生は車で通学することが可能である。本学では各教室等の施設の利用状況に応じて様々な機関に施設貸し出しを行っており、その際には十分な駐車台数があるため利用者から喜ばれている。

図書館は 2 階建てで、床面積 2,254 m²、閲覧席 157 席である。蔵書は約 18 万冊、雑誌は 3,100 種、視聴覚資料 2,700 点を所蔵している。館内では視聴覚教材の VHS、LD、DVD などが視聴できる。また、館内には資格取得支援コーナーを設け、本学が注力している英語関係資格や会計関連資格の資料を準備し、学生が活用している。

また、利用者がより入館しやすくなるように、平成 24 (2012) 年 10 月には BDS (図書盗難防止ゲート) を設置し、さらに、インターネット (OPAC) での蔵書検索、新刊本の案内及び図書館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・雑誌の情報を提供している。なお、蔵書検索については、大学内だけではなく学園内各校の蔵書も一部検索できる。なお、図書館の開館時間は平日 (月～金曜日) が 9:00～20:00、土曜日が 9:00～13:00 の 2 体制で運営し、一般市民にも開放し、好評を得ている。

図書館の運営は館員が日常的に行っており、適宜点検している。蔵書の除籍に関する規程も整備しており、十分な広さと受け入れ余力を確保することができている【資料 2-5-4: 図書館規程】。

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。平成 23 (2011) 年度より、入学時に学生にパソコンの所持を義務付けているため、情報処理室としては十分な台数である。また、学生のほぼ全員がスマートフォン等の端末を所持するようになり、無線 LAN 環境のさらなる整備が必要になったことから、平成 29 (2017) 年度には学内無線 LAN 回線の改修工事を行った。

以上のように、学生に快適な学修環境、適切な規模の図書館、コンピュータなどの IT 施設を整備している。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

□施設・設備の利便性（バリアフリーなど）に配慮しているか。

バリアフリーについては、学内各所にスロープを設置するとともに、学内1か所にエレベーターを設置して対応している。また、学生や教職員だけでなく、近隣の住民が学内の簡易郵便局を利用すること等を考慮して、前述のトイレ改装工事の際に1階の正面玄関直近に多目的トイレを設置、裏口直近におむつ交換台も備えた多目的トイレを設置し、車いす利用者や乳幼児に対応できるようにした。以上のように、施設・設備の利便性に配慮している。

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

□授業を行う学生数（クラスサイズなど）は教育効果を十分上げられるような人数となっているか。

令和2（2020）年度は、100人以上の講義が14科目（6.1%）、50人以上100人未満の講義が27科目（11.7%）、50人未満の講義が190科目（82.2%）であった。「教養ゼミナール」、「商学実習」、「体育」（一部競技）、「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。【資料2-5-5:令和2年度受講者数一覧表】

以上のように、授業を行う学生数は教育効果を十分上げられるような人数となっている。

(3) 2-5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、環境を整備していく。また、今後は留学希望者の増加等に伴う英語教育の強化、並びにWebでの就職面接指導等に向けて、Web対応の学修スペースを令和3年度に整備・拡張する。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

(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）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

□学生への学修支援に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学修支援の体制改善に反映させているか。

本学では、学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析し、その検討結果を活用するしくみを、以下のように整備し、適切に運営している。

学生の意見・要望をくみ上げるしくみとして、「学修行動調査」、各授業科目の「授業評

価アンケート」、「学生 FD 授業アンケート」などの調査、そして、「SPI 適性検査」、「PROG テスト」などを実施して、在学生の意見・要望、学力の把握に努めてきた。

所管の各委員会等では、これらの調査結果を分析して、その大要を教授会に報告して、教職員間で共有すると同時に、出された学生の意見・要望や調査結果については、学長を議長とする教育改善会議や部長会議などにおいて検討がなされ、改善に必要な方策を講じるしくみになっている。

1) 学修行動調査

この調査は、教員と職員からなる IR 委員会が主管し、すべての学年を対象に、毎年 2 回実施している記名式の調査である。

平成 30 (2018) 年度までの「学修行動調査」では、在学生の生活行動、授業外学修時間、課外活動への参加状況、資格・免許取得の意向、授業の進行速度、大学生活で身につけた能力等、進路の希望、図書館の利用状況、Wi-Fi 環境など、大学生活に関する非常に広範な事柄について聞き取りを行ってきた。

これについて、後述の「学生生活満足度調査」との質問内容の重複が指摘されたことから、令和元 (2019) 年度以降は、在学生の授業外学修時間、読書時間、日頃学修を行っている場所、資格・免許取得の意向などの学修行動に特化した形でのアンケートに変更した。

IR 委員会では、この調査の結果を分析して、教授会に報告して、具体的な改善に役立っている【資料 2-6-1：令和 2 年度前期学修行動調査結果報告】。

この調査による改善例としては、平成 27 (2015) 年度からの調査によって、学生の資格等の取得意向の上位に、日商簿記、TOEIC などがあることが判明した【資料 2-6-2：平成 27 年度学修行動調査結果報告書】【資料 2-6-3：平成 28 年度学修行動調査結果報告書】。そこで、教育改善会議の議を経て、平成 29 (2017) 年度から 2 年生全員を対象に TOEIC IP 受験制度を、平成 30 (2018) 年度からは、日商簿記 3 級受験制度（「簿記原理」を履修する 1 年生対象に実施）を始める施策を実施した【資料 2-6-4：平成 29 年度第 1 回教育改善会議資料 TOEIC IP テストの全学生受験について】【資料 2-6-5：平成 29 年度第 8 回教育改善会議資料 日商簿記 3 級の全学生受験について】。なお、これらの受験費用については、函館大学協学会（本学の保護者組織）から協力を得ることで、学生の直接的な経済的負担はない【資料 2-6-6：協学会だより第 120 号】

こうした資格取得をサポートする教員・職員による課外講座の開講（日商簿記検定対策講座）や、令和元 (2019) 年度からは、英語の得意な職員を「TOEIC サポーター」に任じて、英語学修のサポートや機会の拡充にも取り組んでいる【資料 2-6-7：令和 2 年度 TOEIC サポーター会議議事録】【資料 2-6-8：令和 2 年度 TOEIC サポーター活動報告】。

また、近年の新型コロナウイルス感染症の拡大のため、海外での研修が不可能になったことへの対策として、Web 上で提供されている有料のオンライン英会話講座の受講料を補助する制度を新設し、令和 3 (2021) 年度から実施予定である【資料 2-6-9：令和 2 年度第 8 回教育改善会議議事録】。

2) 授業評価アンケート

このアンケートは、教員と職員からなる FD 委員会が主管して、すべての授業科目について、担当教員が学期の終わり頃の授業時間に配布・回収する形で実施している無記名式の

調査である。

専任・非常勤を含む全教員のアンケート結果は、すべての専任教員で共有される。その結果をFD委員会で分析して、教員全体の授業の態様、改善点の把握に役立てている【資料2-6-10：令和2年度後期授業評価結果報告】。

質問項目には、板書の見やすさ、声の聞き取りやすさなどのほか、授業に関する自由記述欄があり、そこに学修支援に関する要望が記されることがある。担当教員は、その意見に対してコメント（授業改善コメント）をして、そのコメントを学生は閲覧することができる【資料2-6-11：授業評価結果に対する授業改善コメント用紙】。これらにより、教員は、学生の要望に気づき、改善をはかり、学生にコメントを返すことで、相互の理解が深まるものとなっている。

3) 学生FD授業アンケート

これは、学生が個別の授業・教員に対する意見や要望を述べる記名式のものである。学内数カ所に、このアンケートの主旨を掲示し、意見を記入するための用紙を置いた机と、その投書箱が用意されている【資料2-6-12：平成27年度第3回FD委員会議事録】。

学生の意見書は定期的に解錠されて、直接、学長に届けられ、学長は、その意見書のうち、改善を必要と判断したものについては、提出者から聞き取りなどを行い、問題の解決を図っている。

4) その他

このほか、平成27（2015）年度からは、入学時に新入生全員に対して、学力把握のための「SPI適性検査」（言語・非言語に関するテスト）を実施してきた（令和3（2021）年度入学生からは全員に学科試験を課したので実施せず）。4年生に対しては、社会で求められる力（課題解決力や、チームワーク力等）を測定する「PROGテスト」を実施するなどして、在学生の学力の把握に努め、それによって、在学生に対して必要な学修支援策を講じている【資料2-6-13：PROG全体傾向報告書（2020）】。

令和元（2019）年度からは、入学者全員に「TOEIC Bridge」を受験させることで、さまざまな入試区分の新入生の学力を把握してきた【資料2-6-14：令和2年度TOEIC Bridge 2年生前期の結果一覧】。

こうした検査等で成績下位の学生に対しては、学修相談員（非常勤講師）による週1コマの個別指導を行い、上述の職員による「TOEIC サポーター」などにより、英語の学力の底上げを図っている。

以上のように、学生への学修支援に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学修支援の体制改善に反映させている。

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生生活に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学生生活の改善に反映させているか。

本学では、心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の

意見・要望の把握・分析を行い、その検討結果を活用するしくみを、以下のように整備し、適切に運営している。

1) 心身・健康に関する学生の意見等の把握・分析

心身・健康に関する学生の意見等の把握は、入学決定者が提出する「入学前相談書」に始まる。新生に対しては、ピア・サポートセンターの臨床心理士が全員に個人面談を行って様子を聞き取っており、在學生については、臨床心理士のほか、保健室の看護師が、日常的な健康相談に応じており、問題を抱える学生の意見や要望を早期にくみ上げる体制を整えている。

寄せられた意見・要望等は、いずれのルートのものであっても、必要に応じて、「チーム支援会議」で情報を共有し、分析・対応策を協議して、その結果は、教授会に報告されるしくみになっている。これらにより、心身に問題を抱える学生の意見・要望を把握・分析し、適切な対応を行っている。

2) 経済的支援に関する学生の意見等の把握・分析

現在、本学が提供している学生向けの経済的な支援について、本学独自の特奨生（奨学金）制度、学生宿舎、課外活動支援などのほか、日本学生支援機構や地方公共団体等による外部団体からの奨学金や国の修学支援新制度などの情報提供、それらの申請のサポートがある。

① 日本学生支援機構や地方公共団体等による奨学金など

日本学生支援機構の奨学金については、学務課・総務課が連携して、学生からの申請、要望等をくみあげるとともに、学生の奨学金の借入れ状況（種別、人数、金額など）を把握している【資料 2-6-15：令和 2 年度各種奨学金の受給状況】。

なお、支援機構の奨学金については、在学採用でも、ほとんどの学生のニーズを満たしている状況にある。

地方公共団体等による奨学金については、募集要領等の情報提供にとどまる。

② 本学独自の奨学金制度

上述のように、本学独自の給費型の奨学金制度として、「甲種」「乙種」の 2 種類の特奨生制度がある。「甲種」「乙種」の特奨生を希望する者は、入学選抜の出願時に、その旨を申し出ることになっており、この出願状況によって、受験生の経済的支援に関する意見を、ある程度把握できているものと考えられる【資料 2-6-16：函館大学特別奨学生（給与）規程】【資料 2-6-17：函館大学乙種特別奨学生の取扱実施細則】。

「乙種」特奨生の一部については、学年が上がるごとに学業成績基準（通算 GPA による）が厳しくなるしくみになっている。そのため、3・4 年次において奨学金の給付が受けられなくなった者のニーズを想定して、「野又学園奨学金」を設けており、この奨学金への出願状況が、学生の経済状況の一つの指標ともなっている。

これらの本学独自の奨学金制度の利用率は、在學生の 4 割を超えており、学生の期待する経済的な支援に応えたものといえよう【資料 2-6-15：令和 2 年度各種奨学金の受給状況】。

このほか、家計の急変や自然災害、新型コロナウイルス感染症による影響などによって就学困難な状況に陥った学生が生じたことが想定される場合には、早急に学生の状況やニ

ーズを把握して、情報の提供を行うとともに、その都度適切な対応策（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 2-6-18：家計急変時の見舞金 該当者宛決定通知】【資料 2-6-19：新型コロナウイルス対策に係る支援（QUO カード配布）の案内メール】【資料 2-6-20：新型コロナウイルス対策に係る支援（10 万円給付）の案内メール】。

③ 課外活動支援

大学が行っている課外活動への支援は、学友会（在学生の自治組織）に対するものと、学長裁量経費などによる調査・研究プロジェクトや海外研修などへの支援に大別される。

学友会に対しては、例年 10 月に学友会主催で開催される「大学祭」に対し、大学が開催援助金を支出して活動を支援している。

函館大学学友会の総会にあたる中央委員会、それに先立って開催される運営協議会には、在学生の学友会役員（中央委員会では、各クラブなどの代表の学生も出席）と担当の教職員が出席することになっている。こうした会議では、在学生の意向を聴取する機能をも果たしており、希望が出された事項については、その内容に応じて、所管の部署・委員会が検討しており、学生の希望に沿って、同好会の新設などを行っている。

学長裁量経費は、平成 27（2015）年、本学創立 50 周年を記念して拡充されたもので、その名の通り様々な使途に用いられているが、主には学生がオフカリキュラムで自主的に取り組むプロジェクト活動における海外渡航費用の一部補助に用いられている【資料 2-6-21：2019 年度第 5 回教育改善会議資料 学長裁量経費による特別プロジェクトの評価と検証について】。

④ 学生寮・学生宿舎

学生宿舎については、入学時点の経済的負担の軽減を意図した安価な家賃のものから、近年では、多様なニーズに対応すべく、学生寮の整備に注力している【資料 2-6-22：令和 2 年度学生宿舎の状況】。そのほか、在学生に対するアパートの賃貸情報やアルバイト情報の提供などを行うとともに、ニーズの把握に努めている。

⑤ その他

函館市内・近郊からの通学生に対しては、無料の学園通学バスを運行して、学生の経済的な負担の軽減に努めている【資料 2-6-23：無料通学バス路線図「2022 函館大学案内」】。この通学バスについては、「学生生活満足度調査」（IR 委員会主管。年 1 度実施の無記名式調査）において、路線の拡充などについて意見が書かれることがあり、要望は把握しているが、経費との兼ね合いもあり、その点、今後の課題である【資料 2-6-24：令和 2 年度学生生活満足度調査結果報告書】。

以上のように、学生生活に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学生生活の改善に反映している。

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

□施設・設備に対する学生の意見などをくみあげるシステムを適切に整備し、施設・設備

の改善に反映しているか。

学修環境（施設・設備）に関する学生の意見等の把握については、おもに「学生生活満足度調査」と、学生代表からの意見聴取などによって行っている。

「学生生活満足度調査」は、上記の IR 委員会を主管とし、年 1 度実施している無記名式の調査である。

令和元（2019）年度からは、上記の「学修行動調査」との質問項目の棲み分けを行ったが、質問内容は、通学手段、学園通学バス、生活時間、教室その他の施設環境、シラバスその他、大学からの情報提供、イベント、大学祭、教職員の対応など多岐にわたっている。

その結果については、IR 委員会で分析を行い、「学修行動調査」と同様に、主要な論点については教授会に報告がなされ、教職員間での情報共有が図られる【資料 2-6-24：令和 2 年度学生生活満足度調査結果報告書】。そして、教育改善会議などで改善に関する検討が行われることになっている。

これまで、この調査による施設・設備の具体的な改善例としては、大教室（161 講義室）の椅子の改善、トイレの改善（洋式化、温水洗浄式便座、手の乾燥機設置）などがある。

同じく令和 2（2020）年度、新型コロナウイルス感染症の拡大のため、海外・学外に出向く研修機会が激減し、就職活動などでもオンラインでの活動が要請されたことから、英語のリスニングやスピーキングの学修や、オンライン面接などに対応するため、Wi-Fi を設置した学生用の個人学習室（4 室）を学内に設置した【資料 2-6-25：令和元年度第 9 回部長会議議事録】。

学生代表からの意見聴取については、年に 1 回程度、大学の自己点検評価委員会などに、学生の代表 3 人程度を招請する形で、本学の施設などについて意見を聴取している。この意見聴取において、学修環境については、網戸や冷房設備の設置、椅子や Wi-Fi 環境の改善、体育施設関係では、体育館の多目的室トレーニングルームの清掃状況や床などの傷みについて改善の要望が出された【資料 2-6-26：平成 30 年度第 4 回自己点検評価委員会議事録】、【資料 2-6-27：令和元年度学生 FD 協議会議事録】。

以上のように、施設・設備に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、施設・設備の改善に反映している。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

上記の 2-6-①～2-6-③のうち、学修支援、健康相談、学修環境などの観点においては、各種のアンケート、面談、情報共有の会議などによって、在学生の意見や実態をある程度把握し、活用できている。

しかしながら、学修支援、学修環境という面では、学生の資格等の取得意向、理解度に応じた授業進度、冷暖房などの設備に対する不満など、より深く正確に学生の要望を聞き取り、反映させていくことが求められる事柄もある。

また、さまざまな支援や設備の改善には、財政的な裏付けが必要であり、すべての要望に応えることは不可能である。ゆえに、アンケートの質問項目を精査して、より効率的で、学生満足度が高い支援体制を構築していく。

経済的支援にあたる奨学金については、本学では入試政策的な面から推進されてきた面が強い。この点、奨学金については、令和 2（2020）年 4 月に高等教育負担軽減制度が始

まったことから、こうした公的な制度との整合性、合理性を勘案する必要がある。学費負担軽減による恩恵は、学生の学修時間の増加、留学・進学などの学修機会の拡充、アルバイト等の労働時間の短縮といった学生の学修環境の改善に充てられるべきである。そこで現在、入学後に、学生の学修意欲を喚起するタイプの奨学金制度への移行を構想しているところである。

【基準2の自己評価】

上述のように、本学では、本学の教育目的を合致したアドミッション・ポリシーを策定して、それをさまざまな場面で周知している。また、「A0 会議」を中心として、アドミッション・ポリシーに沿った公正な入学者選抜の実施はもとより、多面的な選考、英語の4技能試験、すべての受験生に国語・英語・数学の学科試験を課すなど、入試改革にも積極的に取り組んでいる。

学修支援については、オフィスアワーの全学的実施、職員による教育活動支援、中途退学者等への対策など、さまざまな面で教職協働を実現しており、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。障がいのある学生や心身の健康に不安を抱えている学生に対しては、一般の教職員のほか、保健室の看護師、ピア・サポートセンターの臨床心理士などを常置して、より手厚いサポートを実現している。

キャリア支援では、キャリア開発課、就職委員会を中心に、インターンシップ先の紹介、「キャリア・デザインと自己表現」(学務課と連携で実施)やキャリアガイダンスを開催して、学生の就業意欲やキャリア意識を涵養している。

学生生活へのサポートとしては、経済的に就学が困難な学生への給付型奨学金をはじめ、各種奨学金制度に関する情報提供やサポート、新入生歓迎イベントの開催、多様なニーズに応じた学生寮・学生宿舎の新設、無料通学バスの運行など、多彩なサービスを提供している。また、課外クラブ、大学祭、学生の調査・研究プロジェクトへの支援など、課外活動へのサポートも適切に行っている。

学修環境については、図書館はもとより、教室の規模、設備や用途の多彩さ、体育施設など、収容定員400人の大学としては十分なものがある。また、バリアフリーにも一定の配慮がなされており、教室のイスやトイレの改修など、学生からの要望も学修環境の改善に取り入れている。学内には、食堂・喫茶のほか、簡易郵便局もあり、地域住民のニーズも応えている。

学生からの学修・教育、学修環境・施設等に関するさまざまな要望は、事務局の窓口をはじめ、各種のアンケート調査によって収集しており、必要に応じて、学生にフィードバックするしくみを整えている。このほか、学生の経済状況については、各種の奨学金や経済的支援制度などの申請状況などから把握しており、IR委員会、FD委員会などでは、こうしたデータの分析を行い、必要に応じて教授会で情報を共有して、改善につなげている。

以上により、基準項目2の諸項目を満たしていると、自己評価する。

近時の大学入試改革や高等教育負担軽減制度については、A0会議と入試部が一体となって、学生の受入れから在学中の各種サポートを行う体制を整えつつある。教育の改善や教職員の意欲高揚という面では、FDとしての高大接続の相互授業公開、大学教員等人事評価制度が定着しつつある。今後、こうした取り組みを着実に推進し、そこに、たゆまぬ改善

を加えていくことで、学生の満足度を高めると同時に、教職員の職能・意欲を高めていく。

基準 3. 教育課程

3-1 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

(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 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

□教育目的を踏まえ、ディプロマ・ポリシーを定め、周知しているか。

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」ことと規定している。これに従い、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。

上記の目的実現のために、ディプロマ・ポリシーを、平成 27（2015）年 8 月に改定して公表した【資料 3-1-1:ホームページ <https://www.hakodate-u.ac.jp/about/policy/>】。ディプロマ・ポリシーは、「函館大学は、建学の精神と教育理念を体現する人を育成するため、知識、技能、態度のバランスのとれた円満な人格形成を目指している。本学の所定の単位を修得し、以下に掲げる資質と能力を身に付けた者に対して、卒業を認定し学位を授与する」と述べて、学位授与に必要な資質と能力を、「知識」、「技能」、「態度」という 3 つの評価項目について具体化した。

「知識」については、「教養・倫理観」と「専門知識」を、「技能」については、「コミュニケーション」と「ビジネススキル」を、「態度」については、「批判的思考」と「他者尊重」を求める評価基準として具体化してその内容を規定している。

以上のように、教育目的を踏まえ、ディプロマ・ポリシーを定め、周知している。

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

□ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準を適切に定め、厳正に適用しているか。

授業科目については、前述のディプロマ・ポリシーと各授業科目との対応表である「カリキュラム・マップ（授業科目とディプロマ・ポリシーの対応表）」【資料 3-1-2】を令和元（2019）年度に作成し、各授業科目での学修がディプロマ・ポリシーとどのような関係

にあるのかを明らかにしている。各授業科目のカリキュラム・マップ上の位置は、シラバスの「卒業認定・学位授与の方針と当該授業科目の関連」の項目で、既に定めている科目ナンバリングと併せて示している。

平成 28 (2016) 年に、「函館大学コモンルーブリック」【資料 3-1-3】及び法学、経済学、会計学、マーケティング、経営学の商学 5 分野についての「専門基礎教育ルーブリック」【資料 3-1-4】を作成し、コアとなる学修の到達目標を明示した。平成 30 (2018) 年度には、専任教員が任意の 1 科目についてルーブリックを作成し、令和元 (2019) 年には、「商学実習」担当者がルーブリックを作成し、シラバスへの添付も可能にして、これらの個別科目の学修の到達目標を明示することとした。

「コモンルーブリック」では、「知識」については「教養・倫理観」と「専門知識」の内容を、「技能」については「高度コミュニケーション」と「ビジネススキル」の内容を、「態度」については「批判的思考」と「他者尊重」の内容を 4 段階の到達レベルとして示すことで、ディプロマ・ポリシーを具体的な学修目標に結びつけることができるようにしている。このうち、「専門知識」に関しては、別に「補足説明」として、法律・経済・会計・マーケティング・経営という商学 5 分野における基本用語等を示し、また、「ビジネススキルの目安」を TOEIC、英検、日商簿記等について示している。併せて、「読書習慣の目安」も明示している。

授業科目の単位認定については、試験等により評価し、各科目のシラバスでその評価基準を示している。成績の評価は、平成 28 (2016) 年度より、S・A・B・C・D の 5 段階評価とし、D を不合格としている。それぞれの評価は、S が 100～90 点、A が 89～80 点、B が 79～70 点、C が 69～60 点、D が 59 点以下である【資料 3-1-5:履修等に関する規則】。

単位については、本学の授業を履修して取得するほか、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）加盟の大学等）での科目の履修による単位の取得を認めている。一部科目では資格取得による単位認定を行っている。

進級については、令和元 (2019) 年度の「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」で、GPA・取得単位数を基準とした進級要件を定めた【表 3-1-1】【資料 3-1-6：卒業要件・進級要件・退学等に関する規則】【資料 3-1-7：函館大学 GPA 運用規程】。

表 3-1-1 進級要件

	取得単位数	GPA
1 年次から 2 年次	1 年次に 24 単位以上	単年度 GPA が 0.75 以上
2 年次から 3 年次	1・2 年次合計で 62 単位以上	通算 GPA が 1.0 以上
3 年次から 4 年次	1・2・3 年次合計で 84 単位以上	通算 GPA が 1.0 以上

英語国際コースについては、令和元 (2019) 年度に、TOEIC スコア (IP、Bridge) による在籍要件を 2 年次生に設け、このスコアをクリアできない学生は、同コースの 3 年次に進級できず、他のコースに転属する場合は除き、原級留置となることとした【資料 3-1-8：英語国際コースの在籍要件に関する細則】。

卒業についても、「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」で、従来の要件に通算 GPA の基準を加えた新たな卒業要件を定めた。卒業については、従来、前述のディプロマ・ポリシーが学位授与の要件とする「所定の単位」について、学則第 10 条によって、「合計 124 単位以上を履修しなければならない」とし、その内訳（科目及び単位数）を【表 3-1-2】のように定めている。

表 3-1-2 学則第 10 条に定める履修すべき科目及び単位数

(1) 基礎教養科目
① 一般教養 人文・社会・自然を含め 22 単位以上
② 外国語 6 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 2 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

学則第 19 条は、卒業の要件について、「第 10 条に規定する単位を取得した上に、「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」【資料 3-1-5】に定める条件を満たさなければならない」とし、同規則では、その条件を、「共通課題Ⅰ」「共通課題Ⅱ」「共通課題Ⅲ」に合格すること」と「通算 GPA が 1.2 以上であること」とした。

学則第 10 条が定める上の科目のうち、「専門ゼミナールⅡ」と「英語特別演習Ⅱ」では、学修を総合的に評価する最終的な成果物として卒業論文を必修としており、担当教員は、「専門ゼミナールⅠ」、「英語特別演習Ⅰ」の選択のための資料で、卒業論文に求める要件を示している。

また、「共通課題Ⅰ」は、1 年次を対象に新聞記事のスクラップ作成とそれを基にしたテーマによる課題図書学修と学長・副学長が参加するグループ討議、「共通課題Ⅱ」は、2 年次を対象に商学各分野と英語に関する基礎知識を問う試験、「共通課題Ⅲ」は、3 年次を対象に読書を基にしたレポートと学長面談を課すものである。これによりディプロマ・ポリシーに定める知識・技能・態度の到達状況を総合的に判断している【資料 3-1-9：共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ要項】。

退学については、前述の「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」で、学期の GPA が 1.0 未満の学生に注意を、学期の GPA が 2 期連続で 1.0 未満の学生に警告を發し、学期の GPA が 3 期連続 1.0 未満の学生には退学勧告を行うこととしている。

以上の、単位認定基準、取得単位数と GPA による進級要件、従来からのディプロマ・ポリシーに基づく要件に新たに GPA の基準を加えた卒業要件、GPA に基づく「注意・警告・退学勧告」、そして、「コモンルーブリック」と「専門基礎教育ルーブリック」は、毎年度、全学生に配付する「学生生活の手引き」【資料 F-5】に掲載している。

③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

授業科目の成績評価・単位認定については、参照された資料をすべて科目ごとに保存し、

不服申し立て等があった場合に具体的な資料を基に対応できるようにしている。シラバスに「試験・レポート等に対するフィードバックについて」という項目を設けて、すべての科目でこのフィードバックについて記述することになっている。

また、学生の履修上限単位を1年間で40単位とした上で、シラバスには、「授業外の学修方法について」という項目を設けて、授業が必要とする授業外学修の内容と必要な学修時間の目安を明記し、学生が、授業外学修を計画的に行えるようにしている。

4年次に学生が作成する卒業論文については、平成30(2018)年より、中間報告会で発表することを必須としている。報告会では、学生は、5項目からなるレジュメを作成して発表し、これに、ゼミ・演習の担当教員とそれ以外の教員との2人が助言・アドバイスをするとする中間報告の組織的評価を行うことで、卒業論文の内容の向上を図っている。

以上のように、ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、新旧基準、卒業認定基準、修了認定基準を適切に定め、厳正に適用している。

(3) 3-1の改善・向上方策(将来計画)

令和元(2019)年度入学生から、GPA および取得単位を進級・卒業要件とする規則を適用しており、令和4(2022)年度にいわゆる完成年度を迎える。また、令和元(2019)年度からは在學生も含めて、出席率5分の4以上を単位認定要件としている。これらの施策によって、学生の成績、授業外学修時間が向上しているかどうかを、教学マネジメント組織である教育改善会議を中心として毎年度検証していく。

令和2(2020)年度には、卒業論文を、「専門ゼミナールⅡ」と「英語特別演習Ⅱ」の単位取得要件とせずに、これらの科目から独立した選択科目「卒業論文」を設置するカリキュラム改正を令和5年度に行うことを決定した【資料3-1-10:令和2年度第8回教授会資料 卒業論文に係るカリキュラム変更案】。

これは、大学での学修成果を総合的に把握する取り組みとしての卒業論文の作成を主要内容とする授業科目の設置は継続しながらも、多様な学生が入学する中で、卒業論文の水準を確保し、併せて、卒業論文に関する情報公表について大学として対応していくための改正である。なお、卒業論文の水準の確保のために、卒業論文とその最終口頭発表への評価は、指導教員を含む卒論評価ワーキンググループによって組織的に行うことも併せて決定した。学則、「函館大学アセスメント・ポリシー」の改定も必要となる大きな改革であるため、しっかりと準備して臨んでいく方針である。

3-2 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(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）

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

□教育目的を踏まえ、カリキュラム・ポリシーを定め、周知しているか。

3-1-①で述べた教育目的実現のために定めるカリキュラム・ポリシーについて平成 28（2016）年に改定を行い、「教育課程の編成」、「教育の内容と方法」、「学修成果の評価」の3つの観点から方針を定めて、ホームページに公表している。カリキュラム・ポリシーは、毎年度、全学生に配付する「学生生活の手引き」にも掲載している。以上のように、教育目的を踏まえ、カリキュラム・ポリシーを定め、周知している。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

函館大学のディプロマ・ポリシーは、「建学の精神と教育理念を体現する人を育成するため、知識、技能、態度のバランスのとれた円満な人格形成を目指す」とし、「所定の単位を修得し、以下に掲げる資質と能力を身に付けた者に対して、卒業を認定し学位を授与する」と述べて、その資質と能力を、「知識」、「技能」、「態度」という3つの観点から具体的に規定している。

「教育課程の編成」、「教育の内容と方法」、「学修成果の評価」の3つの観点から方針を定めたカリキュラム・ポリシーは、このディプロマ・ポリシーとの一貫性を有する内容で規定されている。

すなわち、カリキュラム・ポリシーは、「教育課程の編成」について、まず、「教養教育の授業科目を1～2年次を中心に配当し、豊かな知性と人間性を涵養するとともに、創造的で多様な価値観を醸成する」と定めている。これは、ディプロマ・ポリシーの「知識」での「豊かな教養と倫理観をもち、国際社会の一員としての責任を果たす」という規定とともに、同ポリシーの「技能」での「地域社会や諸外国とのコミュニケーション経験の発達」や「意思や感情を伝え合う高度な自己表現」、「態度」での「他者との積極的関わり」と「意思疎通の努力と相手への尊重」という規定をふまえたものである。

また、カリキュラム・ポリシーの「教育課程の編成」では、「商学の専門知識として5つの領域（法学分野、経済学分野、会計学分野、マーケティング分野、経営学分野）の授業科目を体系的に編成する」と定めている。これは、ディプロマ・ポリシーの「知識」での「法律、経済、会計、流通、経営等の商学に関する専門知識」という規定をふまえたものであるとともに、「技能」での「企業活動の現場でのビジネススキルの実践的活用」と、「態度」での「真理を追究する批判的思考」の基礎となる力を養成するものである。

次に、カリキュラム・ポリシーは、「教育の内容と方法」について、まず、「社会科学の精神を涵養するため、初年次から少人数の実習科目を編成するとともに、講義科目を含めた全ての授業科目において能動的学修を推進する」と定めている。ここでの「社会科学の精神」とは、ディプロマ・ポリシーの「知識」での「現実社会の諸課題の解決を図るための行動」、そして、「態度」での「真理を追究する批判的思考」と通底するものであり、また、その養成のために規定されている「少人数の実習科目の編成」と「能動的学修」という学修方法は、「技能」での「意思や感情を伝え合う高度な自己表現」の実践、「態度」での「他者と積極的に関わり、意思疎通のために努力を惜しまず、相手を尊重する」実践に

繋がるものである。

また、カリキュラム・ポリシーの「教育の内容と方法」では、「会計・情報機器・外国語等のビジネススキルの習得を目的とした授業科目や特別プログラムを編成し、理論だけでなく実践面からも教育を行う」としている。これは、ディプロマ・ポリシーの「技能」の「企業活動の現場で有用な基本的ビジネススキルの習得」という規定をふまえたものであるとともに、「態度」での「他者との積極的な関わり」や「意思疎通の努力」の会計・情報機器・外国語を通じた実践との関連をふまえ、そして、「知識」での「法律、経済、会計、マーケティング、経営等の商学に関する専門知識をもち、現実社会の諸課題の解決を図るために行動する」という規定との関連をふまえたものである。

最後に、「カリキュラム・ポリシー」は、「学修成果の評価」について、まず、ディプロマ・ポリシーが「知識」、「技能」、「態度」という三つの観点から規定していることに対応して、「授業科目ごとの単位認定試験に加え、学部としての共通試験を学年ごとに実施し、知識・技能・態度の評価を組織的に行う」としている。

また、併せて、ディプロマ・ポリシーが、「知識」において、「現実社会の諸問題の解決を図るために行動する」と述べ、「技能」においては、「地域社会や諸外国とのコミュニケーション経験を発達させる」とし、そして、「態度」では、「答えのない問題に取り組む哲学的姿勢」と「真理を追究する批判的思考」、及び、「他者との積極的な関わり」と「意思疎通の努力と相手への尊重」をあげることをふまえて、これらが求められる「4年次の卒業論文を学士課程としての最終的な成果物とする」としている。以上のように、カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性が確保されている。

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

カリキュラム・ポリシーに即した体系的な教育課程を編成し、実施しているか。

シラバスを適切に整備しているか。

履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。

前述のカリキュラム・ポリシーを踏まえて、平成 28 (2016) 年度にカリキュラムの大きな改編を行い(同年度入学の1年生から適用)、令和元(2019)年度に完成を見た。その上で、令和2(2020)年度に、必修科目について、学部必修科目・コース必修科目・コース選択必修科目という3種類の科目分類を設定して、コース別の授業科目編成の一層の体系化を図るとともに、一部科目の見直し(新設と統合を含む)、4技能育成の観点からの英語科目の見直しという部分変更を行った【資料3-2-1:令和元年度第10回教授会資料 教育課程2020年度からの変更案】、【資料3-2-2:令和元年度第8回教育改善会議資料 英語基礎教育の実施方針】。

カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成に関連して、令和元(2019)年度には、各授業科目とディプロマ・ポリシーとの対応関係を示すカリキュラム・マップを策定し、これを学生に明示することとした。これは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を確保したカリキュラム・ポリシーが、各授業科目にどのように具体化されているかを示すものである【資料3-2-3:カリキュラム・マップ 授業科目とディプロマ・ポリシーの対応表】。

1) 基礎教養科目

教養教育の授業科目については、一般教養科目として、1～2年次を中心に、人文・社会・自然の領域の様々な授業科目を配置して、それらの学修によって、知性と人間性を涵養し多様な価値観を醸成するとともに、特に令和2（2020）年度に新設科目として設置した「ビジネス数理Ⅰ・Ⅱ」などによって社会科学の学修の基礎となる思考力を養い、上位学年における、現代社会の諸課題に向き合った学修のための力を備えることを目指している。

基礎技能科目の「外国語」については、1～2年次の必修科目として、「英語リーディングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」と令和元（2019）年度に新たに追加した「英語実践Ⅰ・Ⅱ」を配当している（令和2（2020）年度に、「英語実践入門Ⅰ・Ⅱ」と科目名を変更）。

「英語実践Ⅰ・Ⅱ」、「英語実践入門Ⅰ・Ⅱ」は、全学生のTOEICスコアを向上させ、客観的な学修成果の指標の改善を図ることを目的としたもので、Ⅰ・Ⅱのいずれも単位認定要件としてTOEIC Bridgeの一定スコアを設定している。学生は、TOEIC Bridge試験を入学時（4月）及び当該授業科目の履修時に、大学の費用負担で受験することになる【資料3-2-4：平成30年度第12回教授会資料 授業科目「英語実践Ⅰ・Ⅱ」の新設について】。

英語科目としては、以上の他に、英語国際コースについては、1～2年次に、「英語リーディングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」「英語リスニングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」「英語スピーキングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」「英語ライティングⅠ・Ⅱ」「英文法Ⅰ・Ⅱ」を必修科目として、3年次に「英語実践演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」を選択必修科目として配当している。

以上の英語科目の他に、「外国語」科目として、「中国語Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」を全コースの選択科目として1～2年次に配当している。

基礎技能科目の「情報」については、「情報処理基礎演習Ⅰ・Ⅱ」を1年次の選択科目として、「コンピュータ基礎」を2年次の必修科目として配当している。前者の演習を選択科目としたのは、商業高校からの入学生など、一定の基礎技能を有している学生がいることをふまえたものである。

総合科目については、「体育」、「キャリア・デザインと自己表現」、文献により学修をすすめる方法を学ぶ「教養ゼミナール」1年次の必修としている。

このような「情報」の科目と総合科目の履修のうち、1年次の配当科目は、前述の「ビジネス数理」などの一般教養科目とともに初年次教育科目としての意義を持っており、当該科目の学修によって、情報機器やコミュニケーション、プレゼンテーションのスキル修得、論理的思考力、心身の健康維持・増進の知識・能力の修得、さらに、働くこと・職業についての意識の醸成をはかることで、次に述べる専門科目の確実な学修に繋がるようにしている。

2) 商学専門科目

商学の専門科目については、1年次に商学5分野（法学、経済学、会計学、マーケティング、経営学）の専門基礎科目を配当している。

2年次においては、商学5分野のナンバリング上位の基礎科目（「経営管理論」「経営組織論」「経営戦略論」「経営史Ⅰ・Ⅱ」「会計学総論Ⅰ・Ⅱ」「民法Ⅰ・Ⅱ」「企業分析論Ⅰ・Ⅱ」「マーケティング戦略論」「経済学Ⅱ」「流通論」「消費者行動論」「インターナル・ビジ

ネス・コミュニケーションⅠ」「グローバル・カルチャー・スタディーズⅠ」等)を、コース別の必修もしくは選択必修科目として配当して、基礎から上級への体系的学修を可能にしている。そして、3年次には、各学生の関心に応じて、より進んだ理論及び実践に関する科目を選択できるように配置している。

3) 教職課程

本学では教職課程を開設しており、中学校教諭一種免許状「社会」・「英語」、高等学校教諭一種免許状「商業」・「公民」・「英語」の教育職員免許状が取得可能となっている【資料3-2-5:函館大学教職課程に関する規則】。教職課程の履修を希望する学生は、教職課程履修届を提出後、受講登録料を納入する必要がある。また、4年次に履修する教育実習においては、教科指導能力を担保するため、「教育の基礎的理解に関する科目等」の中から所定の単位数以上を修得した上で、3年次末までに実習教科ごとに指定された外部民間試験に合格すること等を条件とした履修制限を課している。

4) 「商学実習Ⅰ・Ⅱ」、「専門ゼミナールⅠ・Ⅱ」、「英語特別演習Ⅰ・Ⅱ」

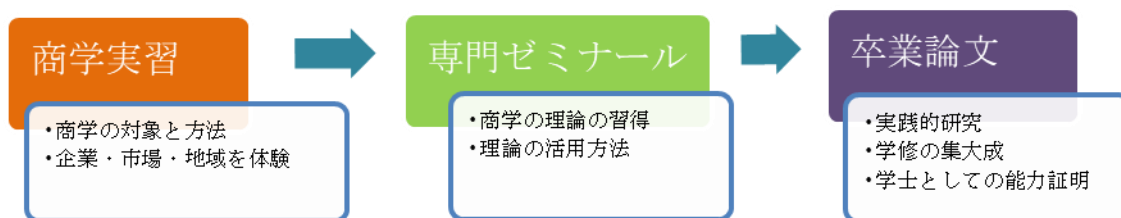
本学では、上に述べた基礎教養科目と商学専門科目での学修を踏まえて、社会科学の精神に基づく問題発見・解決能力の涵養のための科目を、各年次に配当している。

まず、1年次には「商学実習Ⅰ」を必修科目として配当している。「商学実習Ⅰ」では、地域課題について調査・研究する活動を通して、フィールドワークと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。

2年次には、1年次の「商学実習Ⅰ」に続き「商学実習Ⅱ」を必修科目として配当しており、1年次の学修をふまえて、より高い水準での地域課題についての学修が行われる。

以上の2年までの学修をふまえ、3・4年次には、「専門ゼミナールⅠ・Ⅱ」を配当し、理論面の理解を深めつつ、自ら課題を設定しての研究活動を行うこととしている。また、4年次の「専門ゼミナールⅡ」の単位認定には、この研究活動の成果を卒業論文としてまとめ、提出することを必須としている【図3-2-1】。また、3・4年次には、英語国際コースで学ぶ学生の演習科目として「英語特別演習Ⅰ・Ⅱ」を設置し、同様に、卒業論文を必須としている。

図 3-2-1



5) 共通課題

以上の他に、平成28(2016)年度から、新規の科目として「共通課題Ⅰ」「共通課題Ⅱ」「共通課題Ⅲ」をカリキュラムに加えた【資料3-2-6:共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ要項】。これら

は、1年から3年の各学年の全員の必修科目で、いずれの科目においても、学生には、課題もしくは試験での合格が求められ、卒業にとっての必須の要件となる。

1年次配当の「共通課題Ⅰ」は、費用大学負担で購読する新聞記事のスクラップ作成と記事内容を要約して考察を加えるレポート作成課題と、指定したテーマに関連した読書とレジュメ発表及び学長・副学長をファシリテーターとしたグループ・ディスカッションである。

2年次配当の「共通課題Ⅱ」は、商学5分野—法律・経済・会計・流通・経営—の基礎知識に関する各分野50題ずつ合計250題の問題、及び、英語分野230題（専門用語150語、一般用語80語）を予め公開して、商学各分野から10題、英語分野から20題を出題し、60%以上の正答率で合格とするものである。

3年次配当の「共通課題Ⅲ」は、教職員が推薦する図書を読んで人間性の向上を図るとともに、「どんな本を読んできたか」という就職活動での質問に答えられることを目的としたもので、学生は教職員が選んだ「函館大学の50冊」から1冊を読んでレポートを作成し、10月の学長との面談で合否が決定する。

これらの「共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」は、本学独自のアセスメントテストとしての意味を持っており、この点については3-3で述べる。この科目は合否のみの判定で単位は付与していない。

6) 授業回数（セメスター制）

授業科目については、演習科目と実技科目を除いて通年科目を廃して、前期・後期それぞれ15回で完了するものとし、学生にとって学修活動とその成果の関係がより明確になるようにしている。

7) 履修登録単位の下限・上限

単位実質化の観点から次の表のように履修下限・上限単位を引下げるとともに、平成28（2016）年度に策定したナンバリングを踏まえて年次配当を見直し、学生が授業外学修を含めて適切な学修計画を立てられるようにした。

表 3-2-2 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	
		企業経営コース・ 市場創造コース	英語国際コース
1年次	40	32	34
2年次	40	32	34
3年次	40	32	34
4年次	40	12	12

8) シラバス

シラバスは令和元（2019）年度から学生 Web システムに掲載しており、一般の方もアク

セス可能である【資料 3-2-7：大学ホームページ <https://cj-web.hakodate-u.ac.jp/campusweb/slbssrch.do>】【資料 F-12】。シラバスには、各授業科目について、授業の方法（授業区分）、授業内容、年間（半期）の授業計画、到達目標、評価方法、実務経験のある教員による授業科目についてはその旨などの事項を掲載している。また、シラバスのダイジェスト版を刊行物「キャンパスガイド 学生生活の手引き」に掲載し、年度初めの4月に学生へ配布している。

評価の基準に関しては、「函館大学コモンルーブリック」として刊行物のシラバスに記載するとともに、ホームページ(<http://www.hakodate-u.ac.jp/information/>)で公開している。さらに、「専門基礎教育ルーブリック」を教科群（法学分野・経済学分野・会計学分野・マーケティング分野・経営学分野）ごとに定め、刊行物のシラバス及びホームページで公開している。

9) リメディアル教育

前述したような教育課程に基づいて学生が4年間の学修活動をスムーズに進められるよう、入学時の学生の基礎学力をふまえて実施されるものにリメディアル教育がある。

具体的には、まず、入学時の「SPI 適性検査」（言語・非言語に関するテスト）に基づいて平成27（2015）年度から実施した、成績下位の学生への学修相談員（非常勤講師）による週1コマの個別指導教育がある。そこでは、学生との個別面談を通じて、漢字検定のテキストや新聞コラム欄の読解など、学生ができるところから着実に勉強に取り組むよう指導し、学修に向けた姿勢の改善を図っている。令和元（2019）年度からは、この個別指導教育に加えて、新たに、「共通課題個別指導」と「TOEIC 基礎講座」を実施した【資料 3-2-8：令和元年度第7回教授会資料 リメディアル教育実施要領】。

「共通課題個別指導」は、3年次当初時点での共通課題Ⅰ・Ⅱの不合格者を対象に（4年生含む）、学長・副学長による学修相談を行うものである。

「TOEIC 基礎講座」は、入学時の TOEIC Bridge において所定の点数未滿の学生リストに基づいて対象学生を決定し、学長による学修カウンセリング、学長及び TOEIC サポーターによる「英語学びかた講座」、TOEIC サポーターによる学修相談を行うものである。

以上のように、カリキュラム・ポリシーに即した体系的な教育課程を編成し、実施しており、シラバスを適切に整備している。さらに、履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われている。

3-2-④ 教養教育の実施

□教養教育を適切に実施しているか。

本学は、主に教育改善会議において、教養科目においても不断の見直しを行い、教務委員会において具体的な改善案を作成して、実行に移している。

具体的には、令和元（2019）年度には、社会科学的思考の基盤となる数学の学修のために、既存の授業科目の期末試験で数学の問題を出題することとし、その科目を社会調査とした。さらに、令和2（2020）年度には、数学の科目として、「ビジネス数理Ⅰ・Ⅱ」（1年次配当の必修科目）、「統計学」と「微分・積分」（2年次配当の選択科目）を新設した【資

料 3-2-9：令和元年度第 5 回教育改善会議資料 数学必修化に係る教育課程の見直しについて】。

初年次教育科目である、「教養ゼミナール」「キャリア・デザインと自己表現」も、教育改善会議での検討を踏まえて設置されている。特に、「キャリア・デザインと自己表現」は、従来「キャリア・プランニング」と「スピーチ・アンド・プレゼンテーション」という 2 科目で行っていた授業内容の重複部分を見直して、令和 2（2020）年度に 1 科目として新設したものである【資料 3-2-10：令和元年度第 7 回教育改善会議資料 教育課程の見直しについて】。

以上に加えて、3-2-③-5)で述べた「共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」のうち、「共通課題Ⅰ」（新聞記事のスクラップ作成とそれに基づくテーマに関する読書及びグループ・ディスカッション）と「共通課題Ⅲ」（教職員の推薦図書についてのレポート作成と学長面談）も、本学独自の教養教育の取り組みとして、教育改善会議でその内容を見直しつつ行っているものである。以上のように、教養教育を適切に実施している。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

アクティブ・ラーニングなど、授業内容・方法に工夫をしているか。

教授方法の改善を進めるための組織体制を整備し、運用しているか。

教授方法の工夫については、以下のような取り組みを行っている。

1) 授業公開と FD 研修会

教授方法の改善を進めるために、FD 委員会によって相互授業公開と FD 研修会を行っている。

相互授業公開は、平成 27（2015）年度には 8 人の専任教員、平成 28（2016）年度には 9 人の教員について実施し、平成 30（2018）年度から二巡目の実施となり、その上で、令和元（2019）年度からは、新たに、附属校との連携授業公開として、本学公開授業に本学教員に加えて附属高校教員が、附属高校公開授業に本学教員がそれぞれ参加する形で実施している。

令和 2（2020）年度は、後期に本学が 3 科目の授業公開を実施し、附属高校 2 校はそれぞれ 4 科目の授業公開を実施して、双方の教員が参加した【資料 3-2-11：令和 2 年度第 7 回教授会資料 令和 2 年度後期 相互授業公開の実施について】【資料 3-2-12：令和 2 年度第 7 回教授会資料 令和 2 年度附属高校との相互授業公開について】。

令和 2 年度の FD 研修会では、授業方法に関わるテーマのものとして、「授業における“話し方”について」（第 1 回）、「ICT を活用した授業運営について」（第 3 回）、「PBL 授業の質向上について」（第 5 回）という 3 回の研修会を実施した【資料 3-2-13：令和 3 年度第 1 回教授会資料 令和 2 年度 FD 委員会総括】。

2) 授業評価アンケート

授業評価アンケートは、学生による授業評価を毎年前後期の 2 回実施し、結果を各教員にフィードバックするとともに、授業を担当する全専任教員が、「授業改善コメント」を作成し、学務課がこれをファイリングして学生の閲覧を可能にする制度である。

この取り組みについては、平成 28（2016）年度に、評価表の項目・内容の見直し、集計方

法の改善（各設問の全学平均の算出による相対的評価の確認等）、学生へのフィードバック方法の改善（学生 Web システムへの改善コメントと当該授業アンケート結果のアップ）、結果の冊子形式での教員への配布、教員間での評価結果の共有、アンケート実施規程の整備などの見直しが行われた【資料 3-2-14：令和 2 年度第 5 回教授会資料 令和 2 年度前期授業評価アンケートの実施について】【資料 3-2-15：令和 2 年度第 7 回教授会資料 令和 2 年度前期授業評価結果報告及び改善コメントの提出依頼について】。

3) アクティブ・ラーニング

地域課題をとりあげて、その解決のための学修活動を、学生自身によるアクティブ・ラーニングとして行う追求する科目が、**3-2-③-4** で述べた「商学実習Ⅰ・Ⅱ」である。同科目でのアクティブ・ラーニングという学び方をより高度なものにするために、商学実習担当者会議において、「商学実習Ⅰ・Ⅱ」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。

この掲示板での議論をふまえて、平成 29（2017）年度には、商学実習Ⅱのプレゼン大会の評価基準が見直され、プレゼンにおける課題設定や問題意識・研究の意義の明確さ、先行研究・研究方法の学修、学外での発表の有無といった評価の観点を組み入れられた。これは、アクティブ・ラーニングの一層の高度化に寄与するものであり、令和元（2019）年度のプレゼン大会も、この新たな評価基準によって実施された【資料 3-2-16：令和 2 年度第 11 回教授会資料 商学実習Ⅱプレゼン大会・評価結果】。

その上で、令和元（2019）年度には、「商学実習Ⅰ・Ⅱ」の各担当教員が当該科目のルーブリックを作成した。これは、本学におけるアクティブ・ラーニングの中心科目である「商学実習」の一層の「質の向上」をはかるために、その評価基準を明確化することを目的としたもので、シラバスへの添付が可能となっている【資料 3-2-17：商学実習Ⅰ・Ⅱルーブリック 寺田クラス】。

アクティブ・ラーニングとは、「学修者の能動的な学修への参加をとり入れた授業・学修法の総称」であり、本来、「商学実習」という課題解決型学修（PBL）を中心とした授業にとどまることなく、講義形式などその他の様々な授業でも実践し得る学び方である。そこで、令和 2（2019）年度には、シラバス項目に、「アクティブ・ラーニングの内容」という項目を追加し、全授業科目において記述することにした【資料 3-2-18：令和元年度第 10 回教務委員会資料 シラバスへの「アクティブ・ラーニング」に関する項目の追加について】。以上のように、アクティブ・ラーニングなど、授業内容・方法に工夫をしている

教授方法の改善を進めるための組織としては、函館大学各種委員会規程に基づく、FD 委員会がある。令和 2（2020）年度において、FD 委員会は、前述のように相互授業公開や「授業における“話し方”について」をテーマにした FD 研修会などを実施した【資料 3-2-13：令和 3 年度第 1 回教授会資料 令和 2 年度 FD 委員会総括】。

以上のように、教授方法の改善を進めるための組織体制を整備し、運用している。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和 3（2021）年以降は、現在の新カリキュラムによる教育課程を滞りなく実施すると

ともに、必要に応じて適宜見直しを図っていく方針である。教授方法の工夫については、平成 27 (2015) 年度継続して実施され、平成 30 (2018) 年度には付属校との連携公開授業へと拡充された授業公開の取組みについて、これらを引き続き実施するとともに、情報の共有化や優れた改善事例の紹介など一層の活用を図っていく。

3-3 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

(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)

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

□三つのポリシーのうち、特にディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果を明示しているか。

□学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先の企業アンケートなどを実施し、大学が定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価しているか。

1) アセスメント・ポリシーの策定

三つのポリシー (ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー) を踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用の活動を行うために、令和元 (2019) 年度に、以下のような「函館大学アセスメント・ポリシー」を策定した。

・「函館大学アセスメント・ポリシー」

アセスメント・ポリシーとは、学生の学修成果の評価 (アセスメント) について、その目的、達成すべき質的水準及び具体的実施方法などについて定めた大学の方針です。

函館大学では、三つのポリシー (ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー) および教育環境、教育方法の検証と改善を行うため、以下のとおりアセスメント・ポリシーを定めます。

1. 学生個人レベルの学修成果の評価

- ・授業科目の単位認定においては、担当教員はシラバスに到達目標と評価基準を明記し、大学は組織的にシラバスの妥当性や成績評価の分布を検証する。
- ・在学生を対象とした各種調査やヒアリングを定期的に行い、学生の学修成果を定性的に把握する。

2. 教育課程レベルの教育成果の評価

- ・ディプロマ・ポリシーに基づき学部および専門科目の領域ごとに到達目標をルーブリックとして定める。
- ・ルーブリックに基づき、学年ごとに実施する共通課題、及び卒業論文により、知識・

技能・態度の評価を組織的に行う。

3. 機関レベルの教育成果の評価

- ・外部の検定試験やアセスメントテストを通じて、他大学学生と比較した本学の学生の到達度を客観的に把握する。
- ・学外を対象とした各種調査やヒアリングを定期的を実施し、教育機関としての本学の評価を定性的に把握する。

2) シラバスチェックと成績評価の分布の検証

全ての授業科目のシラバスの作成に際しては、2月に、作成に際して求められる要件を教務委員会が全教員に明示し、そして、作成されたシラバスが実際に要件を満たしているかを教務委員会がチェックし、シラバスの改善が必要と判断した授業科目の担当教員にはシラバスの修正を求めている。

授業科目の成績分布については、4月に、教育改善会議で、授業系統別（商学専門、一般教養、外国語、教職、情報、その他）、開講時期別（前期、後期、通年、集中）、履修人数別（10人きざみ、最多101人以上）、専任・非常勤別などでの成績分布について検証し、さらに、教員別の履修登録者数・GPA・合格率についても検証している【資料3-3-1：令和3年度第1回教育改善会議資料 令和2年度成績分布分析について】。

3) ルーブリックの策定、及び、「共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」と卒論の組織的評価

本学では、ディプロマ・ポリシーに基づいた学部及び専門科目の領域ごとの到達目標を示すものとしてルーブリックを定めている。平成27（2015）年度に「コモンルーブリック」及び「専門基礎教育ルーブリック」を策定し、平成29（2017）年度からは個別科目のルーブリックの作成を行い、平成30（2018）年度は全ての専任教員が1科目以上の個別科目のルーブリックを作成し、令和元（2019）年度には、「商学実習」担当教員が「商学実習Ⅰ・Ⅱ」のルーブリックを作成した【資料3-3-2：令和元年度第10回教務委員会資料 商学実習のルーブリック作成について】。

「コモンルーブリック」は、ディプロマ・ポリシーをふまえて、「教養・倫理観・責任」、「専門知識」、「高度コミュニケーション」、「ビジネススキル」、「批判的思考」、「他者尊重」という6つの評価基準について、本学学生に求められる到達度を、レベル0からレベル3の4段階で示したものである。

「専門基礎教育ルーブリック」は、法学、経済学、会計学、経営学、マーケティング・流通という商学5分野について、1～2年次に配当される授業の学修内容を中心に本学学生に求められる到達目標を、「知識」「技能」「態度」という三つの観点から、レベル1～レベル3の3段階で示している。

個別科目のルーブリックは、平成29（2017）年度は3～4年次配当の発展科目についてルーブリックを作成して学生に示すという方針の下で、商学5分野各1科目ずつが作成対象とされ、平成30（2018）年度は、配当年次を問わず、全専任教員が1科目以上の個別科目のルーブリックを作成することとした。

令和元（2019）年度に作成した「商学実習Ⅰ・Ⅱ」のルーブリックは、本学におけるアクティブ・ラーニングの中心科目である「商学実習」の一層の「質の向上」をはかるために、その評価基準を明確化することとしたものである。

このようなルーブリックの策定をふまえて、本学では、本学独自のアセスメントテストとして、平成 28 (2016) 年から 1 年次に課す「共通課題Ⅰ」、平成 29 (2017) 年からは 2 年次に課す「共通課題Ⅱ」、平成 30 (2018) 年からは 3 年次に課す「共通課題Ⅲ」をそれぞれ設けている（共通課題については 3-2-③-5）で詳述済）。

学士（商学）としての学修の具体的成果物として位置付けている卒業論文については、平成 30 (2018) 年度から、複数の「専門ゼミナールⅡ」及び「英語特別演習Ⅱ」が合同で行う卒論中間報告会を開始した（7 月）。その実施要領では、「報告の項目」に対応した「評価の観点」を示し、それに基づいて複数名の教員がアドバイスをを行うことにして、卒論の評価を担当教員任せにせず、組織的に行う試みを加えている。

4) 外部のアセスメントテストの実施

平成 29 (2017) 年度から、卒業時における学修成果を把握することを目的に、4 年次生に河合塾グループの KEI アドバンス社の「PROG テスト」の受験させることを実施している。

このテストは、大学での学修を基にした問題解決能力と言語・非言語処理能力を問うリテラシーテストと対課題基礎力・対人基礎力・対自己基礎力を問うコンピテンシーテストからなるもので、知識の習得・活用能力とコミュニケーション・行動力を評価することを目的としている。

平成 30 (2018) 年度からは、大学での学修成果を判定するための基礎調査として、以前から実施してきた入学時の「SPI 適性検査」に加えて、到達度テスト（リクルート社のスタディサプリに付属するテスト）を実施した。これは、推薦入試で学力試験を受けず、学修状況を必ずしも把握できていない新入生が存在したため、その結果を、①学力の不足する学生の把握と指導、②入学後の学修成果を評価する際のベース、③入試制度の問題点の把握などに活用した。なお、令和 3 (2021) 年度からは、入試で全受験生に課された学力試験の結果を利用できるため、上記の入学時の試験は実施しないこととしている。

5) 学修行動調査

平成 27 (2015) 年度より、学生の学修に関する調査活動として、全学生に記名式で回答を求め、学修の状況とそれに繋がる学修動機、さらに、学生の生活習慣・実態を調査する「学修行動調査」を、IR 委員会の所管で実施している。

その後、令和元 (2019) 年度には、「学生満足度調査」等での調査項目との重複がある中で、調査の目的を、授業外学修時間を中心に学生の学修状況を把握することに絞り、調査項目もそれに併せて見直した。また、併せて、調査に関する作業の効率化を図る観点から Web システムでの調査に変更し、同時に、同一年度内での変化を把握できるように、年 2 回（前後期末）実施することとした【資料 3-3-3：令和元年度第 5 回教授会資料 学修行動調査の質問項目変更と Web での実施について】。

令和 2 (2020) 年度前期調査においても引き続き見直しを行い、新たな調査項目として、学生の成長実感を測る質問として、ディプロマ・ポリシーが掲げる「知識」「技能」「態度」についての到達度を、学生自身に自己評価させる質問を追加した【資料 3-3-4：令和 2 年度第 5 回教授会資料 2020 前期学修行動調査 設問内容】。

6) 学生による授業評価

前・後期末の年2回全科目を対象に学生による授業評価アンケートをFD委員会の所管により実施している。

これは、開講しているすべての科目で学生に授業の内容等についてアンケートを行うもので、平成28(2016)年度よりアンケート項目を変更し、全授業科目に共通する質問項目と、PBL授業である「商学実習」に限定した質問項目(後期に実施)を設定して、学生から回答を得るように改善した。

7) 資格試験に対する取組み

平成29(2017)年度から、特定の資格取得のための試験を、学生の費用負担なしに受けられる機会を設けている。

平成29(2017)年度には、2年生全員を対象にしたTOEIC IP(Listening & Reading)受験制度を開始した。初年度は「英語リーディングⅣ」という授業科目の中で実施したが、平成30(2018)年度以降は、授業科目と切り離して実施している。

平成30(2018)年度には、「簿記原理」を履修する1年生を対象に、学生の費用負担が無い日商簿記3級の受験を開始している。

令和元(2019)年度には、上述のTOEIC IPに加えて、単位認定要件としてTOEIC Bridge(Listening & Reading)の一定スコアを設けた「英語実践Ⅰ・Ⅱ」(令和2(2020)年度に「英語実践入門Ⅰ・Ⅱ」と科目名を変更)を1・2年次必修科目として設置した。学生は、TOEIC Bridge試験を入学時(4月)及び「英語実践Ⅰ・Ⅱ」の履修時に受験することになる。

これらは、学修の動機付けと学修意欲の向上を図り、資格取得という客観的な学修成果の指標の改善を図るとともに、学修成果の客観的評価、授業科目の単位認定の客観的な検証に活用することを目的としている。

8) 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う他、過去3年の卒業生が就職した企業に対し、毎年アンケートを行っている。【資料3-3-5:令和2年度企業アンケート調査結果】

9) SLシート

平成30(2018)年より、1年次の学生が、毎日の学修時間を、スマートフォンを通じて「OneDrive」(学園が利用しているマイクロソフト社のサービスの一つ)に登録する制度を導入した。入学1年目という時期の学生の学修習慣の定着をはかるとともに、1年生の学修時間の把握を行うことが目的である。

以上のように、三つのポリシーのうち、特にディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果を明示し、学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先の企業アンケートなど実施し、大学が定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価している。

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

□学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしているか。

1) 成績評価の結果

教育改善会議ではセメスターごとに授業科目ごとの成績分布を集計している。担当教員の成績評価の分布（履修者、不合格者、GPの平均）をもとに、成績評価が相対的に甘い可能性のある教員については、大学教員等人事評価の面談時に、学長が数字に基づいて説明し、適切な成績評価が行われているか確認している。

2) アセスメントテストの結果

本学独自のアセスメントテストである「共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」については、毎年度、前年度の実施結果をふまえて、教育改善会議においてその内容・問題の妥当性を検証し、必要な見直しに関する情報を、問題の作成教員、課題の実施に関する教職員にフィードバックする体制をとっている。

「共通課題Ⅰ」については、令和元（2019）年度に一部内容を見直し、当初の新聞記事の内容の要約と考察を行うレポートを、新聞記事に基づくテーマに関連した読書・発表と、学長・副学長をファシリテーターとしたグループ・ディスカッションに変更した。また、「共通課題Ⅱ」の問題については、毎年度、年度末に見直しを行い、見直しが必要とされた分野については、問題作成教員にその情報をフィードバックすることとしている。そして、「共通課題Ⅲ」については、前年度の学生の図書選択結果と学長面談の結果をふまえて、図書リストの見直しについて検討し、検討結果は図書を推薦した教職員にフィードバックし、新たな図書の推薦を求める体制をとっている。また、平成29（2017）年度から実施している外部のアセスメントテストである「PROGテスト」の結果は、5月頃に教授会に報告され、関係各部の教育事業改善への活用を促している。

令和2（2020）年度の「PROGテスト」の結果は、コンピテンシーの各項目が、4年生の大学平均・文系平均・商学部平均のいずれをも上回り、他方、リテラシーでは、言語処理能力が、大学平均と商学部平均とほぼ同水準で、文系平均をやや上回った。他には、情報分析力が、大学平均・文系平均を少し下回ったが、商学部平均とほぼ同水準であった。

この「PROGテスト」の結果の教授会報告では、このリテラシーのいずれの項目も、令和元（2019）年度までは、四年制の大学のすべての平均（大学平均、商学部平均、文系平均）を下回っており、令和2（2020）年度の上記の変化は、本学4年次生のリテラシーの向上を示していると考えられることを報告して、関係各部での教育事業改善の基礎データとしての活用を促した【資料3-3-6：PROG全体傾向報告書（2020）】。

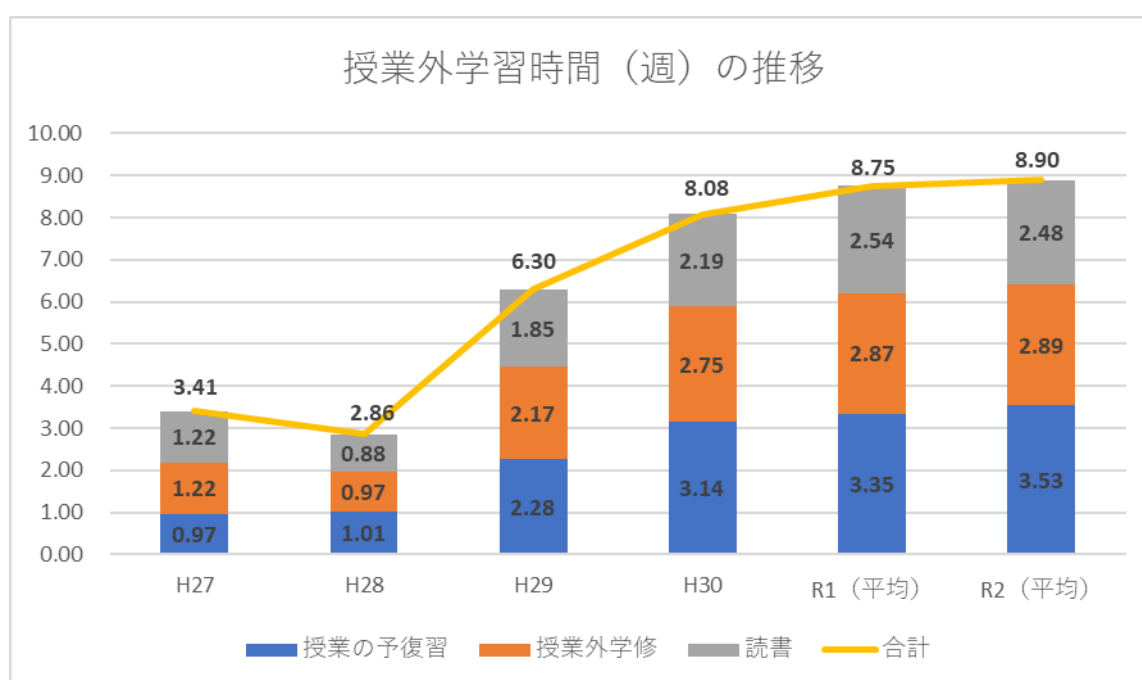
3) 学修行動調査の結果

令和2（2020）年度前期の学修行動調査は、7～8月に実施し、387人中、87.9%の340人が回答した【資料3-3-7：令和2年度第3回IR委員会資料 令和2年度前期学修行動調査結果報告】。また、令和2（2020）年度後期の調査は、12～1月に実施し、386人中、82.6%の319人が回答した。

その調査結果は、IR 委員会から教授会に報告されて、関係各部での教育事業改善の基礎データとして活用されている。特に、その報告では、学生の学修時間に関する調査結果について、本学の教育事業の成果を集約的に示す指標として重視して、平成 27（2015）年度以降の推移を含めた結果をフィードバックしている。

平成 28（2016）年度以降、授業の予復習時間・授業外学修時間・読書時間の合計（前後期の平均）は、一貫して増加している。なお、【図 3-3-1】は、令和 2（2020）年度前期の調査から、前年までの設問にあった「全くしていない」（＝0 時間）と「0～3 時間」という「0 時間」が重複する選択肢の前者を削除する変更を行ったため、これによる学修時間増加の影響を減ずるために、授業の予復習、授業外学修、読書のいずれでも「全くしていない」者が前年度と同じ割合で存在していると仮定して学修時間を算出している。

図 3-3-1



平成 28（2016）年度には 1 年生に「共通課題Ⅰ」を、平成 29（2017）年度には 2 年生に「共通課題Ⅱ」を、平成 30（2018）年度には 3 年生に「共通課題Ⅲ」と 4 年生に卒論中間報告会での発表を課し、さらに、令和元（2019）年には「共通課題Ⅰ」の内容を見直して読書とグループ・ディスカッションを加えるなどの教育課程上の新たな取り組みを行っている。また、この他に、全ての授業科目のシラバスに「授業外の学修方法について」という項目を設けて、授業外学修の具体的な内容と必要な学修時間の目安を示している。

学修行動調査結果の教授会への報告では、このような本学の教育課程上の各種の取り組みが、前述のような学修時間の増加に効果を持ったと考えられるとして、この流れをさらに確固としたものとする教育事業の改善を促している。

令和 2（2020）年度前期の調査から新たに実施した、ディプロマ・ポリシーについての到達度の自己評価は、「知識」「技能」「態度」のいずれにおいても、学年が上がるごとに到達度の自己評価も高くなっている。大学での学修の積み重ねが到達度の上昇に繋がる傾向

を見てとることができる。また、「知識」「技能」より「態度」の自己評価がやや高い傾向、及び、前期より後期の自己評価が高い傾向も見られる【資料 3-3-8: 令和 3 年度第 1 回 IR 委員会資料 令和 2 年度後期学修行動調査結果報告】。

4) 学生による授業評価

学生による授業評価のアンケート結果は、全体集計を教授会に報告するとともに、全授業科目のアンケート結果を全教員に配布している。教員は、アンケート結果を受け、改善コメントを作成し、翌年度の授業改善に努めている。改善コメントは、アンケート結果とともに、学内 Web サイトに載せられて、学生が閲覧できるようになっている。この評価結果は、大学教員等人事評価においても参考にしている。

5) 資格試験の結果

教学マネジメントにおいて求められる客観的な学修成果の指標として、資格試験の受験を学生個人に任せるのではなく、学校として一斉受験を学生に義務付け、そのスコアを分析して教育改善会議の基礎データとしている。現在は TOEIC Bridge IP 試験（1～2 年次で計 3 回）、TOEIC IP（2 年次）、日商簿記検定 3 級（1 年次）を、大学を会場にして受験させている。

6) 企業からの調査結果

定期的な教職員による企業訪問の際に行っている就職先企業における卒業生の評価に関する情報や毎年行っている本学卒業生が就職した企業に対するアンケートの結果は共有して学生指導に活かすとともに、教育目標の達成状況を確認するための資料としている。この調査では、現在まで大きな問題は指摘されていない【資料 3-3-5: 令和 2 年度企業アンケート調査結果】。

7) SL シート

SL シートの入力状況は、担任（「商学実習」担当教員）が把握し、未登録及び学修時間の少ない者について厳しく指導するとともに、学務課が月ごとに集計した資料が教授会に提出され、学生指導のために活用されている。

以上のように、学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしている。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学が、教育事業の成果を集約的に示す指標として重視してきた学修時間の増加という課題で、令和 2（2020）年度の調査結果でも、前年までと同様に着実な前進を確認することができた。この傾向をさらに継続させ、一層の成果へと繋げていく。

令和 2（2020）年度前期に初めて実施したディプロマ・ポリシーについての到達度の自己評価に関する調査からは、学年が上がるごとに到達度が高くなる傾向が見られ、大学の学修の積み重ねが到達度の上昇に繋がっている傾向を見てとることができる。しかし、到達度自体は、卒業年の 4 年次で、「知識」「技能」「態度」のいずれも 60%程度であり、

学修時間の増加と同様に、引き続き到達度を高める意識的取組を行っていく。

そうした取り組みとしては、まず、学修時間の増加も、ディプロマ・ポリシーの到達度の上昇も、本学の教育活動の総合的な結果であるという見地に立って、「共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」や卒論中間報告会、また、大学の費用負担による TOEIC 受験や日商簿記検定受験制度を含む教育課程のすべてにおいて、その確実な教育活動を実践するとともに必要な見直しを的確に行っていく。

1年次に対する SL シートによる学修時間把握及び全学年に対する学修行動調査による学修時間の把握を、学生に対する有効な指導へと結びつけていくことも必要であり、特に、そうした指導を、担任によるものの他に、副学長、そして、学長による指導など複数のレベルで重層的に行っていく。

また、学修成果の把握のための「PROG テスト」は、引き続き実施し、IR 委員会で問題点とその原因の検討を行い、その改善を図っていく。

さらに、入学試験の結果を基に、教育改善会議を中心として基礎学力の不足を解消する方策について検討し、入学前教育、リメディアル教育、初年次教育科目という教育活動について、その連続性と関連を重視しながら、一層の改善・見直しを行っていく。

以上のように、学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしている。

【基準3の自己評価】

平成 27 (2015) 年度以降、本学は、数多くの教育改革の施策に取り組んできた。平成 27 (2015) 年度には、本学の使命・目的にもとづいて三つのポリシーの見直しを行い、本学が果たすべき役割を内外に明らかにした。また、ディプロマ・ポリシーと有機的に関連する「コモンルーブリック」及び「専門基礎教育ルーブリック」を策定し、平成 29 (2017) 年度からは個別科目のルーブリックの策定も進め、さらに、令和元 (2019) 年度には、カリキュラム・マップを作成して、ディプロマ・ポリシーと個別の授業科目との関係を明確にした。

平成 28 (2016) 年度からは、新たなカリキュラム・ポリシーに基づいて、カリキュラムの改編を行い、その上で、本学独自のアセスメントテストである共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲや「PROG テスト」、卒論中間報告会、そして、TOEIC IP・TOEIC Bridge や日商簿記検定などの本学費用負担による資格試験受験などの新たな教育事業を実施し、さらに、IR 委員会による学生生活満足度調査及び学修行動調査と、教育改善会議による教養教育を含む全教育課程についての検証・見直しなど、学修成果の点検・評価のための諸制度を構築してきた。これらの取り組みを今後も着実に実施し、さらなる改善を図っていく。

卒業論文の作成を「専門ゼミナールⅡ」・「英語特別演習Ⅱ」の単位認定要件とせずに、独立した選択科目「卒業論文」で作成するカリキュラム改正を決定し、これを、令和 5 (2023) 年度の 4 年次生から適用することとした理由は、卒業論文作成という取り組みを行う授業科目は引き続き設置しながらも、多様な学生が入学する中で、卒業論文の水準を確保し、併せて、卒業論文に関する情報公開について大学として対応していくためである。また、これに関連して、「カリキュラム・ポリシー」及び「函館大学アセスメント・ポリシー」についても、その改定を行うことを決定した。大学として、大きな改革となることから、そ

の実施に向けて十分な準備を行っていく。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(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）

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

□学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が整備されているか。

平成 26 (2014) 年度までの体制では、教育研究に関する意思決定機関として教授会を位置づけていた。平成 27 (2015) 年 4 月からの学校教育法等の改正の施行にともない、平成 27 (2015) 年度からは、教授会は決定権限者である学長に意見を述べる場となることを受け、独断専行にならないようなリーダーシップの適切な発揮ができるよう、法人の各校も含めて所属長の役割を明確にした。

所属長である学長は、年度の事業計画の策定にあたり中期経営計画を踏まえて「所属長方針」を示し、当年度の教育及び経営の方針を明確にしている。これにより、教職員は学長の方針に沿った内容を実施しやすくなっており、いわゆるボトムアップでの組織的活動ができるようになってきている【資料 4-1-1：平成 26 年度第 2 回所属長会議資料 事業計画書の見直しについて】。

学長が年度当初に定めた「所属長方針」に基づき、各部長が事業計画を策定する。部長は所管する委員長を監督し、その進捗状況は定期的開催する部長会議にて学長に報告されている。各々が起草した事業計画は、平成 30 (2018) 年度より新たに設置した学長室スタッフ会議において精査され、当初予算書とともに理事会へ上程される。

このような仕組みによって、学長は各部門における状況を的確に把握し、方針の徹底や細部の確認など管理業務を行っている。

学部長は学長を補佐し、本学の基本的な業務である「入試」「学生」「教務」「就職」「図書館」「国際交流」「地域連携」の 7 委員会の所管業務について部長の相談を受けている。学長はそれらを統括しつつ、「FD」「IR」「チーム支援」「アドミッション・オフィス」「プラットフォーム推進」といった特別委員会を直轄し、業務を効率的に分担している【資料 4-1-2：令和 2 年度函館大学校務分掌組織図】【資料 4-1-3：平成 27 年度以降の学長直轄組織について】。

平成 29 (2017) 年度からは副学長を任命し、学長の業務を補佐している。特に重点課題としている FD の充実と規律ある授業を推進しつつ、行事や渉外において学長の代理を務め

て学長の負担を軽減している。

教授会は月1回を定例として学長が招集しており、学長が議長となり議事を進行している。教授会において意見を聞いた上で、学長の決定が周知されている。

また、研修においても学長が講師となってリーダーシップを発揮している。平成28(2016)年度以降毎年、SD(Staff Development)研修会にて、学長が「大学の質保証」について講話している【資料4-1-4：令和2年度函館大学SD研修計画】。

加えて、平成27(2015)～31(2019)年度にかけて実施した高大接続研修「読解力向上プロジェクト」でも全体研修会の講師を学長が努め、大学のみならず付属高校も含めて方針を示しリーダーシップを発揮している【資料4-1-5：令和元年度高大接続研修読解力向上プロジェクト全体研修会資料】。

すでに述べたとおり、学長は「所属長方針」をもとに事業計画の作成を指示しており、リーダーシップとボトムアップのバランスをとることに留意している。

学長は学園システムのグループウェア等でスケジュールを公開しており、来客や会議中以外は学長室のドアを解放している。教職員は職位に関わらず、必要に応じて学長に直接相談することができる環境にある。学長は逐一指示せず、方針や考え方を伝え、可能な限り教職員がそれぞれ自律的に仕事をするボトムアップ組織を指向している。リーダーシップが有効に機能するかどうかは、教員が担う中間管理職である学部長・部長の働きに大きく依拠していると考えられる。教授会・部長会議・教育改善会議・各委員会を適切に運営していくことは重要であり、会議資料の作成について学長は、厳しく指導している。

ボトムアップが機能するには、一人一人が課題意識をもって目標を定め、計画的に行動していく習慣がなければ成立しない。法人で実施している事務職員等人事評価制度にもとづいて、学長が直接、大学所属の事務職員の面接指導を行っている【資料4-1-6：令和2年度事務職員等人事評価実施要項】。

また、大学教員を対象とした人事評価においても、教育・研究だけでなくアドミニストレーションにおける貢献度を評価し、大学職員としての自覚を促し、組織が機能するよう努めている【資料4-1-7：令和2年度大学・短期大学教員人事評価実施要項】。以上のように、学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が整備されている。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

使命・目的の達成のため、教学マネジメントを構築しているか。

大学の意思決定の権限と責任が明確になっているか。

副学長を置く場合、その組織上の位置付け及び役割が明確になっており、機能しているか。

教授会などの組織上の位置付け及び役割が明確になっており、機能しているか。

教授会などに意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項を学長があらかじめ定め、周知しているか。

大学の意思決定及び教学マネジメントが大学の使命・目的に沿って、適切に行われているか。

平成27(2015)年の学校教育法等の一部改正に基づき、大学における意思決定の権限と責任を明確化させるため、学則第40条2において、「学長は、校務をつかさどり、所属職

員を統督する」と定め、学長が最終的な決定権を持つことを明確にした。同時に、教授会に係る学則の一部改正を行い、第46条で以下のように定めた。「教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。①学生の入学、卒業及び課程の修了 ②学位の授与 ③前二号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、学長が教授会の意見を聴くことが必要であると認めるもの」。これにより、教授会は、教育研究に関する事項について審議する機関であり、学長等に対して、意見を述べる関係にあることを明確にした。

上記③の具体的内容については、「函館大学学則第46条第3号に基づく教授会の審議事項について」【資料4-1-8：平成27年第1回教授会資料】として、教授会の議を経て、学長が決定している。

副学長は、「学校法人野又学園寄附行為施行細則」において「副所属長」として位置付けられており、理事会の議を経て理事長が任命することになっている。所属長である学長と同様、任期は4年である。また、学則において「副学長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」と規定されており、学校法人野又学園事務管理規則においても、副学長は「学長の職務を助け、その職務を代理する」と定めている。

副学長が任命された平成28(2017)年度以降、副学長は学長の補佐体制を強化するため、教学面で特に重点課題としているFDの充実と規律ある授業の推進に尽力し、教員の指導監督にあたっている。

学部長は、学校法人野又学園事務管理規則において「大学学部長は、学長及び副学長の命を受けて、学長等の職務を助け、所管学部を統括・掌理する。」と規定されている。学部長は、各種委員会に出席して助言することで、学長の大学経営方針を教員に浸透させる役割を担っている。地域総合研究所の所長も兼務し、教員の研究活動の推進に尽力している。また、地域の高等教育プラットフォームであるキャンパス・コンソーシアム函館の運営会議座長としても、学長の渉外業務を補佐している。

平成27(2015)年の学校教育法等の一部改正により、学長のリーダーシップの確立、教授会の位置づけの明確化等が定められたことを受け、教学マネジメントの実施においても学長のリーダーシップを確立させるため、本学は、平成27(2015)年4月に、学長直属組織である「教育改善会議」を発足させた。

「函館大学教育改善会議規程」【資料4-1-9】第2条において、「教育改善会議は、学則第1条および第1条の2に掲げる教育目的の達成に寄与するため、以下の各号に掲げる事項を審議する。(1) 教学マネジメントに関わること (2) 教育の改善に関わること」と定め、本学の使命・目的達成のための組織であることを明確にした。

さらに、同会議は、学長、副学長、学部長、各部長、FD委員長、IR委員長、事務局長、課長、その他学長が必要と認めた者を構成員とし、全学的な教学マネジメントの中心的組織構成と位置づけた。令和2(2020)年は、年間10回、同会議を開催し、本学における教学改革のための中心的組織として機能している。

本学の三つのポリシーも、教育改善会議において審議されたのち、教授会に上程されたものである。教育改善会議においては、学長のリーダーシップのもと、各種アセスメントの実施とIR情報の活用、教育課程の見直し、入試及びアドミッション・オフィスの改善など各種施策が審議されているが、これらはすべて大学の使命・目的、教育目標に沿ったも

のである。各種施策は、教育改善会議での審議を経て、所管する委員会で審議したのち、委員長が教授会に上程するという手続きが通常である。教育改善会議での原案が、委員会の審議によって修正されることも珍しくはない。

以上のように、教学マネジメント体制は、学長を中心として、副学長・学部長・部長及び各種委員会に責任と権限を持たせており、多くの教育改革が実施されているように有効に機能している。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

□教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配慮し、役割を明確化しているか。

大学の管理機関として、学長、副学長、学部長、部長会議、教育改善会議、教授会を設置している。学長は大学の最高責任者として、副学長は寄附行為第6条に定める副所属長として、学部長は学長の補佐として、部長会議は執行機関として、教育改善会議は教学マネジメント機関として、教授会は教員が学長に意見を述べる場として、それぞれの機能を果たしている。

事務職員は、「学校法人野又学園事務管理規則」の組織図のとおり部・課が組織されており、事務局長が事務組織を統轄している。教学マネジメント組織である「教育改善会議」には、事務局長・事務部長・課長が出席しているほか、教務委員会では事務局長・学務課長の2人の事務職員が委員として意見を述べている。

平成27(2015)年度に制定した「函館大学アドミッション・オフィス組織規程」【資料4-1-10】に基づき、事務職員と教員を「アドミッション・オフィサー」に任命し、事務職員にも教員と同等の責任と権限を与えている。また、平成30(2018)年度からは、カリキュラム編成のための専門的知識を有する職員として、事務局長を「カリキュラム・コーディネーター」に任命し、カリキュラム編成についての起案・調整を行っている【資料4-1-2:令和2年度函館大学校務分掌組織図】。

他の委員会にも事務職員が陪席するが、委員とほぼ同様に発言の機会が与えられており、教職協働による教学マネジメントが機能している。

事務職員等人事評価制度においては、業績評価と職務遂行評価の2つの観点で評価をしている。業績評価においては、職位に応じた業務改善(教育を含む)の目標と行動計画を立て、半年ごとに自己評価をすることになっており、事務職員は各種委員会など組織に働きかけることが求められている。

以上のように、教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化し、職員の能力開発を継続的に行っている。

(3) 4-1の改善・向上方策(将来計画)

大学の意思決定機関については、平成27(2015)年度から施行された学校教育法等の改正にともない、従前から大幅な変更を加えたところである。教員の校務負担を減らす工夫をしつつ、会議の回数を確保している。また、法人としても、所属長方針に始まる事業計画書の見直し、所属長のリーダーシップを発揮しやすくなるようにしており、この取り組みもほぼ定着したといえる。

大学の意思決定は学長のリーダーシップのもと適切に行われているので、委員会からの

ボトムアップでの起案がより活発になるよう、SD・FDや人事評価制度を通じた教職員の能力開発に努めていく。

IRは教学マネジメントの基礎であると認識しているが、IRerと呼ばれるIRに専従する専門職の配置はできていない。近年は、IR関係の研修会がオンライン開催されることもあるので、職員に研修を受講させる機会を積極的に生かしていく。

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD (Faculty Development) をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(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）

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

大学に必要な選任教員を確保し、適切に配置しているか。

教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか。

1) 専任教員の配置

令和3(2021)年度の専任教員は24人で、そのうち教授11人、准教授7人、専任講師6人である。また、年齢構成は、70代以上が3人、60代が11人、50代が4人、40代が2人、30代が3人、20代1人となっている。分野別では、専門科目を主に担当する教員が15人、教養科目を主に担当する教員が6人、教職科目が3人で、専門が多くなっている。

設置基準により必要とされる専任教員数は、令和3(2021)年度は21人であり、現状において人数的には教員を確保できている。

表 4-2-1 函館大学の専任教員数 令和3(2021)年5月1日現在

学部 (定員)	専任教員数				計	大学設置基準で定める教員数		
	教授	准教授	講師	助教		別表第一	別表第二	計
商学部 (400)	11	7	6	0	24	14	7	21

以上のように、大学に必要な専任教員を確保し、適切に配置している。

2) 教員の採用・昇任

教員の採用に関しては、函館大学の使命である、「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の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」【資料 4-2-1】（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、二次審査で模擬授業や面接試験を行う。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 条に基づく。昇任の条件は「選考基準」に示されている。その条件に該当する者は「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、昇任の手続きを開始する。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、学長は理事長にその旨を報告し、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、平成 27（2015）年度から「学校法人野又学園大学教員等人事評価規程」に基づいて、年度ごとの業績を「教育」「研究」「アドミニストレーション」の 3 つの観点から理事長が評価しており、その結果を賞与に反映する制度としている【資料 4-2-2：学校法人野又学園大学教員等人事評価規程】。

「学生による授業評価」は、毎年前期・後期とも実施することになっており（ただし通年科目は後期のみ）、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。なお、平成 29（2017）年度から、全教員が自分以外の教員の授業評価結果を見られるように冊子形式で配布している。さらに全教員は評価結果に対する改善コメントを学長に提出することが義務づけられており、意見を取り入れる努力をしている。改善コメントは学生 Web システムに掲載され学生が閲覧することができる【資料 4-2-3：令和 2 年度後期授業評価アンケート結果及び授業改善コメント】。

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、教員各自が自己研鑽に努めている。実務経験のある教員の活用については、平成 30（2018）年度に実務家教員についての基準として、期間要件、実績要件、資格要件を定めた【資料 4-2-4：実務家教員に関する規程】。令和元（2019）年度、実務家教員は専任教員で 4 人おり、十分な授業数を担当しているほか、教授会にも出席し、委員長職などでアドミニストレーションにおいても役割を果たしている。

以上のように、教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用している。

4-2-② FD (Faculty Development) をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

□FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っているか。

FDについては、平成27(2015)年度から学長直轄の特別委員会としてFD委員会を設置し、FD研修会や相互授業見学といった活動を精力的に行っている。なお、FD活動にはすべての専任教員が参加することを要請している【資料4-2-5：令和2年度FD委員会総括】。

FD研修会は年4回程度実施しており、研修テーマは常に見直されている。アクティブ・ラーニング授業、PBL授業、通常の講義科目を対象にした授業方法の改善についてだけでなく、TOEICや簿記などの資格や公務員試験といった大学教員として学生を指導するうえで知っておくべき知識も学び、教育改善に役立てている。

付属校である函館大学付属有斗高等学校・函館大学付属柏稜高等学校と連携した授業公開では、高等学校の授業を大学教員が見学し、大学の授業を高等学校教員が見学し、互いに意見をフィードバックするというもので、双方にとって有意義な研修となっている。

アクティブ・ラーニング科目である「商学実習Ⅰ」については、「商学実習Ⅰの留意点」をまとめるなどして、本学のPBL授業の質的向上を図っている。「商学実習担当者会議」や「教務委員会」では、「商学実習Ⅰ・Ⅱ」のルーブリックや評価基準の策定を進めている。

FD以外の教育内容・方法の改善の工夫については、教育改善会議からの発案で実施に至ったものがいくつかある。例えば、授業外学修時間を週ごとに記録させる「SLシート」の導入、TOEIC IP試験の2年生全員受験、日商簿記3級試験の「簿記原理Ⅰ・Ⅱ」授業履修者全員受験、学修支援員による個別学修相談、大学1年生へのスタディサプリの導入、1年生全員の新聞購読、英語国際コース在籍要件の設定、必修科目「英語実践入門Ⅰ・Ⅱ」単位取得要件でのTOEIC Bridgeスコアの利用、などが挙げられる。

法人全体としては平成27年度から5か年間の「読解力向上プロジェクト」に取り組み、本学は学長が学園各校（高校・短大・専門学校）のワーキンググループに参加し、学園内の教育力向上に貢献した。

また、高等教育プラットフォーム「キャンパス・コンソーシアム函館」の取り組みとして、令和元(2019)年度から高大接続全体研修会を開催している。地域の高等学校教員と大学関係者による研修会を通じて、地域全体の学力向上、教育力向上を目指す取り組みも行っている【資料4-2-6：令和元年度函館・高等教育プラットフォーム高大接続全体研修会次第】。

以上のように、FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っている。

(3) 4-2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、年齢バランスを考慮しカリキュラムの充実を図りつつ、より計画的な教員の採用に努めていく。平成31(2019)年度からは4人の教員が新たに着任しており、年齢バランスの改善が進行中である。

FD活動においては、付属校を中心に地域の高等学校との高大接続を、高等教育プラットフォームを通じて推進していき、地域全体の学力向上、教育力向上を目指していく。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(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）

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

□職員の資質・能力向上のための研修などの組織的な実施とその見直しを行っているか。

平成 29（2017）年度の大学設置基準等の改正において、職員（教員を含む）への研修が義務付けられたことを受け、職員研修規程を整備したうえで、研修計画を策定して SD を実施している。SD についても FD と同様に全専任教員・全事務職員の参加を要請している【資料 4-3-1：函館大学職員研修規程】。

教員も対象となっていることから、SD 研修会の内容は大学運営に資するテーマとして、「大学改革」「自己点検評価」「内部質保証」「業務の専門知識」「グローバル化」「財務状況」といった内容とし、基本的に学内の適任者を講師として、職員の資質向上・能力開発に取り組んでいる。

また、平成 27（2015）年度からはキャンパス・コンソーシアム函館主催の合同 IR・合同 SD 研修会を本学で開催し、函館地域の教育、SD にかかわる諸課題について、情報の共有と理解を深め、学生の指導・支援の糧としている【資料 4-3-2：平成 31 年度 SD 研修会実施計画】。

事務職員の研修については、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。全職員の当該研修参加状況を確認し、4 種類の研修（初任者、中堅実務者、中堅指導者、課長職相当者）に計画的に参加させるよう企画している。また、全国研修には、毎年又は隔年で参加するように計画している。

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。

事務職員の資質向上については、平成 25（2013）年度下期から副主任以上の事務職員を対象とした人事評価制度の導入を実施し、平成 26（2014）年度下期から賞与への反映を実施した。平成 28（2016）年度上期からは、対象を全職員に拡大し、平成 29（2017）年度上期から賞与への反映を実施している。

その他には、平成 19（2007）年度に職員の能力開発及びキャリア形成を促進するための「資格取得支援制度」を整備している【資料 4-3-3：学校法人野又学園資格取得支援に関する規程】。支援対象資格としては、①経営に役立つ資格（日商簿記検定、ビジネス実務法務、中小企業診断士）、②情報処理に役立つ資格（MOS2013、IT パスポート試験、基本情報技術者試験など）、③学生・保護者とのコミュニケーションに役立つ資格（TOEIC、キャリア・コンサルティング技能検定）を指定し、各資格取得者に対しては検定料と難易度に応じた手当を支給することになっている。

さらに、学生に対する TOEIC 指導に有益であるとして、TOEIC テスト(Listening & Reading,

Speaking & Writing)についても教職員に受講を促しており、平成 30 (2018) 年度はのべ 15 人の教職員が受験した。

以上のように、職員の資質・能力向上のための研修など の組織的な実施とその見直しを行っている。

(3) 4-3 の改善・向上方策 (将来計画)

平成 29 (2017) 年度から定期的に教員を含めた SD 研修会を開催することにより、大学を取り巻く状況についての理解が全教職員に浸透し、委員会等での議論も建設的なものになっている。今後も SD を活動については、定期的実施していく。また、能力開発という点では資格検定の受験を推奨していく。本学は商学部であることから、職員に求められる資質と学生が受験する資格検定には共通点がある。職員が学生の資格検定の学修をサポートする役割を担うという点からも、職員には資格検定の受験を勧めていく。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

(1) 4-4 の自己判定

基準項目 4-4 を満たしている。

(2) 4-4 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

快適な研究環境を整備し、有効に活用しているか。

本学の教員 (非常勤講師を含む) は、本学が年 2 回発行する「函館大学論究」に学術論文等を掲載する事ができる【資料 4-4-1: 函館大学論究規程】。函館大学論究は、全国の図書館に寄贈される他、インターネット上に「函館大学学術リポジトリ」として公開されている。

専任教員は著書の出版をするにあたり、函館大学出版会による助成を受けることができる。なお、助成金額は原価への直接とし、1 件当たり 50 万円かつ費用の 2 分の 1 が上限である【資料 4-4-2: 函館大学出版会規程】。

専任教員は授業のある週 1 日について研修日を申請することができる。ただし、研究活動が精力的に行われている実績 (科研費の申請、査読付き論文の投稿、著書の刊行、学会発表など) を要する【資料 4-4-3: 令和 3 年度教育・研究計画書の提出並びに研修日の申請について】。

また、令和 2 (2020) 年度には専任教員に対し、記述形式の「研究環境満足度調査」【資料 4-4-4: 研究環境満足度調査 調査結果】を実施することで、研究環境に対する教員の意見をくみ上げているほか、学生に対しては、学生生活満足度調査【資料 4-4-5: 令和 2 年度学生生活満足度調査結果報告書】に図書館、グループ学習室、情報処理室などの満足度の項目を設け、研究環境整備に努めている。

大学教員等人事評価では「教育」「研究」「アドミニストレーション」が評価項目となるが、研究は全体の25%を占めている。優れた研究実績をあげて、高い評価を得ることにより、教員の賞与支給額が増える制度となっており、教員の研究に対する意欲を高めることに役立っている。以上のように、快適な研究環境を整備し、有効に活用している。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

□研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用しているか。

函館大学及び函館短期大学では、文部科学省「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」を踏まえ、「函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止対策に関する基本方針」【資料4-4-6】を定めて、ホームページに公開している。

この中で、法人本部事務局が監事と連携し、調査部署・公益通報窓口・内部監査部署となっており、大学・短期大学の公的研究費等に係る不正防止の役割を担っている【資料4-4-7：函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正防止体制図】。法人の設置する内部監査委員会が、科研費等を受給している教員に対して年4回の実地調査を行っている。

大学・短期大学の学長・事務局長の4人で構成する「公的研究費管理委員会」では、科研費等の申請書の内容を吟味し、経費の使途、研究の実現可能性について検討し、決裁を経てから申請する体制となっている。

科研費に申請する前提となる研究倫理教育は、日本学術振興会による研究倫理eラーニングの受講や、学内での研修会を通じて、周知を図っている。また、報道されている大学における不正事案をよく参考にし、不正防止計画を策定している【資料4-4-8：函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止計画】。また、大学としても「物品購入」「物品検収」「非常勤職員雇用管理」について行動規範を定めている【資料4-4-9：函館大学公的研究費使用に関する行動規範】。

以上のように、研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用している。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

□研究活動への資源配分に関する規則を整備し、設備などの物的支援とRA(Research Assistant)などの人的支援を行っているか。

専任教員に対し、個人研究費として年38万円を配分し研究を支援している。個人研究費の内訳は、消耗品費5万円、図書費15万円、研究旅費18万円である。専任教員には個人研究室1室と備品が貸与されており、個人研究費で購入した図書については退職するまで研究室に配備しておくこともできるし、図書館に返却することもできる。

学長裁量経費は、函館大学の教育改革に取り組む教員又は委員会を財政的に支援することを目的とするが、研究面に対しても用いることができる。費用が大きくなる海外の研究者との研究（例えば、海外学会での発表、海外の研究者を招聘する研究会の開催など）において、学長裁量経費から支出することができる。

教員は、研究計画書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。また、専任教員には、教育に関する業績をまとめた「ティーチング・ポートフォリオ」を作成・提出することも義務

付けられている【資料 4-4-10：令和 2 年度大学・短期大学教員人事評価実施要項】。

人的支援に関しては、平成 28（2016）年 7 月に「学校法人野又学園事務管理規則」を一部改正し、函館大学内に常設の「研究支援室」を新設し、係長職の兼任職員 1 人を配置した。「研究支援室」は、①外部との連絡窓口に関する事②外部資金獲得に向けた情報収集・分析に関する事③資金管理に関する事④契約事務に関する事⑤知的財産のマネジメントに関する事⑥その他、研究支援に関する事、を業務として活動している。

外部資金の獲得に関しては、「研究支援室」が情報収集・分析を行い、外部資金の公募情報を全教員に学園システムを通じて随時配信している。科学研究費助成事業の資金（以下、科研費）の獲得に関しては、「大学・短期大学教員人事評価実施要項」の人事評価項目のなかに、科研費申請状況を盛り込み、科研費獲得を奨励している。令和元（2019）年度は、共同研究を含め 7 件の科研費を受領、同年度の申請は共同研究を含め 5 件だった。以上のように、研究活動への資源配分に関する規則を整備し設備などの物的支援と人的支援を行っている。

（3）4-4 の改善・向上方策（将来計画）

研究不正防止については、「動機」「機会」「正当化」の 3 つの観点から不正防止計画を策定しており、特に「正当化」が起りやすい多忙を極める教員については、重点的に監督・監査をするよう心がけている。

現状、個人研究費については全員に一律支給しているが、研究実績に応じた支給額に変えていく方針である。研究支援の方向性としては、研究者の自由な発想に基づく研究については科研費等の外部資金を活用し、内部資金は本学が推進する社会的要請の高い研究に対して活用していくような見直しを、今後慎重に行っていく。

【基準 4 の自己評価】

現在、本学は理事長が学長を兼務していることから、リーダーシップの発揮という点では十分な体制にある。教学マネジメント組織である教育改善会議を通じて、種々の教育改善に取り組んできている。また一方で、ボトムアップによる改善も進んでおり、各委員会からの提案による改善も増えている。その根底には、FD 活動・SD 活動の充実があると考えられるので、今後も継続していく。

教員の任用については、年齢のバランスがやや高い現状を改善していく必要があるものの、全体としては商学の専門領域、一般教養、語学、教職と必要な教員が配置されており、実務経験のある実務家教員も充実している。

研究不正防止については、会計上の不正防止は体制ができていたので、これを維持しつつ、今後は研究倫理の不正（改ざん・剽窃など）についても注意を払っていく。

基準 5 経営・管理と財務

5-1 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

基準項目 5-1 を満たしている。

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

□組織倫理に関する規則に基づき、適切な運営を行っているか。

「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カ条「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 F-1：学校法人野又学園寄附行為】。

「寄附行為」に則り、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れている。

この学園訓3カ条「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カ条が解説される【資料 5-1-1：学園訓3カ条：野又学園 HP <https://www.nomata.ac.jp/first/>】【資料 5-1-2：建学の精神：野又学園 HP <https://www.nomata.ac.jp/first/>】【資料 F-2：大学案内】【資料 5-1-3：協学会だより第120号】【資料 5-1-4：協学会だより第121号】。

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を述べるなどして、教職員に対しても理解を得る機会となっている。

このように、建学の精神や学園訓3カ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。

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 5-1-5：学校法人野又学園公益通報者保護規程】。

近年、世間を騒がせた公的研究費等の不正使用や研究不正の防止に対しても、本学園として体制を整備するべく基本方針や規程等の制定を行いホームページに公開している【資料 5-1-6：函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止対策に関する基本方針】【資料 5-1-7：函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止対策に関する規程】【資料 5-1-8：函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止計画】【資料 5-1-9：不正防止について 野又学園 HP <https://www.nomata.ac.jp/supp>

ort/】【資料 5-1-10：函館大学 研究活動における不正行為への対応等に関する規程】。

以上のように、本学は組織倫理に関する規則に基づき、適切な運営を行っている。

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

□使命・目的を実現するために継続的な努力をしているか。

「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 5-1-11：学校法人野又学園寄附行為施行細則】 【資料 5-1-12：学校法人野又学園運営協議会規程】。

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 5-1-13：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】。

さらに、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」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・評価にあっている【資料 5-1-14：野又学園教育向上推進委員会規程】【資料 5-1-15：学校法人野又学園自己点検評価実施規程】【資料 5-1-16：令和 2 年度教育向上推進委員会議事録】。

本法人の各校は所属長のリーダーシップのもと、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。

函館大学においては「部長会議」を設置し、学長・副学長・学部長・部長（3 人）・事務局長・事務部長（2 人）が構成員となっている【資料 5-1-17：令和 2 年度函館大学校務分掌組織図】。また、大学の経営計画策定を主な目的として、平成 30（2018）年度より新たに学長室を設置し、「部長会議」の構成員が兼務して業務にあっている【資料 5-1-18：学校法人野又学園事務管理規則】。

以上のように、本学は使命・目的を実現するために継続的な努力を行っている。

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

□環境や人権について配慮しているか。

□学内外に対する危機管理の体制を整備し、かつ適切に機能しているか。

1) 環境・人権への配慮

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いる。また、図書館には、ソファなどを備え、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。校舎内には簡易郵便局が設置されており、学生・教職員だけではなく地域住民も利用している。

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。

施設設備の整備及び維持・管理は概ね適切に行われていると考えており、校舎内は常に清掃が行き届き、快適な環境が保たれている。また、敷地内を全面禁煙にし、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、ホームページにも掲載している。また、労働施策総合推進法の改正により職場におけるハラスメント防止対策が強化されたことを踏まえ、法人全体として令和3年2月2日付で新たに「ハラスメント防止のための方針」を策定した。さらに、当該指針策定を機会に、法人全体の教職員を対象にオンラインによる研修を行った【資料5-1-19：学校法人野又学園ハラスメントの防止に関する規程】【資料5-1-20：函館大学ハラスメントの防止等に関する規程】【資料5-1-21：ハラスメントリーフレット】【資料5-1-22：ハラスメントの防止のための方針 令和3年2月2日付】。以上のように、環境や人権について配慮している。

2) 危機管理体制

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り、火災に関する避難訓練も実施している【資料5-1-23：函館大学消防計画(防火管理)】【資料5-1-24：令和2年度避難訓練実施要領】。

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。

アスベスト対策については平成17（2005）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、使用されていないとの検査結果を得ており、煙突でのアスベストの使用有無についても調査が完了している【資料5-1-25：アスベスト調査結果】。

その他、大規模災害等の対応については、学園全体で危機管理規程を制定し【資料5-1-26：学校法人野又学園危機管理規程】、定期的に学園全体の施設設備や災害備蓄品の整備等を行っている。耐震診断については平成21（2009）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工事を行い、平成24（2012）年度に工事を終えたところである。また、大地震への備えとして、地震防災応急計画を策定し、緊急時の体制や備蓄について定めている【資料5-1-27：函館大学大地震対策マニュアル】。災害用品として、水・食料（乾パン）・毛布・簡易トイレ・ダンボールベッド（短大分を含む）を大学学生会館に備蓄している。なお、新型コロナウイルス感染防止対策については、従来の危機管理体制に留まらない対応が必要になっており、文部科学省から発出される感染防止基本対策を基にしながら臨機応変に対応している。例えば、北海道に新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態宣言が発出された4月中旬から、遠隔授業等の対応や特別補講制度の柔軟な対応（主に学務課が対応）や学生の個別健康管理体制（主に保健室が対応）を整備し、さらに、本学で初の感染者が発生した11月には、学内の連絡体制整備を強化するなどである【資料5-1-28：新型コロナウイルスに関する連絡体制】。

以上のように、学内外に対する危機管理の体制を整備し、かつ適切に機能している。

(3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）

平成27（2015）年度からは理事長が学長を兼務する体制となり、強力なリーダーシップを発揮しやすい体制をとっている。学校教育法等の改正の趣旨をよく理解して社会から求められる大学改革を遂行していく。

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、学生満足度調査からの学生の要望等を参考に改善に努めていく。

5-2 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2の自己判定

基準項目5-2を満たしている。

(2) 5-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に機能しているか。

理事の選任及び事業計画の確実な執行など理事会の運営は適切に行われているか。

1) 意思決定の体制

現在の「寄附行為」で定めている定数は理事7～9人、監事2人、評議員15～19人であ

り、実数は理事9人、監事2人、評議員19人となっている【資料F-1：学校法人野又学園寄附行為】。

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【資料5-2-1：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の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）、「役員の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、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催日数、出席状況など）がわかる資料】。以上のように、使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に機能している。

2) 理事会の運営

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。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、学識経験者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、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催日数、出席状況など）がわかる資料】。

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。学長選任に関しては、従前は「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いたが、学校教育法等の改正を受け、学長候補の選出は教授会の役割を越えていると判断し、学則の改正を行い、「函館大学学長候補選挙に関する規則」及び「函館大学学長候補選挙施行細則」を廃止した。

なお、令和元（2019）年の学校教育法・私立学校法等の改正に伴い、「寄付行為」を令和2（2020）年4月1日付で改正・施行している。

以上のように、理事の選任及び事業計画の確実な実行など理事会の運営は適切に行われている。

（3）5-2の改善・向上方策（将来計画）

厳しい経営環境において、法人の意思決定は的確かつ迅速に行わなければならない。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。平成28（2016）年度からは課題であった常勤監事も1人就任したので、各校の業務監査を充実させていく方針である。

5-3 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

（1）5-3の自己判定

基準項目5-3を満たしている。

（2）5-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

□意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携を適切に行っているか。

□理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境を整備しているか。

□教職員の提案などをくみ上げる仕組みを整備しているか。

法人本部においては、「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 F-1：学校法人野又学園寄附行為】【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、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催日数、出席状況など）】。

また、「寄付行為施行細則」に基づき、運営協議会・所属長会議を設置している。運営協議会は理事長と各学校教職員の意見交換の場として、所属長会議は設置校横断的な内容に関する協議の場として設置されている。

理事・監事は年8回程度開催している理事会において、理事・監事・評議員は年3回程度開催している評議員会において意思決定を行っている。必要があれば臨時に評議員会・理事会を開催することもあり、法人の管理運営機関のコミュニケーションは問題なく機能している。以上のように、意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携は適切に行われている。

大学においては、平成26(2014)年度まで学長・副学長の下に各教員がおり、学長が経営部会をスタッフ組織としながら事務局長のもとに部長(教員)・課長があり、教授会の下に委員会があつて教授会から委員会に諮問するという組織であつた。平成27(2015)年4月からの法改正の施行にともない、平成27(2015)年度から現在の体制をとることとした。

新体制は、学長・副学長・学部長の下に3部長を配置し、3部長が2~3の委員会を監督する体制をとっている。さらに学長の直轄組織として特別委員会である「FD委員会」「IR委員会」「チーム支援会議」「アドミッション・オフィス会議」「プラットフォーム推進委員会」と、「部長会議」及び「教育改善会議」を設置している【資料5-3-1:令和2年度函館大学校務分掌組織図】【資料5-3-2:平成27年度以降の学長直轄組織について】。

「部長会議」は実質的な執行機関であり、方針を決定し業務を執行(教職員に指示)する。部長は、報告・連絡・相談の基本的な執行ラインにおける管理職となる【資料5-3-3:函館大学部長会議規程】。

「教育改善会議」は教学上の課題を明確にし、改善策を検討する会議であり、平成26(2014)年度までは「中期経営計画実施委員会」であつたものである。教育改善会議は、部長会議のメンバーに加え、特別委員会の委員長(3人)と事務局の課長(4人)で構成される【資料5-3-4:函館大学教育改善会議規程】。

本学設置のいずれの委員会も原則として月1回開催し、議事の内容は委員長もしくは部長から学長に報告された上で、教授会に審議上程または報告されている【資料5-3-5:令和2年度委員会開催状況】。各教員は特別委員会も含めて3~4の委員会に所属しており、意見を述べる場が確保されている。

事務職員は、事務管理規則に基づく組織図のとおり部・課が組織されており、事務局長が事務組織を統轄している。また、教員と同様に、各事務職員も原則として複数の委員会に参加しており、事務局と教員間の連携や意思疎通もスムーズに行われている。各委員会では教員・職員の区別なく活発な意見交換が行われており、教職員の提案等が委員会を通じて教授会に上程される仕組みが整っている。

平成27(2015)年度から施行された学校教育法等の改正により、大学の意思決定は学長が行い、教授会は意見を述べる役割であることが明確となっている。本学においては学長が教授会審議事項を学長決定として周知している【資料5-3-6:平成27年第1回教授会資料 函館大学学則第46条第3号に基づく教授会の審議事項について】。

教授会の議を経て学長が決定した事項は、関係する部・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。以上のように、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境は十分に整備されている。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

□法人及び大学の各管理運営機関が相互チェックする体制を整備し、適切に機能しているか。

□監事の選任は適切に行われているか。

□評議員の選任及び評議員会の運営は適切に行われているか。

本法人の管理機関のひとつである監事は2人で、いずれも「寄附行為」第8条に則り適切に選任されており、理事会・評議員会に出席して意見を述べている。監事は文部科学省が開催している「学校法人監事研修会」に出来る限り参加し、監事の役割を果たしている【資料5-3-7：学校法人監事研修会参加状況】。平成28(2016)年5月からは、2人の監事のうち1人は常勤監事となり、フルタイムで勤務している【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、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催日数、出席状況など）】。

また、評議員は「寄附行為」第20条から第26条までの規定に則り適切に選任され、評議員会も同規定に則り適切に開催されている【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、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催日数、出席状況など）】。

大学の管理機関のひとつである教授会は月1回を定例として学長が招集しており、学長が議長となり議事を進行している。教授会において意見を聞いた上で、学長の決定が周知されている。教授会は、学長や部長会議で決定した内容に対するチェック機能を果たしている。学長が決定しようとしている事項や、すでに決定している事項は、審議事項もしくは報告事項として教授会上程され、詳細に説明されている。

平成26(2014)年度までの体制では、教育研究に関する意思決定機関として教授会を位置づけていた。5-3-①で述べたように、平成27(2015)年4月からの法改正の施行にともない、平成27(2015)年度からは、教授会は決定権限者である学長に意見を述べる場となることを受け、独断専行にならないようリーダーシップの適切な発揮ができるよう、法人の各校も含めて所属長の役割を明確にした。

所属長である学長は年度の事業計画の策定にあたり、中期経営計画を踏まえて「所属長方針」を示し、今年度の教育及び経営の方針を明確にしている。これにより教職員は学長の方針に沿った内容を実施しやすくなっており、いわゆるボトムアップでの組織的活動ができるようになってきている。各部長は前述の「所属長方針」に基づき、所管する委員会の事業計画を策定する。部長は所管する委員長を監督し、その進捗状況は定期的開催する部長会議にて学長に報告されている。

このような仕組みによって、学長は各部門における状況を的確に把握し、方針の徹底や細部の確認など管理業務を行っている。

学部長は学長を補佐し、本学の基本的な業務である「入試」「学生」「教務」「就職」「図書館」「国際交流」「地域連携」の7委員会の所管業務について部長の相談を受けている。学長はそれらを統括しつつ、「FD」「IR」「チーム支援」「アドミッション・オフィス」「プラットフォーム推進」といった特別委員会を直轄し、業務を効率的に分担している【資料5-3-1：令和2年度函館大学校務分掌組織図】。

平成29(2017)年度からは副学長を任命し、学長の業務を補佐している。特に重点課題としているFDの充実と規律ある授業を推進しつつ、行事や渉外において学長の代理を務め

て学長の負担を軽減している。

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

大学の意思決定機関については、平成 27（2015）年度から施行された学校教育法等の改正にともない、従前から大幅な変更を加えたところである。教員の校務負担を減らす工夫をしつつ、会議の回数を確保している。また法人としても、所属長方針に始まる事業計画書の見直し、自己点検評価報告書の作成を 4 年に 1 度から毎年行う変更を加えるなどしており、取組が定着しつつある。大学の意思決定は学長のリーダーシップのもと適切に行われているので、委員会からのボトムアップでの起案がより活発になるよう努める。

5-4 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4 の自己判定

基準項目 5-4 を満たしている。

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

□中長期的な計画に基づく財務運営を行っているか。

本学は、平成 27（2015）年度に学校法人野又学園経営改善計画[平成 27（2015）年度～平成 31（2019）年度]を策定し、具体的な計画として、①学修支援員や T A、地域連携コーディネーターといった教員以外の教育支援人員の雇用、②学生の地域の国際化課題（グローバル課題）に係る学修への補助（渡航費支援等）、③学生の地域課題・地域連携・新聞購読費用の補助などを段階的に実行している。更に、経営安定資金より総額 1 億円を「教育改善活動予算」として確保し、年間 2,000 万円を 5 年間にわたり集中的に執行し、短期間で教育の改善を図るという計画を策定し、実行に移している【資料 5-4-1：学校法人野又学園経営改善計画（平成 27 年度～平成 31 年度）】。

また、令和元（2019）年度には、次期の学校法人野又学園経営改善計画[令和 2（2020）年度～令和 6（2024）年度]を策定したところである。平成 30（2018）年度の段階で、日本私立学校振興・共済事業団の示す「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分（法人全体）」では「B0」に該当しており、当該経営改善計画では「B0」の維持を目指すこととしている。また、大学としての具体的な取り組みとして「外部民間試験の取り組みの強化」「付属校との共同研修・FD の推進」「学修意欲の低い学生への指導の強化」「実践的な課題に取り組む教育研究の推進」「高等教育プラットフォームの推進」を掲げ、今後進行する地域の少子化に対応していく計画である【資料 5-4-2：学校法人野又学園経営改善計画（令和 2 年度～令和 6 年度）】。

また、本法人は、今後更に進む少子化による収入減少等に対処するため、教育の質と経営の質を高めるべく、前述の経営改善計画とは別に学校法人野又学園中期経営計画[平成 29（2017）年度～平成 31（2019）年度]を策定した【資料 5-4-3：学校法人野又学園中期経

営計画（平成 29 年度～平成 31 年度】。この計画では、①経営理念、②経営ビジョン、③経営戦略、④各校の経営計画を明らかにし、特に、④については各校において計画を立案、計画全体について全教職員が情報を共有し理解することを目標としている。なお、令和元（2019）年度には本経営計画の総括をするとともに、新たに学校法人野又学園中期経営計画[令和 2（2020）年度～令和 4（2022）年度]を策定している【資料 5-4-4：学校法人野又学園中期経営計画（令和 2 年度～令和 4 年度）】。以上のように、本法人及び本学では中長期的な計画に基づく財務運営を適切に行っている。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

□安定した財務基盤を確立しているか。

□使命・目的及び教育目的の達成のため、収入と支出のバランスが保たれているか。

□使命・目的及び教育目的の達成のため、外部資金の導入の努力を行っているか。

1) 法人全体の財務状況

平成 28（2016）年度から令和 2（2020）年度までの 5 年間ににおける経常収支状況は【表 5-4-1】に示すとおりである。この 5 年間で比較すると学生生徒等納付金が 8,700 万円減少し、教育活動収支差額は 7,800 万円減少している。なお、令和 2（2020）年度の経常収支差額は、学生生徒等納付金の減少に加えて、教育活動収支における支出金額の増加から、1 億 2,800 万円のマイナスとなった。

また、この 5 年間の特定資産残高を比較すると 15 億 3,000 万円減少し、令和 2（2020）年度末の残高は 36 億 9,800 万円となった。なお、この期間に、法人全体では、校舎（1 棟）、学生寮（2 棟）の建築工事を行っていることが、特定資産残高減少の一因になっている【資料 F-11：（決算等の計算書類（過去 5 年間）及び監事監査報告書）】。

表 5-4-1 法人全体における学生生徒等納付金及び収支差額の推移（単位：百万円）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
学生生徒等納付金	1,244	1,207	1,151	1,128	1,157
教育活動収支差額	△116	△220	△325	△358	△194
経常収支差額	△29	△148	△244	△292	△128
基本金組入前当年度収支差額	20	△46	△276	△277	△119
基本金組入額	△91	△620	△460	△672	△326
当年度収支差額	△72	△666	△736	△949	△445

2) 函館大学の財務状況

平成 28（2016）年度から令和 2（2020）年度までの 5 年間ににおける経常収支状況は【表 5-4-2】に示すとおりである。5 年前と比較すると、学生生徒等納付金が 7,900 万円増加し、教育活動収支差額は赤字額が 6,300 万円減少、経常収支差額は赤字額が 5,500 万円減少している。

大学における収支の改善の理由としては、平成 28（2016）年度から入学定員を 120 人から 100 人に変更したことによる収容定員の減少と、入学生が平成 27（2015）年度の 62 人

を最低として以後順調に回復していることにより、収容定員充足率が平成 29 (2017) 年度の 0.71 から令和 2 (2020) 年度の 0.99 へ回復していることが挙げられる。収容定員充足率の改善により経常費補助金の減額率が小さくなり、経常費補助金の一般補助は平成 28 (2016) 年度の 8,276 万円から、令和 2 (2020) 年度は 1 億 279 万円まで増加した。

また、令和 2 (2020) 年度については、経常費補助金の特別補助を 3,896 万円獲得することが出来た。特に、私立大学等経営強化集中支援事業 1,052 万円、私立大学等改革総合支援事業タイプⅠ 1,100 万円、タイプⅢ 1,380 万円を獲得したことが大きく寄与している。経常費補助金の過去 5 年の推移は【図 5-4-1】に示すとおりである。

なお、令和 2 (2020) 年度に特別補助が前年比減になった大きな要因は、修学支援新制度の開始に伴い、特別補助の「授業料減免等支援」がなくなったことによるものである(参考：令和元 (2019) 年度「授業料減免等支援」は 2,417 万円)。しかし、それでもなお経常収支差額がマイナスなのは、減価償却費の計上額が大きいことが主な要因である。

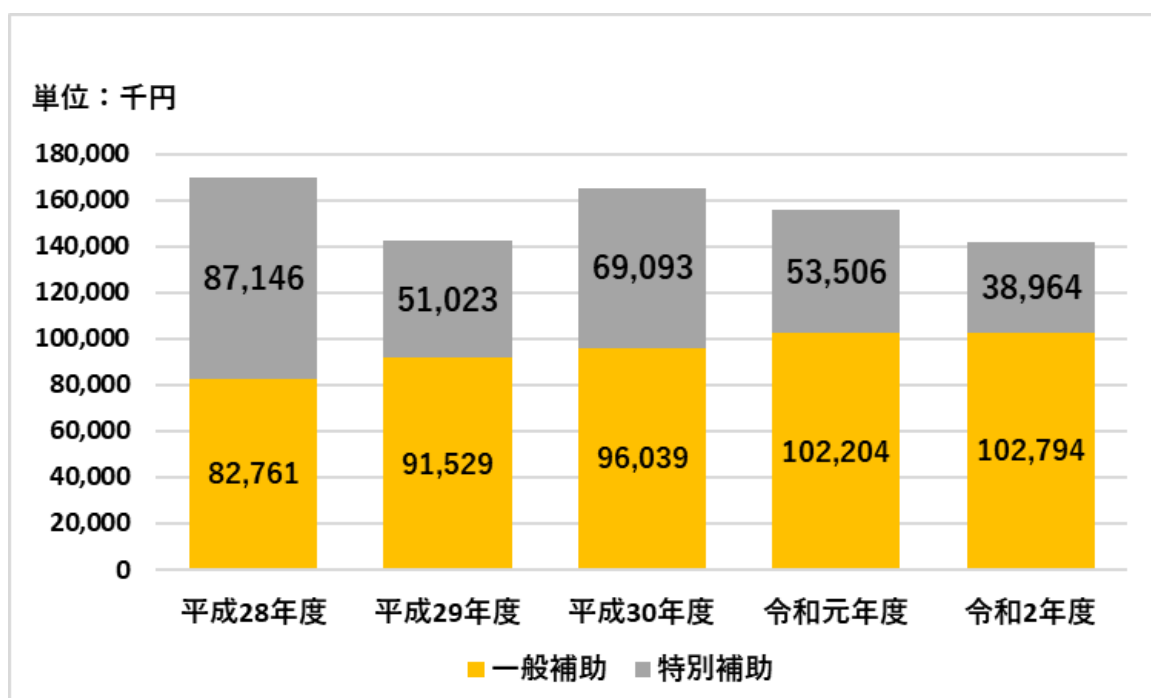
また、平成 30 (2018) 年度には、新たに第一学生寮を建設したことで、施設関係支出として 3 億 9,089 万円を計上した【資料 F-11：決算等の計算書類 (過去 5 年間) 及び監事監査報告書】。

以上のことから、本法人及び本学は、安定した財務基盤を確立し、使命・目的及び教育目的の達成のため、収支バランスが保たれており、外部資金の導入の努力を積極的に行っているということが出来る。

表 5-4-2 函館大学における学生生徒等納付金及び収支差額の推移 (単位：百万円)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
学生生徒等納付金	305	299	332	354	384
教育活動収支差額	△110	△159	△125	△99	△47
経常収支差額	△89	△140	△106	△84	△34
基本金組入前当年度収支差額	△32	△145	△129	△80	△34
基本金組入額	△18	△71	△328	△17	△15
当年度収支差額	△50	△216	△456	△97	△49

図 5-4-1 函館大学における国庫補助金収入の推移



(3) 5-4 の改善・向上方策 (将来計画)

安定した財務基盤の確立のために、学生生徒等納付金収入と補助金収入の安定的な確保に加えて、外部資金の積極的な導入を図っていく。

学生生徒等納付金収入の確保のためには、大学教育の質を高め地域から必要と評価される大学にならなければならない。補助金については近年、「改革総合支援事業」「経営強化集中支援事業（令和元（2019）年まで）」を続けて獲得できたことは特筆すべき事項と自負しているが、その他の特別補助を獲得するための諸施策を実施すること、及び定員充足率を意識して一般補助の増額を図っていく。科研費については、申請件数が少ないことが課題のため、応募の奨励に取り組んでいく。

また、寄付金獲得のための体制を整備していく。現在は特定公益増進法人の証明を取得しているが、税額控除の証明については平成 30（2018）年度に再取得することが出来た。

なお、令和 2（2020）年度も経常収支差額がマイナスとなっており、改善が大きな課題である。そのために、収入の確保に加えて、教育面の充実を十分考慮した上で支出面の精査をさらに進めていく。

5-5 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

基準項目 5-5 を満たしている。

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

□学校法人会計基準や経理に関する規則などに基づく会計処理を適正に実施しているか。

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・施設整備の充実に取り組んでいる。予算は経営改善計画に基づき、1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、監査法人の中間監査も受け、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。

また、平成27(2015)年4月1日から学校法人会計基準が改正されたことに伴い、新会計システムの入替を実施した。

決算については法人の監事及び監査法人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、学校法人会計基準に則り運用しているが、平成17(2005)年4月1日施行の学校法人会計基準の一部改正及び平成27(2015)年4月1日施行の学校法人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。

平成25(2013)年度からは、経理処理の本部集中化を図るため本部事務局経理課職員を中心とする経理改善推進委員会が発足され、平成26(2014)年度には本学の会計に関する処理は本部事務局内に移行している。

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【資料5-5-1：学校法人野又学園資産運用規程】。

公的資金に対する適正な管理については、補助金・科研費等に係る公的研究費管理委員会で検討し、平成27(2015)年7月設置の内部監査委員会が年4回の実地調査を行っている。以上のように、本法人及び本学は学校法人会計基準や経理に関する規則などに基づく会計処理を適正に実施している。

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

□会計監査などを行う体制を整備し、厳正に実施しているか。

本学では、私立学校振興助成法に基づく監査法人による外部監査、私立学校法に基づく監事監査、学園規程に基づく内部監査を実施するとともに、監査法人と監事の意見交換の機会を設けている。

1) 外部監査

本学園は、平成28(2016)年度から新たな監査法人と監査契約を交わしている。監査法人を替えたことにより、基本の再確認とともに新しい角度からの監査が行われるようになり、本学園の監査体制が充実した。なお、平成29(2017)年度には担当の公認会計士が監査法人を転籍したため、改めて新たな監査法人と監査契約を交わすことになった。令和2

(2020)年度の監査結果は適正意見であった。

2) 監事監査

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、評議員会及び理事会に監査報告している。

平成27(2015)年度決算までは非常勤監事2人体制であったが、平成28年(2016)年5月に開催された理事会での役員改選により新たに常勤監事1人が選出され、常勤監事1人、非常勤監事1人の体制になった。

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、事業活動収支計算書、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)並びに収益事業に係る貸借対照表、損益計算書、その他の関連帳簿、評議員会、理事会議事録等である。

3) 内部監査

所属長会議の下に内部監査委員会を設置し、年度毎に監査計画を立て監査を実施している。監査の種類は、会計監査と業務監査で、会計監査には①外部会計監査、②科研費の監査、③特別監査の三種類があり、特に③の特別監査は平成29(2017)年度から実施しているもので、各校の会計業務の中から毎年三件を抽出し監査することになっている。また、業務監査は授業見学を行うもので、理事長と法人本部事務局長と常勤監事が各所属校の授業を見学することで学園の教育に関する状況を監査している。

以上のように、本法人及び本学は会計監査などを行う体制を適切に整備し、厳正に実施している。

(3) 5-5の改善・向上方策(将来計画)

今後も、学校法人会計基準、本学園の経理規程等に準拠して適正な会計処理を行い、監査についてもより厳格化を図り、公正かつ適正な会計処理を心がけて業務を行う。また、担当職員の外部研修への参加等により、スキルアップと業務効率の向上に努めていく。

[基準5の自己評価]

5-1 に関しては、組織倫理に関する諸規則に基づき適切な運営を行っており、使命・目的を実現するために継続的な努力を続けている。また、環境や人権に対する配慮もできる限り行っており、危機管理の体制についても体制を整え、実際に機能している。

5-2 に関しては、使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を十分に整備しており、実際に機能している。また、理事の選任及び事業計画の確実な実行など理事会の運営は適切に行われている。

5-3 に関しては、意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携は確実に行われており、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境も十分に整っている。また、教職員の提案などをくみ上げる仕組みも充分である。さらに、法人及び大学の各管理運営機関の相互チェック体制の整備及び機能も充分で、監事の選任も適切に行

われている。

5-4 に関しては、中長期的な計画に基づく財務運営を十分に行っており、安定した財務基盤の確立、収支と収入のバランス、外部資金の導入についても出来る限りの努力を行っている。

5-5 に関しては、学校法人会計基準や経理に関する規則などに基づく会計処理を適正に実施しており、会計監査などを行う体制も十分に整備し、厳正に実施している。

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。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1 の自己判定

基準項目 6-1 を満たしている。

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

内部質保証に関する全学的な方針を明示しているか。

内部質保証のための恒常的な組織体制を整備しているか。

内部質保証のための責任体制が明確になっているか。

函館大学の母体である学校法人野又学園では、内部質保証に関して、「野又学園教育向上推進委員会規程」及び「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」に基づき、学園全体で自主的・自律的な内部質保証の取り組みを進めている。

「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」【資料 6-1-1】は、野又学園が設置する各学校の自己点検評価実施に必要な事項を定めている。同規程第 3 条で「各校には、自己点検・評価委員会を置き、教員および事務職員で組織するものとする」と定めており、法人内の学校ごとに恒常的な自己点検評価組織を設置することを義務付けている。さらに、函館大学学則第 2 条は「本学はその教育研究活動等の状況について自ら自己点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする」と定めており、これらの規定に基づき、函館大学では恒常的な組織を整備し、自主的・自律的で継続的な自己点検評価を行っている。

1) 全学的な方針

内部質保証に関する全学的な方針は毎年、年度当初に学長が所属長方針として明示している。令和 2 (2020) 年度は 4 月の第 1 回教授会で明示した【資料 6-1-2：令和 2 年度所属長方針・事業計画】。

「令和 2 年度函館大学事業計画」は第 1 章で、令和 2 (2020) 年度の所属長方針として、①入試の大幅見直しと、初年次基礎教育の見直し②客観的な教育成果指標の向上③企業と連携した能力開発ベースのキャリア指導への転換④商学の専門性を発揮する地域連携の 4 つの重点目標を示している。

以上のように、内部質保証に関する全学的な方針を明示している。

2) 組織体制

内部質保証のための恒常的な組織として、函館大学では、所属長方針と事業計画を立案する「学長室」、大学のガバナンスを担う「部長会議」、教学マネジメントを担う「教育改善会議」の3つの学長直属組織と毎年の自己点検評価報告書を作成する「自己点検評価委員会」の計4組織を置いている【資料6-1-3:学校法人野又学園事務管理規則】【資料6-1-4:平成27年度以降の学長直轄組織について】。

「学長室」は、学長のビジョンを具体化しつつ、大学の将来戦略を策定する組織としての役割を担っており、学長のリーダーシップのもと、①所属長方針②事業計画③中長期計画④経営改善計画等の立案を行う役割を担っている。

「学校法人野又学園経営改善計画[令和2(2020)年度～令和6(2024)年度]」および「学校法人野又学園中期経営計画[令和2年(2020)度～令和4(2022)年度]」は、学長室スタッフ会議にて審議されている【資料6-1-5:令和元年5月7日学長室スタッフ会議議事録】【資料6-1-6:令和2年2月25日学長室スタッフ会議議事録】。また、「令和3(2021)年度函館大学事業計画」は、これら2つの中長期計画をもとに、学長室スタッフ会議にて審議されている【資料6-1-7:令和3年2月24日学長室スタッフ会議議事録】。これらはいずれも、学長が起草したものを、学長室スタッフ会議にて検討を加えて成案としている。

大学のガバナンスを担当する「部長会議」【資料6-1-8:函館大学部長会議規程】は月1回ペースで開催されており、様々な経営事項を審議してしている。特に国庫補助金の特別補助である「私立大学等改革総合支援事業」「私立大学等経営強化集中支援事業」に取り組み、【表6-1-1】のとおり成果を上げている。教育改革だけでなく、地域連携、プラットフォーム形成、そして経営改革に取り組む上で、部長会議は内部質保証において重要な役割を果たしている。また、各委員会での検討状況を部長間で共有する場としても機能している。

表 6-1-1

年度	私立大学等改革総合支援事業	私立大学等経営強化集中支援事業
R2	タイプ1（特色ある教育の展開） タイプ5（プラットフォーム形成）	選定
R1	タイプ1（特色ある教育の展開）	選定
H30	タイプ1（教育の質的転換） タイプ5（プラットフォーム形成）	選定
H29	タイプ1（教育の質的転換） タイプ2（地域発展）	選定
H28	タイプ1（教育の質的転換） タイプ2（地域発展）	選定
H27	タイプ1（教育の質的転換）	選定

教学マネジメント組織である「教育改善会議」についてはすでに4-1で述べたが、私立大学等改革総合支援事業などを契機として始めた教育改善施策について、その質を高めるために検証しPDCAサイクルを回しており、これも内部質保証を担う重要な組織となっている。

さらに、「野又学園自己点検評価実施規程」第3条及び学則第1章第2条に基づき、学内に「自己点検評価委員会」を常置している【資料6-1-9：函館大学各種委員会規程】。同委員会は学長を委員長とし、副学長、学部長、各部長、事務局長、事務部長で構成されており、毎年、ホームページで公表している「函館大学自己点検評価報告書」を作成する中心的役割を担っている。

計画を立案する「学長室」、大学のガバナンスを担う「部長会議」、教学マネジメントを担う「教育改善会議」、毎年の自己点検評価報告書を作成する「自己点検評価委員会」の4組織は、いずれも学長、副学長、学部長、各部長、事務局長、事務部長ら大学幹部を共通の構成員としている。「教育改善会議」は、このほかに、教学マネジメントを支える基盤であるFD委員長、IR委員長、各課長ら大学幹部が加わった構成となっている【資料6-1-10：令和2年度函館大学校務分掌組織図】。

上記4組織の議長・委員長を学長が担い、共通の大学幹部が参画することで、学長のリーダーシップのもと大学幹部が責任を負い、大学全体の内部質保証、PDCAサイクルを推進している。実際の具体的な自己点検・評価のための調査・分析は、「部長会議」、「自己点検評価委員会」、「教育改善会議」の指導のもと、担当各部・各委員会等が定期的に行う体制となっている。

自己点検・評価の意義、方法、責任体制などの学内における共通理解に関しては、令和元（2019）年5月に、学長が「三つのポリシーに基づく大学の取組の自己点検・評価と内部質保証について」をテーマに、全教職員を対象に「SD研修会」を実施するなど、定期的

に研修を行っている【資料 6-1-11：令和 2 年度 SD 研修会資料 自己点検評価と内部質保証】。

法人としては、理事会にて「学校法人野又学園経営改善計画」の進捗管理、所属長会議にて「学校法人野又学園中期経営計画」の進捗管理をそれぞれ行っている。

以上のように、内部質保証のための組織体制・責任体制は明確になっている。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

学校教育法が定める自己点検・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等にある。令和 2 (2020) 年 1 月に中央教育審議会大学分科会が示した「教学マネジメント指針」は、積極的な教育情報の公表を求めており、大学教育の質を客観的に示すための教育改革を進めていく。TOEIC や日商簿記検定への取り組み、共通課題でのアセスメントは、そのための一連の施策であり、教育改善会議を中心として検証・改善し、PDCA サイクルを回していく。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 6-2 の自己判定

基準項目 6-2 を満たしている。

(2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

内部保証のための自主的・自律的な自己点検・評価をどのように行っているか。

エビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的に行っているか。

自己点検・評価結果を学内で共有し、社会へ公表しているか。

1) 自己点検・評価の実施

函館大学の自己点検・評価は、法人の事業年度のサイクルの中に位置づけられており、自己点検評価報告書は毎年作成し、理事会の承認を得たのちにホームページに公表している【図 6-2-1】。

PDCA の P(Plan)は前年度の 11 月～3 月で、三つのポリシーを踏まえた所属長方針・事業計画・当初予算の作成を行う。P(Plan)は、学長のもと、「学長室」がその役割を担い、所属長方針・事業計画等を年度初めに教授会において提示し、学内への周知を図る。令和 2 (2020) 年度は、前述のとおり、4 月 2 日開催の第 1 回教授会で所属長方針・事業計画等を明示した。

D(Do)は点検・評価の当該年度の 4 月～3 月の 12 ヶ月間であり、各担当部・各委員会等が事業計画に基づき事業を遂行する。各担当部・各委員会等はデータを収集し、年度末に、事業結果とその分析、今後の課題、改善策等を含む事業報告を個別にまとめ、学長が集約して翌年度最初の理事会に報告している。

「自己点検評価委員会」は、翌年度の 4 月から 9 月までの期間に自己点検評価報告書の作成を作成することで、大学全体としての C(Check)を行う。その自己点検評価報告書の内

容をもとに、A(Action)として、次の年度の所属長方針・事業計画・当初予算に、大学全体の教育の改善・向上等を図る施策を反映させている。

11月～2月までの期間は、「前年度の自己点検評価報告書の作成」「当年度の事業実施」「次年度の事業計画の策定」と、3つの年度のPDCAサイクルが重なる【図6-2-2】。

図6-2-1

スケジュール (PDCAの流れ)

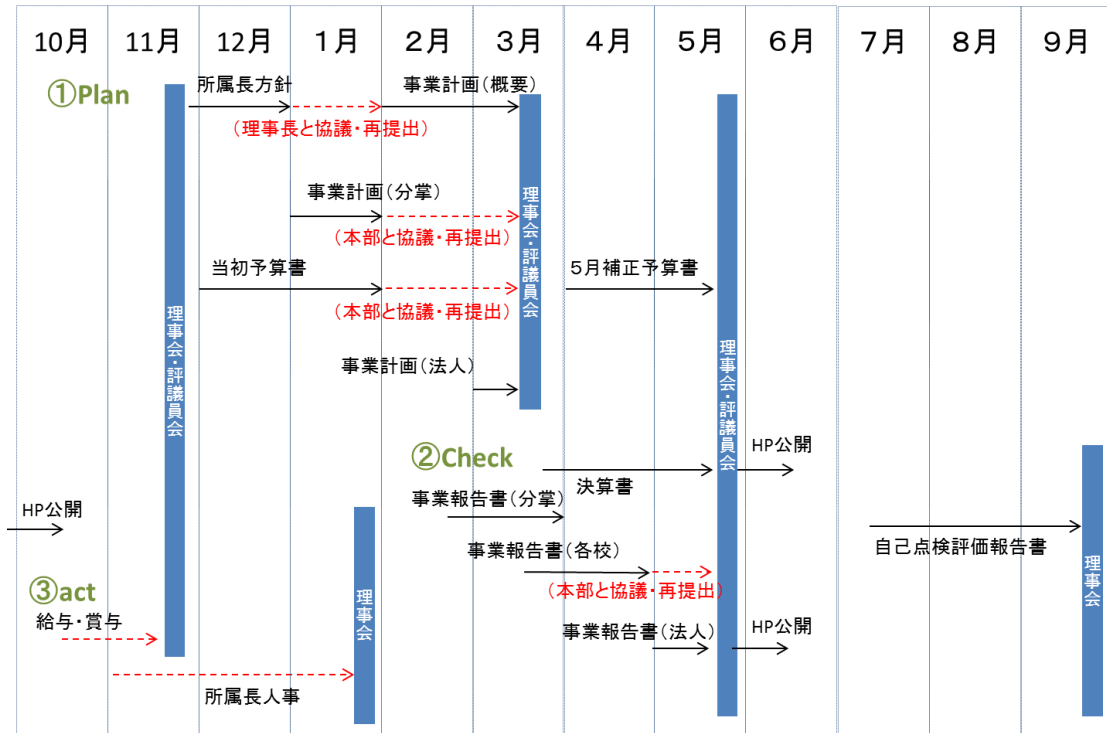
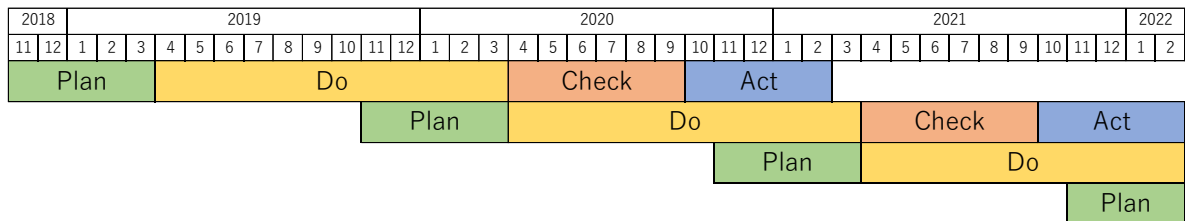


図6-2-2



PDCAサイクルは一般的には短いほうが、改善が早く、望ましい。そのため、学校全体・法人全体の大きなPDCAサイクルは1年単位のものとし、担当各部・各委員会等における改善活動としてのPDCAは、1年単位ではなく、より短いサイクルで実施している。

「自己点検評価委員会」は定期的開催しており、Checkにあたる4月から9月の期間は、自己点検評価報告書の執筆に当たり、10月から3月に関しては、点検項目に基づく点検を実施している。この期間内に短期間サイクルの検証を行い、年度中に改善を図っている。また、「部長会議」「教育改善会議」においても、短いサイクルでの検証を行っており、これは6-3で後述する。

自己点検評価報告書の作成に当たっては、認証評価を受審する年度以外においても、エビデンス資料を本文中で参照している。資料集を取りまとめてファイリングするところまでは行っていないが、執筆者が責任をもってエビデンスの存在を確認したのち、執筆している【資料 6-2-1：令和元年度学校法人野又学園函館大学自己点検評価報告書

<https://www.hakodate-u.ac.jp/information/>】。

以上のように、エビデンスに基づいて自主的・自律的な自己点検・評価を行っている。

2) 自己点検・評価の公表

担当各部・各委員会等が実施した調査・分析などのエビデンスに基づいた自己点検・評価結果は、「自己点検評価委員会」が自己点検評価報告書にまとめ、学内外に公表している。

これまでに、函館大学では、令和元（2019）年度、平成 30（2018）年度、平成 29（2017）年度、平成 28（2016）年度、平成 27（2015）年度、平成 26（2014）年度（前回の第三者認証評価）、平成 23（2011）年度、平成 19（2007）年度、平成 16（2004）年度、平成 14（2002）年度、平成 9（1997）年度に自己点検評価報告書を作成した。平成 26（2014）年度以降は、「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」第 6 条に基づき、毎年、自己点検・評価を行い、自己点検評価報告書を作成している。自己点検評価報告書は、野又学園教育向上推進委員会の議を経て、理事会の承認を得ている。

作成された自己点検評価報告書は、毎年ホームページに公表しており、教職員に対しては SD 研修会で学長から説明して一読を促している。平成 19（2007）年度、平成 23（2011）年度、平成 26（2014）年度、平成 27（2015）年度、平成 28（2016）年度、平成 29（2017）年度、平成 30（2018）年度、令和元（2019）年度の自己点検評価報告書は、函館大学ホームページ【資料 6-2-1】で公表している。また、認証評価機関である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が公開されている。

教育情報の公表については、平成 2（2020）年度には、ホームページに、「学生生活満足度調査結果」、「令和 2 年度（2 年次～4 年次）通算 GPA」、「学修行動調査結果（学修時間推移）」、「授業評価アンケート調査」、「卒業生に対するアンケート調査結果」、「卒業生の就職先に対するアンケート調査」などを公表している。

自己点検評価報告書は「学校関係者評価」でも資料として用いており、関係者として卒業生・近隣住民・産業界・地方自治体・学生代表などと自己点検評価の内容を共有している【資料 6-2-2：学校関係者評価の実施について】。

以上のように、自己点検・評価の結果を学内で共有し、社会へ公表している。

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

□現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備しているか。

大学の目指す人材育成を可能にするためには、IR 機能を整備し、エビデンスに基づく教学改革が重要であるという認識から、函館大学では、平成 27（2015）年度に IR 委員会を新設し、データを収集している【資料 6-2-3：函館大学各種委員会規程】。

IR の専従職員を配置することは本学の規模では難しいことから、IR 委員会において各委員会で取り扱うデータを全て取りまとめることはしておらず、各部署においてデータを収集・集計し、必要に応じてデータを相互に共有している。

例えば教務部では成績や出席といった基本的な教務データが学務システム「CampusmateJ」にあり、事務職員はデータをダウンロードできるようになっている。内部質保証の観点からは、各種アセスメントテストによって学生の学修到達度を測ることが重要であることから、教務部では「共通課題」「TOEIC Bridge」「TOEIC」「日商簿記3級」といった試験の実施を担い、その結果のデータも管理している。また、図書館の利用状況や学生一人当たりの貸出冊数といったデータも、教務部で取り扱っている。他にも入試や就職でのデータもあり、これらのデータをもとに教育改善会議等で施策が提案されている。

本学の IR 委員会は、「学修行動調査」「学生生活満足度調査」「PROG テスト」の実施を担当しており、一次的な集計を行って教授会に報告し、各委員会での活用に使っている【資料 6-2-4：令和 2 年度 IR 委員会事業報告】。

「学修行動調査」では、学生の学修に対する取り組み状況及び大学の学修指導上の課題を見出すことを目的に、授業外学修の時間、学修意欲等の確認を中心とする内容で実施した。この調査は、年度内での変化を把握できるように年 2 回（前期末・後期末）実施しており、前期は 7～8 月、後期は、12～1 月に実施している。令和 2（2020）年度の回答率は平均 85%であった。重要な指標は授業外学修時間であり、本学の最重要指標として年度ごとの所属長方針でも常に触れられている。また、ディプロマ・ポリシーの各項目について学生の自己評価をたずね、ディプロマ・ポリシーと教育課程・教育内容の適切性を検証する基礎データを収集している。

「PROG テスト」は、卒業時点でのジェネリックスキル（社会人基礎力）を把握することを目的に、4 年生を対象に 12 月に実施している。全国、北海道、同系統学部の学生との比較が得られるので、本学の卒業時の客観的な能力把握の基礎データとして活用している。

「学生生活満足度調査」は、学生の学修環境について調査し、改善点を見出すことを目的に実施している。令和 2（2020）年度の回答率は 83%であった。

本学では、IR 委員会で詳細な分析を一手に担うという体制ではなく、入試・教務・就職の各部が取り扱うデータを相互に活用して内部質保証に取り組んでいる。以下、内部質保証につながったデータ分析の事例を挙げる。

1) A0 入試の廃止

アドミッション・オフィス会議では、入学者選抜区分ごとに入学後の学修状況等の追跡調査を行い、A0 入試が適切に機能していないと判断し、平成 30(2018)年度入試から A0 入試区分を廃止した【資料 6-2-5：平成 28 年度第 3 回 A0 会議資料 平成 23～27 年度入学区分別退学・留年調査】。

2) 出席の厳格化

学生の授業への出席状況を改善するため、教務委員会では教員に対して出席情報の学務システムへの入力をできる限り即時行うことを求め、毎月開催される教授会に学生の正確な出席率を報告できるようになった【資料 6-2-6：平成 30 年度第 5 回教授会資料 出席状況、成績のシステム入力のお願について】。その後、5 分の 4 以上の出席がなければ単位認定をしないことを決定し、令和元年(2019)年度から実施している【資料 6-2-7：履修等に関する規則】。

3) SL シートでの授業外学修時間の把握

平成 27 (2015) 年度から、学修行動調査による学生の授業外学修時間の調査を開始したが、質問自体が「週何時間勉強しているか」という学生の記憶や印象に頼る調査であることから、毎日の授業外学修時間を入力する「SL シート」の仕組みを、1 年生を対象に導入した。これにより、学修行動調査と SL シートの調査結果の差を把握し、より正確な授業外学修時間の把握ができています【資料 6-2-8: 令和 2 年度第 11 回教授会資料 SL シートの取り組み状況について】。

IR 推進の取り組みとして、令和元(2019)年には、キャンパス・コンソーシアム函館の研究事業「合同 IR 研修会」を開催して、大学間で IR 情報の共有に取り組んでいる【資料 6-2-9: キャンパス・コンソーシアム函館合同 IR 研修会の開催について】。

以上のように、現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備している。

(3) 6-2 の改善・向上方策 (将来計画)

本学では、平成 26 (2014) 年度より毎年、ホームページに自己点検評価報告書を公開している。ホームページは令和 2(2020)年 9 月にリニューアルし、見やすくなっている。今後も、ホームページを所管する入試課を中心として、定期的にホームページのデザインの見直しを行い、情報を探しやすいホームページづくりに努めていく。

また教育情報の公表については、「教学マネジメント指針」が求める「卒業論文・卒業研究の水準」、「アセスメントテストの結果」、「学生の成長実感・満足度」等のデータの収集・分析方法、情報公開の方法などを、教育改善会議を中心に検討し、社会の要請に応じていく。

IR については職員が IR の研修会等に参加する機会を増やしていくとともに、キャンパス・コンソーシアムでの IR 情報の共有や IR に関する研修会の開催を積極的に提案していく。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

(1) 6-3 の自己判定

基準項目 6-3 を満たしている。

(2) 6-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

三つのポリシーを起点とした内部質保証が行われ、その結果が教育の改善・向上に反映されているか。

自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況調査などの結果を踏まえた中長期計画に基づき、大学運営の改善・向上のための内部質保証の仕組みが機能しているか。

本学の内部質保証の PDCA サイクルは、6-2 で述べた自己点検評価報告書の作成を中心とした 1 年間単位の長いサイクルと、機動性をもって適宜見直しを行う短いサイクルの 2 つ

がある。長いサイクルについては、後で述べる中長期計画および所属長方針・事業計画に基づいているが、短いサイクルにおいて方針を定めているのは、ガバナンスを担う部長会議および教学マネジメントを担う教育改善会議による方針である。

両会議においては、教育行政の動向の把握に努めている。例えば次のような資料を会議で取り上げ、本学の対応を議論している。

- ・ 教学マネジメント指針【資料 6-3-1：令和元年度第 7 回教育改善会議議事録】
- ・ 高等教育の修学支援新制度【資料 6-3-2：令和元年度第 3 回部長会議議事録】
- ・ 2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン答申案【資料 6-3-3：平成 30 年度第 7 回部長会議議事録】

また、部長会議では「私立大学等改革総合支援事業」や「私立大学等経営強化集中支援事業」の要項も精読し、当該年度のみならず次年度以降に求められる内容を推測し、対応できるものは速やかに対応するという体制をとっているため、補助金要項が出てから 3 か月程度の短い期間において、各種の改善を行うことができている。

部長会議や教育改善会議で方針を決めたのちは、各種委員会において制度の詳細を設計し、教授会に上程して意見を聞いたうえで学長が決定し、実行に移していく。各取り組みについては所管する委員会において検証・改善が図られ、重要なものについては教育改善会議においても進捗状況や成果を把握し検証している。令和 2（2020）年 11 月の教育改善会議では、共通課題、リメディアル、担任制、早期学長面談、資格試験、スタディサプリ、SL シート、出席厳格化、GPA 進級卒業要件、の 9 項目について実施状況を確認したうえで評価を行い、改善策を検討した【資料 6-3-4：令和 2 年度第 6 回教育改善会議議事録】。

このように、内部質保証についての PDCA サイクルは、部長会議・教育改善会議・各種委員会の連携によって確立している。

1) ディプロマ・ポリシーに基づく内部質保証

令和元（2019）年度には、ディプロマ・ポリシーに基づく内部質保証の取り組みとして、授業科目とディプロマ・ポリシーの項目との対応を明らかにした「カリキュラム・マップ」【資料 6-3-5】を作成している。また、シラバスにおいても各授業がディプロマ・ポリシーのどの項目に対応しているかを記述している。

学修行動調査では、令和 2（2020）年度前期調査から、新たな調査項目として、学生の成長実感を測る質問として、ディプロマ・ポリシーが掲げる「知識」「技能」「態度」についての到達度を、学生自身に自己評価させる質問を追加している【資料 6-3-6：令和 2 年度第 5 回教授会資料 2020 前期学修行動調査 設問内容】。

このように、ディプロマ・ポリシーに関するデータを組織的に収集しており、本学の取り組みを検証・改善する体制を確立している。

2) カリキュラム・ポリシーに基づく内部質保証

平成 28（2016）年度に、カリキュラム・ポリシーを現在のものに見直したことを契機として、内部質保証に資する学修成果についてのデータの拡充に努めてきた。授業科目の成績や出席状況といった基本的なものは当然として、「共通課題」による内部アセスメント、学外試験である「TOEIC Bridge」「TOEIC」「日商簿記 3 級」「PROG テスト」といった外部アセスメント、そして「学修行動調査」や「SL シート」による授業外学修時間の把握など、

内部質保証に資するデータを拡充してきた。

本学のカリキュラム・ポリシーは「教育課程の編成」「教育内容と方法」「学修成果の評価」の3つの観点で定めており、データに基づく学修成果の評価により、教育内容と方法を見直し、さらには教育課程の編成を見直している。

具体例としては、英語国際コースの在籍要件の設定【資料 6-3-7：英語国際コースの在籍要件に関する細則】や、GPAによる進級・卒業要件の設定【資料 6-3-8：卒業要件・進級要件・退学等に関する規則】がある。

このように、カリキュラム・ポリシーに関するデータを組織的に収集し、それを具体的な改善に生かしている。

3) アドミッション・ポリシーに基づく内部質保証

アドミッション・ポリシーに関するデータは、入学試験で得られる調査書などの書類、筆記試験や面接試験の結果であり、これを入学後の学修状況と比較することで、より適切でミスマッチの少ない入学者選抜につながる。

このような考えのもと、A0 会議では、GPA 等を用いて入学者選抜区分ごとに入学後の学修状況等の追跡調査を行っている【資料 6-3-9：令和 2 年度第 2 回 A0 会議資料 入学者選抜区分における入学後の学修状況の検証について】。検討結果に基づいて、平成 30(2018)年度入試から A0 入試を廃止し、令和 3(2021)年度入試からは、推薦選抜での筆記試験(国語・数学・英語)、英語スピーキングテスト、記述式総合問題の出題といった改革を行っている。

また、入学後の初年次教育にも円滑に接続する狙いから、教育課程の見直しも行っており、これもアドミッション・ポリシーを起点とした内部質保証といえる。具体的には、入学者選抜の筆記試験に数学を導入することを受け、令和 2(2020)年度には、初年次科目として、「ビジネス数理Ⅰ・Ⅱ」を新設した【資料 6-3-10：令和元年度第 5 回教育改善会議資料 数学必修化に係る教育課程の見直しについて】。

このように、アドミッション・ポリシーに基づく内部質保証は、A0 会議が中心となって機能している。

4) 中長期計画に基づく内部質保証

本学の中長期計画は 2 本立てであり、5 年間の計画である「学校法人野又学園経営改善計画」と、3 年間の計画である「学校法人野又学園中期経営計画」の 2 つがある。令和 2(2020)年の私立学校法改正で学校法人に策定を義務付けた「中期的な計画」は原則 5 年以上とされているが、本法人では改正以前から 3 か年の中期経営計画を策定していた。単年度では成果の出づらいい教育的課題と向き合い 3 年間かけて取り組むことを推進するうえで、「学校法人野又学園中期経営計画」は有効であるので、現在も第 3 期(令和 2(2020)年度～令和 4(2022)年度)が進行中である。

もう一方の「学校法人野又学園経営改善計画」は、私立大学等経営強化集中支援事業の申請を契機として、平成 27(2015)年度に策定したもので、現在は第 2 期(令和 2(2020)年～令和 6(2024)年度)が進行中である。

「学校法人野又学園中期経営計画」が教育面に重点を置いているのに対し、「学校法人野

又学園経営改善計画」は教育だけでなく経営にも重点を置いている。函館大学は、平成 26 (2014) 年度に受審した認証評価で「適合」と認定されたが、「改善を要する点」として一点、「商学部商学科の収容定員充足率が 0.7 未満であるため、改善が必要である」と指摘された。函館大学は、この指摘事項を踏まえた改善策を「学校法人野又学園経営改善計画[平成 27 (2015) ~平成 31 (2019) 年度]」にて策定して着実に実行した。その結果、収容定員充足率は、平成 29 (2017) 年度 0.71 と回復、平成 30 (2018) 年度 0.85、令和 2 (2020) 年度 0.99 と改善している【資料 6-3-11：認証評価結果に対する改善報告書】【表 2-1-2】。

「学校法人野又学園中期経営計画」は、第 2 期 (平成 29 (2017) ~平成 31 (2019) 年度) からは KPI (Key Performance Indicator) を定め、所属長会議にて達成・進捗状況を管理している【資料 6-3-12：令和元年度第 2 回所属長会議資料】。また、「学校法人野又学園経営改善計画」は、毎回の理事会にて実施管理表を議案として提出し、承認を得ている【資料 6-3-13：令和 2 年度学校法人野又学園第 7 回理事会資料 学校法人野又学園経営改善計画実施管理表】。

中長期の計画においても内部質保証は強く意識されている。具体例としては、現在進行中の「学校法人野又学園中期経営計画[平成 29 (2017) ~平成 31 (2019) 年度]」における函館大学の計画の中に、「客観的な教育成果指標の向上及びその広報」という行動計画がある。ここでは、学外における学生の調査研究成果の発表を推進するため、全学的に「対外発表回数」を KPI として向上を目指している。また、授業外学修時間についても、1 年次の SL シートの記入率 100%を目標とし、学修行動調査 (記名式) との差異がなるべく小さくなることを目指している。

同様に、現在進行中の「学校法人野又学園経営改善計画 [令和 2 (2020) 年度~令和 6 (2024) 年度]」においても、「外部民間試験の取り組みの強化」という行動計画があり、ここでは計画最終年度に TOEIC のスコアを進級・卒業要件とする制度の整備を計画している。

以上のように、認証評価を踏まえた中長期計画にもとづく内部質保証の仕組みは確立している。

(3) 6-3 の改善・向上方策 (将来計画)

自己点検・評価については、平成 27 (2015) 年度から現在の形となり、7 年ごとの認証評価に際しても特別な体制を組むことなく、PDCA サイクルを機能させ、自己点検・評価ができるようになった。自己点検・評価結果等をもとに、平成 27 (2015) 年度から平成 28 (2016) 年度にかけて三つのポリシーの見直しと改訂を行い、三つのポリシーを起点とした内部質保証の取り組みを行うことができている。

実際のところは、私立大学等改革総合支援事業への取り組みを起点としている施策も多いことから、厳密な意味で大学が自主的に内部質保証に取り組んでいることを示すためにも、各施策を PDCA サイクルで改善していくことが必要である。

部長会議、教育改善会議における各種施策の検証のためには、IR 委員会を中心として各種委員会での IR データの収集と分析が重要になってくる。今後も引き続き、学長がリーダーシップをとって、SD 研修会等を通して職員を指導し、内部質保証の取り組みを推進していく。

【基準 6 の自己評価】

内部質保証のための恒常的な組織の整備、責任体制は確立されている。三つのポリシーを踏まえた自主的・自律的な自己点検・評価が適切かつ誠実に行為されており、平成 24 (2014) 年に受審した日本高等教育評価機構による認証評価においても、大学評価基準を満たしているとして認定されている。IR 委員会などを活用した調査・データの収集と分析は年々、拡充しており、エビデンスに基づく分析結果を学内で共有し、各部署が、PDCA サイクルをまわして自ら改善し、大学教育改革につなげる仕組みを構築している。法人全体でも、中長期的な計画を踏まえた大学運営の改善・向上が図られている。令和 2 (2020) 年 3 月には、令和 2 (2020) 年度からの新たな「学校法人野又学園中期経営計画 [令和 2 (2020) 年度～令和 4 (2022) 年度]」及び「学校法人野又学園経営改善計画 [令和 2 (2020) 年度～令和 6 (2024) 年度]」を策定しており、内部質保証のための恒常的な体制が定着している。以上のことから、基準 6「内部質保証」を満たしていると自己評価する。

IV. 大学が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-1-① 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）

A-1-① 地域貢献の理念が明確であるか

函館大学は機能的分化（平成 17 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、令和 2 (2020) 年で創立 82 年目にあたる。開校以来、全人教育を目標とし、「学園訓 3 カ条 “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。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8万人以上にも達している。

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25万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、5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、22校の幼稚園・こども園と、計42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、人口減少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（学校教育法第1条で定める学校）及び学校法人立専修学校の学生等一人当たり年30,000円と多大な助成をうけていることは特筆すべき事項である。

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。

A-1-② 卒業生が地域において貢献しているか

本学は創立から55年を経過し、卒業生を地域に多数輩出している。本法人は昭和13（1936）年の函館経理学校の創設以来、函館商科短期大学、函館大学と約80年にわたって経済・商業の教育で地域に貢献してきている。経済界においては、函館商工会議所や函館国際観光コンベンション協会などの中心的な経済団体の長や、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きた。加えて本法人では、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、66.7%（令和2（2020）年4月入学生）と3分の2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：令和2年度入試部総括】。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45.6%（令和3（2021）年3月卒業生）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：令和2年度卒業生進路状況および求人実績】。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。

また、立地する函館市は津軽海峡を共有する青森県と隣接しており、平成28（2016）年3月には北海道新幹線が開通した。本学には古くから青森県・秋田県・岩手県の北東北3県出身の学生がいる。大都市圏である札幌、仙台の間で、本学は地域に根ざした大学として、北東北出身の学生の出身地に就職開拓の企業訪問を行っている。その成果もあり、本

学の卒業生のうち北海道・東北地方に就職する者の割合は 58.8%（令和 3（2021）年 3 月卒業生）となる。また、本学同窓会の青森県支部も設置され、立地自治体だけでなく広域の地域において卒業生が活躍している。

A-1-③ 地域の他の教育機関との連携がとれているか

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 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」「合同公開講座 函館学」「合同研究発表会 HAKODATE 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（加盟校名簿、役員名簿、事業計画書）】

平成 29（2017）、平成 30（2018）年度、令和 2（2020）年度には、文部科学省の補助事業である私立大学等改革総合支援事業の「プラットフォーム形成」に選定された。函館・高等教育プラットフォームは、キャンパス・コンソーシアム函館を母体として函館市・函館商工会議所を含む高等教育プラットフォームであり、函館大学・函館短期大学が中心となってプラットフォーム基本方針及びプラットフォーム中長期計画を策定している。【資料 A-1-5：（函館・高等教育プラットフォーム基本方針）】【資料 A-1-6：函館・高等教育プラットフォーム中長期計画（平成 30～令和 4 年度）】

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、もっ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超えた連携・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く。

A-1-④ 地域課題に取り組んでいるか

授業科目「商学実習Ⅰ」（1 年次）、「商学実習Ⅱ」（2 年次）において学生が地域課題を設定し、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。【資料 A-1-7：令和 2 年度商学実習Ⅱプレゼン大会・評価表】

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。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傾向が強く、学生は地元企業のことをよく理解していないため、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。また、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。

平成26(2014)年度には、科研費で基盤研究(C)(一般)研究課題「北海道新幹線開業前後の沿線自治体および事業者の動向」が採択され、「商学実習連続講座北海道新幹線を知ろう」は一般の方にも公開している。また、平成29(2017)年度には、科研費で基盤研究(C)(一般)研究課題「北海道における日本版CCRCの成果評価ー東京圏高齢者の移住構想の事例分析」が採択されている。令和元(2020)年度には函館市からの委託研究事業「インバウンドを中心とした観光土産品の効果的開発(改良)・販売に向けた調査」を実施している【資料A-1-8:北海道新幹線開業前後の沿線自治体及び事業者の動向 研究計画調書】
【資料A-1-9:平成26年度商学実習連続講座『北海道新幹線を知ろう』パンフレット】
【資料A-1-10:インバウンドを中心とした観光土産品の効果的開発(改良)・販売に向けた調査報告】。

平成25(2013)年度に開設した函館大学ベイエリア・サテライトは授業や公開講座で学生が使用をしているほか、キャンパス・コンソーシアム函館の加盟大学にも無償で貸出を行っている【資料A-1-11:函館大学ベイエリア・サテライト利用案内】。

平成27(2015)年度からは、公開講座委員会を「地域連携委員会」に改組した上で、常設の地域連携センターを設置した。令和2(2020)年4月現在、専従の職員を1人配置している【資料A-1-12:函館大学各種委員会規程】
【資料A-1-13:函館大学地域連携センター設置規程】。

平成26(2014)年度には、函館市との相互協力協定を締結した。教育、文化、学術及び地域振興などまちづくり全般に係るものであり、経済・産業のみならず交通・福祉・環境等の幅広い分野での連携をすることとし、定期的な話し合いの場をもつこととなっている【資料A-1-14:函館市と函館大学の相互協力協定書】。

平成27(2015)年度には、北海道中小企業家同友会函館支部との相互協力協定を締結している【資料A-1-15:北海道中小企業家同友会函館支部と函館大学の相互協力協定書】。函館商工会議所とは協定の締結はないものの、平成27(2015)年度に市民向けの講演会を共同開催し、また、商工会議所から要望されていた中国語講座(全8回)を本学にて開催するなどしている【資料A-1-16:函館商工会議所創立120周年・函館大学創立50周年記念講演会パンフレット】。

また、本学の教育課程についての意見を聴取する場を設け、函館市企画部長、函館商工会議所専務理事などに本学のシラバスなど資料を見ていただきつつ、ひとりずつ対面にて意見を伺った。その中でも国際人材への要望が少なくなかったことが、本学の教育課程において英語の基礎教育を充実させることにつながっている【資料A-1-17:産業界からの意見聴取記録(令和2年度)】。

平成28(2016)年度には、FD研修会としてニセコエリアの国際化、北海道ご当地居酒屋の海外展開など、地域におけるビジネスの国際化の動きを取り上げ、実践的な内容の勉強会を実施した【資料A-1-18:平成28年度FD委員会総括】。

平成 27 (2015) 年度にはアジア・マーケティング研究会の発足、アジア・マーケティング研修として香港、シンガポールで調査を実施したほか、長栄大学 (台湾) との学術協力協定も締結して交流を深めている【資料 A-1-19: 函館新聞 2016 年 4 月 6 日、アジア・マーケティング研修 in 香港】。

平成 28 (2016) 年度には、函館・台湾の高校生が相互に修学旅行に訪れることの実現可能性について共同で調査を行い函館市長に報告した【資料 A-1-20: 函館新聞 2017 年 5 月 30 日、「高校の教育旅行台湾に」】。

平成 29 (2017) 年度には、観光地としてのムスリム対応についての提言を行い、函館市観光部長や函館市長に報告した【資料 A-1-21: 函館新聞 2018 年 5 月 26 日「イスラム教対応を要望」】。

平成 30 (2018) 年度には、本学のバイエリア・サテライトにムスリム観光客のための礼拝所を学生の発案で開設し、全国紙でも取り上げられ、北海道知事を始めとする道内外からの視察があった【資料 A-1-22: 日本経済新聞 2018 年 8 月 23 日「学生発案でイスラム礼拝所 函館、観光客に配慮」】。

また、学長は同法人が設置する函館短期大学付設調理製菓専門学校との連携により、地域の関心の高い「食」への取組を進めるべく、平成 26 (2014) 年度から、渡島・檜山の 18 市町の首長を訪問し、地域課題や人材ニーズを直接聞き、本学及び法人への声を直接聞く機会をつくっている【資料 A-1-23: 渡島・檜山 18 市町訪問記録】。

平成 30 (2018) 年度には、「地域の農水産物の輸出拡大に寄与する実践的商学研究の推進」をテーマとして私立大学等研究ブランディング事業に申請した。結果は不採択となったものの、北海道渡島総合振興局を含め地域の関心の高いこの研究テーマについて、本学として独力でも着実に取り組んでいるところである【資料 A-1-24: 平成 30 年度私立大学等研究ブランディング事業申請書】。

令和元年 7 月には、中国・韓国・日本の研究者を招聘して「日中韓食品安全共同研究会～東アジア共通食品安全基準の形成に向けて～」を開催し、北海道の地域課題に国際的に取り組んだ【資料 A-1-25: 日中韓食品安全共同研究会プログラム】。

他にも、商学部としての特色を活かし、地域の金融機関との連携も行っている。平成 30 (2018) 年度には、日本銀行主催の学生政策コンテスト「日銀グランプリ」において本学学生が優秀賞を受賞することができた。その際には、地域の金融機関の方にプレゼンテーションのリハーサルに協力していただいた。また、当日会場では元日本銀行函館支店長からの激励もあった。このように、地域との密接な連携により、地方大学であることを強みに変えることができたことが、受賞の大きな要因となっている【資料 A-1-26: 第 14 回日銀グランプリ 2018】。

(3) A-1 の改善・向上方策 (将来計画)

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く方針である。近年は地域課題の取り組みと、国際化の取り組みが接近している。これは本学にとって望ましい状況である。もともと商学部は、ビジネスにおいて外国と互角に渡り合う必要性から生まれた学問といってよい。地域のグローバル化への対応に本学が教育研究面で貢献し、本学の評価を一層高めていく。その際、農水産物の輸出拡大は重要なテーマである。

【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 年の節目を超えて、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。

地域の教育機関としては、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、中心的な役割を担っている。地域の高等教育プラットフォーム形成においても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て、地域課題に取り組みやすい環境を構築し、教員も研究活動として地域課題に取り組んでいる。ムスリム礼拝所のメディア掲載や、日銀グランプリでの受賞は、本学の地域課題に取り組む教育の方向性の正しさを示している。