

函 館 大 学
自 己 評 価 報 告 書
[日本高等教育評価機構]

平成 19 年 7 月

函 館 大 学

自己点検評価報告書目次

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
1. 建学の精神・大学の基本理念	
2. 使命・目的	
3. 大学の個性・特色	
II. 学校法人野又学園函館大学の沿革と現況	5
1. 本学の沿革	
2. 本学の現況	
III. 評価項目ごとの自己評価	8
基準 1. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	8
基準 2. 教育研究組織	11
基準 3. 教育課程	21
基準 4. 学 生	31
基準 5. 教 員	50
基準 6. 職 員	57
基準 7. 管理運営	63
基準 8. 財 務	74
基準 9. 教育研究環境	78
基準 10. 社会連携	82
基準 11. 社会的責務	93
IV. 特 記 事 項	98

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・大学の基本理念

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

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

学園訓3か条

● 報 恩 感 謝

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

● 常 識 涵 養

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

● 実 践 躬 行

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

(野又貞夫著『解道自楽』より)

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

2. 使命・目的

(1) 使命、目的

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

「函館大学は、北海道道南の学術の中心として広く知識を授けると共に、商業および経済に関する高度の学芸を教授し、北海道開発および産業の興隆並びに文化の発展

に役立つ専門的職業教育を施すことを目的とし、知・情・意の高度にして円満な人格の持主としての職業人を養成することを使命とする」

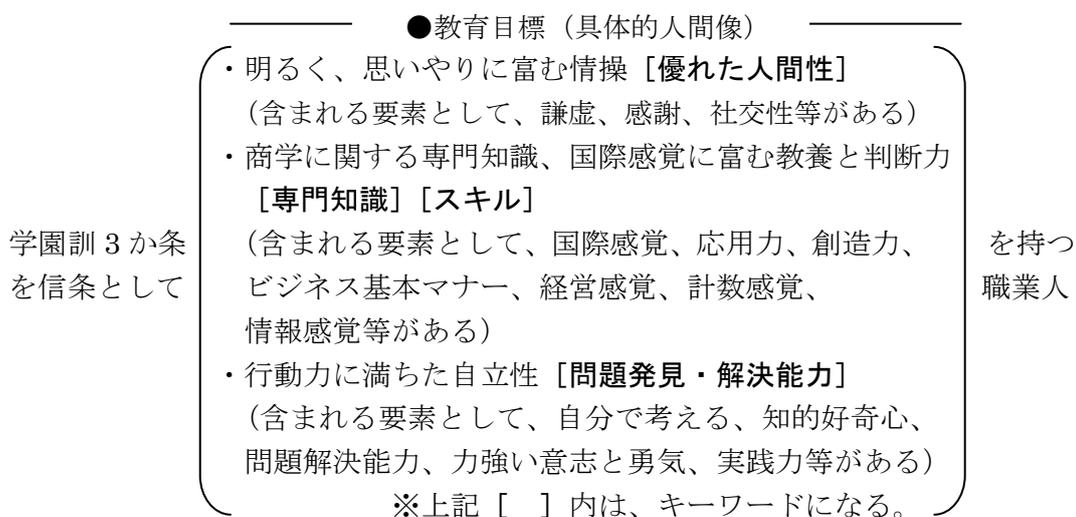
教育面では、商学部として、商業及び経済に関する高度の学芸を教授する専門的教育と建学の精神に則った人間教育による知・情・意の高度にして円満な人格を兼ね備えた職業人の養成を目指している。

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

1 学部 2 学科の地方の大学としての独自の使命を自覚して、地域と共に歩む学術の府であることに存在の意義を持つものであり、教育における人材養成はもとより、研究における地域の産官との連携、地域振興、発展への貢献を求めているものである。

(2) 教育目標

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



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

3. 大学の個性と特色

平成 17(2005)年度に、文部科学省から示された今後の大学の目標の類型を検討した

結果、今後も、本学は幅広い職業人養成と社会貢献（地域貢献）を使命の中核としていくことを確認した。また、今後、**地域の生涯学習機会の拠点としても**、機能を充実させていくことも課題であると認識した。その上で、以下のような点を本学の個性として、今後も取り組みを継続していくこととした。

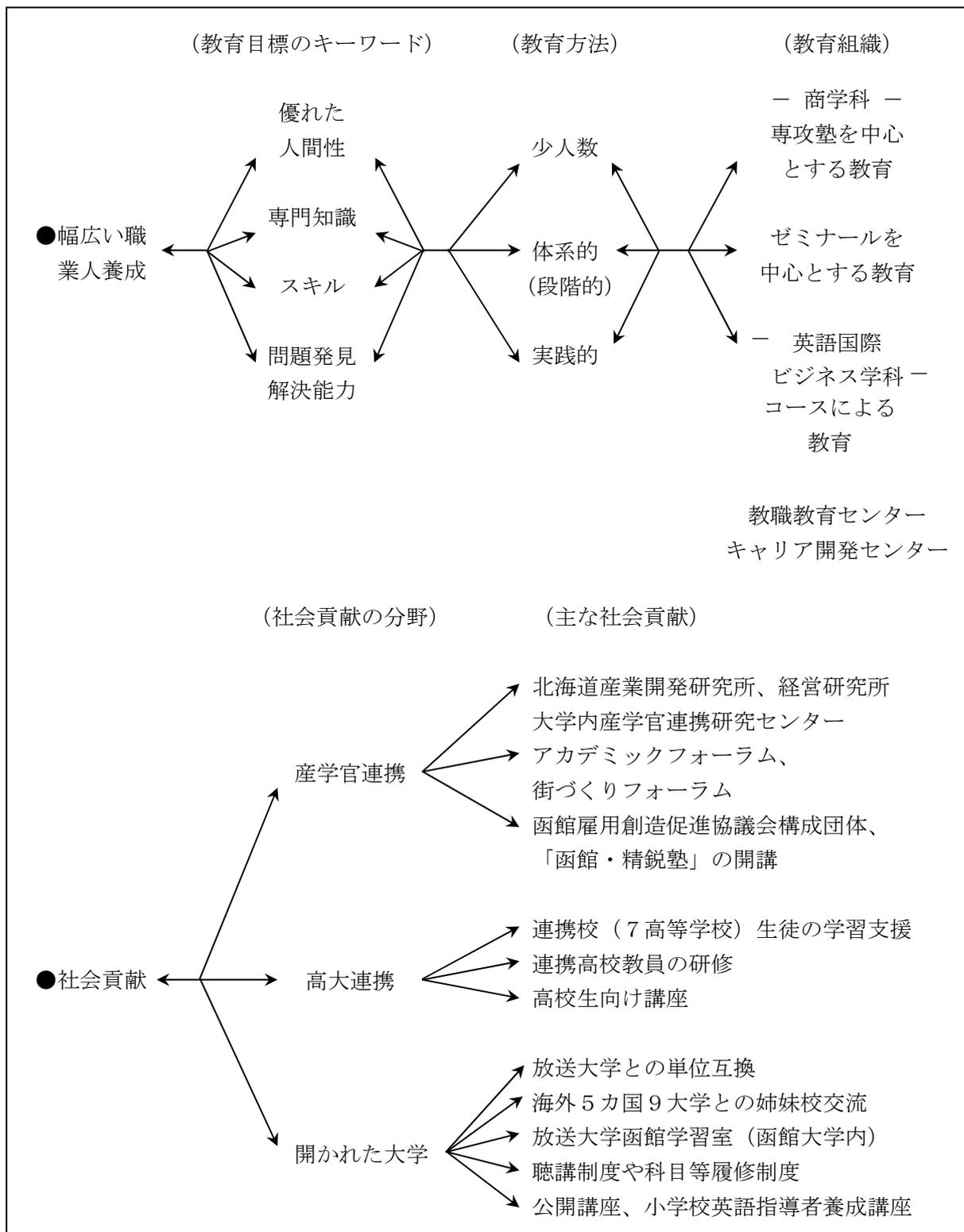
- ・ 教養教育は、グローバル化や科学技術の進展等、社会の激しい変化に対応し得る統合された知の基盤を与えるものである。専門分野の枠をこえて共通に求められる知識や思考法等の知的な技法や、人間としての在り方や生き方に関する深い洞察、現実を正しく理解する力の涵養を努力目標として、初年次の教育などの位置づけをしていくこと。
- ・ 幅広い職業人養成という目標を達成するために、一人ひとりの能力を開発する少人数の教育システムや初年次からのキャリア開発を積み上げて、地域社会等の各界各層と連携して職業自立を図る体系的（段階的）なカリキュラムを編成し実施すること。また国際センス、経営感覚、創造性、行動力等に満ち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

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

- ・ 少人数教育の徹底 基準3や特記事項で示す専攻塾による教育や少人数ゼミナールによる教育を全学生に行っている。
- ・ 体系的なカリキュラムの提供 初年次教育への配慮と段階的な学習を前提としたカリキュラムにより、商学を体系的に学べるように配慮している。
- ・ 実践的学習の実施 企業からの講師や実際の研究課題等により、商学の実践的な面を体験できるようにしている。
- ・ キャリア開発の体制 キャリア開発センター、教職教育センターで将来のキャリアに対する準備を進めている。
- ・ 社会貢献 産学官連携、高大連携、開かれた大学の3つの分野を中心にして、本学の知的資源や研究成果を発信している。

このことを図示すると図I-1のようになる。

図 I - 1 函館大学の特色



II. 学校法人野又学園函館大学の沿革と現況

1. 本学の沿革

昭和13.	9.	19	函館計理学校（各種学校一年制）設置認可
〃	15.	1. 12	函館高等計理学校乙種二年制実業学校に昇格
〃	21.	3. 30	終戦により函館計理商業学校に転換し、財団法人函館計理商業学校と改称
〃	23.	3. 31	学制改革により函館有斗高等学校と改称
〃	23.	6. 8	法人名 財団法人函館計理商業学校を財団法人野又学園と改称
〃	26.	1. 17	学校法人野又学園と組織変更認可
〃	28.	1. 31	函館商科短期大学設置認可
昭和40年	1月25日		函館大学商学部設置認可
〃	40.	4. 1	函館大学商学部開学 初代学長に創設者野又貞夫就任 付設函館大学北海道産業開発研究所設置
〃	41.	3. 5	教職課程（中学「職業」、高校「商業」）認定
〃	43.	5. 16	校舎本館（4,115平方メートル）十勝沖地震により全壊
〃	44.	9. 7	震災復興校舎落成記念式典挙行
〃	45.	5. 11	函館大学経営研究所開設
〃	45.	12. 20	電子計算室設置
〃	46.	10. 18	LL 教室開設
〃	50.	10. 16	第2代学長に村田喜一就任
〃	50.	12. 7	創立10周年記念式典挙行、増築校舎落成
〃	55.	12. 10	第3代学長に佐藤 裕就任
〃	58.	4. 17	ハワイロア大学（現ハワイ・パシフィック大学）（アメリカ）と姉妹校提携
〃	58.	12. 10	第4代学長に和泉雄三就任
〃	61.	1. 25	創立20周年記念式典並びに増設校舎（図書館、研究棟）落成記念式典挙行
〃	61.	12. 10	第5代学長に大野和雄就任
〃	62.	6. 15	体育館、武道館、学生会館新築落成記念祝賀会開催
〃	63.	4. 1	函館有斗高等学校を函館大学付属有斗高等学校と改称 函館女子商業高等学校を函館大学付属女子商業高等学校と改称
〃	63.	7. 2	野又学園創立50周年記念式典挙行
平成	1.	12. 10	第6代学長に河村博旨就任
〃	2.	4. 1	函館大学付属女子商業高等学校を函館大学付属女子高等学校と改称
〃	4.	4. 1	臨時的定員増（平成11(1999)年度まで入学定員200人を300人とする）
〃	5.	5. 21	新講義棟落成記念式典挙行

函館大学

〃	8.	2.	2 2	ニューカッスル大学（オーストラリア）と姉妹校提携
〃	9.	4.	1	函館大学附属女子高等学校に男女共学制導入、函館大学附属柏稜高等学校と改称
〃	9.	5.	2 9	バララット大学（オーストラリア）と姉妹校提携
〃	1 2.	3.	2 1	教職課程（中学「職業」）廃止
〃	1 2.	4.	1	恒常的定員増（入学定員 300 人。収容定員 1,200 人）
〃	1 2.	1 2.	2 1	教職課程（高校「情報」）認定
〃	1 3.	4.	1	5 専攻塾 6 コース制の開始
〃	1 3.	1 0.	1 9	南開大学（中華人民共和国）と姉妹校提携
〃	1 3.	1 1.	1 2	新講義棟（専攻塾棟）、図書館、音楽練習棟竣工式挙行
〃	1 3.	1 1.	2 2	ウォルバーハンプトン大学（イギリス）と姉妹校提携
〃	1 3.	1 1.	2 6	チチェスター大学（イギリス）と姉妹校提携
〃	1 3.	1 1.	2 7	バース・スパ大学（イギリス）と姉妹校提携
〃	1 4.	9.	3	中部大学校（大韓民国）と姉妹校提携
〃	1 4.	1 2.	1 0	第 7 代学長に小笠原 愈就任
〃	1 5.	3.	5	教職課程（中学校「英語」、高校「英語」）認定
〃	1 5.	5.	1 6	A0 面談室設置
〃	1 5.	1 0.	2 9	北海道函館商業高等学校との連携教育協定調印
〃	1 6.	3.	1	小学校英語指導者養成認定団体登録
〃	1 6.	4.	1	入学定員減（300 人を 200 人とする）、教職教育センター開設
〃	1 6.	8.	1	文部科学省高度高等教育研究推進助成を受け、「専攻塾の教育の有効性に関する研究」を開始（平成 19(2007)年 3 月 31 日まで）
〃	1 6.	1 1.	1 7	商学部英語国際ビジネス学科開設設置認可 （入学定員 50 人、商学科入学定員 150 人とする）
〃	1 6.	1 2.	1 0	北海道函館西高等学校との連携教育協定調印
〃	1 7.	1.	1 9	北海道知内高等学校との連携教育協定調印
〃	1 7.	3.	1 1	南開大学浜海学院（中華人民共和国）と姉妹校提携
〃	1 7.	4.	1	商学科に企業家養成専攻塾と福祉ビジネス専攻塾の開設 商学科と英語国際ビジネス学科の 2 学科制開始
〃	1 7.	7.	1 1	学内産学官連携研究センター設立
〃	1 7.	1 0.	7	北海道八雲高等学校との連携教育協定調印
〃	1 8.	1.	1 4	放送大学との単位互換協定調印
〃	1 8.	4.	1	キャリア開発センター開設
〃	1 8.	5.	3 0	青森県立青森商業高等学校との連携教育協定調印
〃	1 8.	6.	1	放送大学函館学習室（函館大学内）開設
〃	1 9.	2.	2 3	専攻塾の教育の有効性に関する研究(平成 16(2004)年度から 3 年間文部科学省から助成)の発表（於：函館大学教育発表会）

2. 本学の現況

(1) 大 学 名

学校法人野又学園 函館大学

(2) 所 在 地

北海道函館市高丘町5 1 番 1 号

(3) 構 成

学 部 名	商 学 部
学 科 名	商 学 科、 英語国際ビジネス学科

(4) 平成 19 年度学生数（平成 19 年 5 月 1 日現在）

	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	計
商学科	143	97	146	154	540
英語国際ビジネス学科	27	34	29		90
計	170	131	175	154	630

(5) 教員数

専任	非常勤講師
34	48

(6) 職員数

専任	嘱託	パート
22	0	5

III. 評価項目ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

《1-1の視点》

1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

(1) 1-1の事実の説明（現状）

本学は、昭和 40(1965)年 4 月の開学祝賀式で、野又学園理事長であり、初代学長に就任された故野又貞夫先生が、

「本学の精神は、一にも二にも知・情・意の高度にして円満に発達した人間の形成、即ち真の学問をした人間像の確立に他なりません。即ち学園訓に示す報恩感謝、常識涵養、実践躬行を身を以て体現し得る人材の養成こそ永遠のいのちを持つ本学の学風たるべく、社会もまた、かかる学風の樹立を目指す今後の本学を待望しているのです。

願わくは、本学第一回の入学生の諸君よ、諸君の責任の重大さを充分認識され、希望と気力と勇気を以て本学の学風の樹立に心からの努力を払い、以て真の学問を身につけていただきたいと思います」

と訓示され、学園訓 3 か条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がその後、学生間にも浸透し、現在に至っている。

現在では、学内の主要箇所に学園訓 3 か条を常掲しているほか、大学案内、本学のホームページ (<http://www.hakodate-u.ac.jp>)、広報誌「ぼるとさびえ」、学報などの媒体を通じ示している。また、本学が主催する教育事業（公開教養講座、文化講演会、教育成果発表会、産学官連携研究に関するフォーラム）や大学参観（高等学校教員や高校生、保護者、市民）での学長の挨拶、説明で適宜示している。

学内では、学生便覧（毎年度当初作成、冒頭に学長談話）、科目「商学入門」の授業（1 年次全学生必修）の 2 時間分の設定など機会あるごとに学長等からの講話、講義等で本学の歴史を含めて示すとともに、入学式、卒業式等での式典における理事長、学長の式辞（全文を教職員、保護者、同窓会員対象の広報誌「協学会だより」に掲載）では、常に建学の精神を背景にした内容が盛り込まれ、新入学生はもとより、社会に巣立っていく卒業生、そして教職員に対しても理解を得る機会としている。

(2) 1-1の自己評価

建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的は、学内外に示されている。特に、1 年次学生全員に対する基礎教育のひとつとして行う科目「商学入門」での建学の精神とこの実践についての授業（2 時間）や入学式・卒業式の学長式辞全文を教職員、保護者、同窓会員を対象とする広報誌「協学会だより」に掲載するなど、創意工夫のひとつと考えている。また、現在、「野又学園教育を創る会」に教職員が入会し、学園訓 3 か条と建学の精神との関連を十分に把握して、これを十分に具現化できる「教職員が真に教化された人」になるための研究と修養をしていることの意義は大きい。

(3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

上述のとおり建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的を示す工夫を進めているが、今後は、受験生、高等学校等の教員等を対象とした入学試験要項、入学予定者を対象とする入学前学習、卒業生の受け入れをお願いする企業等へ配布する就職要覧等にも積極的に明示する。

更に、「真に教化された教職員」を目指した教職員研修を充実する。

1-2. 大学の使命、目的が明確に定められ、かつ、学内外に周知されていること。

《1-2の視点》

- 1-2-① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。
- 1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。
- 1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

(1) 1-2の事実の説明（現状）

① 使命・目的の明確化

建学の精神、基本理念を踏まえた本学の目的・使命が学則第1条において、前に記したように「函館大学は、北海道道南の学術の中心として・・・(略)・・・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・・・(略)・・・職業人を養成することを使命とする」と明確に定め、地域とともに歩む学術の府であることに存在の意義を強調している。

② 使命・目的の学生及び教職員への周知

学生に対しては、全学生に配布する学生便覧の冒頭に教育目標とともに大きく掲載し、新入学生に対しては、授業科目「商学入門」のなかで理解を深め、実践への意欲づけを図っている。また、入学式、卒業式などの式典や学生、教職員に配布する「学報」など、ことあるごとに理事長、学長が説明し、周知するようにしている。また、新入教職員に対しては、オリエンテーション時に説明しており、特に近年は、教育目標を具体的に表現する作業や本学の個性、特色を明確にする作業の過程に教職員が参画するなどにより理解を深めるようにしている。

③ 使命・目的の学外への公表

建学の精神・大学の基本理念に関連させて、一般配布の大学案内や広報誌である「ぼるとさびえ」に明示している。

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

近年は、ホームページ上でも公開して周知に努めている。

(2) 1-2の自己評価

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

であると考えている。

本学においては、基準3で後述するとおり、平成13(2001)年度から「専攻塾による教育」のしくみを創造し、本学の使命・目的を一層高いレベルで達成するように工夫し、現在に至っており、専門的職業教育を施す目的と知・情・意の高度にして円満な人格を持つ職業人を養成する使命は、学内外に広く理解されてきているものと判断している。また、使命・目的が教育課程にどのように反映しているかをきめ細かに周知する努力をしており、学外の理解者がしだいに増えてきていると考える。

(3) 1-2の改善の向上方策（将来計画）

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

[基準1の自己評価]

本学の建学の精神・基本理念については明確に定められたものがあり、その学内外への周知はなされていると判断できる。創立から42年の間に本学を取り巻く環境の急速な変化、少子化の進行や入学生のニーズの多様化等により、教育組織をはじめ教育内容、授業方法等には修正、改善が進められてきたが、建学の精神・基本理念は不易な価値を持つものとして尊ばれ、学内外への周知を重ねてきていると言える。

特に、卒業者8,658人〔平成19(2007)年5月現在〕には、卒業時に本学が贈呈する建学の精神に掲げられた学園訓3か条の色紙を人生訓として家族ぐるみで大事にしている者が多い。今後は同窓会員の生涯学習の意欲を喚起するために、更に人間関係の凝集性を培うものとしても様々な機会にとりあげることが期待されている。

[基準1の改善・向上方策（将来計画）]

建学の精神・基本理念は、抽象的であるために、形がい化しやすいことから、絶えず教育目標、個性、特色に具体化したものを学内外に明示するよう引き続いて努力を重ねる。

また、建学の精神・基本理念を体現する教職員に、自らが真に教化された人として不断の自己啓発を重ねるよう研修（FD、SD）を計画的に進める。

また、なによりも社会に進出した卒業生が建学の精神・基本理念の下に各方面で活躍し、社会貢献を果たしていくことが、本学の使命・目的を学外に周知するうえで重要である。このためにも、教職員、在学生、保護者そして卒業生に対して、一層の周知を図る諸方策を講じ続けていくとともに、様々な創造的教育事業を構築してあつく信頼される大学に高めることを責務としていく。

基準 2. 教育研究組織

2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

《2-1の視点》

- 2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。
- 2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

(1) 2-1の事実の説明（現状）

① 教育研究組織の構成、規模及び運営状況

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

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

なお、平成17(2005)年度より商学部商学科の入学定員を200人から150人に削減したが、これは英語国際ビジネス学科（入学定員50人）の同年度新增設に伴うものである。

表2-1-1 学部学科の入学定員、収容定員及び在籍学生数（人）

学部	学科	入学定員	収容定員	在籍学生数
商学部	商学科	150	650	540
	英語国際ビジネス学科	50	150	90
	合計	200	800	630

※平成17年度新設

(注) 平成19年5月1日現在。

教育職員免許状を取得するための教職課程を設置しており、商学科では高等学校教諭1種免許状「商業」及び高等学校教諭1種免許状「情報」、英語国際ビジネス学科では中学校教諭1種免許状「英語」及び高等学校教諭1種免許状「英語」の4種類の免

許が取得可能になっている（学則第 21 条）。

教員数は総数 36 人である（平成 19(2007)年 6 月 1 日に教授 2 人を補充）。そのうち 2 人は教職課程の教員である（基準 5-1 を参照）。

附属施設として、「附属図書館」、2 つの研究所（「函館大学北海道産業開発研究所」「函館大学経営研究所」）及び 2 つのセンター（「教職教育センター」「キャリア開発センター」）を設置している（学則第 52 条～第 52 条の 3）。なお、学則等の規定にはないが、教授会の合意を得て、「函館大学内産学官連携研究センター」も設置している。

1) 学科

商学科の学生は 5 つの専攻塾（「会計」「IT」「ビジネス・アスリート」「企業家養成」及び「福祉ビジネス」）またはゼミナールコースのいずれかを選択することになっている。専攻塾では原則として 3 人の教員によって入学時から卒業時まで一貫して学生を指導する体制を敷いている。専攻塾への所属は入学後の早い時期に学生の希望により決定する。ゼミナールコースを選んだ学生は、1 年次には「教養ゼミナール（SL：Sincere Life、もともとは Special Lesson の略）」に所属し、2 年次からは各自が希望・選択した「専門ゼミナール」に所属する。

上記専攻塾は当初、「会計」「IT」「ビジネス・アスリート」「情報・商業教職」「国際コミュニケーション」の 5 つでスタートしたが、「情報・商業教職専攻塾」は平成 15(2003)年度に「英語」の教職課程認可を受けて「教職教育センター」に発展的に改組した。また「国際コミュニケーション専攻塾」も平成 17(2005)年度に英語国際ビジネス学科に改組し、それにともない同年度からは新たに「企業家養成」及び「福祉ビジネス」の両専攻塾を設けている。この専攻塾制については、文部科学省から助成（高度高等教育研究推進指定 平成 16(2004)年度から 3 カ年間）を受け、当該成果は平成 18(2006)年度末に「専攻塾の教育の有効性に関する研究」と題して報告している（2 月函館大学教育発表会）。

一方、英語国際ビジネス学科では、英語コースまたは国際ビジネスコースのいずれかを選択する。いずれのコースの学生も、1 年次の「教養ゼミナール（SL）」及び 2 年次の「共同プレゼミナール」に所属したのち、3 年次以降は「専門ゼミナールⅠ」「専門ゼミナールⅡ」または「英語特別演習Ⅰ」「英語特別演習Ⅱ」のいずれかを選択・所属する。

2) 附属図書館

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

3) 研究所

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

4) 教職教育センター

「教職教育センター」は、本学における「教職教育の一層の充実を図ることを目的」として平成16(2004)年度に設置した。教員免許状取得及び教育職採用登録を目指す学生を支援するために、「教職教育センター設置要領」に基づいて①教職課程の管理及び運営、②学生の能力開発及び支援という2つの事業を行っている。スタッフには同セ

図2-1-1 函館大学の教育研究組織図

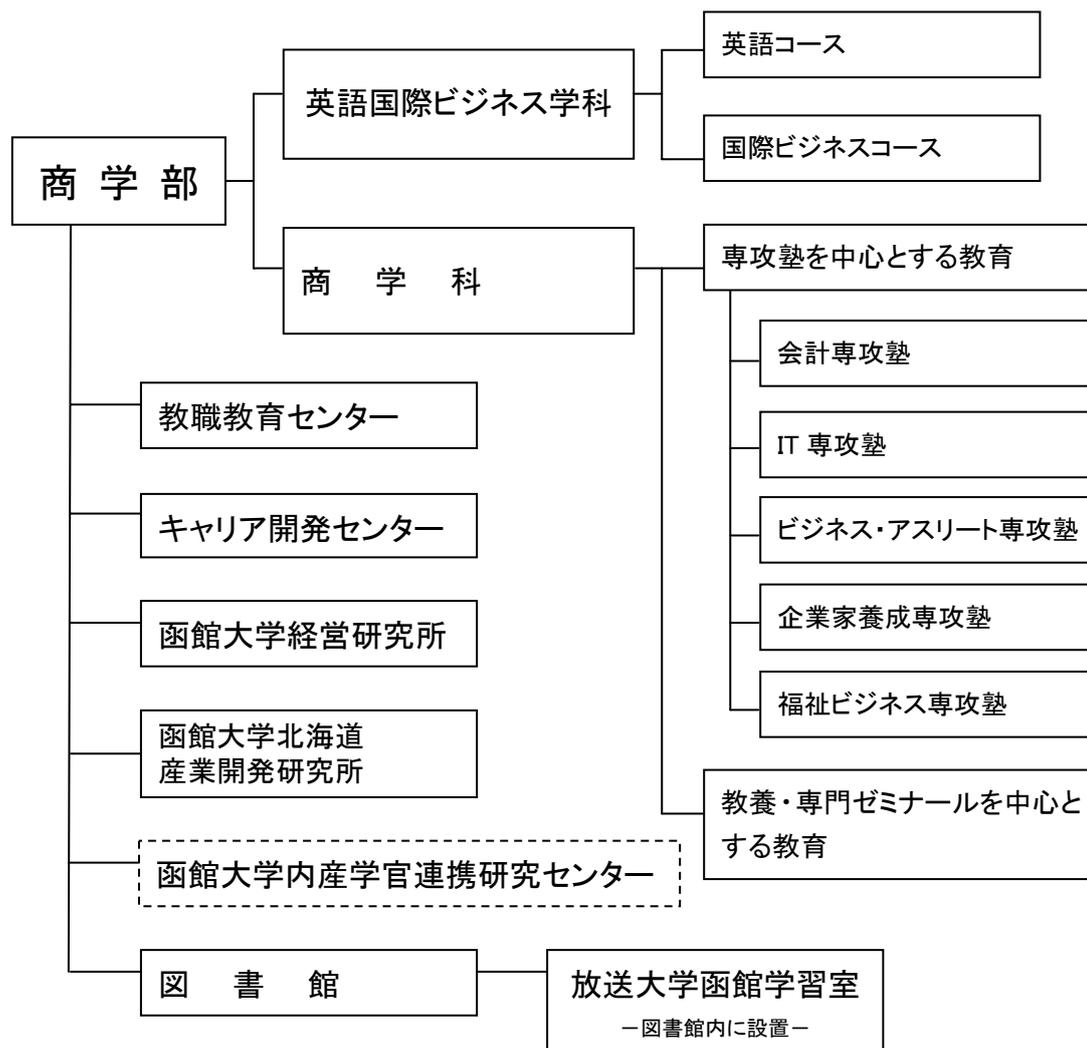


図 2-1-2 函館大学組織図

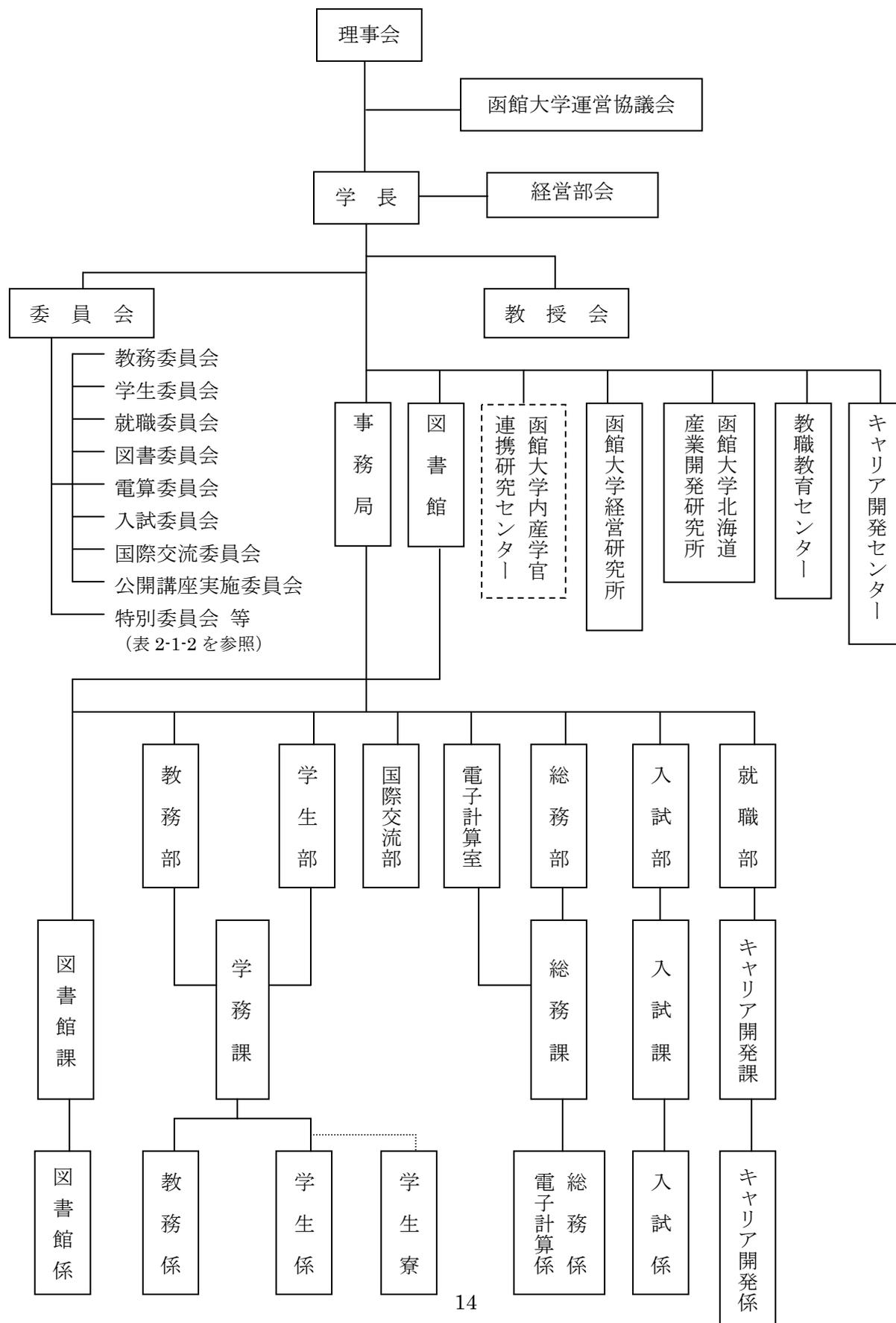


表 2-1-2 特別委員会等

教 養 教 育 会 議
自 己 点 検 ・ 評 価 委 員 会
内 外 留 学 特 別 委 員 会
高 大 連 携 教 育 推 進 委 員 会
F D 委 員 会
個 人 情 報 管 理 委 員 会
防 火 対 策 委 員 会
ハラスメント対策委員会
函館大学論究編集委員会
函大商学論究編集委員会

ンター長をはじめ、教職科目担当の教員を配置している。学生は、年度初めに登録することにより、同センター専用室及び各種支援サービスを利用できる。

5) キャリア開発センター

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

6) 函館大学内産学官連携研究センター

地域との連携を目的として、平成 17 年(2005)年 7 月に「函館大学内産学官連携研究センター」を設置した。ただし、この組織についての規程は定められていない。そのため、図 2-1-1 及び図 2-1-2 では、点線となっている。参加を希望する本学の教員がメンバーとなり、まちづくりに関するフォーラムや雇用創造を目的とした起業講座、中小企業団体との協力、地域のイベントへの協力等を行っている。大学の持つ研究資源を地域貢献に繋げていくことを試みている。

② 上記の各組織間における相互連携の状況

教授会及び常設委員会は教員の所属する学科に関わらず横断的に構成している。これは、教員間における意思疎通を迅速かつ円滑にすることによって連携のとれた機能的な組織運営を図るためである。

「教職教育センター」の運営は、同センター長が中心となって担当教員が行う。運営上の協議事項は教授会の議を経て学長が決定し、実行に移す。当該事務は学務課を

中心にキャリア開発課及び総務課等が連携して担当する。

「附属図書館」の運営は、「図書館規程」に基づいて行い、予算等協議・決定を要する事項については、常設の「図書委員会」で審議のうえ適宜教授会に上程し意思の疎通を図っている。また、「キャリア開発センター」の活動内容や企画・運営に関する事項については、常設の「就職委員会」で審議のうえ教授会に上程し、意思の疎通を図っている。

以上で説明した本学における教育組織及び相互の連携体制は、資料編「2007 函館大学の教育システム」で整理・図示するとおりである。当該資料は、本学で行っている教育のしくみ及びその主旨・目的を報知するために作成したリーフレットであり、受験生をはじめ本学に関心を寄せる関係者に広く配布している。

(2) 2-1の自己評価

本学では、学則に掲げる目的に照らして必要な学部及び学科を設置しており、それらの規模及び構成も適切である。商学科で5つの専攻塾を設けて一貫教育を目指している点は他大学にない特色を有している。また教職課程では4種類の免許状が取得可能であり、特に、商学部でありながら英語に関する2種類の教職免許状が取得できる点は特筆に値する。

附属機関として設置されている「附属図書館」「教職教育センター」「キャリア開発センター」及び2つの研究所も、それぞれ適切な規模及び構成を有している。またそれらは上記学部・学科との連携を適切に図っており、本学の教育研究上の目的に照らして適切な関連性を保って運営している。

2つの附属研究所の活動実態は現時点では必ずしも活発とはいえない状況にある。しかし、平成17(2005)年度に組織化した「函館大学内産学官連携研究センター」の活動は当初から活発であり、複数のプロジェクトを構成してそれぞれが特色ある展開をしている(基準10-2を参照)。その点で、学外機関との連携は円滑に遂行できる状態になっている。

(3) 2-1の改善・向上方策(将来計画)

2つの附属研究所については、それぞれの活動状況に鑑みて早急にその活性化を図る。具体的には、近年設けた「函館大学内産学官連携研究センター」の規程等整備を進め、2つの研究所との発展的統合・改編をも視野に入れた改善策を経営部会で検討する。

2-2. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

《2-2の視点》

- 2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。
- 2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

(1) 2-2の事実の説明(現状)

① 組織上の措置

本学は、単一学部の大学であるため、教養教育も学部が主体性をもって実施している。また、建学の精神において人間形成を重視しており、これについては大学の教員全員が取り組むこととしている。具体的には、「教養ゼミナール(SL)」等の少人数科目をとおして、学生と積極的に関わることで、人間教育を進めている。

② 責任体制

平成18(2006)年度に教養科目の担当者及び副学長、教務委員長からなる「教養教育会議」を常設の機関として設置し、教養教育の目標と課題を検討することとした。

(2) 2-2の自己評価

学部が教養教育の実施を進めている。問題が生じた場合には、「教養教育会議」において対策を検討し、教授会に提案し、改善していくこととしており、責任体制は確立されている。

(3) 2-2の改善・向上方策(将来計画)

「教養教育会議」において、教養教育の具体的な目的と方法について検討を行う。特に教養科目が増加しているので、教育目的に照らして、個々の科目の必要性の再検討を行う。

2-3. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるように整備され、十分機能していること。

《2-3の視点》

- 2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。
- 2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

(1) 2-3の事実の説明(現状)

① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織整備状況

本学における基本的な教育方針等の重要事項は、教授会で審議され、学長が決定する(学則第46条、基準7-1を参照)。教育課程及び授業等教科に関する事項で教授会に上程する事案については、予め常設の「教務委員会」で検討・協議を行う。同委員会の委員長は教務部長(教員)が兼務しており、同部長は「学務課」と連携して企画・立案及びその執行にあたる。

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

「教務委員会」の他に、現在直面している教養教育に関する問題を専門的に集中して検討・協議する特別委員会として「教養教育会議」を設けている。その議長には副学長が就き、教務部長も構成メンバーとして加わることにより「教務委員会」との意思疎通を促進し連携の円滑化を図っている。

教員が担う日常的な授業運営等の改善に関する事項は、常設の「FD(Faculty Development)委員会」で検討・協議する。同委員会の委員長は教務部長が兼務している。常に「教務委員会」との連携を図るためである。「FD委員会」では、開講科目について学生による「授業に関するアンケート調査」（基準5-4、基準7-3を参照、以下、授業評価アンケート）を年2回、前期は全科目、後期は担当教員が希望する科目を対象として実施し、その結果を個々の教員に通知している。授業運営等の改善に向けた資料としての活用を促進するためである。全体の集計結果は、「FD委員会」における検討・協議の資料として利用するとともに、教授会に報告する。また、その概要は掲示板を通じて学生にも公表している。

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

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

図2-1-2のいずれの委員会においても、教授会、学長及び部長等からの諮問がなされた場合は随時、当該事項に関する検討・協議を行い、その結果を教授会に答申している。すなわち、検討・協議を要する案件・事項は、上部組織からの諮問と下部組織からの提案とを各々の事項に適する形で教授会に適宜上程し、審議に付する仕組みになっている。

② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織の機能状況

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

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

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

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

「学生委員会」では、数年間隔で全学生を対象にした「学生生活満足度調査」を実施している（平成 14(2002)年度及び同 17(2005)年度）。日常の大学生活及び課外活動における満足度及び潜在的な要求を調査・把握することにより今後の改善に役立てるためである。「学務課学生係」で集約した調査結果は「学生委員会」で詳細に分析・検討したのち教授会に報告する。また、その概要は掲示板を通じて回答者である学生にフィードバックしている。学生からの具体的要求で即時対応できるものについては当該部門で改善策を講じている。検討を要する事案については委員会で検討・協議するが、場合によっては教授会での審議、学長の決定を要することもある（基準 4－3 を参照）。

キャリア開発教育に関する学生からの要求に対しては、直接的には「キャリア開発センター」で対応している。キャリア開発に向けて実施した啓発・研修事業の結果は集約されて「就職委員会」に報告される。分析・検討の結果明らかになった問題点ないし要改善点に関する検討・協議の内容によっては、適宜教授会に上程して審議に付することになる（基準 2－1 を参照）。

（2）2－3の自己評価

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

上記各機関での決定事項については、教務部長、学生部長及び就職部長等（いずれも教員）が、執行担当の各事務部門を掌ることになっている。いずれの部長も当該委員会の委員長を兼務しているため、委員会での検討・協議事項に関する企画・立案、教授会への上程・審議及びそこでの決定事項の執行も円滑に行っており、意思決定機関と事務部門との組織的連携がとれている。

また、各意思決定機関の組織は、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応すべく真摯に努力しており、適切に機能している。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

本学の目的・使命に沿って具体的にその達成度を高めるには、学習者からの要求に真摯に対応すべく、教員にはこれまで以上の不断の努力が求められる。その研修機会として定期開催されている「FD 研究会」については、研修内容を工夫して実効性を高めるための具体的な検討・協議を FD 委員会で行う。

[基準2の自己評価]

本学が掲げる教育研究上の目的に照らして必要かつ適正な規模・構成の学部・学科を設置しており、一貫教育を目指すための5つの専攻塾制を敷くなどの工夫もしている。また単科の小規模大学でありながら、4種類の免許状取得が可能な教職課程を有し、とりわけ商学部で英語に関する2種類の教職免許状が取得できる点は特筆に値する。

学部附属の5機関は各々適切な規模・構成を有しており、教育研究上の目的に照らして上記学部・学科とも適切な関連性と連携を保って運営している。なお、2つの附属研究所の活動実態は現在必ずしも活発ではないが、近年の「函館大学内産学官連携研究センター」の活動が活発に特色ある展開をしている点は評価できる。

現在進めつつある教養教育の実施・改善策については、教養教育会議で協議が行われているところであり、責任体制は確立している。

教授会を中心とする教育研究に関する学内意思決定機関は、本学の掲げる使命・目的に沿って適切に組織整備している。意思決定機関と事務組織との連携も適切にとれている。これは、各機関を掌る委員長と関連事務部門を掌る部長を教員が兼任していることによるところが大きい。

また、上記意思決定機関の各組織は、学習者の要求に即して迅速に対応すべく努力しており、適切に機能している。

[基準2の改善・向上方策（将来計画）]

附属研究所の活動を再び活性化する方策については、近年活発な活動を始めた「函館大学内産学官連携研究センター」との発展的統合・改編をも含めて「経営部会」で模索する。

また、増加している教養科目については、「教養教育会議」において、教育目的に照らして個々の科目の必要性を再検討していく。

基準3. 教育課程

3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

《3-1の視点》

- 3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。
- 3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。
- 3-1-③ 教育目的が教育方法に十分反映されているか。

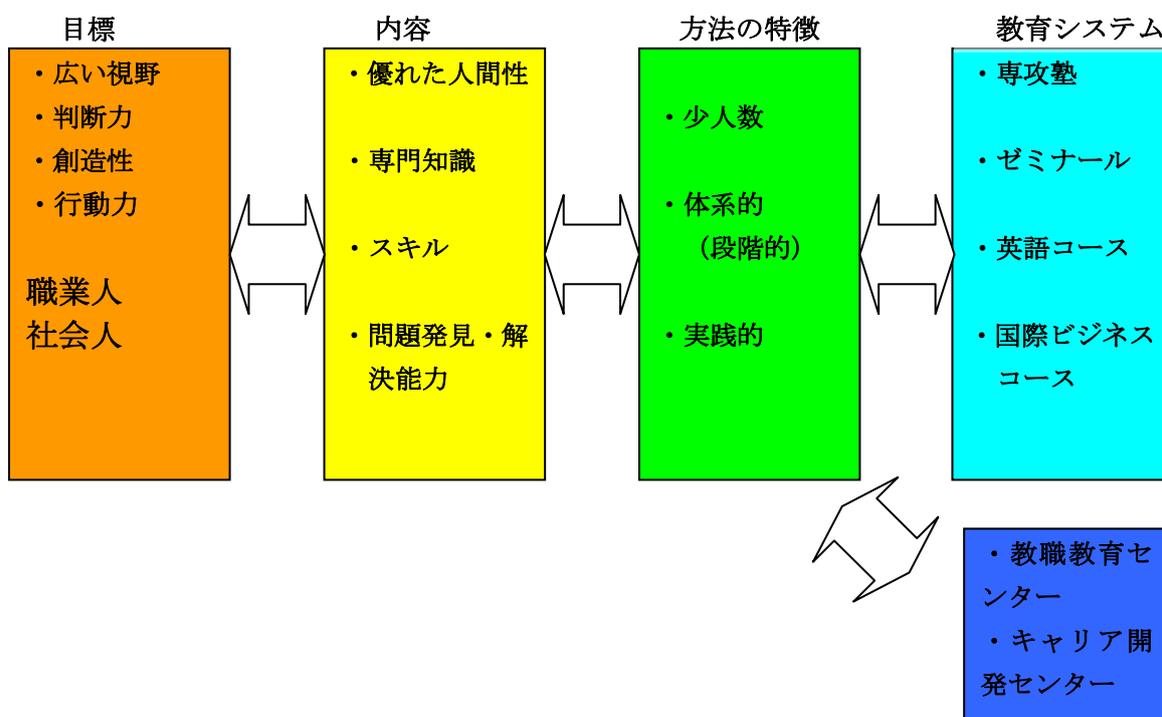
(1) 3-1の事実の説明(現状)

① 教育目標

本学は、商学部1学部を設置しているため、大学の目標と学部の目標は一体化している。

まず、建学の精神である学園訓3か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として知・情・意の高度にして円満な人格の職業人の養成することを大学の教育目標としている。そして、その教育実践の具体的内容として、1)明るく思いやりに富む情操と幅広い教養による優れた人間性、2)専攻分野についての専門的知識、3)知識を実践に活用するためのスキル、4)実践での問題発見・解決能力の4つを掲げている(図3-1)。

図3-1 教育目的と教育方法の関係



ここで、「優れた人間性」とは、社会とのかかわりをふまえて、謙虚、感謝、社交性を備え、明るく、思いやりを富む情操を持つことであり、教職員や学生相互が協調して行う取り組みや日常的触れ合いの中から涵養されてくるものとしている。「専門知識」とは、単に知識を記憶することではなく、ひとつひとつの知識の位置づけや社会の中での意味を知ることを含み、知識を活用する場面を理解するところまでを指している。「スキル」とは、情報処理や外国語、言語表現などの方法ばかりではなく、学習に臨む態度や社会的なマナーも視野に入れたものである。「問題発見・解決能力」とは、学内ばかりではなく地域社会や企業とのかかわりの中で問題意識を持たせ、その解決を考える過程で実践力を身に付けることをも目指している。

具体的な教育を展開するために、「商学科」では5つの専攻塾と1つのコース、「英語国際ビジネス学科」では2つのコースを設けている。それぞれが設定している目標は次のようなものである。

1) 商学科

- ・ 「会計専攻塾」では、簿記・会計の知識・スキルの獲得を中心に、計数感覚と経済学的思考方法を学ばせる。
- ・ 「IT 専攻塾」では、コンピュータとネットワークの活用能力を基に商品やサービスの分析・開発の方法およびそのプレゼンテーションを学ばせる。
- ・ 「ビジネス・アスリート専攻塾」では、スポーツ体験によりチームワークやリーダーシップを身に付け、組織の中でそれを活用していく方法を学ばせる。
- ・ 「企業家養成専攻塾」では、企業の後継者や大規模企業の管理者に必要なマネジメントとコミュニケーションを学ばせる。
- ・ 「福祉ビジネス専攻塾」では、少子高齢社会に必要な配慮と福祉の実践的な知識を学ばせる。
- ・ 「ゼミナールコース」では、商学の幅広い分野の中から学生自身が問題意識を持って選択したゼミナールで深く議論をしながら学ばせる。

2) 英語国際ビジネス学科

- ・ 「英語コース」では、高いレベルの英語力を獲得させ、それを企業・社会の中で活用していく能力を学ばせる。
- ・ 「国際ビジネスコース」では、コミュニケーション能力を基礎としながら国際的な企業活動とそのマネジメントについて学ばせる。

② 教育課程の編成方針

上記の目標を達成するために、教育課程は次のような方針で編成している。

1 年次には、高校から大学への接続をスムーズにすることと、専門および教養の基礎を学ばせることに重点を置いている。専攻塾においては「特設演習」、コースにおいては「教養ゼミナール (SL)」を必修とし、この少人数科目でそれぞれの課題をこなしながら大学での学習方法を身に付けさせるとともに、学生生活を順調にスタートさせるための相談・指導を行っている。また、平成 19(2007)年度から「商学入門」「キャリア・プランニング」を1年生全員に必修とし、専門科目の体系の理解と学習の動機づけを図っている。

2 年次には、商学科の各専攻塾、専門ゼミナールにおいて、基礎的理論と分析的思

考方法を身に付けさせることを目指している。これら少人数科目においては、課題研究やプレゼンテーションを行う機会を増やしている。また、「英語国際ビジネス学科」においては、「共同プレゼミナール」において「専門ゼミナール」の準備として、分析方法、学習の視点などの指導を行っている。講義科目としても、基本的理論科目を多く配置している。

3年次には、応用的学習を目指している。企業経験者による科目を多く配置するなど実践的な知識と問題意識を持たせることを主な目標としている。

4年次には、以上の学習を総合し、研究に取り組み、論文を作成することとしている。

更に、教養科目、外国語科目は、1、2年次を中心としながらバランスよく学習することとし、優れた人間性の涵養に配慮している。

③ 教育方法

こうした方針のもとで設定された科目においては、少人数、体系的、実践的を意識した教育方法をとっている。

学生を少人数の専攻塾・コースに所属させ、コースごとに教育課程を示していることから、多くの授業が少人数で実施されている。表3-1-1に示すとおり、90%以上の科目が50人以下の履修者数である。少人数授業では、教員から学生へ一方通行にならず、また、多様化する学生一人ひとりの能力と指向に応じた課題を提示するなどにより、効果的に学習を進めることができる。

また、授業の課題や卒業研究においては、実際のビジネスシーンを意識したものを多く取り入れることで、実践的教育を行っている。

表3-1-1 平成19年度履修者数別科目分布

	~25人	~50人	~75人	~100人	~125人	~150人	150人以上	計
全体	174	95	15	5	2	0	4	295
教養	24	7	2	2	1	0	1	37
専門	85	48	8	3	1	0	2	147
外国語	24	15	3	0	0	0	0	42
体育	2	6	1	0	0	0	1	10
演習	8	0	0	0	0	0	0	8
専攻塾	22	13	1	0	0	0	0	36
教職	9	6	0	0	0	0	0	15

(2) 3-1の自己評価

建学の精神および学則に定められた教育目標を基に個々の専攻塾・コースごとに教育目標を定めており、教育方法もそうした目標を達成するよう配慮している。

専攻塾を中心として、教育課程の目的を明示していることにより、学生が目的意識をもって学習に取り組むようになっている。

留年する学生の比率も4.2%と低い水準になっている。

更に、学習の成果は、「附属図書館」に保存されている卒業論文にも示されている。

(3) 3-1の改善・向上方策(将来計画)

平成 17(2005)年度に一部の専攻塾を見直し、「企業家養成専攻塾」と「福祉ビジネス専攻塾」を設置したように、社会と地域の実情を見ながらコースと科目は継続的に検討していかなければならない。具体的には、「教務委員会」で社会のニーズと学問の発展による学習内容の変化を見ながら検討していくこととする。

3-2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

《3-2の視点》

- 3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。
- 3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。
- 3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。
- 3-2-④ 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。
- 3-2-⑤ 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。
- 3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。
- 3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に準備されているか。

(1) 3-2の事実の説明(現状)

① 教育課程の体系

商学は、企業活動の全般を対象とし、その内容が多岐にわたるため、開設科目数が多くなる傾向がある。一方、多数の科目を学生に示すだけでは、学生が体系的学習を行うことが困難になる。そこで、本学では、専攻塾およびコースを設定し、体系的学習を進められる教育システムとしている。

まず、初年次において、「教養ゼミナール」または「特設演習」で大学生活への導入と学習に対する姿勢を確立させる。同時に、「商学入門」において商学の位置づけと全体像の理解、「キャリア・プランニング」において将来の進路と学習の意義を理解することで学習の動機付けを行う。

その上で、各専攻塾・コースにおいては、基礎から応用へ順次深まるような学習プログラムを提示している。例として、表3-2-1に「会計専攻塾」の教育課程を示す。これらの科目を少人数の学生に対して、入学から卒業まで継続して同じ教員が指導していくことで、学生は簿記・会計および経済について、基礎から応用まで体系的に学習を行うことができる。他の専攻塾においても同様の考え方で教育課程を編成している。

表 3-2-1 専攻塾の教育課程例 会計専攻塾の一部

1 年次	簿記Ⅰ	会計Ⅰ	経済Ⅰ	特設演習
2 年次	簿記Ⅱ	会計Ⅱ	経済Ⅱ	基礎ビジネスⅠ
3 年次	簿記Ⅲ	専門演習	英文外書購読	
4 年次	卒業研究			

② 授業科目

教育課程の編成方針に従って、以下のような授業科目を設置している。

まず、全学生に対して、入門と動機付けを目的として「商学入門」「キャリア・プランニング」「情報処理基礎演習Ⅰ」「情報処理基礎演習Ⅱ」を必修としている。

1) 教養科目

1 年次に演習として、「教養ゼミナール」「特設演習」のどちらかを選択必修としている。いずれも大学教育への導入をサポートすること及び基礎教育を目的としている。講義科目としては、基礎的な科目として、「歴史」「文学概論」「哲学」「法学」「社会学」「自然科学概論」「数学」「統計学」「文章作法」等を設置している。発展的な科目としては、「英文学」「比較文化論」「地理学」「生物学」「化学」「実践コミュニケーション論」「スポーツ史」「リーダー論」「キャリア開発論」「社会保障論」等を設置している。また、「音楽」「美術」は、情操の涵養をも目的としている。

2) 専門基本科目

専門科目の基本として、1 年次に「商学総論」「経済学」「経営学総論」「簿記原理」「情報科学概論」を設置し、商学の基本を理解することとしている。専攻塾では、「簿記Ⅰ」「会計Ⅰ」「情報リテラシー」「計算機システム」等を専門基本科目としている。

3) 専門基礎理論科目

基礎的な理論を学習する科目として、「マーケティング総論」「経済原論」「経営管理論」「民法総論」「会計学総論」「原価計算論」「商法総論」「電子計算機概論」「情報処理論」等を設置している。専攻塾では、「簿記Ⅱ」「会計Ⅱ」「経営と情報」「ソフトウェア方法論」「福祉マネジメント論」等を設置している。

4) 専門発展理論科目

理論的な学習を発展させる科目として、「マーケティング・マネジメント論」「広告論」「国際マーケティング論」「国際経済学」「国際経営論」「国際経営戦略論」「労務管理論」「財務諸表論」「制度会計論」「管理会計論」「会計監査論」「経営分析論」「会社法」「債権法」「経営情報システム論」等を設置している。専攻塾では、「簿記Ⅲ」「デジタル経済論」「情報・通信・帳簿の歴史」等を設置している。

5) 専門実践科目

企業・ビジネスを実践的に学ぶ科目として、「証券論」「実践ビジネス論」「秘書実務」「マルチメディア表現及び技術」「中小企業論」「生命保険論」「損害保険論」「国際貿易論」「不動産経済学」「地域問題論」「情報システム論」「税務会計論」「音響ビジネス論」「レジャービジネス論」等を設置している。これらの科目の多くは、企業から現役・OB の役員等を派遣していただいている。専攻塾では、「基礎ビジネス」「一般ビジネ

ス」「IT 特論」「ボランティア実習」等を設置している。

6) 応用・研究科目

「専門ゼミナール」「卒業研究」「専門演習」「基礎演習」「共同プレゼミナール」等を設置しており、調査、研究及び卒業論文の作成を行っている。

以上を通して、優れた人間性については、「特設演習」及び「教養ゼミナール」、応用・研究科目はもちろん、少人数で開講している専門発展理論科目や専門実践科目の中でも、学生・教員間の密度の濃いコミュニケーションがなされる中から涵養されている。専門知識については、「基本科目→基礎理論科目→発展理論科目」「実践科目→応用・研究科目」と段階的に、実践に結びつけながら学ぶことができる。スキルについては、専門実践科目および応用・研究科目において、文章作成、データ処理、情報検索、分析・考察、プレゼンテーション等を実践的に指導している。問題発見・解決については、応用・研究科目を中心に展開し、企業・地域の協力を得ている科目もある。

以上の科目の内容は、シラバスにより学生に周知しているが、平成 19(2007)年度より、シラバスを学内ネットワークで検索可能な形で公開した。シラバスでは、授業目的、進め方、評価方法等を共通の事項として様式を統一しながら作成している。

③ 年間行事予定と授業期間

年間行事予定は、学生便覧およびホームページに掲載し、いつでも見られる状態にある。変更があった場合には、ホームページおよび学内掲示板に明示するとともに、「教養ゼミナール (SL)」専攻塾科目、「専門ゼミナール」「共同プレゼミナール」の担当教員から連絡する体制になっている。

授業期間は、セメスター制はとっておらず、通年の授業を中心としている。これは、遠くから招いている非常勤講師がいること、開設科目が多く、学生が選択しやすいように授業時間の重複を避けることが困難なことなどが理由であるが、平成 20(2008)年度をもって英語国際ビジネス学科が完成年度となる時点において開設科目の見直しを行い、セメスター制へ移行する予定である。

また、授業週数は実授業で年間 30 週としており、休講に対しては完全に補講を実施し、年間 30 回の授業時間を確保する体制をとっている。

④ 履修上限単位と卒業要件

各学年の履修上限単位は、表 3-2-2 のとおりである。平成 18(2006)年度までは、各学年において 52 単位であったが、1、2 年次に多くの単位を取得し、3 年次に応用・実践的科目を履修する学生が少ないという問題があったため、平成 19(2007)年度から 48 単位へと削減した。この効果は、今後明らかになってくると考えている。また、表

表 3-2-2 年次別履修単位の上限

	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次
履修下限単位	42	42	32	2
履修上限単位	48	48	48	48

3-2-2のとおり最低履修単位も定めている。

卒業要件は、専攻塾・コースごとに定められており、表3-2-3のとおりである。卒業要件が異なるのは、それぞれの教育目標から学習すべき内容に差があるためである。

表3-2-3中で、その他としているのは、科目の系列によらず開設科目の中から選択すべき単位数である。各専攻塾・コースともに卒業論文または卒業研究を課しており、これを提出しない場合には4年次の必修科目を不合格とし、卒業できないことになっている。

表3-2-3 専攻塾・コース別卒業要件単位数

	一般教育	外国語	保健体育	専門	その他
会計専攻塾	24	8	4	62	26
IT 専攻塾	24	12	4	64	20
ビジネス・アスリート専攻塾	24	8	4	62	26
企業家養成専攻塾	30	10	4	62	18
福祉ビジネス専攻塾	24	4	4	62	30
ゼミナールコース	24	12	4	62	22
英語コース	24	24	4	62	10
国際ビジネスコース	24	12	4	80	4

⑤ 教育・学習の評価

各科目において、表3-2-4の基準により成績を評価することとしている。

評価の観点、定期試験、レポート・課題、授業中の取り組みなどによるが、科目ごとに成績評価の方法をシラバスに明示している。

表3-2-4 学習結果の評価基準

	評価	点 数
合 格	A	100～80
	B	79～65
	C	64～50
	E	他大学等で合格した場合
不合格	D	49～ 0

また、入学前に他大学で取得した単位および入学後に放送大学、海外姉妹校など単位互換提携している大学で単位を取得した場合には、これを卒業単位として認定しているが、成績はEと表記している。

学生の成績は所属する「教養ゼミナール (SL)」、専攻塾、「共同プレゼミナール」「専門ゼミナール」の教員にも伝えられ、問題のある学生については個別に指導する体制

となっている。

⑥ 教育内容・方法の特色ある工夫

1) 専攻塾

専攻塾という他大学にない教育方法を試みている。専攻塾は、3人の教員が担当者となり、1学年30人までの学生が所属する。専攻塾の学生のみを対象とした授業が週に3~4回あり、4年間を通して専攻塾ごとに設定した目標・テーマに向けて、体系的な学習をさせることを意図している。それとともに、継続して同じ教員がかかわることで密接なコミュニケーションによる優れた人間性の涵養を期待している。

「会計専攻塾」においては、簿記の資格取得を基本的な目的としている。そのため、簿記・会計関係の科目を専攻塾科目として多数開設している。その上で、年間を通して、正規の授業時間外に学習指導の時間を多くとっている。大学入学後に初めて簿記を学習する学生にも資格を取得させるような指導法の工夫と学習量の確保に努力している。

「IT専攻塾」では、情報技術の習得を前提にそれを地域・企業の問題の調査・研究に活用することを目指している。2年次には、共同研究としてこれを実践的に学習している。平成18(2006)年度には、「北海道新幹線と函館観光地の交通接続」「地域の食材を活用した通信販売用食品の企画」「函館地域における外国人観光客対応の現状分析」などのテーマを学生自らが設定し、アンケート調査を行い、研究発表会を開催した。また、毎年、1、2年生が経済産業省等の主催する「U20プログラミングコンテスト」に参加し、平成17(2005)年度にはバス発着時刻提供システムにより経済産業大臣賞を受けている。

「ビジネス・アスリート専攻塾」では、スポーツマンとしての経験を活かして企業・社会をリードする人材の育成を目的としている。スポーツに関する知識を学ばせるとともに、ビジネスのマナーやスキルの習得を重視している。地域のイベントに協力し、アンケート調査等を行い、実践的なマーケティングの学習へ結びつけている。また、「日本商工会議所」の販売士検定にも取り組んでいる。

「企業家養成専攻塾」は、企業の後継者として、あるいは大規模企業でマネジメントにあたる人材の育成をめざしている。リーダーの養成を重視し、コミュニケーションを実践する能力を育成する授業を多く採り入れている。

「福祉ビジネス専攻塾」は、地域の福祉を担う人材の育成を目的としている。1年次から継続して、市内の福祉施設へボランティアとして毎週赴いて、福祉現場を実践的に理解し、毎年報告会を開催している。また、社会福祉士の資格取得へ向けての指導を行っている。

2) 担当教員制

すべての学生が専攻塾、「専門ゼミナール」「教養ゼミナール」「共同プレゼミナール」のいずれかに所属し、それぞれの担当教員が責任を持って指導にあたっている。各年度の初めには、全体のガイダンスの後に、各担当教員が学生の履修計画について指導を行っている。学習や生活に関する相談も、基本的には各担当教員が受けている。就職に関する指導・相談や企業を直接紹介する場合もある。学生の成績は、半期ごとに各担当教員に連絡され、成績不振の場合には指導・相談する。このように、日常的に

教員が学生とかかわることで、学習・生活に資するばかりではなく、優れた人間性の涵養にもつながっている。

3) 学生研究成果の発表

市内の6高等教育機関合同で年に1回開催される「函館アカデミックフォーラム」において専攻塾および専門ゼミナールにおける学生の研究成果を発表している。他大学からは大学院生の発表もある中で、平成18(2006)年度には、8つの研究を発表し、「はこだてクリスマスファンタジーの調査研究」など3つが入賞している。また、福祉ビジネス専攻塾の「ボランティア体験報告会」、IT専攻塾の研究発表会、英語国際ビジネス学科の「留学体験報告会」、大学全体での「教育発表会」を開催し、学生に多くの発表機会を与えるように取り組んでいる。

4) 初年次演習科目

初年次に少人数の演習科目を設置し、基礎教育の充実を図っている。その成果として、「教養ゼミナール(SL)」を中心に「教養ゼミナール論集」を作成している。これは、1年次の科目「教養ゼミナール(SL)」でレポート作成を必須の課題とし、これを製本・配布しているものであるが、一部の専攻塾も参加している。1年次の学習に目標を与えること、成果を形にすることで学生に自信をもたせること、作成の過程で文章作成の方法を学ぶことなどを目的として毎年取り組んでいる。ゼミナールコースでは、1年次の学習目標が専攻塾ほど明確ではなく、学習に対する動機づけに工夫が必要なため、その一つの方法として位置づけている。

5) 企業講師

企業で実務経験のある講師を多く招き、企業の実践を学ぶ授業を開設している。「日本銀行」「三菱UFJ信託銀行」「東京海上日動火災」「三井生命」「野村證券」「東京ドーム」「コロムビア・ミュージック・エンタテインメント」「青森銀行」「北海道新聞」「東映」などのOBまたは現役の方に「金融論」「実践ビジネス論」「秘書概論」「不動産経済学」「音響ビジネス論」「映像文化論」などの講義を依頼している。商学の実学としての側面を体感させるとともに、卒業後の進路に対する助言を得ることができている。

6) 教職教育センター

教職科目の運営組織として、「教職教育センター」を設置している。ここでは、教職を志望する学生に対して、免許取得のための科目履修を支援することはもちろん、採用試験の準備も視野に入れた指導を行っている。特に、教科指導法等の科目において、模擬授業を繰り返し実施するなど、実践をふまえた内容を多く取り入れている。

7) 出席管理

全科目で出席をとり、出席状況の悪い学生の把握に努めるとともに、早期発見、早期指導を旨として個別に指導する体制をとっている。個別の科目で3回連続欠席した学生については、科目の担当教員から「学務課」へ連絡することとしており、「学務課」では「教養ゼミナール(SL)」、専攻塾、「共同プレゼミナール」「専門ゼミナール」の担当教員へ連絡している。また、5月末までの出席率が65%未満の学生については、同じく担当の教員へ連絡すると同時に、家庭へも警告の手紙を送付している。連絡を受けた担当の教員は、個別に指導を行い、その内容を記録することとしている。

⑦ 本学では、通信教育は行っていない。

(2) 3-2の自己評価

教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程を編成している。また、特色ある教育上の工夫をしている。

「教養ゼミナール (SL)」、専攻塾、「共同プレゼミナール」「専門ゼミナール」により、全学生に指導担当者が明確になっている。これにより、学習上の問題ばかりではなく、日常生活や就職などあらゆる面で相談・指導を行っている。問題のある学生に対しては、早期に対処することが可能になっている。

小規模大学の利点を活かした専攻塾を中心として、体系的な学習を行い、学内外での研究発表も活発に行っている。研究テーマは実践的なものが多く、教育目標の達成に寄与している。

商学部でありながら資格試験の受験者数が少ない時期があったが、現在では、会計専攻塾を中心に「日本商工会議所」の簿記検定と販売士、初級システムアドミニストラータ等の資格試験の受験者、合格者が増加している。

(3) 3-2の改善・向上方策 (将来計画)

Semester制を実施することが今後の課題となる。東京等から招いている講師に週2回の授業をお願いすることが困難であること、大学の規模に比して多くの科目を開設しているため時間割作成が難しいこと等が理由である。これに対して、平成17(2005)年度に開設した英語国際ビジネス学科が完成年度となる時点で、商学科、英語国際ビジネス学科ともに科目の見直しを進め、平成21(2009)年度から Semester制を実施することを平成18(2006)年度の教授会で決定している。

[基準3の自己評価]

本学は、学園訓3か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として、明るく思いやりに富む情操、商学に関する専門知識と判断力、行動力に満ちた自立性を持つ職業人の養成を目的としている。これを「優れた人間性」「専門知識」「スキル」「問題発見・解決能力」を教育することで達成しようとしている。

教育課程は、1年次の導入教育から段階的に基礎から応用・実践まで学習をすすめるように編成し、専攻塾を中心に特色ある取り組みが進んでいる。特に専攻塾では、実践的なテーマのもと学内外で発表を行うなど多くの成果を得ている。

[基準3の改善・向上方策 (将来計画)]

Semester制の導入を行う。科目の見直しを進めた上で、学習効果を得るように、半期ごとに集中して学習を進める制度を平成21(2009)年度から実施することとしている。

基準 4. 学生

4-1. アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

《4-1の視点》

- 4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。
- 4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。
- 4-1-③ 教育にふさわしい環境確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

(1) 4-1の事実の説明（現状）

教授会は平成15(2003)年度に商学部・商学科のアドミッションポリシーをまとめ、平成17(2005)年度の「英語国際ビジネス学科」の設置認可、「教職教育センター」の設置、商学科・専攻塾の改善に伴い、コース別、専攻塾別等に入学してほしい学生像（表4-1-1）を改定した。このアドミッションポリシーを全教職員が入学者選抜方針として運用している。

また、授業を行う学生数の適切な管理に工夫を重ねている。

① アドミッションポリシーの明確化

本学は、基準1-2に述べたように、商学に関する専門知識、国際感覚に富む教養と健全な判断力「専門知識・スキル」を持ち、明るく、思いやりに富む情操「優れた人間性」を備え、行動力に満ちた自立性「問題発見・解決能力」に富む職業人の育成に努めている。

その上で、入学してほしい具体的な学生像を各学科のコース別、専攻塾別等に設定している。

表4-1-1 入学してほしい学生像

学科	所 属	入学してほしい学生像	
英語国際 ビジネス 学科	英語コース	英検準1級以上、TOEIC800点以上、英語教員免許（中学校、高等学校）、小学校英語指導者などの資格を取得し、職業人として生きて働く英語力を磨きたい学生	
	国際ビジネスコース	国際事情に通じ、それに対応した専門知識と問題解決能力を学修し、国際ビジネスの素養と国際ビジネス感覚を身につけたい学生	
商学科	専攻塾 を中心 とする 教育	会計専攻塾	簿記・会計・経済の学修（研究）に意欲を持って立ち向かい、自分の人生を考える学生
		IT専攻塾	①経営の知識や情報技術を活用して、社会のいろいろな場面で活躍したいという意欲のある学生 ②インターネットや文献・資料から情報を収集分析し、自ら考え研究した成果を表現し、発表することに興味がある学生
		ビジネス・アスリート専攻塾	①スポーツマン・スピリットを活かしてビジネス界でリーダーとして活躍したい学生 ②販売士の資格（実践的マーケティングの学修）をとり、将来自分の店を経営したい学生
		企業家養成専攻塾	①大学生就職ランキング上位100社以内の大企業か、資本金10億円・社員300人以上の優良企業に就職したい学生 ②自営企業の後継者としての二世経営者となる学生
	福祉ビジネス専攻塾	①介護や福祉マネジメントを学び、高齢者福祉施設などの介護職員や事務職員になりたい学生 ②将来的にケアチームのリーダーになり、事業所の企画運営を担うことを目的とする学生	
	教養・専門ゼミナールを中心とする教育	ビジネス、経済、社会のさまざまな問題に関心を持ち、幅広い視野と深い洞察により各自の問題意識の下に研究を進めたい学生	
	教職教育センター	学科や専攻塾等に所属しながら、中学校、高等学校の英語教員免許や高等学校の商業、情報の教員免許の取得を希望する学生、更に都道府県の教員登録採用試験の合格を目指す学生	

本学では受け入れ方針に見合った学生を確保するために、津軽海峡を中心とした半径100kmの地域（函館市内・近郊及び青森県）の高校を第一次圏（地元）とおさえ、その

上で本学の教育の特色が同心円的に道北、道東、関東、北陸等の地域へ広がるよう広報している。更に、付属高校を含めた高大連携推進教育協定を締結している近隣7高等学校についても一層の本学の教育に対する理解と啓発を行っている。具体的には学園要覧、大学案内等の冊子や各種リーフレット、ホームページなどの伝達手段を用いて、受験生（高校生）やその保護者、高校教員などに入学者の受け入れ方針を周知している。

これらの情報に加え、受験生（高校生）に対して進学相談会や教職員が個別対応するオープンキャンパス（平成18(2006)年度は3回実施）を通して、専攻塾を中心とした「少人数教育」の利点を最大限に広報して「函館大学だからできること」を理解してもらうとともに、本学での教育システム（教育課程、教職教育センター、キャリア開発センター、放送大学函館学習室等）、学生支援体制などの情報を提供している。

また、学長を先頭に、入試部長及び委員、事務職員が一丸となって高校教員を対象とした入試説明会の開催や、全国330校の高校への個別訪問、更に函館市内及び近郊高校の本学見学を積極的に受け入れ、これらの広報の機会を通してアドミッションポリシーを伝え「少人数」「体系的」「実践的」を教育の基本に「質の高い個性のある大学づくりをめざす」大学、「就職決定率が毎年90%を超え、就職に強く、面倒見の良い」大学であるとの認識を深めることに努めている。更に、在学生の保護者にも、保護者懇談会を全国10会場（函館、札幌、室蘭、旭川、青森、仙台、東京、新潟、福岡、熊本）で開催し、入試説明会同様に学長自ら、大学の現状、教育方針、特色ある教育や学生支援、就職状況などを説明するなど、さまざまな情報の提供に努めている。

② 入学要件、入学試験等への適切な運用

本学ではアドミッションポリシーに沿った入学試験の実施が可能となるよう、入試区分を「推薦系」「試験系」「その他」の3つに系統化（表4-1-2）し、入学試験の多様化を図っている。

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

「試験系」は、一般試験入試、社会人入試、付属校特別奨学生入試、編入学試験の4つに区分している。特に、社会人入試は「生涯学習」「成人学習」の一環として既に社会人（有識者・主婦・定年退職者等）となっている者に対し、広く大学教育の機会を与えるために制度を設けている。

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

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

表4-1-2 平成19年度入試体系(抜粋)

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

次に、本学の教育システムには商学部として基調となる会計、経済、マーケティング、経営等に加えて、IT、英語、福祉、企業家養成等の分野があり、商学の中に大きな膨らみを持たせている。受験生はそれぞれのニーズに合わせて主たる専攻の所属を選択することとなっており、受験生に対して各コース、専攻塾のアドミッションポリシーの理解を深めることが重要となっている。そのために、本学では入学者選抜においては選考要素として多くの入試区分に「面接」を取り入れ、受験生にアドミッションポリシーの理解(再確認)を深めながら、学習動機等を喚起して入学後のミスマッチを極力回避できるようにしている。更に、入学予定者については、入学前学習(課題提示による小論文の作成と教員全員による添削指導など)を課すことによりアドミッションポリシーに沿った入学目的が更に明確になるように工夫している。

また、本学のオープンキャンパスは参加者全員を小グループに分割(教職員1人と参加者3~4人が1グループ)し、全体説明(教育の特色、模擬授業、入試要項等)後の施設見学や各種相談を教職員と参加者がアットホームな雰囲気で行うものであるが、この方法は大規模大学には決して見られない、きめ細かな本学の教育の一端である。このフェイスツーフェイスのオープンキャンパスは、受験生の入学後の学習ニーズあるいは卒業後の進路選択にマッチするものであるかどうかをチェックする絶好の機会にもなっており、ここでの相互理解が入学後のミスマッチの回避に大きな役割を果たしていることは言うまでもない。

入試体制と運用については、本学では入学試験実施要領に沿って実施組織を編成し、学長を入学試験本部長として入試委員長を含めた6人の入試委員、事務局長、入試課のもとで全学的な体制で実施している。

入試委員会では入試部と連携して、入試体系や入試要項の策定、入試日程や試験科目、

地方試験会場等を決定し、教授会承認を経て当該年度のできるだけ早い時期（例年5月上旬）に受験生や高等学校等に公表している。更に入試委員会では試験科目の作問・採点委員などの候補者を選出（学長委嘱）し、地方試験会場での実施における留意事項など、入学試験の実施全般にわたりその詳細を協議、決定している。

また、出願書類の受け付け、試験監督者の割り当て、地方試験会場を含めた会場設営、試験の実施、合格者の発表、入学手続きなど、具体的な事務作業については入試部が担当している。

試験当日は、本部長である学長を中心に入試委員長、事務局長の管理の下で試験場等を設営し、事務組織の連絡網を確認するなど、適正に試験を実施している。

③ 学生数の適切な管理

平成19(2007)年度までの経年の「入学定員に対する入学者数比率の推移」を表4-1-3に示した。直近3か年の平均入学定員充足率は0.81で、入学者の確保という観点か

表4-1-3 入学定員に対する入学者数比率の推移（過去3カ年）

学部等名	項目	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平均入学定員充足率
商学部（合計）	入学定員充足率	0.92	0.67	0.85	0.81
	入学者数	184	133	170	
	入学定員	200	200	200	
英語国際ビジネス学科	入学定員充足率	0.60	0.66	0.52	0.59
	入学者数	30	33	26	
	入学定員	50	50	50	
商学科	入学定員充足率	1.03	0.67	0.96	0.88
	入学者数	154	100	144	
	入学定員	150	150	150	

表4-1-4 地域別入学者数の推移（過去3カ年）

No.	対象高等学校	校数等	平成17年度	平成18年度	平成19年度
1	高大連携教育協定校	5	21	18	15
2	付属校	2	49	35	47
3	函館市内の高校	10	24	13	18
4	道南の高校	7	8	9	8
5	道央、道北、道東の高校	胆振・日高・十勝・釧路・根室の各管内の高校が中心	23	9	21
6	青森県等、東北の高校	青森県を中心に秋田、岩手、山形の各県の高校	36	28	28
7	関東、北陸等の高校	神奈川・埼玉・新潟の各県出身の在学生中心に関連する高校	23	21	33
		入学者総計	184	133	170

表4-1-5 在籍者数、留年者数、退学・除籍者数の推移（過去4カ年）

学部等名	区分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
商学部（合計）	在籍者数	699	674	617	630
	留年者数	23	19	15	
	退学・除籍者数	32	21	25	
英語国際ビジネス学科	在籍者数	—	304	63	90
	留年者数	—	0	0	
	退学・除籍者数	—	0	0	
商学科	在籍者数	699	644	554	540
	留年者数	23	19	15	
	退学・除籍者数	32	21	25	

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

らは適切な状況ではない。しかしながら、平成 18(2006)年度入試において減少した入学者数(対前年度比 51 人減、入学定員充足率 0.67)は翌平成 19(2007)年度入試において回復の兆し(同 37 人増、同 0.85)が見られる。

これは、前述の本学の教育システムや学生支援体制が漸く社会に浸透、支持されてきている証左であるとともに、本学のターゲットとなる受験生の属性(出身地域、課外活動等実績者)に合った的確な広報戦略、つまり、函館市内・近郊から津軽海峡を中心とした半径 100km 程度の地域から青森県を固め、同心円的に道北、道東、関東、北陸などへの波及効果を高める、という方策が着実に実を結びつつある結果と見てよい(表 4-1-4)。

また、一旦、他の高等教育機関に入学しながら、本学の教育システムへの高い関心により、編入学試験で入学した学生は直近 3 年間で 10 人おり、このことも本学の教育に対する支持、評価とみることができる。

更に、社会人の科目等履修生や聴講生も一定数いる[平成 16(2004)年度 36 人、同 17(2005)年度 26 人、同 18(2006)年度 27 人]ことから、これらが正規入学生となるよう啓発に工夫しているところである。以上により、短時に入学定員の確保が現実的な状況となってきた。

教育環境については、本学の教育の根幹である「少人数教育」のもとで教員との人格的触れ合いを重視していることから、商学科の各専攻塾に所属している学生一人ひとりについてはもとより、同学科の教養・専門ゼミナールに所属している学生、英語国際ビジネス学科の各コースに所属している学生についても、担当教員が直接指導にあたっている。平成 19(2007)年度の開講科目(科目数 295)では、履修者数が 50 人以上の科目が全体の 8.8% (26 科目)と僅少であり、学生への目配りと教育サービスの質は十分に維持、向上できる環境にある(基準 3-1 参照)。

次に、在籍者数等の推移を表 4-1-5 に示した。留年者数は平成 16(2004)年度からの直近 3 年間で減少傾向にある。退学・除籍者数については、その事由の多くが学費支弁者の経済状況の悪化に起因するが、直近 3 年では、減少傾向にあり、これまで以上に、中途退学者の減少のために指導と助言を徹底しているところである。

(2) 4-1 の自己評価

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

また、本学の入学試験は、前述のアドミッションポリシーを理解した上で本学をめざす

受験生に対し、詳細な入学試験実施要領に基づいた実施体制を編成し、面接により受験生の適性をチェックしながら、教職員の綿密な連携の下でその実施を遺漏なく行っている。

本学は、入学定員 200 人、収容定員 800 人であり、専任教員 1 人が担う学生数は、22.2 人となっており、少人数教育による学生への教育サービスの質は十分に維持、向上できる環境にある。(基準 5-1 を参照)

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

(3) 4-1 の改善・向上方策 (将来計画)

地方の小規模私大である本学にとっては、入学定員の確保が最重要課題である。本学の入学者の出身比率は、「付属高校」「函館市内・道南」「東北」で約 70% を占めており、地元並びに近隣地域に存在感を示すことが、学生募集上最も重要であることがわかっている。そのためには、教育・研究の充実はもとより、地域社会に貢献できる地域密着型の大学を目指しながら、津軽海峡を中心とした半径 100 km 程度の地域 (函館市内・近郊から青森県) に対し、高大連携教育推進協定締結校 (北海道函館西高等学校、青森県立青森商業高等学校等) とのこれまでの教育成果等を内容とする広報活動を強化する。併せて、同地域を固めながら、各種の情報発信を通して、同心円的に道北、道東、関東、北陸などへの波及効果を高める。

本学は、少人数教育の利点を最大限に生かし、教員と学生との学問的・人格的な触れ合いを重視している。これに加えて、魅力的な教育事業 (小学校英語指導者認証資格や社会福祉士受験資格の取得、放送大学との単位互換等) や学生生活へのサポート体制 (本学の独自の奨学金、廉価宿舍の提供、無料学園バスの運行等)、高い就職実績等を広報の主軸に、他大学との一層の差別化を図る。

広報の主な中身は、「教員の研究成果や学生の活動・表現を地域に発信すること」「地域社会の振興・発展に貢献する事業を創意して発信すること」「高大連携教育の内容を質的に高めて発信すること」であり、このことを全学的に進める専掌部門を平成 19(2007)年度から組織上位置づけて創意工夫を重ねる。

更に、より多くの受験生に門戸を開くため、平成 20(2008)年度入試から大学入試センター試験を活用した「センター試験利用入試」の導入を決定しており、これにより志願者の増加と学力上位の受験生の入学が期待できる。また、編入学生や社会人等入学生の確保についても、積極的に広報活動し実績を上げる。

幸いにして、入学定員収容率も平成 18(2006)年度入試でダウンしたものの、平成 19(2007)年度入試では再び 85% と上昇傾向となり、今後は入学定員の確保に大きな期待が持てる。

いずれにしても、教員の研究に裏打ちされた教育で成果を積み上げ、「この大学は、教育の質が高く、個性ある大学づくりを目指している」とのあつい信頼を得ることによって、少子化の顕著な中でも入学者を獲得することができると確信し、一層の創意工夫を重ね、入学定員及び収容定員充足の状況を早期に達成する。

4-2. 学生への学習支援が整備され、適切に運営されていること。

《4-2の視点》

- 4-2-① 学生への支援体制が整備され、適切に運営されているか。
- 4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。
- 4-2-③ 学生の学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 4-2の事実の説明（現状）

① 学生への学習支援体制

1) ゼミナール、専攻塾担当教員による学習支援

学生の所属するゼミナール、専攻塾の教員により、年度初めの履修選択、日常の学習相談、出席不良学生への指導、成績不振学生への支援等が行われている（基準3-2参照）。専任教員は、学生との対応に多くの時間をとっており、特にオフィスアワーを設定する必要性を感じていない。

2) 学習を支援する組織

ア) 函館大学電子計算室

「函館大学電子計算室」は、情報機器の整備・管理および情報関連授業の支援を行っている。情報処理室（第1処理室・第2処理室）では週20コマの授業が行われているが、この時間以外は学生がレポート・卒論作成などに自由に利用している。利用時間帯は、午前8時30分から午後9時である。

イ) 教職教育センター(基準2-1を参照)

担当教員が、定期的「月曜日・水曜日（午前）、木曜日（午後）」に在室し、指導（教員採用試験対策が中心）・相談の対応にあたっている。また、教育職志望学生の能力開発および支援を目的とする講座（教職特別講座）を開設している。一部の講座は、一般企業あるいは公務員を志望する学生の就職にも有益であることから、教職希望以外の学生の受講も認めている。

ウ) 放送大学函館学習室

平成18(2006)年6月1日函館大学内に開設した「放送大学函館学習室」において、放送メディアを活用した教育の導入を図り、本学の学生が放送大学の科目を履修し、単位認定が受けられる特別聴講生として、平成18(2006)年度は、6科目を延べ66人が受講している。

3) 国際交流支援

現在、9大学（アメリカ「ハワイ・パシフィック大学」オーストラリア「バララット大学」オーストラリア「ニューカッスル大学」イギリス「チチェスター大学」イギリス「バース・SPA大学」イギリス「ウォルバーハンプトン大学」中国「南開大学」中国「南開大学濱海学院」「韓国中部大学校」）との姉妹校提携を結んでおり、これにより短期・長期の留学生の派遣を行っている。また、海外留学（短期・長期）および短期研修旅行（隔年）を実施している。

ア) 長期留学

交換留学生の選考に当たっては、国際交流委員会および教務委員会で審査・選考した上、教授会の承認を得た学生を派遣している。姉妹校との交換協定にもとづき、等数交換を原則とし授業料は在籍大学に支払う形になっており、平成 18(2006)年度は、「ニューカッスル大学」へ 3 人、「ハワイ・パシフィック大学」には 4 人の計 7 人の交換留学生を派遣した。

イ) 短期語学研修

短期語学研修は、国際交流委員会で選考試験を実施し、補助金(5人)を出して、4週間(夏季休暇)の日程でオーストラリア「ニューカッスル大学」で実施している。事前研修を 10 時間実施し、事後には報告会を開催している。

ウ) 海外研修旅行

昭和 56(1981)年度から実施している語学研修を含む約 2 週間の研修旅行が、時を経て語学研修を省いた形でヨーロッパへの約 10 日間の旅行へと変化してきた。平成 18 年(2006)年度には隔年実施を決定し、オーストラリアへ冬季休業を利用した研修旅行を実施している。

② 通信教育

本学では、通信教育は実施していない。

③ 意見等を汲み上げるシステム

本学では、少人数教育の特色を生かし、教員・学生間の親密なコミュニケーションを中心として日常的学習支援を行い、その過程で個別的に学生の意見を聞いている。また、大学生生活満足度調査の自由記述や「図書館」「電子計算室」に関する利用アンケート等により学生の意見を汲み上げてきた。

なお、基準 5-4 にあるとおり、平成 17(2005)年度から学生による授業評価を実施しており、これを基にした授業改善の中で、学習支援に対する対応も可能になるものとする。

(2) 4-2の自己評価

少人数教育の特色を生かした、親密なコミュニケーションをベースとした学習支援を行ってきている。「教職教育センター」では、教育職を目指す学生に対する能力開発および支援の効果が、教員採用試験合格という形で現れてきている。放送大学の科目を履修している本学学生は、昨年度それぞれ単位を取得し、視野を広め、学習の幅を広げることができた。

英語国際ビジネス学科の開設とともに、短期語学研修希望者が増加しており、それをきっかけに長期留学希望者が増える傾向にあり、長期及び短期の留学を支援する体制ができている。

学生による授業評価アンケート調査結果や学生のさまざまな要望を汲み上げ、どのような形で実現していくかが課題である。

(3) 4-2の改善・向上方策(将来計画)

教育支援のさまざまな機会の利活用を学生に促すためのガイダンスに努力してきたが、今後も学生のニーズに応えるため、それぞれの教員が行った学習支援について情報共有を進め、より充実した対応ができるように図っていく。

学生の学習支援に関する要望・意見については、学生が何を求め、期待しているかを、具体的に把握する体制を検討していく。特に、学生と意見交換できる場を工夫したい。また、学習・教育支援の内容について、積極的な活用を促すため、情報提供の充実を図る。

4-3. 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-3の視点》

- 4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。
- 4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
- 4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。
- 4-3-④ 学生に対する健康診断、心的支援、生活相談等が適切におこなわれているか。
- 4-3-⑤ 学生サービスに対する学生への意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 4-3の事実の説明（現状）

① 厚生補導のための組織

本学では、学生サービス、厚生補導のための組織として、「学生部学務課学生係」を設置し、学生部長（教員）が担当・統括しており、学生サービスと厚生補導向上に努めている。

1) 学生委員会

学生委員長（兼学生部長）を含め学生委員（教員）6人および職員3人で構成している。月1回程度、委員会を開催し、学生サービス、厚生補導に関する問題について討議を行い、学生の満足度向上に努めている。

2) 学生部学務課学生係

学生全般の支援業務を遂行する部署であり、学生で組織する「学友会」代表との意見交換により、学生の要望を把握し、学生サービス改善に努めている。所管業務は、以下のとおりである。

(a) 課外教育指導に関する事項

課外教育の実施に関すること。集会・催事等行事に関すること。学友会及び各種学生団体に関すること。施設・備品の利用に関すること。掲示・印刷物配布に関すること。賞罰及び事件の収拾並びに解決に関すること。その他、課外教育指導に関すること。

(b) 学生の厚生・福祉に関する事項

生活指導に関すること。学生の福利厚生施設の整備、管理及び利用に関すること。学生の寄宿舍、下宿等に関すること。学生の健康管理に関すること。

その他、学生の厚生、福祉に関すること。

(c) 奨学援助に関する事項

特待生に関すること。公共団体等の奨学資金に関すること。学園内奨学金に関すること。学生貸付金に関すること。アルバイト等の斡旋および管理に関すること。その他、奨学援助に関すること。

(d) 諸願書と証明書などに関する事項

学生証・在学証明書・学割証及び通学証明書の発行に関すること。その他、諸願書と諸証明書に関すること。

(e) 学生の満足度調査に関する事項

(f) 所管する施設・設備の保守・管理及び貸与に関する事項

3) 学生生活向上促進事業

本学では、平成 15(2003)年度から新入生に対してオリエンテーション、親睦を目的として学生生活向上促進事業を実施している。全ての専攻塾・教養ゼミナール (SL) において実施率は 100%である。その内容は、各専攻塾・教養ゼミナール (SL) で工夫をこらし、一回の会合にとどまらず、数回にわたって実施している場合もある。

② 経済的な支援

学生の勉学を経済的側面から支援するものとして大学独自の奨学金制度(「野又学園奨学金」)、日本学生支援機構奨学金などを取り扱っている。

各種奨学金については、学生係の掲示板と大学ホームページで情報提供を行っている。入学時から家計困窮に苦しんでいる学生や、在学中の家計急変により問題が生じた学生からの問い合わせに対して、その都度、親身になって対応している。また、在学中に自然災害、その他家庭の経済状況が急変し、修学が困難になった学生に対しても対応している。

表 4-3-1 平成 19 年度各種奨学金の受給状況

奨学金種別／学年	1 年	2 年	3 年	4 年	合 計
日本学生支援機構奨学金第一種	8	16	20	14	58
日本学生支援機構奨学金第二種	20	42	59	43	164
予約進学者第一種(H19 年度)	7	—	—	—	7
予約進学者第二種(H19 年度)	33	—	—	—	33
日本学生支援機構奨学金学生総数	68	58	79	57	262
野又学園奨学金	0	0	1	0	1

学生寮は、34 室 (2 人部屋) あり 44 人の学生が入寮している。平成 14(2002)年度から、大学周辺の大学所有のアパート (4 棟 54 室、51 人利用) 及び借り上げたアパート (14 棟 177 室、159 人利用) を安価で提供している。これにより遠隔地から入学する学生の経済的負担を軽減することができている。

大学への交通機関が不便なため、市の中心部から大学までの無料バスを公共機関と共同で運行している。

受け入れ留学生については、姉妹校一校当たり月額 10 万円の奨学金を支給している。宿舎は、大学所有アパートに入居させており、家賃は月 12,000 円、維持費として半年間 25,000 円を徴収している。

③ 課外活動への支援

本学の課外活動は、「学友会」という組織を中心に進めている。学友会は、学生のより高度な人間性の育成を促し、文化及び体育の向上発展を図り、もって大学教育の補完的機能を発揮し、本学の発展に資することを目的としている。

会員の構成は、正会員（本学学生）、特別会員（本学専任教職員）、賛助会員（本学卒業生及び本会の趣旨に賛同する後援者）である。また、この会の会長には学長、副会長には学生部長が就任しており、学術文化並びに体育の課外活動の推進母体となっている。

この会には事務局が設置されており、事務局長、事務局次長、事務局員を正会員中から選出し学友会の運営にあたっている。また、事務局顧問を特別会員中から選出し学友会の運営に対する助言、協力を行っている。事務局では、学友会加盟クラブへの支援、部・同好会設立補助、会計（部・同好会への部会費の出金、予算、決算など）、イベント企画など学友会全般の運営を統括している。予算は、正会員からの会費、大学及び同窓会からの援助金を収入とし、学友会加盟クラブに対する部会費、特別援助金、学友会会員参加型のイベント事業などを支援するために支出している。

また、この会の機関として、本会の最高議決機関であり、事務局役員の選出、予算、決算、企画など本会の重要事項を各「教養ゼミナール（SL）」「専門ゼミナール」「共同プレゼミナール」、各専攻塾、各部会の学生から 1、2 名を選出された代表代議員で審議する「中央委員会」、中央委員会へ議題を提出するために会長、副会長、事務局顧問および事務局役員が出席し審議をする「運営協議会」、各部・同好会の部会長が集まり、クラブ運営に関する事項を審議・協議する「クラブ運営会議」、大学祭の運営に関する事項を協議する「大学祭運営会議」が設置されており、本学と学友会の意思疎通を図っている。

学友会に加盟しているクラブは平成 19(2007)年 5 月 1 日現在、文化クラブ（部・同好会）が 12、体育クラブ（部・同好会）が 16 の計 28 が加盟している。学生の加入率は、平成 19(2007)年 5 月 1 日現在の本学在籍者数 630 人対して 50.5%である。

主な成績として、ハンドボール部が、昭和 62(1987)年の「北海道学生ハンドボール春季リーグ戦」から平成 19(2007)年「北海道学生ハンドボール春季リーグ戦」までの 20 年間無敗の 204 連勝を達成した。少林寺拳法部は、平成 17(2005)年度の「第 39 回全日本学生少林寺拳法大会」と平成 18(2006)年度の「第 40 回全日本学生少林寺拳法大会」の女子単独有段の部で 2 年連続最優秀賞(第 1 位)となった。

ボウリング部（男子）は、平成 17(2005)年度の「第 43 回全日本学生ボウリング選手権大会」で初優勝し、平成 18(2006)年度の「第 44 回全日本学生ボウリング選手権大会」は準優勝した。

その他課外活動として、毎年 10 月に開催している大学祭においては、各学生の団体の責任者と学友会事務局で構成する大学祭実行委員会が運営にあたり、大学内の施設・駐車場を提供し、活気ある大学祭に向けて大学全体が支援している。

また、学友会事務局が主催し、各部・同好会の部会長および主務、学友会事務局役員・顧問が参加して、学生の自主性の育成を目的として、毎年1回リーダー研修会を開催し、課外活動のよりよい発展を支援している。

本学では、平成16(2004)年度から課外活動技術指導者の委嘱制度を設け、予算化している。平成18(2006)年度は、1年間継続して外部の指導者に委嘱しているクラブが4部(4人)、全国的レベルの指導者に短期的に委嘱しているクラブが3部5回(3人)であった。

④ 健康相談、メンタル・サポート、生活相談等

学生の相談、メンタル・サポート、生活相談等については、「保健室」と「学生相談室」及び「学務課学生係」が窓口となり対応している。保健室は、平成18(2006)年度まで月・水・金曜日の3日間だけの対応であったが、平成19(2007)年度からは、午前8時30分から午後4時30分まで週5日、パート職員（看護師）が対応している。ケガや急病などの応急処置、病気などの悩みの健康相談に応じている。

「学生係」は、学生生活におけるさまざまな悩みや、問題について何でも相談に応じる「よろず相談窓口」を開設している。相談内容によっては、適切な助言者や対応部署（学務課、キャリア開発センター、総務課などの事務局）を紹介している。平成17(2005)年度には、学生相談室を設置し、教育心理学担当の専任教員を1人配置し、曜日・時間を決めて相談に応じている。

表4-3-2 平成18年度 学生相談者数（延べ人数）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
22	29	30	18	0	17	28	15	15	14	8	5	201

⑤ 学生の意見等を汲み上げるシステム

学生と大学との信頼関係を築いていくことは、学生サービスを考える上で重要なことである。本学は、学友会の運営協議会を原則として毎年2回開催することになっており、学長及び学生部長が学生と大学生活の充実・発展に関する意見交換や学生及び学生生活に密接に関係する問題について積極的かつ建設的に協議し、年度初めには学友会予算についても審議している。

本学は、大学生生活満足度調査を平成14(2002)年5月に第1回目を、平成17(2005)年11月には、「学生サービス」に関する事項を中心に第2回目を実施した。調査項目は、「学友会活動、クラブ・サークル活動、大学行事等について」が6項目、「就職指導、学生相談、学生への福利・厚生事業等について」が11項目、「施設・設備等の生活環境について」が9項目、「人間関係について」が8項目、「総合的に」が4項目の38項目であり、他に「本学の学生生活について、要望・意見等がありましたら回答用紙の所定の欄に記入してください」との自由記述欄を設けた。回答率は平成14(2002)年度が、46.9%、平成17(2005)年度が、67.3%で大幅に上昇した（基準2-3を参照）。

(2) 4-3の自己評価

学生部学務課学生係においては、学生生活を支援するため各種の業務を積極的かつ

円滑に遂行している。学生係では主に、課外教育や厚生・福祉に関すること及び施設・設備の保守・管理及び貸与に関することを日常的に行っているが、学生のニーズや考え方の多様化に伴い、分かり易い対応に心掛けている。

ここ数年、在学生の約4割の学生が日本学生支援機構などの奨学金を利用している。

また、入学後、経済的困難によって学業継続が危ぶまれる学生について、日本学生支援機構の緊急採用で学生を救済することができるようになった。更に、自然災害で被災した学生についても、学納金等の減免措置をとっている。

受け入れ留学生については、独自の奨学金を給付した上で、函館市からも月額1万円の留学生補助金があり、宿泊施設の提供、週7コマの日本語関係の授業を開講するなどにより支援は行き届いている。

学生の課外活動支援体制については、部・同好会の加入率は、平成19(2007)年5月1日現在50.5%となっている。このことは、学友会が企画する行事、部・同好会の活動へ多くの学生が参加することを意味し、課外活動の充実につながっている。

課外活動技術指導者については、その効果が出始め、技術の向上等に大きく貢献している。平成18(2006)年度からは、全国レベルの指導者を招いた折に、近隣の中・高生に参加を呼びかけ、地域の競技力向上にも寄与している。

保健室は、平成19(2007)年度から、パート職員(看護師)が週5日常駐となり、日常の疾病に対する応急処置ばかりでなく、健康相談に訪れる学生にも対応できている。

メンタル・サポートとしては、教育心理学担当の専任教員が主となり、学生の面談や電話での相談に応じて学生へ安心感を与えているが、カウンセラーとしての専任教員を配置していない。

「学友会運営協議会」では、学長が会長に就任しているため、学友会との意思疎通が、円滑に行われ、学生からの要望、意見を直接汲み上げることができている。

平成17(2005)年度の大学生生活満足度調査の回答率が、大幅に上昇したのは学生の意識の向上と考えられる。また、前回のマイナスポイントが25項目であったが、今回の調査では、11項目に半減した。特に評価された項目として、「学生情報センターなどでの就職関係の資料提供」「キャンパス内の生活環境」「事務職員の対応」「新入生への学生寮・学生宿舎の提供」があった。

多目的グラウンドの新設、キャリア開発センター、保健室、学生相談室、学生食堂、喫茶のメニュー改善などは「大学生生活満足度調査」で学生から出された要望や意見を参考にして整備改善を行ったものである。

(3) 4-3の改善・向上方策(将来計画)

奨学金の充実は図られているものの、卒業後の奨学金返還についても学生に意識づけをし、延滞率を下げしていく努力を行うことが、推薦・内示数枠の拡大に繋がるものと考え、返還の意義について積極的に広報・指導する。

課外活動の活性化は、大学全体の活性化にも繋がるものと考え、厳しい財政状況ではあるが援助金、施設・設備の維持・増設等を図る。課外活動外部技術指導者の委嘱に関しても、大学の地域貢献の一端を担っていることもあり、継続していく。

学生相談については、1次支援として教養ゼミナール・専攻塾・共同プレゼミナー

ル・専門ゼミナール・学務課学生係で対応し、2次支援として学生相談室の教育心理学担当の専任教員が対応し、更に精神的問題を抱えている場合には3次支援として専門医が対応する体制を確立し、学生の悩みに早期に対応し、解決を図る。

学生の要望は、「大学生生活満足調査」等を通じて、可能な限り学生の意見を採り入れ整備改善を進める。

4-4. 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-4の視点》

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

(1) 4-4の事実の説明(現状)

本学では、学生の就職・進学を支援するため「キャリア開発センター」を設けている。「キャリア開発センター」はキャリア開発課長、課員3人で構成され、キャリア開発センター長(就職部長が兼任)が統括し、事業計画の企画・立案を行うとともに、学生のキャリア形成・就職指導・就職斡旋など就職に関する業務を行っている。「キャリア開発課」で企画・立案した事項は「就職委員会」で審議し、教授会の承認を得て学長が決定する。「就職委員会」は、就職委員長(兼就職部長・教員)を含め就職委員(教員)6人及びキャリア開発課長で構成し、学生の就職支援に関する事項の審議と執行にかかわっている。

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

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

① 就職・進学に対する相談・助言体制と運営

「キャリア開発センター」内のレイアウトを工夫し、学生が進路・就職相談を気軽に受けることができるよう就職資料室のフロアの一角に各職員の机、その横に学生と対面できる机と椅子を配置している。更に、学生が自由に利用できるパソコンを5台設置し、インターネットによる企業情報収集・エントリーなどに活用できるようにしている。

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

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

一体となった体制をとっている。

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

学生の保護者に対しては、「協学会」（学生の父母組織で PTA に相当）地区懇談会において、就職を含めた相談会を実施している。ちなみに、平成 18(2006)年度は北海道内 4 地区（函館、札幌、旭川、室蘭）、本州 6 地区（青森、仙台、東京、新潟、福岡、熊本）で行った。

1) 就職ガイダンス

「キャリア開発センター」では、学生が就職活動を始めるにあたっての心構え、自己分析は何故必要なのか、職業選択はどのようにすればよいのかなど就職意識を高める目的で、3 年次生対象に平成 18(2006)年度は 5 月下旬から 1 月下旬まで合計 20 回に亘って就職ガイダンスを開催している。前半では、「函館大学就職活動テキスト」を配布し、働くことや汗をかくことの大切さ・現在の自分を知ること・就職環境・進路状況登録・学内就職サイト利用方法など、後半では、就職活動決起大会・就職活動における心構え・就職支援宿泊所利用案内・就職活動体験座談会・ビデオ放映・面接試験対策・本学主催「業界研究会事前ガイダンス」などを実施し、就職活動本番に向けての就職指導をしている。

2) 就職合宿セミナー

企業の採用担当者を講師に招き、3 年次を対象に就職に対するモチベーションを高める目的で一泊二日の就職合宿セミナーを実施している。模擬面接を中心に行い、その中で、就職を含め自分の将来について考えさせ、指導・助言を行っている。

3) 業界研究会

企業対象の就職支援施策としては、例年 80 社前後が参加する本学主催業界研究会を開催している。本学学生の採用や指導をいただいている人事担当者が各企業ブースを設置し、参加学生に対して会社概要や採用要件などを説明する合同説明会方式で開催している。平成 18(2006)年度の参加学生数は 3 年生 104 人（3 年在籍者数 142 人中）73%であった。また、参加企業数も 82 社（前年 70 社）と前年比 15%増加している。

4) 企業訪問

採用実績企業に対する採用継続促進・内定お礼並びに新規開拓を目的に関東、関西、東北、北海道など 200 社前後を就職部長・就職委員・キャリア開発課員などが訪問している。

5) 宿泊支援

東京と札幌に学生の就職活動のための指定宿泊施設を用意して学生が、就職活動しやすいように支援している。平成 18(2006)年度は、延べ 217 泊の利用があり、平成 17(2005)年度の 57 泊と比べ大幅に利用が増えている。

② キャリア教育のための支援体制

1) 資格取得

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

平成 18(2006)年度開講講座は、就職支援講座として①公務員対策講座（1 年生～3

年生対象 17 コマ 34 時間)、②教員採用試験対策講座 (年 2 回開催。夏季: 教職教養・専門 10 コマ 20 時間、一般教養 6 コマ 12 時間、春季: 論作文 5 コマ 10 時間、教職教養・専門 12 コマ 24 時間)、③実用英語検定 2 級合格講座 (4 コマ 8 時間)、④実用英語検定準 1 級合格講座 (4 コマ 8 時間) などである。更に、正課授業で①簿記検定、②販売士検定、③初級システムアドミニストレータ検定試験の受験支援も行っている。

2) SPI 適性試験およびコンピテンシー適性検査

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

3) キャリア講演会

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

平成 18(2006)年度は 2 回実施し、1 回目は「就職キャリア ―仕事を考える―」、2 回目は「就職するための基本戦略」という演題で講演を行った。

4) インターンシップ

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

平成 16(2004)年度から平成 18(2006)年度の 3 年間の実績は、引受企業数はそれぞれ 21 社、22 社、18 社と 20 社前後であり、参加学生数はそれぞれ 27 人、13 人、16 人と年によって差がある。

(2) 4-4 の自己評価

① 就職・進学に対する相談・助言体制と運営

進路に関する相談・助言は主として「キャリア開発センター」で行われている。「キャリア開発センター」は 4 人の専任職員が常駐し、オープンカウンター方式で学生が利用しやすい環境になっている。進路・就職・資格取得・キャリアデザイン等の相談が非常にしやすくなったとの声を多くの学生から聞くようになった。結果として、平成 18 年度の就職相談件数は 144 件 (平成 16(2004)年度 47 件、平成 17(2005)年度 62 件) と大幅な伸びを示し、大きく改善された。

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

就職ガイダンスは 3 年次の 5 月から 1 年間 20 回にわたって実施し、就職意識の啓

発と向上に大きな役割を果たしている。

企業の採用担当者を講師として行う就職合宿セミナーは、参加した学生のその後の就職活動の取り組みに大きな影響を与え、その結果、積極的な就職活動をするようになり、内定の獲得に有効な役割を果たしている。

本学主催の業界研究会は東京、札幌、函館等から 80 社前後の企業が参加する就職セミナーであり、就職支援に係る最も大きな事業の一つである。3 年次の就職希望学生の大部分が参加するとともに専攻塾・ゼミナールおよびクラブ顧問等の教職員も多数参加し、学生の就職のために全学的規模で取り組んでいる。この業界研究会をきっかけに就職内定に繋がっていくケースが見られ、大きな役割を果たしている。同時に、教職員と企業の採用担当者との交流も図ることができ成果を上げている。

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

「キャリア開発センター」が行う様々な就職支援と相談・助言により、平成 18(2006)年度の就職内定率は 97.6%となり、平成 17(2005)年度の 92.2%に対し、5.4 ポイント上回った。

進学希望者は少数であるが、教員と連携しながら指導・助言を行っている。

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

② キャリア教育のための支援体制

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

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

平成 18(2006)年度実施のキャリア講演会受講学生のアンケート調査では、「基礎学力の重要性を含め就職活動の諸準備は低学年から始まっていることが理解できた」「自分も目標を持って頑張る」など前向きな意見が圧倒的に多く、学生のキャリアアップに非常に効果があった。

本学のインターンシップの目的は就業体験であり、科目としての単位認定はしていない。学生の参加は任意であり、やる気・積極性などが旺盛な学生が多く、引受企業の評判はすこぶる良好である。また、参加学生の多くが体験を通して職業に対するイメージが具体的になり、自分の価値観・志向・興味などに合致する職業を選択できるようになったとの意見が多く寄せられている。

(3) 4-4の改善・向上方策(将来計画)

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

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

本学の課題としては、低学年(1年生・2年生)からの「基礎学力向上」と「職業人としての就職意識向上」である。対策としては、平成18(2006)年8月からeラーニングを利用したSPI適性試験対策を「キャリア開発センター」・情報処理室・自宅などのパソコンから受講するよう、キャリア講演会・オリエンテーションなどの機会を利用して学生を啓発していく。また、職業人としての就職意識向上については、キャリア講演会を年2回開催するなど、就職は自分の問題であることを理解させ、そのうえでキャリア・デザインを描かせることが大切であり、そのことが、目的ある大学生活をおくることに繋がることから、更に充実した内容になるよう改善していく。

キャリア教育は「キャリア開発センター」ばかりではなく、正課授業において実施することで意識がより深まることから、平成19(2007)年度より1年生の必修科目として「キャリア・プランニング(後期2単位)」「商学入門(前期2単位)」「情報処理基礎演習Ⅰ(前期1単位)・Ⅱ(後期1単位)」を新設し、教育システムの体系の中に位置づけていく。

インターンシップについてはキャリア教育の観点から更に充実していく必要があると考えており、就職ガイダンスを通して、参加学生の増加をはかっていく。同時に学生の希望業種にあったインターンシップ受け入れ企業を確保していく。

[基準4の自己評価]

本学の教育理念に基づきアドミッションポリシーを明確にし、各種印刷物やホームページ、入試説明会、進学相談会等において適切に情報提供を行っている。特に受験生にはオープンキャンパス、入試説明会、AO入試などで本学のアドミッションポリシーを説明し志願してもらうようにしていることから、本学への志願者はアドミッションポリシーを理解した上で入学してきていると考えている。また志願者に合った多様な入試制度の導入は本学の求める学生の入学に一定の役割を果たしている。

学生への学習支援については「電子計算室」「教職教育センター」「放送大学函館学習室」等を設置・併設し、学習支援の役割を果たしている。また現在、海外の9大学と姉妹校提携しており、交換留学生を派遣している。そのほかに短期語学研修、海外研修旅行の機会も用意している。

学生サービスについてはきめ細かい体制がとられている。特に経済的支援については日本学生支援機構など公的機関による奨学金のほかに、本学独自の奨学金制度、学生寮(34室)および家賃1万円の宿舍(231室の借上げを含む)、東京・札幌での就職活動の際の宿泊支援など様々な工夫をしている。健康相談、メンタルサポートについては専門の担当者が対応しており、適切な体制をとっている。学生の意見は学生相談

窓口、学友会、大学生生活満足度調査などから汲み上げられており、必要と思われるものについては、関係した部長、場合によっては学長が判断して対応している。

就職・進学についてはキャリア開発センターを中心にきめ細かな支援を行っており、成果を上げている。キャリア教育については1年次の必修科目として「キャリア・プランニング」「商学入門」「情報処理基礎演習Ⅰ・Ⅱ」を、正課外ではキャリア開発センターを中心に講演会やキャリア相談などを行ない、教職員間で連携をとりながら、学生のキャリア教育に取り組んでいる。インターンシップについては成果を上げているが参加学生と受入れ企業の数を増やす必要があると考えている。以上、学生に対する支援は小規模大学の特徴を生かしたきめ細かい配慮がなされ、適切な体制とともに適切な運営をしていると考えている。

【基準4の改善・向上方策（将来計画）】

18歳人口の減少に対して、本学も定員を確保するためこれまで以上に創意工夫を重ねる。本学の建学の精神及び教育目標を積極的に広報し、道南、東北を中心に地域を拡大し、学生募集を強化して学生確保に努めていく。同時に、学生への学習支援、学生サービスの体制を一層強め、学生にとって魅力のある大学作りを目指していく。そのためにも大学生生活満足度調査などにより学生の意見を汲み上げ学生の満足度を高めていくことが大切であり、更に良質の教育サービスを提供していく。

学生が抱えている悩みは様々なものがある。これらの悩みに対し1次支援として専攻塾・ゼミナール・学生部学務課学生係等で対応し、2次支援として学生相談室の教育心理学担当の専任教員が対応、更に精神的問題を抱えている場合には3次支援として専門医に対応してもらい体制を確立していき、学生の悩みに早期に対応し、解決を図る。

卒業生の進路を考える場合、キャリア教育の充実が極めて重要である。そのためにキャリア開発センターと正課授業との連携を強めていく。平成19(2007)年度に「初年次キャリア教育と演習科目の教育連携」というテーマで現代GP（現代的教育ニーズ取組支援プログラム）に応募したところである。インターンシップについてはキャリア教育の観点から更に充実、拡大していく。

基準5. 教員

5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《5-1の視点》

- 5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。
- 5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

(1) 5-1の事実の説明（現状）

① 教員の確保と配置

平成19(2007)年6月1日現在、函館大学の専任教員は商学科（定員150人）で教授5人、准教授5人、英語・国際ビジネス学科（定員50人）で教授4人、准教授2人、講師2人、その他で、教授7人（含教職1人）、准教授6人、講師5人（含教職1人）である。商学部全体では、教授16人（含教職1人）、准教授13人、講師7人（含教職1人）で、合計36人（含教職2人）である。大学設置基準上の必要専任教員数は30人で基準を4人上回っている。教授は平成19(2007)年3月に退職により一時的に2人不足となっていたが、6月1日付けで教授2人を補充し、現在は教授16人（含教職

表5-1-1 専任教員数（平成19年6月1日現在）

	基準人数（教授数）	教授	その他の専任教員	計
商学科	10（5）	5	5	10（5）
英語国際ビジネス学科	8（4）	4	5	9（4）
収容定員に応じた専任教員数	12（6）	6	9	15（6）
合計	30（15）	15	19	34（15）
教職課程	2（1）	1	1	2（1）
合計	32（16）	16	20	36（16）

表5-1-2 職位別専任教員数（平成19年6月1日現在）

教授	准教授	講師	助教	計
16	13	7	0	36

表5-1-3 年代別専任教員数（平成19年6月1日現在）

20代	30代	40代	50代	60代	70代	計
1	5	10	9	9	2	36

表5-1-4 男女別専任教員数（平成19年6月1日現在）

男	女	計
33	3	36

1人)となり基準を満たしている。必要専任教員数については現在基準を4人上回っている。

専任教員に対する教授の比率は44%となっている。

商学科では専攻塾を中心とする教育と教養・専門ゼミナールを中心とする教育に分れている。5つの専攻塾にはそれぞれの教育目標を達成するため3人前後の教員を配置している。教養・専門ゼミナールを中心とする教育では4人の教員が配置されている。英語国際ビジネス学科には英語コースと国際ビジネスコースの2コースを設け、それぞれ英語を専門とする教員、商学・経営を専門とする教員を配置している。

② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランス

専任教員36人に対し兼任教員（非常勤教員）は46人で、専任・兼任教員数は全体で82人となっている。全教員に対する専任教員の比率は43.9%である。

男女構成については男性33人、女性3人である。年齢別構成は20代1人、30代4人、40代11人、50代9人、60代9人、70代2人であり、40代が最も多い。平均年齢は52.4歳である。

専門分野別では、商学系、経営系、情報系、経済系、法律系等の専門分野18人、その他人文・社会・自然などの一般教養系、語学、体育等の分野で18人となっている。

収容定員800人に対する専任教員1人あたりの学生数は22.2人、兼任教員を含めた場合では教員1人あたり9.8人である。

（2）5-1の自己評価

① 教員の確保と配置

平成19(2007)年6月1現在、大学設置基準上の必要専任教員数を4人上回っている。しかし、教授については平成19(2007)年3月までは基準を満たしていたが退職にともない、4月以降2人不足していた。平成19(2007)年3月までに教授2人の後任を募集していたが教授の採用には至らず講師2人の採用となった。引き続き採用努力をした結果、6月1日付けで教授2人を採用し、現在は基準数を充足している。

② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランス

兼任教員数は専任36人に対し46人であるが開設科目の見直しを行うことによって教育効果を損なうことなく削減が可能であると考えている。

専任教員の年齢別構成は、40代が最も多く、次いで50代、60代、30代となっており、平均年齢は52.4歳で、バランスはとれているものと考えている。

（3）5-1の改善・向上方策（将来計画）

大学設置基準上一時的に教授2人が不足したが、内部からの昇任をみながら新規採用も含めて教員を確保する。

採用にあたっては教養と専門、年齢等のバランスを考慮しながら本学の教育目標を達成するために必要な人材を確保する。

5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

《5-2の視点》

- 5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。
- 5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規定が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 5-2の事実の説明(現状)

① 教員の採用・昇任の方針

学則第1条にある函館大学の目的と使命を念頭に教育目標を実現するために必要な教員の確保に努めている。すなわち「知・情・意の高度にして円満な人格を持つ職業人の養成」を目指した教育を進めており、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ており、本学の教育目標を達成すべく人材確保に努力している。採用については「函館大学教員の任用および昇格選考基準」(以下「選考基準」という)の第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。

昇任についても採用と同様に「選考基準」第2条(選考の原則)に従って行っている。

② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程と運用

教員の採用・昇任については「選考基準」に基づき決定している。

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

昇任についても「選考基準」(第3条から第7条)に基づいて行う。昇任の条件は「選考基準」に示しており、該当者は「選考基準」第10条に基づき、学長に申請する。学長は「審査会」を招集し、昇任審査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、学長は理事長に昇任を推薦し、理事会において正式に決定し、教授会に報告する。

(2) 5-2の自己評価

教員の採用・昇任については、「選考基準」に基づき、公正に行っている。

採用については地方大学のため教授の採用は難しい面があり、講師、准教授からの昇任を期待せざるを得ない状態である。

昇任についても上記「選考基準」に基づき厳正な審査を行っている。
よって、教員の採用・昇任審査については適切に運用されていると考えている。

(3) 5-2の改善・向上方針(将来計画)

教員の採用については従来から教育界のみならず実業界からも採用している。また、海外姉妹校を通して外国人教員も採用しており、幅広い人材確保に努めている。今後も広く人材を集めていく。なお、学校教育法の改正に伴い、また、より適切な人材を確保できるよう現行の「選考基準」の見直しを現在行っている。

5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

《5-3の視点》

- 5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。
- 5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA(Teaching Assistant)等が適切に活用されているか。
- 5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源(研究費等)が、適切に配分されているか。

(1) 5-3の事実の説明(現状)

① 教員の教育担当時間

本学では1コマ90分授業で年30回、半期授業の1コマを0.5コマと数えると、平成19(2007)年度における専任教員の週当たりの授業担当コマ数は、総数で221.5コマ、職位別に見ると、次に示すとおりである。

教授	16人	3コマ	5人	4コマ	4人	6コマ	1人
		7コマ	3人	8コマ	1人	9コマ	2人
准教授	13人	4コマ	1人	6コマ	1人	7コマ	4人
		7.5コマ	2人	8コマ	4人	9コマ	1人
講師	7人	3コマ	1人	4コマ	1人	5コマ	1人
		7コマ	1人	9コマ	2人	6.5コマ	1人

今年度の専任教員の負担最高授業担当コマ数は9コマ、最低授業担当コマ数は3コマである。なお、上記において9コマを担当している教員は、英会話の授業を担当している教員2人と専門講義科目を担当している3人の合計5人であるが、そのうち専門講義科目を担当している3人は、今年度の開設科目変更によるものであり、来年度から8コマに戻る。

平成19(2007)年度における非常勤講師の週当たり授業担当コマ数は、総数46人により、55.5コマであり、授業担当総コマ数に占める専任教員の週当たりのコマ数負担割合は、約80%である。

専任教員においては、授業担当時間の時間割表の他に、オフィスアワーを設けている教員もいるが、本学においては、週4日が授業担当日になっているために、オフィスアワーの時間を特に設定していない教員にあっても授業以外の時間できめの細かい学生指導・教育相談ができる体制になっている。

② 教員の教育研究活動支援

本学においてはTA(Teaching Assistant)制度を平成19(2007)年度から、英会話の授業において導入し、姉妹校であるハワイ・パシフィック大学からの交換留学生をTAとして活用し、本学学生の会話能力の向上と交換留学生との交流の促進を図るよう配慮している。

組織としての教育支援体制としては、教職教育センターを設置し、教員免許取得から採用試験までを、専任のスタッフによる支援活動を行っている。

③ 教員の研究費等

本学教員の教育研究活動のために、配分方式と申請方式による研究費がある。

配分方式による1人あたりの年間研究費等は、消耗品費5万円、図書費11万2千円、研究旅費27万円である。

申請方式による研究費として、特定科学研究助成金30万円の予算措置をとっている。

(2) 5-3の自己評価

本学は学生の授業履修機会をなるべく確保するために、時間割上の重なりを極力排除するよう努力している。その結果、教員の授業担当日が週4日になるという状況にあるが、これも地方の小規模大学の宿命であろう。

また、専任教員が担当している科目の種類も若干多いかもしれないが、これも本学学生に必要とされる教育内容を考慮してのことであり、地方においては非常勤講師が得がたいという要因(特に専門科目において)もある。

このような事情を勘案すると現状の担当時間等は妥当なものといえる。

(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

近年の大学生においては、基礎学力の低下、精神面での低年齢化などがよく指摘されているが、このような問題は本学においても対処せざるを得ない状況であり、そのようなことに対してきめの細かい学生指導・教育支援などを実施していくことを勘案すると、教員の授業担当日数は現状のままであらざるを得ないであろう。

担当科目の種類においても専任教員がなるべく持つことが望ましいこと、地方の特性による事情、経費上の問題等、現状のままで改善の余地は余りない。

研究教育資金についても現状の改善は厳しい状況にあるので、外部資金を獲得するように各種の制度に応募していく。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

《5-4の視点》

- 5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等の取組みが適切になされているか。
- 5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に

運用されているか。

(1) 5-4の事実の説明(現状)

本学では、平成 17(2005)年度に「FD 委員会」を設置し、教育研究活動の向上に取り組むこととした。具体的には、学生による授業評価及び「FD 研究会」という取り組みを行っている。

学生による授業評価の実施状況は以下のとおりである。

平成 17(2005)年度： 前期 256/275 科目 (93.1%) 5,473/7,543 人 (72.6%)

平成 18(2006)年度： 前期 262/280 科目 (93.6%) 4,884/6,856 人 (71.2%)

※なお、平成 18(2006)年度未実施科目は卒業研究、教育実習及び当該週に休講した非常勤講師の担当科目である。

調査結果の集計に際しては、極端な数値の影響を排するため上下 10%を除いて算出した修正値をも参照できるように工夫している。各学科目を担当する個々の教員別及び学科目体系別に集計したのち、各種の統計数値を情報として集約している。

実施結果は、学務課でデータを処理して、全学平均値、カテゴリー別の平均値とともに担当教員へ伝えられる。なお、自由記述欄についてもコンピュータに入力したものを印刷して伝え、原本は教員へ渡さないこととしている。各設問は、5 段階評価であり、その評価を全体の平均と比較して、教員が自己評価することを基本としている。自己評価については、特に文書等の提出は求めている。また、全学平均の値については、ホームページ、大学の掲示板に公表している(基準 4-2を参照)。

「FD 研究会」は、平成 18(2006)年度より、毎月 1 回月末に開催することとした。学生の授業評価の結果や教育目標などについて報告と討論を行っている。これまでの実績は下記のとおりである。

- 平成 18(2006)年 10 月「平成 18 年度前期授業評価の結果について」
- 11 月「平成 17 年度学生満足度調査の結果について」
- 平成 19(2007)年 1 月「専攻塾の教育の有効性について」
- 4 月「函館大学の教育目標」
- 5 月「教育目標の具現化」
- 6 月「学生生活向上促進費の活用」

また、研究費支出の適正を期するため、教員は年度ごとの研究計画を毎年度初めに提出し、年度末には 1 年間の進捗状況(推進した研究内容、教育への活用、研究発表(学会研究誌を含む)、地域への貢献、研究推進についての自己評価、出張先(公費を用いたもの))について報告している。これを整理し教授会に報告することで、研究に対する相互啓発を期待している。

(2) 5-4の自己評価

学生による授業評価は、教員に一定の緊張感を与え、学生にも授業へ参加する意識

を与えることで、双方の向上が期待された。初年度である平成 17(2005)年度には、そうした面での一定の成果も感じられたが、2 年度目の平成 18(2006)年度には慣れによる緊張のゆるみが見られた。授業評価の意義を再確認させる等が、今後の実施にあたっての課題となっている。授業評価の結果は、全学平均で見ると大きな問題はない。FD 活動については、緒に就いたばかりであり、今後、さまざまな取り組みを積み重ねていく必要がある。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

教員の FD 活動に対する動機づけが課題である。「FD 研究会」を定例化したことで FD 活動は認知されるようになった。「FD 研究会」への参加者数はしだいに増えてきているが、多くの教員が参加するように内容の改善に取り組む。

【基準5の自己評価】

現在、大学設置基準に照らし、教員の人数を確保しているが、准教授の中に形式的な昇格要件を満たしている教員が 6 人おり、審査の上、この中から昇格者が出ることが待たれている。実質的には、教授の要件を満たした者が多数いることから、教育研究を進める体制はできている。

教育研究を進めるための教員の人数、採用・昇格規程、教育担当時間、支援体制、向上のための取り組みは十分なものである。

採用・昇格の規程については、これまで規程に則って行われてきているが、平成 19(2007)年の「学校教育法」の改正にともない、現在、教授のみによる審査会でこの規程の改正案を検討中であり、平成 19(2007)年度中に施行する予定である。

TA については、本学に大学院が無く、担当可能な者を得ることが困難な中で、可能な範囲で導入している。

FD 活動は、平成 18(2006)年度から本格化してきており、継続的に取り組みを進めることで、効果をあげていくことができる体制となっている。

【基準5の改善・向上方策（将来計画）】

学校教育法の改正にともなう採用・昇格の規程の改正を行う。
外部からの研究費の獲得が行われるように、教員の研究の活性化を図っていく。
FD 活動については、教員に対する動機付けを行い、全学的な取り組みとなるようにしていく。

基準 6. 職員

6-1. 職員の組織編成の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

《6-1の視点》

- 6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。
- 6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。
- 6-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 6-1の事実の説明（現状）

① 職員の確保・配置

職員は、正職員 22 人、パート職員 5 人、合計 27 人を学内に配置している。この内、正職員 1 人、パート職員 1 人、合計 2 人が本学電子計算室に常駐し、教育・研究支援及び事務支援・管理の大学業務を主務としつつ、法人本部事務局の学園情報センター要員を兼務している。また、上記正職員には、学生募集を業務とする新潟県地区連絡事務所長 1 人が含まれている。これら総職員数に占める正職員の割合は 88% である。

以上を総合すると表 6-1-1 のとおりである。

表 6-1-1：職員編成状況（平成 19 年 5 月 1 日）

函館				新潟	合計			
正職員	嘱託職員	パート	計	正職員	正職員	嘱託職員	パート	計
21(1)	0	5(1)	26(2)	1	22(1)	0	5(1)	27(2)

(注) 上記表中 () 内数字は法人本部事務局との兼務職員で内数であり、大学電子計算室に常駐している。

上記職員のうち、「学務課」「図書館課」「キャリア開発課」「電子計算室」のいわゆる教学部門には 18 人 (66%) の職員が、また、その他の管理部門には 9 人 (33%) の職員を配置している。各部門には、業務内容や目的に応じて、必要とされる能力や資格・専門性を考慮して、適切と思える職員を配属しており、所管部門の企画立案及び管理運営に深く関わるなど、函館大学の目的を達成するために重要な役割を果たしている。

② 採用・昇任・異動の方針

本法人においては、教員も職員もすべて、「学校法人野又学園寄附行為」（以下「寄附行為」という）に定める本法人の設置目的の趣旨に沿って本学に勤務し、教育者としての自覚のもとに学生の育成に努めることが求められている（函館大学就業規則（以下「就業規則」という）第 1 条）。そして、「寄附行為」第 3 条（目的）において「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従って学校教育を行い、学園訓 3 か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として、知・情・意の円満にして高度に発達した人材を育成することを目的とする。」としており、この

目的実現の一環として、「寄附行為」第4条（設置する学校）に函館大学の設置を規定している。したがって、このことは事務組織編成及び人事運営上の大方針となる。職員採用は、担当職務に求められる能力や資格・専門性に照らし、書類選考及び面接を含む方法により学識・経験・人物等を審査して決定している。また、昇任、異動については、管理運営上の必要性和適格性を考慮して実施している。

なお、係長以上の管理職異動人事に関しては、大学内だけではなく、広く学園全体の必要性に応じて生ずるため、大学とも協議しつつ法人本部において検討され、理事長にて最終決定する。

③ 採用・昇任・異動の規程と運用

人事運営の権限に関しては、「就業規則」第4条において「職員の任免その他の人事に関する権限は任命権者に属し、サービスの監督は所属長が、これを行う。」、その2項で「前項の任命権者は理事長とし、所属長は学長とする。」としている。

職員採用は、事務職員が学園全体の必要性に応じて学園他校間の異動がありうることから、主として法人本部主導で進められるが、配属先の要望も取り入れるため、初配属先の所属長、事務局長が選考に加わることを常としている。採用手続は「就業規則」第5条および第7条に規定している。

職員昇任は、役職者欠員補充時に判断されるほか、年齢・勤続年数や能力・業績等を考慮しつつ「待遇」を含めて学園全体における均衡を勘案し、法人本部において調整し、理事長において最終決定する。

職員異動は「就業規則」第8条を根拠規定として学園全体の必要性により行い、所属長及び事務局長と協議しつつ法人本部において検討し、理事長において最終決定する。

人事処遇の中心をなす俸給に関しては「学校法人野又学園給与規程」において、その第5条で「各教職員のうける俸給はその職務の複雑・困難及び責任の度に基づき、且つ勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮したものでなければならない。」とし、採用時の俸給及び昇格・昇級に関しては「学校法人野又学園給与規程実施細則」に具体的基準が詳細に規定され、各人配布のもとに運用している。

職務分掌と職務権限については、「学校法人野又学園事務管理規則」に詳細規定し、各人配布のもとに運用しており、昇任・異動の際の判断要素の一つとしている。

（2）6-1の自己評価

職員組織は本学の目的達成のために必要とする人選・配置を適切に行い、全体として無駄のない編成となっており、職員は、ルーチンワークにとどまらず、所管部門の企画立案及び管理運営に深く関わるなど、函館大学の目的を達成するために重要な役割を果たしている。若干、管理部門比率が高いのは小規模校といえども学生募集業務には大規模校並の業務種別があることと、近年、地方大学に求められている地域連携業務（産学官連携、高大連携、地域開放）を総務部が教員とともに分掌しているからであるが、それぞれ重要な成果を上げている。更に、総務部は研究支援業務（科研費、附置研究所、研究誌発刊）も分掌している。教学、管理、各部門とも、組織の縦割り弊害に陥らず柔軟な協力体制を維持するために、毎週1回、課長会議を開催し、全学

的、横断的視点から業務協力をするよう情報交換と業務調整をするなど、水平的、垂直的調整に心がけている。

人事運営に関しては小規模校ゆえ異動・昇任ポストが少なく、また、偶発的な中途退職が小編成課に大きな影響を与えるなど、計画的な異動や昇任人事に困難性はあるものの、年齢・勤続年数や能力・業績等を考慮しつつ「管理職待遇制」を含めて学園全体における均衡を勘案して適正な調整をしていると判断している。

なお、18歳人口の激減は地方大学に大きな影響を与えており人件費の縮減が課題であるが、パート職員の登用、業務の外部委託は、学生、教員及び地域へのサービスが低下しないよう留意しており適切に執行している。

(3) 6-1の改善・向上方策(将来計画)

大規模校と同様の機能が求められるにもかかわらず少人数の職員組織である。大学経営や教育を巡る環境変化も著しい。小規模校ながらも知恵を出し、汗を流して立ち向かわねばならない。よって、学生・教員・地域へのサービス向上を旨として、縦割り組織弊害を決して生じさせない前述の努力と、嘱託職員、パート職員、派遣職員、アウト・ソーシング等の活用を含めた組織の見直しを不断に進めていく。また、国家公務員給与制度に準じて来た本学にとって、個々の能力と業績にもとづいた人事評価制度とその前提となる職員能力開発制度の確立は喫緊の課題であるが、平成19(2007)年度において中堅職員を対象としたキャリア・デザイン研修(内外環境分析、貢献度、課題、ビジネススキル診断、リーダーシップ、自己開発計画等)の実施を予定しており、そのうえで立って、管理職に求められるスキル・マップを構築し、いよいよ人事評価制度に移行する計画である。

6-2. 職員の資質向上のための取組がなされていること。

《6-2の視点》

6-2-① 職員の資質向上のための研修(SD等)の取組が適切になされているか。

(1) 6-2の事実の説明(現状)

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

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

(2) 6-2の自己評価

加盟団体の行う「外部研修」では全国的水準の最新知識や成功事例を習得することができ、研修後も、重要事項は教授会や課長会議に報告し、情報を共有するなど、小規模校の本学にとって有益である。しかし、本学の事情やニーズに合った細やかさの点では、初任者にとどまらずミドルリーダーの資質向上を目標とした独自の研修の充実が望まれる。

(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

大学職員は事務員にとどまらず経営職員としての視点と能力が必要であると指摘されて久しいが、これまで「外部研修」への参加と個人の自己啓発努力に委ねられてきたのが実情である。大学の外部環境の急速変化とニーズの多様化がとどまるところを知らない現下の状況においては、職員の意識変革と資質向上を法人や大学施策における重要事項の一つとして位置づけ、組織的に取り組まなければならない。その一環として基準6-1で触れたように、平成19(2007)年度において中堅職員を対象としたキャリア・デザイン研修を「内部研修」として実施する。そのうえに立って、管理職に求められるスキル・マップを構築し、各人の研修目標を更に明確にしながら自己啓発も含めた研修を推し進め、その結果を評価し、人事に反映することとする。

6-3. 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

《6-3の視点》

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

(1) 6-3の事実の説明（現状）

① 教育の支援

- ・本学では毎年度末、各学年別に翌年度へ向けたガイダンスを実施し、履修届の提出時には1対1の面談を行い、状況に応じたアドバイスを行っている。このほか年間を通じた「よろず相談窓口」を開設し、相談に応じている。
- ・教職課程の履修学生に対しては「教職教育センター」にベテラン教員を配置し、相談と指導に応じており、教員採用増がみられるなど一定の成果を上げている。
- ・「キャリア開発センター」には4人の職員が常駐し、気さくな雰囲気と豊富な開架資料のもとに、学生が早くから自分の特性を見出し、生涯にわたって遂行する適切な分野へ主体的に進路決定ができるよう、入学から卒業までの期間に一貫してキャリア・デザインの形成や進路選択、適応にかかる幅広い能力の形成のための支援、相談、指導に応じている。
- ・本学図書館には、函館市との連携により「放送大学函館学習室」を開設し、その業務を本学が受託しているため、図書館は年末年始を除く通年にわたり午後8時まで利用が可能である。加えて同大学学習室の視聴覚ライブラリーの活用を含めた広がりのある学習支援を行っている。
- ・電子計算室では、2人の専門職員が常駐し、センター管理とともに、学生の情報処理能力向上のため、情報処理演習室の自由利用と平行して個別質問に対応し、指導

を行っている。

② 研究の支援

1) 機関研究

本学には二つの附置研究所があるが、小規模校であるため専従職員の配置はできていない。しかし、当該研究所及び二つの研究誌(「函大商学論究」「函館大学論究」)発刊の支援は総務課が行っている。なお、「函大商学論究」には平成 17(2005)年度版に 5 人の教員、平成 18(2006)年度版に 4 人の教員の発表、「函館大学論究」には、平成 17(2005)年度版に 5 人の教員、平成 18(2006)年度版には 7 人の教員発表の掲載を支援している。

2) 個人研究

科学技術研究費補助金(以下科研費という)の申請件数はさほど多くはないが、外部資金導入の一環として重視しており、申請を奨励すべく総務課が最新制度の周知を行っているほか、採択研究の経理処理等の事務補助を行っている。学内の特定科学研究助成金の研究費(平成 18(2006)年度「ささやき発語における伝達活動の体系的研究」(英語教育担当教員))の用途等について適切に支援したほか、「電子計算室」常駐の専門職員は教員の個別の相談に応じこれを支援している。

(2) 6-3の自己評価

教育の支援に関しては、学生に対する学習支援が中心であるが、小規模校ならではの親身な支援が実施できていると考えている。教員に対する研究支援については、職員数の限界から専従職員は配置できないが、科研費の説明会には欠かさず参加しており、周知と申請奨励に努めているほか、2 つの研究所及び論究編集委員会の事務局業務を支援し、教員の負担軽減に努め教育・研究の効率向上に一定の役割を果たしている。また、文部科学省の「高等教育改革推進指定の教育研究の推進や現代 GP、社会人の学び直し対応教育プログラム、学部教育の高度化、個性化支援等の研究助成」の申請に積極的な役割を果たしている。

(3) 6-3の改善・向上方策(将来計画)

① 教育の支援

現状でなしうる精一杯の支援・制度を展開しているが、今後もこの体制を継続していく。

② 研究の支援

科研費の申請・採択や研究誌発刊あるいは研究所活動の振興は、教員の努力に負うところ大であるが、職員も関心・理解を一層深め、直接・間接の支援を行う。

[基準 6 の自己評価]

本学の「就業規則」は寄附行為(目的・建学の精神)と関連づけられており、職員も教育者としての自覚のもとに人材の育成にあたる事が明定され、これを人事運営の大前提としている。職員はその自覚のもとに、小規模の良さを生かしながら適切に配置され、所管部門の企画立案に深く関わりながら、多様化する教育・研究と地域の

ニーズに応じた支援を十分に行っている。

職員の採用・昇任・異動は組織が小編成ゆえ偶発的退職の与える影響が大きいため、計画性を確保し難いが、小規模であるため職員の言動や職務能力・業績には目が行き届くので、職員の評価に関しては精度の高い判断が可能であり、人事は学園全体の均衡をはかりながら適切に行われていると判断している。

職員の研修（SD等）は大部分を加盟団体の「外部研修」に依存せざるを得ない状況であるが、研修後は重要事項を教授会や課長会議で報告し、共有し、活用している。

【基準6の改善・向上方策（将来計画）】

規制緩和や少子化による教育環境の変化は著しく、昨日のシステムが今日に当てはまるとは限らない。したがって職員の意識変革と資質向上は、これを単に自己啓発に委ねるだけでなく、組織的に取り組むことが必要である。このため6-2の改善・向上方策にあるとおり平成19（2007）年度において中堅職員を対象としたキャリア・デザイン研修を「内部研修」として実施する。その上に立って、管理職に求められるスキル・マップを構築し、各人の研修目標を更に明確にしながら自己啓発も含めた研修を推し進め、個々の能力と業績に基づいた人事評価制度への確立へ向かうこととする。

基準 7. 管理運営

7-1. 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

《7-1の視点》

- 7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。
- 7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

(1) 7-1の事実の説明（現状）

① 管理運営体制

1) 法人全体の管理運営に係る基本構造

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

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

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

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

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

更に、本法人が設置する各校が「寄附行為」に定める目的の実現へ向かって適切に機能しているかを法人自ら点検・評価するために「野又学園教育向上推進委員会規程」を定め、法人には学園内理事で構成する教育向上推進委員会を、各校にはそれぞれ学校長及び教職員で構成する自己点検・評価委員会を設置している。上記規程第1条では「学校法人野又学園（以下「本学園」という）は、設置する各学校の教育研究、組織及び運営並びに施設及び設備、財政の状況について、建学の精神に基づき、点検と評価を行い、本学園の教育の充実向上を図り、もって本学園の社会的使命を達成することを目的に、本規程にもとづき野又学園教育向上推進委員会を設置する」としてお

り、「野又学園教育向上推進委員会規則」の第 2 条（基本方針等）において「本学園の法人及び設置各校における自己点検・評価は、各実態に応じて、建学の精神を具現化する教育の充実向上と社会的使命の達成に資することを第一義として実施されるものとする」との基本方針を定め、点検・評価にあたっている。

以上が本法人における管理運営体制の基本構造である。

2) 理事会

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。

3) 理事長

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」との基本権能と責任を有している。理事長のもとには常務理事を局長とする経営企画局を配置しており、理事長を補佐している。なお本法人においては同第 14 条により「理事長以外の理事は、この法人の業務について、この法人を代表しない」としている。理事会の業務決定や執行が適切・円滑に進むよう、理事長は平常、自ら各校をよく視察するなど現況把握に努めており、また、理事長と経営企画局（設置 10 校を局員が分担）及び各校所属長とは懸案事項を中心によく意見を交わし、毎年度上半期及び年度末には、各校毎に事業計画の遂行状況に関する報告書の提出を求め、共に総括するなどしてその業務を総理しており、これらは適切に機能している。

4) 監事

監事は「寄附行為」第 16 条により、6 項目にわたる職務を通じて、本法人の業務と財産の状況を監査し、万一、不正、法令違反等の重大事実があれば文部科学大臣または理事会及び評議員会へ報告する基本権能と責任を有している。監事は理事会に常時出席しており、本法人の業務及び財産について自由に意見を述べる状況にあり、適切に機能している。

5) 評議員会

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

回程度開催され、理事長からの諮問等に基づき、上記諮問事項を中心に審議（意見聴取）を行っている。

6) 学長、副学長等

学長、副学長は函館大学学則（以下「学則」という。）及び「学校法人野又学園事務管理規則」（以下「事務管理規則」という。）に従い、連携して大学全体の統括的運営にあたっているほか、外部への代表・渉外行為を分掌するなど適切に機能している。

また副学長は、常設する経営部会（学長、副学長、事務局長、教務部長、学生部長、入試部長、就職部長で構成）を推進するなどして学長を補佐しているほか、学長に事故ある時は代理することとしている。

なお、経営部会は、本学の管理運営上の重要事項、とりわけ、各部門に横断的に関連する事項の調整などについて協議するなど、学長のスタッフとして機能している。

7) 教学の管理運営

大学に配置する教職員の種類、教職員の職務、教員組織は「学則」に定めており、規定内容は概ね学校教育法及び大学設置基準を踏襲したものとなっている。また、重要事項を審議する教授会の審議事項、構成員、審議手続等は「学則」に明定している。すなわち、「学則」第 46 条により、11 項目にわたる重要事項は学長、副学長、教授、准教授、専任講師、助教で組織する教授会（「学則」第 43 条）で審議し、学長が決定する（「学則」第 45 条第 2 項）。ただし、教員人事に関しては学長及び教授のみで構成する審査会で取り扱われる（「函館大学教員の任用及び昇格選考基準」）。議長は学長が就任するが、学長に事故ある時は副学長が議長となることとしている（「学則」第 44 条）。なお、教授会には課長以上の幹部事務職員が陪席し、必要に応じて説明を行い、または意見を述べる。ただし、教員人事に関する審査会には事務局長のみが陪席する。このほか審議機関として教務・学生・就職等 18 種の各種委員会を常設し、それぞれ学長や教授会、部長・委員長からの諮問に応じて審議・答申を行っている。

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

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

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

8) 事務局の管理運営

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

る。

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

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

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

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

② 管理運営に関わる役員等の選考や採用

1) 役員を選任

役員を選考に係る規定は「寄附行為」第7条（理事の選任）及び同第8条（監事の選任）に明確に示されている。

理事は7～9人とされ、任期は3年である。内1人は学校の長とされ現在、函館大学学長が選任されている。更に評議員選出理事が3～4人、法人功勞者または学識経験者理事が3～4人とされている。評議員選出理事以外の理事は理事会で選任する。現理事9人の内、学園内理事は6人、外部理事は3人である。

また、監事は2人とされ、本法人の理事・教職員（非常勤雇用者を含む）・評議員以外の者であって、理事会が選出した候補者のうちから評議員会の同意を得て理事長が選任する。

2) 評議員を選任

評議員の選任に係る規程は「寄附行為」第24条（評議員の選任）に明確に示している。

評議員は15～19人とされ、任期は3年である。職員評議員が7人、卒業生評議員が3～5人、法人功勞者または学識経験者評議員が5～7人とされ、共に理事会で選任する。現評議員19人のうち職員評議員は設置校のうち比較的規模の大きな学校の長を主として7人、卒業生評議員は5人、学識経験者評議員は5人、法人功勞者評議員は2人である。

なお、前項1)の外部理事3人及び学識経験者評議員5人の選任にあたっては、学園及び大学の目的達成並びに当面する諸課題を考慮するとともに、地域の産学官との連携を重視して人選を行っている。

3) 学長、副学長の選任

学長、副学長人事は統治（ガバナンス）に係る重要人事とされ、理事会決定事項であることを「寄附行為細則」第3条第1項第7号及び同第6条に明確に示している。同第6条により任期は原則として4年としている（再任可）。

理事会は学長選任にあたり、あらかじめ教授会の意見を徴することとしている。

教授会は「学則」第46条第1号の規定に基づき学長候補についての審議を行う。その審議手続内規として「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」を定めている。理事会は、場合によっては、大学の置かれている状況や執行状況に鑑み、教授会審議（学長候補者の選出）に先立ち、理事会意向として候補者を示して教授会の意見を打診する場合もあるが、いずれにしても教授会としての意見を集約し、理事会へ報告する。理事会は教授会の意見を含め審議のうえ最終決定を行う。なお、副学長に関しては学長の意見も踏まえて理事会で設置の可否及び選任について審議決定する。

4) 部・館・室長の選任

教員が担務することになっている職位であり、学長が教授会に選任方針を示し、意見を聴いて委嘱する。任期は原則として2年としている。部・館・室長は所管委員会の委員長を兼ねる。

(2) 7-1の自己評価

① 管理運営体制

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

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

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。

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

② 管理運営に関わる役員等の選考や採用

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

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

以上、本学の管理運営体制は規程に基づき整備し、本学の目的達成のために適切に機能していると判断する。なお、後述のとおり、公認会計士と監事との連携、及び、経営部会の活性化には、今後、改善の余地を残している。

(3) 7-1の改善・向上方策(将来計画)

① 法人を監査する公認会計士と監事との連携

法人を監査する公認会計士と監事との連携については、文部科学省主催の平成18(2006)年度「学校法人監事研修会」において、「監事が行う財務の状況に関する監査をより充実させる観点から、私立学校振興助成法にもとづき公認会計士が行う会計監査と監事が連携することが重要である」との指針が示されたところであるが、本法人でも特に両者の直接的接触はない。このことについては、平成19(2007)年度から公認会計士の会計監査の結果報告時に監事に同席を求めるなど、直接、質疑応答や意見交換が可能となるように改善する。

② 経営部会の活性化

学長のもとにスタッフ機関として常設している経営部会の活性化が必要である。少子化、高齢化、高度情報化、そしてグローバルな規制緩和等により、外界は多面かつ急速に変化しており、私学経営はもちろんのこと、高等教育の不断かつ迅速な改革が強く求められる時代となっている。このため、ややもすると本学の教育と研究及び地域貢献の向上のための改革が、リーダーである理事長や学長のみにも過度の負担を強いることになりかねない。あるいは、その判断が偏頗なものになりかねない。本学園各校に経営部会を設置したのもこのような観点からであり、ライン重視からスタッフ機能併用への視点の切り替えによるものである。このことからすれば、平成18(2006)年度における本学の経営部会の開催が不定期で、年数回にも満たない状況は改善を要するものと言わざるを得ない。知恵を結集し、管理部門と教学部門の連携における判断をより確かなものとするためにも、平成19(2007)年度からは本学の経営部会が各月に於いて定期的で開催するよう改善する。

③ 部・館・室長等教員所掌職位の選任規程の整備

現在、部・館・室長等教員が担務することになっている職位の選任は、教授会申し合わせ事項を踏まえた学長方針にもとづいて行っている慣行にあるが、規程化していないので、平成19(2007)年度において、これを整備する。

7-2. 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

《7-2の視点》

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

(1) 7-2の事実の説明(現状)

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

携が円滑になされるよう十分に留意している。

また、理事会、教授会が、それぞれ独断専行に陥ることのないように、双方が共通理解のもとに、函館大学の重要事項の解決策を講ずるための協議機関として、「寄附行為細則」第8条により、理事会と函館大学との間に「函館大学運営協議会」を設置している。(基準2-3を参照) 同協議会の運営要領に関しては「函館大学運営協議会規程」を理事会の承認のもとに定めており、大学の重要事項について、理事会、教授会の前にはあらかじめ理事者と教職員の幅広い意見を反映するよう措置している。議題は双方から求めることを可能とし、当年度の主要問題について意見交換を行っている。結果については理事会及び教授会へそれぞれ報告し、もしくは審議に付すなど両機関の円滑な調整に効果的であり適切に機能している。構成員は大学の意見を聴いて理事会で選任している(「寄附行為細則」第8条)。具体的には「函館大学運営協議会規程」第2条により理事長、学長、常務理事及び理事3人、大学教職員5人、法人本部1人、法人経営企画局員1人と定めている。平成18(2006)年度は学長、理事長のほか理事会から常務理事1人、付属高等学校校長(理事)2人が、大学からは、教務部長、学生部長、就職部長、入試部長、事務局長が、法人からは、事務局長及び経営企画室長が、それぞれ委員として参画しており、管理部門と教学部門の連携を適切にしている。開催頻度は平成17(2005)年度が4回、平成18(2006)年度は「自己点検・評価委員会」が輻輳し2回となっている。因みに平成18(2006)年度の議題は「平成19年度入学者定員の確保について」をメインとし、「入学者獲得計画とこの実現に向けて」「入学者増の促進のために(平成17年度の反省を踏まえた平成18年度の教育等の創意工夫について~10の話題提供)」「今後の教育等の課題について(8つの主要課題)」等々であり、いずれも大学の重要事項として認識し、構成員による忌憚のない意見交換を行い、「2006 函館大学の教育システム」を中軸として、地域に密着しながら本学の教育と研究及び社会貢献活動を展開するという計画を確認するなど、教学部門が必要とする課題について、管理部門も一体となって認識を共有するところとなっている。

更に、基準7-1で触れたように、本学園では「野又学園教育向上推進委員会規程」により、設置各校に自己点検・評価委員会を設置している。「函館大学自己点検・評価委員会」では、学長以下、教務部長、就職部長、学生部長、専攻塾担当教員、大学の事務局長、入試、総務等の幹部職員のほかに、法人から法人本部事務局長及び理事長スタッフ機関の経営企画局長、同室長が委員として参画しており、これら法人スタッフを媒介に双方の情報と判断を伝達し共有化している状況にあるなど、双方の連携を適切にしている。

大学内部においては、前述のとおり、各課の課長以下のスタッフは、教員部長と連携して各種委員会の企画・立案に深くかかわっており、各種委員会の審議を経て教授会へ反映している。また、教員は事務職員とともに学生募集や就職開拓、あるいは産学官連携事業にかかわっており外界の状況認識を双方共有するところとなっている。

(2) 7-2の自己評価

現在、函館大学学長は本法人の第1号理事(学校長)であり、理事会において大学

の立場から発言をなし、教授会において理事会の立場から説明を行うことが可能となっている。加えて、現在、大学副学長は本法人の第1号評議員（職員）であり、評議員の立場での発言が可能となっている。

また、現在の理事長自身が函館大学の専任教員、事務局長を経験しており、加えて、平素から学長、副学長にとどまらず広く教職員と接触しており、大学の現状理解は豊富である。理事者と大学の教職員で構成する協議機関「函館大学運営協議会」や、双方で構成する「函館大学自己点検・評価委員会」の運営は、前述のとおり双方の共通理解の深化や、問題解決に有効な働きをしており、学内では学長以下、教職員一体となった運営を図っている。これらを総合すれば管理部門と教学部門の連携を適切にしていると判断する。

（3）7-2の改善・向上方策（将来計画）

上述のとおり現在、管理部門と教学部門の連携を適切にしていると判断するが、外界の変化は急速であり、的確な判断と決定による迅速な対応が求められるので、統治と協業の調和を旨として、「函館大学運営協議会」の開催回数を確保するほか、引き続き、理事長、学長をはじめとする両部門の連携を強めていく。

7-3. 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

《7-3の視点》

- 7-3-① 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。
- 7-3-② 自己点検・評価等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

（1）7-3の事実の説明（現状）

① 自己点検・評価活動への取り組み

本学が「将来の一層の発展に向けた、現状の把握と改善点の洗い出し」の活動に取り組み始めたのは、平成6(1994)年度からである。これは、平成3(1991)年の大学設置基準改正（大綱・自由化）により自己点検・評価制度が各大学の努力義務として導入されたのを契機とするものである。ただし、平成15(2003)年度までの当初10年間における自己点検評価活動と同16(2004)年度以降から現在に至る3か年間のそれとを比べると、活動の基本的な目的自体には変わりはないが、点検・評価の体制及びその内容は変化してきている。

その経過を以下で説明するのに先立って、本学における自己点検・評価に関連する一連の活動実績を編年的に列挙すれば、次のとおりである。

- 平成 6(1994)年 4月 「函館大学自己点検・評価委員会」設置。
- 平成 9(1997)年 6月 『函館大学発展のために－現状と展望－』第1号刊行。
- 平成14(2002)年12月 『函館大学発展のために－現状と展望－』第2号刊行。
- 平成16(2004)年11月 「函館大学自己点検・評価委員会規程」施行。

上記に基づく「函館大学自己点検・評価委員会」設置。
 平成 17(2005)年 6 月 『函館大学発展のために－現状と展望－』第 3 号刊行。
 平成 17(2005)年 7 月 学生による「授業評価アンケート」調査開始。

平成 6(1994)年 4 月、教授会決定に基づいて、教授会の下部組織である常設委員会に追加する形で「函館大学自己点検・評価委員会」(以下、委員会)を初めて設置した。委員会は教員だけで構成し、構成員の学内業務執行上の経験や職務分担及びそのバランスへの配慮をしていなかった。また、委員会の職務は学内組織の各部門から「報告されてきた点検評価結果を集約する」ことにあるとされ、実質的な「評価は教授会での審議に委ねること」として、委員会の職務範囲は報告書の作成作業に限定していた。

上記の点検・評価体制の下で、まず平成 3(1991)年度から同 7(1995)年度の 5 年間に係る点検評価について、『函館大学発展のために－現状と展望－』(A4 判、91 頁、以下、『報告書』)を平成 9(1997)年 6 月刊行した。その後、同様の『報告書』を、平成 14(2002)年 12 月に第 2 号(平成 8(1996)年度～同 12(2000)年度分、93 頁)、そして平成 17(2005)年 6 月に第 3 号(平成 13(2001)年度～同 15(2003)年分、88 頁)をそれぞれ刊行した。

平成 14(2002)年 11 月の「学校教育法」改正により第三者評価が義務化したことを受けて、本学においても、自己点検・評価作業の強化・充実へ向けた体制の見直しを図った。すなわち、平成 16(2004)年度、「函館大学自己点検・評価委員会規程」(以下「規程」)を策定し、それに基づく「函館大学自己点検・評価委員会」(現行、以下新委員会)が改めて構成し直された。

新委員会の委員長には学長を充て(「規程」第 4 条)、点検・評価項目に関連する事項を所管する部門に責任を有する職位にある大学専任教員と大学専任職員及び法人本部事務局職員等が委員として(同第 3 条)参画している。かかる新体制を整えたのは、点検・評価に必要な情報の入手・共有を円滑にし、財政的な問題をも含めた改善計画の企画・実行に関する判断を迅速に相互連携して行えるよう配慮したためである。

新委員会では、平成 16(2004)年 11 月より点検・評価項目の見直し等、具体的な準備に着手した。続く平成 17(2005)年度及び同 18(2006)年度には、所定の項目ごとに点検・評価を実施し、その結果を『函館大学の現状と課題(仮称)』としてまとめる作業を行った。この作業と並行して、改善できる事項については、随時速やかにその対応策を講じることとした。

また、平成 17(2005)年度から、学生による「授業評価アンケート」調査(以下、調査)を開始した(基準 5-4 を参照)。授業の内容、方法及び成績評価等に対する学生の満足度を把握し、各教員が行うべき授業運営の改善及び大学全体で見直すべき教務上の問題の吸い上げとその解決に向けての情報を収集・分析するためである。このさい、「FD 委員会」と「自己点検・評価委員会」が密接に連携できるよう、メンバー構成上の配慮をしている。

② 自己点検・評価結果の公表及びその利用状況

平成 15(2003)年度までの旧委員会がまとめた第 1 号から第 3 号までの『報告書』

は、いずれも、本学教職員をはじめ、学園本部、学園内姉妹各校、他大学及び関係各機関に送付し公表している。ただし、学生及び大学卒業生等への配布・公開をしていない。

上記『報告書』の利用は、本学教職員の自主的な判断に任せていた。職務内容の再検討及び方法の改善に向けての努力は、個々の教職員レベルで期待したのであり、組織的かつ効果的な利用促進を図ったわけではない。

(2) 7-3の自己評価

本学における自己点検・評価活動は、平成 16(2004)年度以降、それまでの 10 年間のそれと比べて、実施体制の整備及び活動の内容・水準の両面で改善している。これは、平成 16(2004)年度後半に設置した「函館大学自己点検・評価委員会」の委員構成によるところが大きい。それまでは部門ごとの年度総括内容を単に事後的に集約して報告書にまとめる作業に留まっていたのに対して、新たな点検・評価体制の下では、改善の必要性が判明した事項のうち、当該部門で直ぐに対処すべきものについて迅速に対応策の立案・実行が可能となっている。

自己点検・評価活動に関連して大きく前進したのは、学生による授業評価アンケートの実施である。平成 17(2005)年度からの開始は決して早いとはいえないが、実施率は当初から極めて高い。また評価項目の妥当性についても、FD 委員会の主導の下、柔軟に見直しを行い改善されている。これらは教員の意識改革が果たされつつあることを物語っている。

(3) 7-3の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・評価結果の公表体制は必ずしも万全とは言えない。過去に刊行した 3 冊の『報告書』は、関係する他大学及び関係機関に送付したが、学生及び卒業生等には配布・公開はしていない。また、一般外部に向けた本学ホームページ上での公開等もしていない。新委員会による『自己評価報告書（仮称）』の公表に向けては改善する必要がある。具体的な方策は、平成 19(2007)年度前半に検討し、年度内に実施する。

また、学生による授業評価アンケートの結果についても、教員ごとに詳細な通知を行って各自の利用に任せてはいるが、回答者である学生への報告は概略的な内容を掲示するに留まっている。公開する集計結果の詳細度をはじめ、教員・大学側による以後の対応策に関する情報、その開示手段については検討する必要がある。ただし、これらについても、今回の点検結果の公表時から実施できるように準備済みである。

[基準 7 の自己評価]

本法人の理事、監事、評議員の選考規定は寄附行為に明定し、地域の産学官との連携も視野に入れて外部者も含め適切に選任し、広く意見を求める布陣となっており、審議面では資料もよく整備し、監査法人及び監事による監査報告も踏まえて、審議は適切にしている。事業の結果及び決算は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ている。また、教学と事務管理は、学則はじめ諸規則等にもとづき展開し、学長のリーダーシップのもと、幹部教職員で構成する経営部会と課長以下の事務局と

が小規模校のメリットを生かして各部門とよく連携しており、教授会においては教員の経営参画意識の高揚や教学の充実の方途への識見を高めるための工夫をしているなど、総じて、寄付行為及び学則に明定している本学の目的を達成するために、本学及びその設置者の管理運営体制を整備しており、適切に機能していると評価できる。

また、本学学長は第1号理事（学校長）であり、副学長を第1号評議員（職員）とするなどの配慮をしており、加えて、教授会と理事会との間には、理事者と大学の教職員で構成される協議機関「函館大学運営協議会」や、双方で構成する「函館大学自己点検・評価委員会」を設置運営するなど、管理部門と教学部門の連携は適切に行っていると判断する。

一方、本学における自己点検・評価活動は、比較的早期の平成6(1994)年に開始し、平成17(2005)年までに3回の自己点検評価報告書を刊行し、これを公表するなど、本学の改善に一定の役割を果たしてきた。しかし、当時の「函館大学自己点検・評価委員会」の権能が各部門から「報告されてきた点検評価結果を集約する」ことにあるとするなど、その活動には限界があったことは否めない。本学の点検・評価活動が本学の改善へ向けて本格的に実質化したのは平成16(2004)年度後半以降の「函館大学自己点検・評価委員会」の委員構成と学長のリーダーシップに負うところが大きい。それまでは部門ごとの年度総括内容を単に事後的に集約して報告書にまとめる作業に留まっていたのに対して、新たな点検・評価体制の下では、要改善事項に対する対応策の迅速な立案・実行が可能となっている。例えば、平成17(2005)年度に開始した学生による授業評価アンケートが高い実施率のもとに実施できたことにもその成果が表れている。点検に基づく課題をFD委員会ははじめ各種委員会へ順次下ろし、改善へ向けた取り組みをしており、教職員の意識改革を果たしつつある。

【基準7の改善・向上方策（将来計画）】

法人の管理運営面では法人を監査する公認会計士と監事との連携が課題であるが、平成19(2007)年度から公認会計士の会計監査の結果報告時に監事に同席を求めるなど、直接、質疑応答や意見交換が可能となるように改善する。

学内の管理運営面においては、学長のスタッフ機関として常設している経営部会の活性化が必要である。これについては、平成19(2007)年度からは本学の経営部会が各月に於いて定期的に開催するよう改善する。また、現在、部・館・室長等教員が担務する職位の選任は、教授会申し合わせ事項を踏まえた学長方針にもとづいて行われている慣行にあるが、規程化すべく、平成19(2007)年度において、これを整備する。

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

自己点検・評価に関しては、結果を本学ホームページ上で公開するなど学生や卒業生も含め広く外部に公表するよう平成19(2007)年度前半に検討し、年度内に改善する。

基準8. 財務

8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出の

バランスを考慮した運営がなされ、かつ適切な会計処理がなされていること。

《8-1の視点》

- 8-1-① 大学の教育目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。
- 8-1-② 適切に会計処理がなされているか。
- 8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

(1) 8-1の事実の説明(現状)

① 経費の確保と収入・支出のバランス

本法人は、現在、函館大学、函館短期大学、函館医療保育専門学校、函館短期大学付設調理師専門学校、函館ビジネスアカデミー専門学校、日本ビジネス総合専門学校、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10校を設置し、地域の総合学園として主として道南地域における教育研究の向上発展に取り組んできた。

函館大学は平成13(2001)年度から商学科3コース制から改編し、5つの専攻塾制を取り入れ、専攻塾棟を建設した。更に、平成16(2004)年度には国際コミュニケーション専攻塾を改編し、英語国際ビジネス学科を新設した。これら事業にかかる費用については、学生急増期に財政基盤を充実してきた成果を生かして支出することができた。

しかし、学生の急減による学生生徒等納付金の減少のため、ここ4年間は経営安定引当特定資産からの繰り入れに頼らざるを得ない状況となっている。学生生徒等納付金の推移は表8-1-1のとおりである。

法人全体の平成18(2006)年度の翌年度繰越消費収入超過額は1億16百万円、大学の翌年度繰越消費収入超過額は31億95百万円となっており、表8-1-1のとおりである。

表8-1-1 函館大学における学生生徒等納付金および繰越消費収入・支出超過額の推移

(単位：百万円)

	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
学生生徒等納付金	1,137	897	790	760	691
当年度繰越消費支出超過額	191	156	276	341	340
前年度繰越消費収入超過額	4,277	4,086	3,930	3,654	3,533
基本金取崩額				220	2
翌年度繰越消費収入超過額	4,086	3,930	3,654	3,533	3,195

② 適切な会計処理

本学は、教育研究の目的を達成するために、学園の予算編成方針をもとに予算編成を行って教育研究、施設整備、充実に取り組んでいる。予算は、毎年予算編成方針に基づき、10月ごろから作成し、1月下旬の教授会に諮り、2月の法人本部との予算ヒアリングおよび調整を経て3月の評議員会、理事会での審議に付されその承認を経て

成立し、4月の入学者確定を踏まえた5月補正により確定する。確定した予算は各部署に通知し、平成17(2005)年度から導入した会計コンピュータシステムで処理するとともに公認会計士の間接監査も受け、執行状況を管理している。予算の転用、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、稟議決済を経ない予算の変更等は行われていない。

決算については法人の監事及び公認会計士の監査を得て評議員会、理事会に報告し決定する。

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

③ 会計監査等の適正な実施

本学は、監査法人の公認会計士による会計監査（外部監査）を毎年5月の決算時に受け、10月に中間監査を受けている。内部監査は、法人監事2人により実施されている。法人監事は評議員会、理事会に毎回出席し、運営及び法人の業務に関する監査や決算時の監査を行い、監査報告書を作成して、評議員会、理事会に監査報告している。

監査の範囲は業務報告書、事業報告書、計算書類（資金収支計算書、消費収支計算書、人件費内訳表含む）及び貸借対照表、（固定資産明細表、借入金明細書、基本金明細表含む）及び関連帳簿、評議員会、理事会議事録等である。

（2）8-1の自己評価

単年度の収支バランスは表8-1-1のとおり、収入を支出が上回る支出超過の状況にあり、平成18(2006)年度の消費支出超過額は3億4,000万円になる。

学科増設及び教育システムの改善、施設設備など教育研究の充実を図るための資金は過去に積み立てた特定資産（預金）の取り崩しで充分賄われている。

このような収支状況を改善するために人件費及び管理経費など支出削減を続けており、更に一步踏み込んだ収支バランスの改善が必要な状況にある。

一方、会計処理は学校会計基準に則り、私立学校振興法及び私立学校法に準拠した会計監査も実施し、公認会計士により適正に処理しているとの監査報告を受けている。

（3）8-1の改善・向上方策（将来計画）

教育研究活動の継続には財政の安定化が必須である。そのためには収入増につながる一定数の志願者・入学者を基準4-1の改善・向上方策により確保することが必要であり、そのための学生募集活動を今後も継続的・効果的に行う。また、中途退学者や除籍者の増加を未然に防ぐために在学生への「授業改善」や「キャリア・デザイン」の早期確立を念頭においた「キャリア・プランニング」科目の新設など、教学面における新たな取り組みを図り、対策を進める。

8-2. 財務情報の公開が適切になされていること。

《 8-2 の視点》

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

(1) 8-2 の事実の説明 (現状)

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

(2) 8-2 の自己評価

事業および財務の情報はホームページおよび広報誌などでの公開や財務諸表等の閲覧などで十分開示しているがややボリュームが多いので図示するなどの工夫が求められている。

(3) 8-2 の改善・向上方策 (将来計画)

閲覧者が財務内容を理解しやすいように、グラフや図形等を用いて明瞭に開示するよう検討する。

8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

《 8-3 の視点》

8-3-① 教育研究を充実させるために、外部資金の導入（寄附金、委託事業、収益事業、資産運用等）の努力がなされているか。

(1) 8-3 の事実の説明 (現状)

本学は、入学者やその関係者からの寄附金や学校債などは募ってはいない。

学園の収益事業としては、自動車教習事業（函館自動車学校）が認可されており、同事業からの平成 18(2006)年度寄附金は 3,200 万円である。

文部科学省の科学研究費は、毎年全教員に対して説明会を実施し、申請数も増えてきているが採択には結びついていない。

資産運用収入は低金利の状況であるが、安全かつ確実な運用を行っており、平成 18(2006)年度は 1,316 万 9,774 円の収入となっている。

(2) 8-3 の自己評価

外部資金については、平成 18(2006)年度には私立大学教育研究高度化推進特別補助「専攻塾の教育の有効性に関する研究」へ 274 万円、函館雇用創造促進協議会から本学と連携して開催している「函館・精鋭塾」の開催にかかる補助金 92 万円、青函インターブロック交流圏構想推進協議会から本学主催高校生対象の「英語スピーチコンテスト」への補助金 21 万円等を導入した。収支のバランスをとった運営を図らなければならないが、現状では充分とはいえない。

(3) 8-3の改善・向上方策（将来計画）

資産運用は、僅かながら上向いてはいるが、未だ低金利状況が続いており、これによる収入の増加は厳しい。安全性を確保しながらもより有利な運用をしていく。

文部科学省の「科学技術研究費補助」の申請についても、全学的に申請を促進する。

更に、授業や課外活動に支障のない範囲で施設の地域への貸し出しを推進し、施設設備利用料収入増につなげる。

【基準8の自己評価】

組織的な予算編成、厳正な予算執行管理体制を整えており、また、監査法人の公認会計士および法人監事による定期的な監査を通じて、学校法人会計基準に則り行われるなど、適切な会計処理を行っている。学生数の減少により内部留保の取り崩しが続いているが、教育環境の充実には影響を与えないできた。次年度へ向けて学生・生徒等納付金の見直しとともに、志願者、入学者確保の対策をとりつつ財政基盤の整備を進めてきたが十分とは言えない。

【基準8の改善・向上方策（将来計画）】

少子化の進行により学生数が減少しているが、帰属収入の8割を学生生徒等納付金が占めている構造上、入学者増および新たな補助金の獲得並びに人件費及び経費の更なる削減によって収支のバランスを図り、財政基盤を強化する。教育研究を確実に遂行していくために、中・長期の財政計画を策定し、経営を改善していく。公的研究助成など外部資金を導入し、教育研究を充実する。

財務の公開については、更にわかりやすく表示する。

基準 9. 教育研究環境

9-1. 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

《9-1の視点》

- 9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設整備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。
- 9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

(1) 9-1の事実の説明（現状）

① 施設設備の整備と有効活用

本学キャンパスは約 89,290 m²の校地からなり、在籍学生数は 630 人である。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。運動場は多目的グラウンド、野球場、テニスコートを備えている。

校舎の延べ床面積は 22,601 m²である。

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

情報施設は「情報処理センター」、情報処理室（2 室）、マルチメディア演習室がある。情報処理室にはパソコンをそれぞれ 31 台、41 台配備し授業で有効に活用している。授業で使用していない時は、学生が自由に使えるよう常時開放し、レポートや卒論の作成などにも利用している。マルチメディア演習室には 31 台のパソコンが配備され専ら授業用として利用している。

「商品学実験室」を備えており、商品学実験の授業で利用している。商品の鑑定等を行える施設となっており、商学部で「商品学実験室」を備えているところは全国的にも極めて少ない。

「附属図書館」は 2 階建て延べ床面積 2,229 m²、閲覧席 133 席である。蔵書は図書約 14 万冊、雑誌約 2,900 種、視聴覚資料約 2,100 点を所蔵している。視聴覚機器はビデオ、LD、DVD、CD など 14 台を設置している。コンピュータシステムについては、学内 LAN と結び、蔵書の検索はもちろん学術情報センターとの通信もできるようになっている。「附属図書館」の蔵書検索は学内端末（研究室、一部の演習室・講義室）からの利用が可能である。開館時間も「放送大学学習室」の設置（平成 18(2006)年度）に伴って延長した（週日は通常 9:00～20:00）。図書館業務に従事しているのは、館長をはじめ、課長及び 3 人の係員からなる図書館職員及び 2 人のパート職員である。平成 18(2006)年度は年間 313 日開館している（基準 2-1 を参照）。

運動施設は多目的グラウンド（約 2,797 m²）、野球場（約 25,100 m²）、テニスコート（3 面、2,276 m²）、及び体育館（2,648 m²）がある。体育館は、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、更に部室（38 室）学友会室、会議室等を備えている。

野球場、テニスコートはいずれも、夜間照明を設備している。

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

他に、保健室、学生相談室、学生食堂（386 m²）、喫茶（200 m²）、談話室（200 m²）、学生ホール・リラククスコーナー（4 ヶ所、759 m²）、書店、簡易郵便局などを備えている。

駐車場は約 500 台分駐車できるスペースを確保してある。

② 施設設備の維持、運営

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

情報処理機器等の保守管理は一括して委託業者と契約している。

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

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

（２） 9-1 の自己評価

校地、校舎、施設等は教育・研究を行う上で充分確保し有効に利用しており、いずれも設置基準を満たしている。

AV 機器を利用できる教室やパソコンを備えた情報処理室は授業のみならず正課外でも頻繁に活用している。図書館については蔵書の増加による書庫の狭隘が心配されるがまだ暫くは余裕がある。閲覧席については十分な座席を確保している。

施設設備の維持管理は日常適切に行われていると考えている。

（３） 9-1 の改善・向上方策（将来計画）

現在のところ施設設備等は特に問題となることはなく、大きな改善・向上の計画はないが、古くなった施設設備は逐次状況に応じて改善する。

9-2. 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育研究環境が整備されていること。

《9-2 の視点》

- 9-2-① 施設設備の安全性が確保されているか。
- 9-2-② 教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

(1) 事実の説明(現状)

① 施設設備の安全性の確保

学内警備については、夜間は管理委託業者が常駐し、巡回しており、24時間体制で監視できる体制になっている。

体育館には警備員が常駐し、体育館内を定期的に巡回している。体育館のアリーナ(2カ所)、トレーニングルームには監視カメラを設置し、事務室でモニターできるようになっている。事故時の連絡体制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。「函館大学防火管理規程」に基づき、防火管理と非常時の体制を明確にしてある。緊急時の対応については避難時の教職員の役割分担を明確にし、その体制を学内に常時掲示してある。

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

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

② 快適な教育研究環境の整備と有効活用

キャンパス内は造園業者に委託し、定期的の手入れをして、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。校舎内には絵画や彫刻、植木を配置するなど快適な環境作りに努めている。

喫煙については建物内を全面禁煙としている。喫煙場所は建物外の2箇所喫煙コーナーを指定してあり、ルールは概ね守られている。

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。

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。

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箇所その他有効スペースを利用して学生がくつろげる場所を確保してある。学生食堂、喫茶、学生談話室、学生ホールにはテレビ、新聞、雑誌等を備えてある。また、図書館の中にはソファや新聞・雑誌などを備えており、憩いの場としても整備し、多くの教職員、学生が利用している。

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

(2) 9-2の自己評価

施設設備の整備および維持・管理は概ね適切に行っていると考えている。

校舎内は常に清掃が行き届いており、快適な環境を保っている。学生がくつろげる場所を多く設けてあり、快適に過ごすことができる環境になっている。

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。

環境問題の取り組みについては、これを意識した施設設備の充実と整備に取り組んではいるもののまだ十分とは言えず改善していく必要があると考えている。

(3) 9-2の改善・向上方策（将来計画）

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

今後も施設設備の整備充実と有効活用を図りながら省エネにも取り組んでいく。

[基準9の自己評価]

多目的グラウンドの新設、「キャリア開発センター」、保健室、学生相談室、学生食堂・喫茶のメニュー改善などは「大学生生活満足度調査」で学生から出された要望や意見を参考にして施設設備の整備改善を行ったものである。また、老朽化した施設の整備も適宜行っており、平成18(2006)年度には暖房設備の全面改修を行うなど施設設備の改善に努めてきている。これまで教育研究に必要な施設設備は優先的に整備、改善に努めてきている。また学内施設の安全性、快適性などにも考慮して環境整備を図ってきている。

教育研究環境については概ね必要な施設設備は整備し、適切に維持運営していると考えている。同時に、施設設備の安全性、快適な環境を確保し、有効に活用されていると考えている。

[基準9の改善・向上方策（将来計画）]

本学の教育目標を達成するための教育研究環境の整備改善を更に図っていく。また、学生満足度調査及び学友会を通じて要望を採り入れて整備改善する。

基準10. 社会連携

10-1. 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

《10-1の視点》

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

(1) 10-1の事実の説明（現状）

本学は、地域の生涯学習機会の拠点となるべく、質的に高度でかつ継続的な学習機会の提供機関として重要な役割を果たしている。

①附属図書館

本学附属図書館は道南における唯一の社会科学系大学として、地域社会のニーズに応えるべく、一般市民に開放し、利用されている（基準2-1、基準9-1を参照）。

表10-1-1 過去3年における本学附属図書館の一般市民利用状況（単位：人）

平成16年度	平成17年度	平成18年度
2,756	2,406	4,419

②放送大学函館学習室

図書館の2階部分に放送大学函館学習室を開設した。室内再視聴、教科書等の貸し出しのため、嘱託職員を配置（放送大学休業日である月曜日を除く）し、視聴覚教材やブース類の保管・管理を行い、対応をしている。

表10-1-2 平成18年度放送大学函館学習室利用者数（単位：人）

6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
79	261	8	69	265	139	46	92	113	19	1,091

③学内施設の貸し出し

教室、体育施設（体育館・合宿所・テニスコート・野球グラウンド）、駐車場については、本学の教育・研究に支障のない中で、学会・研究会、模擬試験、講演会などの会場として幅広く一般市民に貸し出しをしている。

表10-1-3 平成18年度利用目的別学内施設貸し出し状況（単位：件）

模擬試験会場	25
講演会	17
学会・研究会	4
体育館	17
テニスコート	11
駐車場	18

④聴講生制度・科目等履修制度

一部の演習を中心とした授業科目においては、聴講希望の一般市民を聴講生として受け入れており、更には、単位認定試験を経て単位を授与する科目等履修制度も導入

している。

表 10-1-4 平成 18 年度主な科目別聴講生数 (単位: 人)

科目名 \ 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
日本語	7	6	11
中国語Ⅱ	6	5	5
商業英語Ⅱ	3	6	4
原書講読 (中国語)	6	6	7

⑤公開講座

「地域に開かれた大学」「地方における知の発信」をモットーとし、地域一般市民各層の多様なニーズに応えるための公開講座として、英語検定受験対策講座や教養講座を継続的に開講している。また中・高校生を主対象とした文化講演会では作家や教育関係者を講師として招請し、多くの参加者を得て開催している。平成 16(2004)年度からは小学校における英語指導者を育成し、地域の小学校英語活動の充実に貢献する人材育成のための講座を開講している。

1) 文化講演会

教育の荒廃が叫ばれて久しい昨今の中で、将来ある高校生に生きる灯火を示し、未来を明るくものにしていきたいと考え、平成 18(2006)年度は、6月 20 日(火) 16:30 から約 1 時間、義家弘介氏(当時: 横浜市教育委員)を講師として招き、「夢は逃げていかない」というテーマで地元の高中生・一般市民、580 人を対象に開催した。

2) 英語検定受験対策講座

平成 18(2006)年度は、第 1 回が準 1 級(2 級)への挑戦として、6月 3 日(土)、第 2 回は 2 級(準 2 級)への挑戦として 10 月 7 日(土)、ともに 9:00 から 12:10 の時間帯で講義、13:00 からは希望者のみが受講する模擬面接という内容により開講した。

表 10-1-5 平成 18 年度年代別受講者数 (単位: 人)

対象 \ 年代別	中・高校生	本学学生	一般市民
第 1 回	8	6	6
第 2 回	22	3	5

3) 教養講座

本学教員の専門領域の中で、一般市民のニーズに合ったテーマにすることを前提として、担当教員がテーマを設定し、4 回に分けて開講した。

- 第 1 回講座 「子どもの発達課題と学校、家庭の役割」
ーニートに陥らない子どもの育成を中心にー
- 第 2 回講座 「教養としての会計学」
- 第 3 回講座 「高等学校歴史授業のあり方について」
- 第 4 回講座 「教養としての経営情報」

4) 韓国語講座

韓国語の学習を通じて、韓国文化に対する理解を高めることを目的とし、韓国語や韓国の文化に対して関心を持つ一般市民を対象に、平成 18(2006)年度に初めて開講した。

表 10-1-6 平成 18 年度韓国語講座

期間～6月23日～8月11日<毎週金曜日・全8回・18:30～19:50> 内容～単語(文字)の構造、発音、基本文法、基本会話、韓国文化の紹介 講師～本学専任講師、受講者数19人

5) 小学校英語指導者育成講座

本学は、平成 15(2003)年度に中学校、高等学校の英語教員 1 種免許状取得課程の認定を受け、英語教員を育成する教育を展開している。併せて平成 16(2004)年 2 月に「特定非営利活動法人小学校英語指導者認定協議会」(本部：東京)の登録団体として認証され、小学校における英語指導者を育成できることになり、小学生に英語を指導する専門性を持ち合わせている民間の有意な人材を小学校における英語指導者として育成認定し、小学校に供給できるようになった。小学校では、平成 14(2002)年度から総合的な学習の時間が本格的に始まり、その中で英語活動が導入されており、また平成 18(2006)年 3 月の中央教育審議会の答申により、小学校 5、6 年では週 1 時間、小学校 3、4 年では総合的な学習の時間で指導することが直近の年度から実施される見通しとなり、本学では地域の小学校の英語活動の充実に貢献する人材を育成するための講座を開講している。また、平成 18(2006)年度からは、小学校学級担任で英語活動に研修意欲のある者を新たに受講対象に加え、2 人の小学校教員を含めた受講者により開講した。

表 10-1-7 平成 18 年度 小学校英語指導者育成講座開催要項

1. 目的	小学校における英語指導者を育成し、認定する。
2. 内容	小学校英語の目的と意義、小学校英語活動の指導等 8 つの分野を取り上げる。
3. 会場	本学、函館市内の 3 小学校・3 幼稚園
4. 対象	①小学校学級担任で英語活動の内容、方法に研修意欲を持つ者 ②中学校、高等学校の英語教員免許状の取得者 ③英語検定 2 級以上、TOEIC650 点以上、TOEFL500 点以上のいずれかの者 ④英語圏の国々での学位取得者 ⑤本学で英語教員免許の取得を目指して学修中の学生
5. 日程	平成 18 年 7 月 8 日(土)～平成 18 年 9 月 16 日(土)
6. 担当者	本学専任講師及び非常勤講師他
7. 受講料	(教材費、教具費等を含む) 40,000 円

表 10-1-8 過去 3 年の小学校英語指導者育成講座受講者数 (単位：人)

平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
32	22	32

⑥人的資源の提供

本学の教職員は、公的機関からの委員委嘱による各種委員会へ、各分野の専門家として、あるいは運営にかかわる推進役として、積極的に参画している。

表 10-1-9 平成 19 年度各種委員会委員一覧

委員会名等	役職	本学の職位
函館市水産物地方卸売市場運営協議会	委員	教授
函館市中央卸売市場取引委員会	委員	教授
函館市中央卸売市場開設運営協議会	委員	教授
函館市環境審議会	委員	教授
函館財務事務所	モニター	教授
函館市総合計画審議会	委員	副学長
函館市戸籍事務電算化業者選考委員会	委員	教授
函館市個人情報保護審査会	委員	教授
函館市中高層建物紛争調停委員会	委員	教授
函館市公文書公開審査会	委員	教授
函館市廃棄物措置等検討委員会	委員	教授
函館港湾流域下水道事務組合公文書公開審査会	委員	教授
函館港湾流域下水道事務組合個人情報保護審査会	委員	教授
国土交通省海難審判庁有識者懇談会	委員	教授
函館市競輪運営協議会	委員	教授
総務省行政監察懇談会	委員	教授
北海道学生ハンドボール連盟	理事長	准教授
北海道学生陸上競技連盟	評議員	准教授
函館市開発審査会	委員	准教授
函館市上下水道事業等経営審議会	委員	准教授
函館市建築審査会	委員	准教授
函館市人づくり・まちづくり事業補助金交付団体選考委員会	委員	准教授
南北海道グループホーム連絡協議会	顧問	准教授
函館市高等教育機関連携推進協議会	会長	学長
同 上 運営会議	委員	副学長・事務局長
同 上 合同広報誌ワーキンググループ	委員	入試部参事
同 上 合同公開講座ワーキンググループ	委員	准教授
同 上 合同説明会ワーキンググループ	委員	入試課長
函館雇用創造促進協議会	委員	学長・総務課長
函館アカデミックフォーラム連絡会議	委員	教授・准教授
函館産学官交流プラザ推進会議	委員	事務局長
北海道大沼国際交流協会	理事	学長
北海道函館盲学校評議員会	評議員	学長
函館・青森ツインシティ推進協議会	委員	学長
函館市青少年問題研究協議会	副会長	学長
函館私学振興協議会	会長	学長
函館市青少年活動表彰者選考委員会	委員長	学長
函館市特別職給与等検討委員会	委員	学長

(2) 10-1の自己評価

本学の「附属図書館」「放送大学函館学習室」、学内諸施設等の地域への提供及び 5 種の公開講座の実施並びに公的機関への教職員の専門家としての派遣等が着実に成果をあげるなど、物的・人的資源を社会に提供することに努力を重ねている。

附属図書館では、開館時間が 2 時間延長され、これと併せて日曜日も開館されることになり、一般市民の利便性が高まっている。

放送大学函館学習室は、道南における放送大学の学生のために開設され、再視聴、ビデオテープの貸し出し等を通じて、そのニーズに十分応えている。

公開講座における「英語検定受験対策講座」は、地元の中・高校生に対して定着しており、毎回一定数の受講者により開講している。教養講座は、一昨年度までシリーズものとしてテーマを決め、外部講師を中心に実施してきたが、昨年度からシリーズものとせず、学内教員が担当し、それぞれの専門領域に関する内容をテーマとして実施した。4回の平均の受講者は30人程度であった。「小学校英語指導者育成講座」の受講修了者は実施3年間で合計で86人となり、修了者で組織した「函館児童英語研究会」は、本学と連携を深くし、地域の小学校、幼稚園のニーズに応じて活動をしている。このように地域の小学校英語活動に貢献する人材を輩出していることの意義は深い。

公的機関からの委員委嘱に対し、本学の教職員が積極的な対応をしていることにより、地域の発展に対して直接的な貢献をしていると言える。

(3) 10-1の改善・向上方策（将来計画）

道南における唯一の社会科学系大学に見合った図書館として、情報のシンクタンクとしての図書・資料の充実、蔵書数の確保、施設環境の整備、利用者のサービス向上、放送大学の学生の利用者増に努める。また、「放送大学函館学習室」の利便性の向上のため、函館市と放送大学との連携を強化し視聴科目を増やすことや、このことに伴う各科目の再視聴用ビデオテープの数を増やしていく。

公開講座では、本学が英語検定会場として利用されていることから、英語検定に対するニーズに対応するために、「英語検定受験対策講座」の受講者を更に増やすことが肝要であり、高等学校への開催案内配付、新聞告知内容の充実、迅速なホームページでの案内に取り組む。「教養講座」は、地方の商学部の大学としての本学の特色を一般市民に幅広く理解してもらえるよう、アンケートによりの確かな市民のニーズを把握し、それを基にテーマを設定していくことにより、更なる受講者の増加に取り組む。

公的機関からの委員委嘱に対しては、一部の教職員が担ってきたと言わざるを得ないことから、これまで委嘱されなかった教職員がそれぞれの専門分野や関係部門に関して、積極的に携わっていくことが、更なる地域貢献に結びついていくことになる。

10-2. 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

《10-2の視点》

10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

(1) 10-2の事実の説明（現状）

①函館大学内産学官連携研究センター

このセンターは、本学の個性の一つである社会貢献機能を意識し、地域とのかかわりを直視して、地域の振興・充実に貢献するため、教職員が持つ教育・研究上の専門性を生かし、各分野から産学官の連携に関する具体的テーマを発想し、学生をはじめ

地域の各関係者を加えて取り組むことを目的として平成 17(2005)年 7 月 11 日に学内に発足した。現在いくつかのプロジェクト（教職員、学生、地域の関係者が参加）を構成して、それぞれが特色ある展開をしており、学外からの産学官連携の依頼に対しても、全教職員の理解と期待を得て、適宜それらに応える活動を展開している。

表 10-2-1 産学官連携研究センターのプロジェクト

プロジェクト名	取組内容
観光事業効果等調査プロジェクト	クリスマスファンタジーの経済効果等について調査し、結果を考察する。
産学官連携研究プロジェクト	企業と連携し、企業の研究ニーズと大学の研究能力のマッチングを図ったり、依頼のあった研究テーマの学内への伝達、研究グループの活動支援など研究テーマ等の情報伝達を主活動とする。
雇用創造促進プロジェクト	新分野進出のための経営者・中核的人材を育成する講座を企画、推進して事業拡大のための能力開発支援をする。
アクティブシニアプロジェクト	高齢者の健康寿命が延び、生きがい生まれる活動等の機会を創出する。
地域ボランティアプロジェクト	社会福祉施設や地域の文化団体が行う野外劇等での自主的な参加による奉仕、創造活動を行う。
地域アクティブフォーラム実施プロジェクト	まちづくりフォーラムのテーマ内容、運営等を上記 5 つのプロジェクトの研究推移をみながら企画し、実施する。

1) 函館のまちづくり・ひとづくりを考えるフォーラム

平成 18(2006)年 3 月 18 日に、観光事業効果等調査プロジェクトと雇用創造促進プロジェクトの研究の一端を発表する機会として、開催した。内容は、「はこだてクリスマスファンタジーの評価・検証」「ひとづくりを考える」「まちづくり、ひとづくりを考える」について、本学教員と企業から招請した講師により、まちづくりに関する研究成果の発表を行った。

2) はこだてクリスマスファンタジーに関する調査研究

国際観光都市函館のまちづくりについて、マーケティング論の視点から考察し、持続可能なイベント事業の改善などにより、一層の地域振興を図ることを目的とし、このイベントの開催期間中に、来場者に対してのアンケート用紙による聞き取り調査を実施し、その結果分析に基づく、イベントの評価・検証を行い、平成 18(2006)年 3 月 18 日の「函館のまちづくり・ひとづくりを考えるフォーラム」の中で発表した。

3) 函館・精鋭塾

函館市が地域提案型雇用創造促進事業の地域に指定され、そのパッケージ事業としての産学官連携事業に取り組むため、平成 17(2005)年度に「函館雇用創造促進協議会」が発足された。本学はその構成メンバーとして、魅力ある函館人の育成に向けて、「函館大学内産学官連携研究センター」の中の雇用創造促進プロジェクトのメンバーが中心となり、地元企業の事業拡大のための能力開発を支援し、受講者の企業の発展・充

実を図り、雇用創造を促進することを目的として、平成 17(2005)年度から開講している。受講対象者は、地元企業で中核的な使命を担っている方々であり、平成 17(2005)年度は 24 人、平成 18(2006)年度は 30 人の受講者により開催され、この事業は平成 19(2007)年度まで継続実施する。講師として本学の情報、マネジメント、経営、会計の各専門分野の教員が主として担当した。

②函館市高等教育機関連携推進協議会

函館市内の 8 高等教育機関と函館市が連携し、これらの高等教育機関が力を合わせて「函館圏大学群」を形成すべく、平成 16(2004)年 8 月に 8 校と函館市で構成する「大学センター設置会議」が設置された。この会議での協議の結果、函館市内の 8 高等教育機関が連携して、総合大学に匹敵する大学群を形成し、「大学センター」の設立を目指すため、「函館市高等教育機関連携推進協議会」が平成 18(2006)年 2 月に発足した。この会長を本学の学長が担うとともに、教職員がそれぞれのワーキンググループに所属して活動し、合同による公開講座や説明会の開催、広報誌作成などに取り組んでいる。

③函館アカデミックフォーラム

函館市の「産学連携クリエイティブネットワーク」では、大学等と地域のかかわりを深め、以て産業界との連携を促進し、市内の大学の研究成果や学内活動等を公開し、市民との交流及び大学と企業等との連携を図り、今後の新しい可能性へ挑戦するための有効な手段を探ることを目的とし、このフォーラムを開催している。その内容は研究成果のパネル展示や学生による研究成果発表を中心としている。

平成 18(2006)年度「函館アカデミックフォーラム」には、本学教員並びに学生が参加し、研究成果のパネル展示と学生による企業紹介を行った。研究成果プレゼンテーションでは、「GPS 携帯電話を利用したマルチメディア地図データベースシステム」「環境と自動車－低公害車普及のために－」「大学生を対象とした夕食提供サービスの可能性」などの発表や本学学生による企業紹介を行い、高い評価を得た。

④高等教育機関連携・共同 FD 研修会

高等教育機関連携に関する先進地の取り組みを 8 高等教育機関の教職員が共有するとともに、各校の優れた教育活動を発表し、相互に FD 活動を共有することにより、市内 8 高等教育機関の教育レベルの向上を図ることを目的とし、平成 19(2007)年 3 月 26 日に開催した。

表 10-2-2 各高等教育機関 FD 活動発表

高等教育機関名	タイトル	発表者
公立はこだて未来大	解のない問題への自己組織的アプローチ	教授
函館高専	函館高専における JABEE への取り組み	教授
道教育大函館校	サマースクール in 函館～障害のある子ども達の夏期休暇支援プログラム	教授
北大水産科学研究院	北大水産学部における教育改善の取組～教育改善のための学生授業アンケート	教授
ロシア極東国立大函館校	ロシア極東国立大学函館校におけるロシア語教授法	教授
函館大学	専攻塾の教育の有効性に関する研究	教授

⑤各種関連事業

道内外の企業からの依頼に応じて、廃ガラスの利用や食品開発のための基礎的な調査・研究、マーケティングの視点からの各種の商品販売にかかわるアドバイス、企業ホームページの作成など、多彩な事業を行っている。こうした事業は、本学の知の発信として行っているものである。また、平成 17(2005)年度からは、福祉ビジネス専攻塾の所属学生が週 1 回、函館市内の社会福祉施設においてボランティア体験を行い、実践と連動した学習を行っている。次年度以降の学習に向けた課題を整理するため、ボランティアを受け入れている社会福祉施設の関係者を招き、ボランティア体験報告会を学内で実施し、体験報告並びに本学におけるボランティア学習について意見をもらっている。

(2) 10-2の自己評価

「函館大学内産学官連携研究センター」の各プロジェクトが中心となり、様々な事業に取り組んでおり、特に函館まちづくり・ひとづくりを考えるフォーラムは本学が中心的な役割を担っている。また、はこだてクリスマスファンタジーに関する調査研究においては、本学教員の指導のもとで本学学生がアンケートの聞き取り調査を積極的に行った。「函館・精鋭塾」は幅広い受講者のニーズに対応するため、それぞれのニーズに応えるべく 5 つの講座を開講し、地元の企業における中核的人材養成に貢献している。「函館市高等教育機関連携推進協議会」が行う合同説明会や合同公開講座、合同広報誌の作成については、本学関係者を含め市内の 8 高等教育機関の関係者により構成されるワーキンググループのメンバーが中心となり、原案の作成から開催・作成に至るまで、数回にわたる打合会議を行い、地元の市民に対し、身近な存在として高等教育機関があることを知ってもらえるよう、積極的に事業に取り組んでいる。「函館アカデミックフォーラム」における本学教員・本学学生による研究成果の発表やパネル展示では、高い評価を得て、中でも学生による企業紹介は平成 18(2006)年度において優秀賞を授与されるなど活躍が顕著である。高等教育機関連携・共同 FD 研修会は初めての試みとして実施したが、FD 研修会を高等教育機関の連携により実施したことの意義は大きい。「福祉ビジネス専攻塾」の学生を対象とした「ボランティア体験報告会」は、ボランティアを受け入れている社会福祉施設の多大なる協力により、実施することができた。平成 19(2007)年度からボランティア活動を授業の一環として取り入れることとした。

(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）

「函館大学内産学官連携研究センター」の各プロジェクトに取り組んでいる各事業に対して、より多くの一般市民の参加を募る方策を検討していくこと、研究成果のパネル展示や研究成果発表を担う本学の教員・学生の拡充に取り組んでいく。函館・精鋭塾については、3 年目となる平成 19(2007)年度においては、受講対象者を広げて、地元の企業のニーズに更に応えることができる内容により開講をすることにある。また、「函館市高等教育機関連携推進協議会」の合同広報誌を広く一般市民に配布し、高等教育機関の理解を深めてもらうようにすること、合同説明会の開催時期を検討し、参加生徒の増員を図ること、合同公開講座の開催会場を工夫し一会場で多くの人数が

参加できるようにすることに取り組む。「函館アカデミックフォーラム」への全学挙げての取り組みのあり方や、「高等教育機関連携・共同 FD 研修会」を各校連携の中で、今後どのように発展・充実させていくかについての検討をしていく。「ボランティア体験報告会」については、学生側と施設側の双方にとってメリットとなるよう、ボランティアを受け入れる社会福祉施設との連携を強化していく。また、「産学官連携研究センター」と「函館大学経営研究所」「函館大学北海道産業開発研究所」の関連を早急に検討し、社会からの本学へのニーズに応えることのできるものに拡充する。

10-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

《10-3の視点》

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

(1) 10-3の事実の説明(現状)

本学は、高等学校や教育団体等との協力関係をつくり、着実に実績を残している。

①高大連携教育推進事業

本学では函館市内及び近郊や青函圏の高等学校 7 校と「高大連携教育推進事業」に取り組んでいる。

表 10-3-1 高大連携教育推進事業の内容

<p>7校の連携には、それぞれ特色はあるが、本学としては、次のような内容を中心に関係を深め、高等学校の教育の振興に貢献するとともに、本学の初年次教育の内容、方法等の充実につながる資料を得ている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教職員の研修への援助 特に、臨床心理、英語、簿記、スポーツクラブの指導 2. 商業分野の指導への援助 特に、マーケティング、簿記、商品開発、情報 3. 資格取得への援助 特に販売士検定、実用英語検定、簿記検定、システムアドミニストレータ 4. キャリア開発、指導への援助 特に、自己理解、職業観、キャリア・デザイン、人間関係、プレゼンテーション 5. 大学教育の理解啓発 特に、本学の施設見学、授業体験、スポーツ体験 6. 高校生と本学学生との交流 特に、合同での商品開発・プレゼンテーション、大学祭・学校祭、スポーツクラブ(ハンドボール) 7. 高校生への広報活動 特に、函館大学通信を定期的に作成し、発信

②高校生英語スピーチコンテスト

これは、商学部英語国際ビジネス学科の教育事業の一環として、津軽海峡を中心とする青函圏の振興とこの地域の高等学校の英語教育の充実に資するため、若くて可能性に満ちた高校生が英語を使って青函圏の新たな飛躍や夢の実現に関する自分の考えを発表する場として設けたものであり、初年度である平成 18(2006)年度は、本選出場者 9 人により、テーマを「青函圏の夢」として、平成 18(2006)年 10 月 21 日に開催した。

③函館児童英語研究会

本学が開講している「小学校英語指導者育成講座」の修了者が中心となり、平成

17(2005)年 11 月に「函館児童英語研究会」が組織され、地元の小学校からの派遣要請に応えるとともに、地元の小学生を対象とした英語教室を開催したり、平成 19(2007)年 1 月には、「小学校英語研修会」を開催し、児童英語の専門家による講演や会員相互の意見交換を行うなどの積極的な活動を展開している。本学は研究会運営への助言、指導者の派遣要請の窓口や、資料の提供、研修会の会場として教室を提供するなど運営に協力をしている。

(2) 10-3の自己評価

「高大連携教育推進事業」協定を結んだ高等学校を中心に、学内の施設見学や出張授業に対しては、教職員それぞれが役割分担して対応しており、高等学校からの評価は良好であり、そのニーズに十分的確に応じているといえる。

「高校生英語スピーチコンテスト」は、開催初年度であるにもかかわらず、青函圏の地域が当面する諸問題に正対し、真摯に取り組むことにより、高校生のふるさと意識の高揚につながったと考えている。この事業は「青函インターブロック交流圏構想推進協議会」が行う青函交流・連携活動支援助成の対象ともなり、極めて高い社会的評価を受けることができた。

「函館児童英語研究会」の活動に対し、本学は全面的な協力と支援をしており、例えば函館市及び近郊の市町村の教育委員会に対し、小学校への小学校英語指導者の受け入れを要請するために訪問したり、函館市の「小学校校長会」へ出席し、指導者派遣の啓発を行うなど、今後の更なる活躍を期待するとともに、継続的な支援と協力をしている。

(3) 10-3の改善・向上方策（将来計画）

「高大連携教育推進事業」においては、協定校 7 校の内容に偏りがみられるため、その改善が必要である。本学と協定を結んでいる商業高等学校間、あるいは商業科を設ける協定高等学校間の連携を図る工夫を考えていくこと、本学の体制として、出前授業に出向く際のレジュメの工夫やテーマの充実、高校生の問題発見・課題解決力等を高める内容を盛り込むなど出前授業の拡充を図っていく。特に学内施設の見学箇所の見直し、教職員の支援体制の充実、本学からの積極的な事業の提案をしていくことにより、更なる高大連携教育推進協定を結んだ高等学校との関係強化につなげていく。

「高校生英語スピーチコンテスト」においては、青函圏の生徒の郷土愛を通して相互にアイデア交換ができるよう、有用なテーマを設けて実施するとともに、早めに開催要項を作成し、函館市内・道南及び青森県内の高等学校へ送付することや、函館市教育委員会との連携も視野に入れ、この事業への関心度を高めていくことにより、参加者数を増やしていく。

「函館児童英語研究会」の活動に対しては、地元の小学校英語指導者の派遣要請が極めて少ない現状を認識し、函館市をはじめ近隣市町村の教育委員会に対し、これまで以上に派遣依頼の働きかけを強化していく。また「函館児童英語研究会」との連携により、派遣要請に対して迅速な対応ができるよう、更なる協力関係を構築する。

【基準10の自己評価】

本学は、「附属図書館」をはじめとする学内の施設を積極的に地域に開放したり、公開講座等を通じて地域一般市民のニーズに応えたり、公的委員の委嘱に対しても積極的に教職員がかかわっていくなど、物的・人的資源を積極的に地域社会に提供できるよう努力を重ねている。教育研究上における企業や他大学との連携による事業に対しては、学内の「産学官連携研究センター」の各プロジェクトのメンバーが中心となり、各種のイベントの調査研究や合同公開講座・説明会の開催や広報誌の編集・作成などに積極的に取り組んできた。地域社会との協力関係については、「高大連携教育推進事業」の充実に向けての各種事業の工夫や青函圏の振興に資するための「高校生英語スピーチコンテスト」を開催したり、地元の小学校での英語指導者育成に取り組み、資格取得者により組織された「函館児童英語研究会」の積極的な活動を全面的に支援するなど教育・研究・社会貢献を重視した大学運営をしてきており、様々な機会を通じて地域社会と密接なかかわりを持つよう取り組んできた。このことが地域住民や地元企業にとって、より身近な存在として認識されるようになり、本学の果たしてきた役割は大きい。

【基準10の改善・向上方策（将来計画）】

産学官連携や地域との積極的な交流の推進は、地域における本学の存在感を高め、社会からの信頼を集めるとともに、学生に対して教育研究の上で大きな刺激を与えるものである。

これまで創意工夫して進めてきた諸事業を充実するとともに、今後は、函館市役所、放送大学との連携の強化による「放送大学函館学習室（函館大学内）」の視聴科目や再視聴ビデオ数の充実、「函館アカデミックフォーラム」へのより幅広い参加、ボランティアの単位化に伴い受け入れ社会福祉施設との協力の工夫、高大連携教育の成果発表、「函館市高等教育機関連携推進協議会」の合同公開講座や合同説明会等の充実、「函館野外劇」等の地域のイベントへの参加、「函館大学内産学官連携研究センター」の組織化等を行い、さらに充実する。

基準 1 1. 社会的責務

1 1-1. 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

《1 1-1 の視点》

- 1 1-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。
- 1 1-1-② 組織倫理に関する規定にもとづき、適切な運営がなされているか。

(1) 1 1-1 の事実の説明 (現状)

① 規程及び規則の整備

社会的機関として必要な組織倫理に関する規程、規則を定め、教職員の法令順守の徹底に努めている。円滑な教育活動のための学則、教職員の「服務規律」に関する就業規則、公正な入学試験の実施に関する入学試験要項を定めるとともに個人情報保護に関する規程も整備し、ホームページに掲載している。また、ハラスメントの防止等に関する規程や防火管理規程も整備し、対応についての周知徹底を図っている。主な規程及び規則は以下のとおりである。

- ・ 学校法人野又学園寄附行為
- ・ 学校法人野又学園寄附行為施行細則
- ・ 学校法人野又学園事務管理規則
- ・ 学校法人野又学園函館大学就業規則
- ・ 函館大学入学試験要項
- ・ 函館大学学則
- ・ 学校法人野又学園情報セキュリティ管理規程
- ・ 函館大学個人情報の保護に関する規程
- ・ 函館大学個人情報の安全管理に関する取扱要領
- ・ 函館大学ハラスメントの防止等に関する規程
- ・ 函館大学防火管理規程
- ・ 自動車通学及び駐車場の取扱い規程

② 適切な運営

社会的機関として適切に運営するよう、組織倫理に関する規程及び規則に基づき、関係教職員で構成する委員会が、委員長を中心に各業務を計画的に実施している。

特に、学生の個人情報の保護に努めている。このため個人情報の収集、管理、利用、開示、提供について技術的、組織的な対策を講じるとともに、教職員に対する啓蒙活動を通じて適正な利用と保護に努め、あわせて、対策基準およびその遵守状況の継続的な評価、見直しを行いながら、常に改善を図っている。

具体的には、学生便覧に個人情報の基本的な考え方、個人情報の利用目的、個人情報の第三者提供、個人情報の委託、大学の広報活動、報道機関への情報提示の各項を設けて説明をし、学生、保護者にも理解が深まるよう工夫している。

主な委員会構成

・ハラスメント対策委員会

＜構成＞ 学長、副学長、事務局長、教務部長、その他、
ハラスメントに識見を有すると委員会が認める教職員
若干名（委員長は学長がこれにあたる）

＜事実調査委員会＞ 委員会で選出した委員 3 人によって構成する。

・防火対策委員会

＜構成＞ 防火管理に必要な部門の責任者若干名
（学長、副学長、事務局長、入試部参事、学生部参事、
キャリア開発課長、総務課長、学務課長、入試課長
図書館課長）
（委員長は学長、防火管理者は事務局長がこれにあたる）

・個人情報管理委員会

＜構成＞ 学長、電算室長、事務局長
（委員長は学長、副委員長は電算室長がこれにあたる）
なお、個人情報管理責任者は学長がこれにあたり、個人情報
苦情処理責任者は事務局長がこれにあたる。

（２） 11-1の自己評価

社会的機関として基本的規程の整備はできており、適正な運営を図るための組織編成を行っている。特に近年、社会において事故・事件が多発している個人情報保護については保護規程の整備とともに、日常業務の中でその主旨の徹底を図っている。

（３） 11-1の改善・向上方策

組織倫理に関する規程の整備は必要に応じて制定、改定されてきたが、諸規程集を学内限定のホームページ上で閲覧可能なように準備しており、教職員への周知浸透及び遵守を図る。

11-2. 学内外に対する危機管理体制が整備され、かつ適切に機能していること。

《11-2の視点》

11-2-① 学内外に対する危機管理体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

（１） 11-2の事実の説明（現状）

1) 防火管理体制

防火管理規程を整備し、自衛消防隊の編成・防災訓練・火災時の指示と活動についてのマニュアルを配布し、防火対策委員会を組織して、消防設備、避難施設等検査員、火災予防自主検査員を配置し、日常の予防や火災時を想定した訓練の実施を行っている。また、自衛消防組織編成表（平常時の予防編成、昼間・夜間の消防隊組織）を事務室、教員控室、キャリア開発センター、図書館、法人本部事務室に常掲し、緊張感

を持つように工夫している。また、非常口の点検、特に冬季間の除雪には留意するなど、避難経路の点検に努めている。

2) 日常的な危機管理体制

日常の授業や課外活動中の事故・災害に対する補償は「(財)日本国際教育支援協会」の「学生教育研究災害障害保険」へ加入し、対応している。更に任意の障害及び賠償責任の保険への加入についても指導している。

学内における事故及び急病人に対応するために、保健室へ常時看護師を配置するとともに平成 18(2006)年には保健室及び体育館へ AED を配置し教職員や学生へ緊急時の応急処置のための取り扱いに関する講習会を実施した。また、「福祉ビジネス専攻塾」の授業用教材ではあるが、車椅子も配置し緊急時への対応ができる体制にある。

海外研修 (10 日間)・短期語学研修 (4 週間)、長期留学 (1 年間) についても、事件・事故へ対応できるよう、本人及び派遣先との連絡体制を整備し、学生の状況を常に把握できる体制を構築している。また、引率者同行の場合は、携帯電話を現地調達し学生に電話番号を知らしめ緊急時に備えている。

自動車通学する学生に対して、自動車通学および駐車場の取り扱い規程を定め、人命の安全を守る運転を基本に無謀運転の禁止はもとより、交通法規および交通道徳を守り、安全かつ良識ある運転者となり、交通安全の確保に努めるよう指導している。具体的には、自動車通学登録制度を実施し、学生便覧に登録申請の時期および場所、車両で通学し駐車場を使用する場合や違反者の措置等を記し、年度当初に学生に説明 (野又学園函館自動車学校校長の講話、北海道警察交通指導官の講話を含む) して、交通道徳の高揚と交通安全の確保に努めている。

学内は全面禁煙にし、清潔で健康的な様子を学内にただよわせている。そして、事務室に「よろず相談」(学務課学生係担当) の窓口を設けて、大学に対する学生の悩み、不満を汲み上げ、学内外の学生のトラブルに対処する工夫をし、早期にかつ組織的に問題を解決するよう努めている (基準 4-3 を参照)。

個人情報保護に関しては机上の整理整頓や各事務室や情報センターに個人情報記載書類の廃棄にシュレッダーを配置し廃棄書類の記入も義務付け、法人へ年 2 回定期状況報告をしている。

3) 夜間・休日等の危機管理体制

夜間には警備員を配置し校舎内を巡回し、異常や防火への対応を図っている。また、夜間・休日における事件・事故にも対応できるように学校関係者の緊急連絡網を警備担当者が把握し、更に留守番電話には事件・事故時の学校関係者への緊急連絡先の電話番号を示しており、緊急時へ即応できる体制を整えている。

4) 情報ネットワークに関する危機管理体制

サーバ障害発生時にシステムを迅速に復旧させるために情報センターにおいて週 1 回データを自動的にバックアップする体制をとっている。

(2) 11-2 の自己評価

基本的な危機管理体制は整備しており、防火防災、情報セキュリティ管理、個人情報保護については対策・訓練・講習等を通じて周知徹底している。

(3) 11-2の改善・向上方策

危機管理に関する規程がそれぞれにあるが、想定外の事象がおきるケースも考えられる昨今の状況から教職員各自が、常時、対応に関して注意を払い検証していくことが必要である。情報ネットワークに関しては正規稼働のためのポリシーを明確化し、情報セキュリティ管理規程に基づいた教職員対象の研修会を開催し、運用について啓発をして行く。

11-3. 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

《11-3の視点》

11-3-① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

(1) 11-3の事実の説明（現状）

① 適切な広報活動体制

本学では、専門分野の研究発表を担う「函大商学論究」と教養分野の研究発表を担う「函館大学論究」の2つの研究発表誌があり、毎年研究紀要を発行している。平成19(2007)年3月発行の「函館大学論究」には論文6、研究ノート1、研究資料1、計8人の教員が、「函大商学論究」には論文4、研究資料1、計4人の教員が執筆している。なお、年度末には全教員が一定の書式により研究報告書を提出し、公表している。近年、発表、執筆が増えるとともに担当する科目の講義と関連する研究テーマを工夫するようになってきている。更に函館大学出版会があり、研究の発表の場として、著書を発行する際の出版助成ができる体制をとっている（基準5-4、6-3を参照）。

大学の広報誌は平成7(1995)年に第1号を発行し、以来、約9,000部を毎年1回発行し、学生・保護者・同窓会、学生の出身高校、企業へと配布しており、現在、19号まで発行している。内容は教育の紹介や学生の活躍、イベントの報告、同窓会活動、財務内容についても掲載している。

近年の特集課題は、第17号（動き出した「高大連携教育」）、第18号（いま時代に示す「函館大学の理念」）、第19号（いま社会に示す「教育の成果」）である。

大学外部での教員や学生の発表の他、平成16(2004)年から毎年1回教育発表会を開催し、学生による研究の成果を発表する場を設けている。更に平成18(2006)年には教員の研究発表も加え、地域の大学・高校および入学予定者にも案内を出している。

学内には、教育・研究コーナーを設置し、本学の沿革や発行書籍、本学の教育システム、海外姉妹校、公開講座内容等を展示するとともに、学内及び学外における研究の成果発表をパネル展示し、一般の来学者、学生、学校見学の高校生等に啓発している。

地域貢献では「まちづくりフォーラム」の開催等で地域や行政との連携による研究発表等も開催している。

(2) 11-3の自己評価

教育・研究の成果を学内外へ広報するために、ホームページ利用は欠かせない時代であり、迅速な広報ツールとして活用している。研究紀要「函大商学論究」「函館大学論究」や函館大学出版会による研究成果の発表、広報誌による財務内容の公表や学内外の情報発信更に学生・教員の教育発表会の開催などについては、マスコミへの取材情報提供を欠かさず行っている。

(3) 11-3の改善・向上方策

学内外への広報に努めるため広報誌は更に充実させていかなければならない。今後は、教員の研究業績や学生の研究成果にかかわる情報発信ツールとしてのホームページ利用の促進を図り、論究、著書等の蓄積されている本学発信の研究成果を順次電子情報化していく。

[基準11の自己評価]

組織倫理に関する規程整備は相当進んでいる。ハラスメント防止、危機管理・防災に関しての規程整備や教職員の周知徹底にはまだ工夫が必要であり、改善の余地がある。

また、教育・研究の成果を迅速かつ効果的に広報する体制を強化するために、広報の専掌化を図り発信の一本化を図るように組織を改編した。

[基準11の改善・向上方策（将来計画）]

学則の目的・使命および建学の精神に基づいた「知・情・意の高度にして円満なる人格の持ち主としての職業人を養成する」ことが本学の社会的責務を果すことであり、そのための大学としての組織倫理に関する規程整備は進んでいる。

しかし、これからも時代の流れ、社会の変化に対応して組織倫理規程が必要となる事項が生じれば、積極的に取り入れ整備していく。

広報活動に対しても、専掌化、発信の一本化を図る組織作りをしたが、誤った広報が生じないような学内のチェック体制を強化し、特にホームページへの掲載、ホームページ作成に必要な倫理意識、危機管理体制を強化していく。

IV. 特記事項

本学は、第1章「建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等」で示した教育目標を達成するために、少人数指導を中心に、体系的にきめ細かく、手厚く、かつ実践性を重視した教育研究を創意工夫し、本学ならではの特色を出しているところである。

その一端として、ここに3つの教育研究の概要をとりあげ、特記事項とする。

1. 文部科学省、高等教育改革推進指定（平成16年度～18年度）
「専攻塾の教育の有効性に関する研究」
2. 文部科学省、平成19(2007)年度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」（申請中）
「初年次キャリア教育と演習科目の教育連携—初年次のキャリア意識科目を基点として、キャリア支援プログラムをゼミナール、専攻塾で活用する教育—」（平成19年度～21年度）
3. 文部科学省、平成19(2007)年度「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」（申請中）
「現職の学校教員に対する、指導力向上のキャリアアッププログラム」（平成19年8月18日～平成21年8月18日）

1. 専攻塾による教育

専攻塾による教育の体制、内容、方法等については、基準2-1、基準3-1、基準3-2、基準4-1で述べてきている。ここでは、平成16(2004)年度から平成18(2006)年度まで、文部科学省の高等教育改革推進指定を受けた成果として、平成19(2007)年2月23日に開催した「函館大学教育発表会」と平成17(2007)年3月26日の「函館高等教育機関連携、共同FD研修会」で発表した内容を基に、専攻塾による教育についての研究の概要を記す。

(1) 専攻塾の目的

既述のように、専攻塾とは、本学独自の教育システムであり、3人一組の専任教員のチームが、IT、会計などをテーマとして、4年間にわたり、週3回以上の演習科目を中心として教育効果をあげると同時に、人間教育を展開しようという制度である。学生の定員は1学年30人である。いずれもフェース・トゥ・フェースのコミュニケーションを重視して、学習面のみならず、日常的なコミュニケーションも多く優れた人間性を育むことに繋がっている。

この専攻塾を導入する時点における問題意識は次の3点にあった。

① 指導時間の確保

大学教育に求められる内容は多岐にわたる。まず、・専門教育（導入・基礎から応用まで）、・教養教育（幅広い知識、優れた人間性、社会性など）、・スキル教育（文章の読解・作成、プレゼンテーション、ビジネス・マナー、基本的情報処理など）、・職業準備（キャリアに対する姿勢、自己認識、企業情報、SPIなど採用試験、履歴書・エントリーシートなど）、・コミュニケーション（社会性、教員との対話、学生間の対話、グループワークなど）は、全学生に必須のものである。また、・企業・社会との連携（フ

ィールドワーク、インターンシップなど)、・資格取得支援(自発的に取り組まない学生をも対象として)も可能なかぎり多くの学生に実施したいところである。

これらに取り組むには、特定の教員が科目の枠を超えて継続的に関わり、多くの指導時間をかけていく必要がある。しかし、これまでの大学教育では、こうした特定の科目の枠を超える教育の場や時間が十分ではなかった。

② ステップアップする学習

効果的な学習には、学年をおって体系的にステップアップしていく必要があることはいうまでもないことである。しかし、これがなかなか実現できていない。その理由として、・学習の目標設定の問題(上級学年になってから学習目標が意識されたり、卒業までこれといった目標を持ってないで終わる学生が多い)、・目標へ向けた過程がわからないこと、・内容が難しいと予想される目標を避ける学生が出てくること、・安易な科目選択に走る学生が多いことがあげられる。

しかし、大学の卒業要件として重要な卒業論文のような教科書を超える学習、実地に当たる学習、研究論文に当たる学習に取り組むためには、ステップアップしていく指導を欠くことはできない。

③ コミュニティ機能の再生・強化

大学での学習、特に社会科学では、知識を取り入れるだけではなく、学んだことを基に考えること、できれば批判的に考えること、考えたことを表現して意見を交換すること、そしてまた考えること、この積み重ねが重要になる。こうした意見交換が社会科学の教育・研究の基本となる。したがって、よく考えた上で、気軽に意見をかわす環境、その相手がいることが大切になってくる。それは、さまざまなかたちでかわる教員ということになり、その場が学問的なレベルからみたコミュニティということになる。しかし、現在の学生は教員との接触をさける傾向がある。それどころか、直接学習にかかわらない場面で教員から声をかけても、無関心や無反応の態度を示す学生が多くなっている。

このような人間関係に対する態度は、卒業後の職業人としての生活にも影響する心配がある。そこで、これをトレーニングする場が必要になってくるのである。

(2) 取り組みの経過

①平成 13(2001)年

- ・「会計専攻塾」「IT 専攻塾」「ビジネス・アスリート専攻塾」「国際コミュニケーション専攻塾」「情報・商業教職専攻塾」の5つの専攻塾を発足させた。

②平成 16(2004)年

- ・「情報・商業教職専攻塾」を「教職教育センター」へ発展させた。

③平成 17(2005)年

- ・「国際コミュニケーション専攻塾」は、「英語国際ビジネス学科」へ発展させた。
- ・「企業家養成専攻塾」「福祉ビジネス専攻塾」の2つの専攻塾を新設した。

(3) 取り組みの状況

① 授業の改善

- ・固定化された少人数クラスで繰り返し授業を行うため、双方向・対話型の授業がやりやすくなっている。

- ・ 基礎的スキル、教養、専門基礎、応用基礎などにわたり段階的に指導を行い、卒業論文までのステップアップが可能になっている。

② 資格

- ・ 日商簿記検定、日商 PC 検定、情報処理技術者試験、日商販売士検定などの受験者・合格者が増加した。
- ・ 社会福祉士受験資格に向けて指導を行っている。

③ プロジェクト

専門性を持った教員・学生のチームを組んだことにより、各種プロジェクトが実施しやすくなり、多くの成果をあげている。

- ・ 共同研究として、アンケートや企業調査など学外での調査・研究の機会が増えた。
- ・ ボランティアとして、社会福祉施設などで活動する機会が増えた。
- ・ 高大連携として、青森商業高校との商品開発演習を実施した。
- ・ 企業との連携活動として専攻塾での講演会、ホームページ作成協力、商品企画参加などを実施した。
- ・ 函館アカデミックフォーラムにおいて、学生の研究発表が増加し、企業紹介プレゼンテーションにも参加した。
- ・ 「U20 プログラミングコンテスト」「ビジネスフロンティアカップ」など各種コンテストに参加し、入賞している。
- ・ 地域振興フォーラムなど地域のイベントに参加する機会が増えた。

(4) 専攻塾の評価

① コミュニティの形成

専攻塾では専用教室を用意し、各学年とも授業教室は固定化されている。この教室は授業時間以外も専用とされているので、他の授業がない時間にも学生が居場所を確保することにつながっている。更に、この教室の近くに担当教員の研究室を配置しているため、学生と教員が接触する回数が増え、親密度は上がった。大学における空間を確保したことは、コミュニティを目に見える場として意識させることになった。

更に、課題・作業が増えたことで、学生が共同作業を行う回数が増え、これもコミュニケーションを深めることに効果があった。

また、教員 3 人で専攻塾を運営していくためには、教員同士のコミュニケーションも重要であり、いろいろなかたちでミーティングを持つことになるが、その様子を学生に見せ、そこに学生を巻き込んでいくことで、コミュニケーションの教育になるという効果があった。その積み重ねの上に立って、上級生が下級生をリードすることも可能になっている。

② 学習の高度化

各専攻塾で段階的にカリキュラムを組んでいるため、学習内容は以前より高度になってきている。1年次に基礎的スキルを指導することで、2年次以降で社会・企業の実際のデータを活用した課題に取り組みせることが可能になり、共同研究や発表会などの成果に結びついている。全体として学生に与える課題の量は増えたが、学生はそれを十分に消化できている。

また、卒業論文の指導にかかる時間が増加し、オリジナルデータの収集・活用など内容的にも発展したものが増加している。

下級年次から学習に対する意識を高めることができ、資格取得に取り組む学生も増加した。

③ 機動的学外連携

高大連携や地域イベントなど突発的なイベント等にも対応できるようになった。専攻塾の専門性を活かしたコンテスト等への参加も増加している。

地域の企業や中小企業同友会などとの連携の機会を大学側から探ることも増えた。

④ 小集団教員グループによる教育改善活動

専攻塾を編成したことで、教員チームによる教育目標の設定とそれに向けた工夫・改善が試みられた。その成功例も失敗例もそれぞれの教員にとっては貴重な事例となっている。

一方において、この体験が、全体に共有されていないことは今後の課題である。

⑤ 課題

次のような点が、専攻塾の課題となっている。

- ・ 各年度の初めにコースを変更することが可能であるが、その場合に新たに取り直すべき単位が多いことがあるなど、学生にとってリスクが高いと感じられている。
- ・ 学生の学習動機・意欲に差があり、専攻塾内で進度やレベルの調整に苦労するケースが多い。これへの対応が課題である。
- ・ 専攻塾への所属は、入学後に学生の希望により決定してきた。平成 18(2006)年度までは、30人を大きく越えることはなかったが、平成 19(2007)年度には、「会計専攻塾」で選抜しなければならないこととなった。入学前に希望を募ることは、入試制度の面と専攻塾の十分な理解を得ることが困難なことから難しい。適切な選抜方法とそれに対する学生の理解が課題となっている。

(5) 総括

グローバル化が、いやおうなく進行する中で、日本の大学も海外との比較・競争にさらされている。問題とされている点のひとつは日本の大学生の学習量の少なさであり、このことが第三者評価など大学制度に対する新たな社会的要求が出てくる大きな理由と考えられる。これに対して、専攻塾制度は、質・量の両面から学習を高度化していく有力な方法とすることができる。適切なコミュニケーションを伴うならば、学習量の増加は必ず質の高度化に結びつくと考えられる。したがって、こうした施策は種々の改革の中でも優先して取り組むべきものと考えている。これまでの体験をふまえ、これを更に改善していくことで、国際的通用性のある大学教育へと挑戦していくことが可能になると考えられる。

(6) 発表会での外部者からの意見

① 函館大学教育発表会

(a) 函館市内高等学校校長

- ・ 函館大学の専攻塾教育の特色を理解できた。現在の大学教育の状況は、以前には見られなかった課題を抱えており、1年次の入学の際のオリエンテーショ

ンの工夫と4年間の系統的学習の組み立てによる積み上げには敬服した。

- ・ 企業の現状は、入社後の研修などにより多くの時間をかけて人材を育てることが困難になっている。大学が即戦力になる人材を育てることが必要になっている今日、この教育はすばらしい職業人養成といえる。
 - ・ 高大連携、地域との連携に、学内の学習の延長、応用として足を踏み出したことに敬服する気持ちである。
- (b) 市内教育系大学助教授
- ・ 3人の教員が一定数の学生に対してきめ細かな人間関係のもとで面倒をみて、学生間あるいは教員・学生間の縦・横のつながりを強化していることを高く評価したい。今後は、このつながりを各専攻塾を越えた別の組織とのコミュニティへとどのように結びつけていくのか、社会資本としての組織へとつなげていくことを期待したい。
 - ・ 学部・学年として共有する科目の編成について、別の機会に教示願いたい。

② 函館高等教育機関連携、共同FD研究会

(a) 道外の大学学長

- ・ 1年次の入学の段階で学習目的が見えている学生には大変すばらしい教育システムである。入学前の段階での事前啓発が併せて大切になると思う。
- ・ 5つの専攻塾の各取り組みの特色に相当するものをもっと知りたかった。

(b) 近隣の大学学長

- ・ 同じような意識で私たちの大学では、3年次からグループを作り、複数の教員が協力して4年次まで取り組んでいるが、4年次の就職活動などのため、実質的には1年間程度の取り組みになっている。函館大学のように1年次の学生からとはならないと考えているが、2年次の学生から取り組むようにしてみたいと思う。
- ・ 近隣大学のこのような教育活動を知らなかったことをはずかしく思う。これからの大学の教育、人材養成の進め方に大いに活かしていくことができると考える。今後の充実を期待したい。

2. 初年次キャリア教育・演習科目と連携したキャリア教育

(1) 取り組みの概要

本学のキャリア教育の体制については、基準4-4で述べてきているが、基準3-2で述べた演習科目を中心とした少人数教育体制および初年次教育と連動させ、商学部の特徴を活かした新たなプログラムとして展開を図っている。

平成18(2006)年4月にそれまでの就職課をキャリア開発センターに改組した。その目的は、一人ひとりの学生が早くから自分の特性を見出し、適切なる分野への進路を決定できるよう、入学から卒業までの期間において一貫したキャリア・デザインや相談業務にあたることができるようにすることとされた。

一方、ゼミナール・専攻塾においても学生の進路に関する指導が行われてきた。また、簿記、販売士、システムアドミニストレータの資格取得を支援する科目を設置しており、キャリア教育には力を入れてきている。

しかしながら、これらの教育は個別的なものになっていて、相互に連携が十分には図られてこなかった。これは、それぞれの担当者が、個別に対応してきたことが理由と考えられた。キャリア開発センターの運営とキャリア教育に関わる科目の運営とは、組織上全く別のものと考えられてきた。昨年度のキャリア開発センターへの改組にともない、こうした対応の問題点を見直し、キャリア教育に関する一元的な管理運営体制の必要性が求められるようになってきた。

そこで、初年次に設置するキャリア意識を涵養する科目を起点に、キャリア開発センターによる支援プログラムと専門演習科目が連携してキャリア教育を行うプログラムをスタートさせることとした。

なお、この取り組みは、平成 19(2007)年度「現代的教育ニーズ取組み支援プログラム」に応募したものである。

(2) 育成する人材像

厚生労働省が行った調査（図特 2-1）によれば、企業の求める能力は「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「資格取得」「ビジネス・マナー」の順であった。本学が毎年開催している採用企業との懇談会では、これまで本学の卒業生については高い評価を得ており、こうした能力を身につけさせることができたと考えられる。

しかしながら、新卒者の就職後 3 年未満の離職率の高さ、そして大学卒業後の未就業者の増加はいうまでもなく社会問題化しており、近年、本学においても企業・社会に対して消極的な姿勢の学生が増えてきている。その原因は、一つには職場や仕事というものに対する無知や不安があり、もう一つには少子化にともなう学生の多様化があるとみられる。

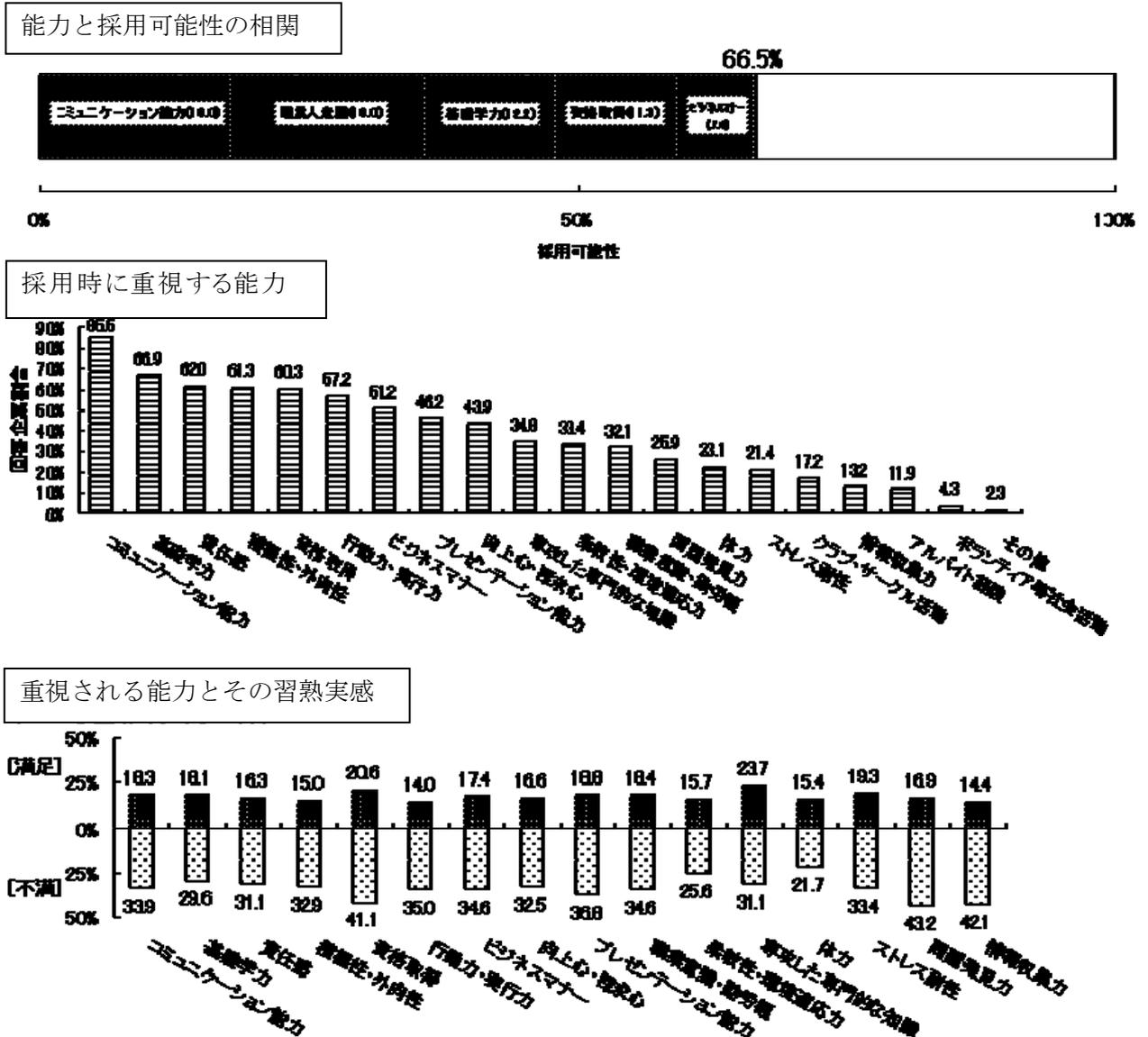
こうした状況の中で、本学の教育目標を達成するためには新たな対応が必要となってきた。その一方で表特 2-1 にも見られるように、本学の学生のキャリアに対する準備は必ずしも十分ではない。特に、将来の職業に対する意識、イメージが描けていないことは、商学部の専門教育を進める上でも問題となっている。職業意識の涵養は、専門教育・スキル教育の動機づけの面からも重要なものとなってきたといえることができる。

表特 2-1 年度別適性検査成績一覧(人)

総合評価		平成 18 年	平成 17 年	平成 16 年	平成 15 年
a	7 段階 (最優)	0	0	0	0
b	6 段階 (高い)	0	0	0	0
c	5 段階 (やや高い)	2 (1.7%)	1 (0.8%)	1 (0.9%)	4 (3.5%)
d	4 段階 (平均的)	26 (21.8%)	27 (20.9%)	20 (18.0%)	22 (19.3%)
e	3 段階 (やや低い)	61 (51.3%)	72 (55.8%)	62 (55.9%)	55 (48.3%)
f	2 段階 (低い)	30 (25.2%)	28 (21.7%)	27 (24.3%)	33 (28.9%)
g	1 段階 (最劣)	0	1 (0.8%)	1 (0.9%)	0

図 特2-1 厚生労働省『若年者の就職能力に関する実態調査』結果より

www.mhlw.go.jp/houdou2004/h0129-3.html



(3) 取り組み内容

本プログラムでは、職業意識を高め、卒業後のイメージを持って専門教育に取り組むことができるように以下の5つの取組みを進める。

① 初年次における職業意識を中心とした教育

この科目は、企業経験者による体験的職業観やキャリア開発の意義などに関する講演、職業適性検査、基礎学力の判定、キャリアに関するグループ討論を通して考察した上でのプレゼンテーションを内容とする。

② 「キャリア開発センターに」による支援プログラム

2年次生以上を対象として、企業経営者の講演、各種就職適性検査、個人面談、公務員受験希望者に対する講座、基礎学力対策 e-ラーニングシステム、インターンシッ

プの紹介・事前指導などを実施する。

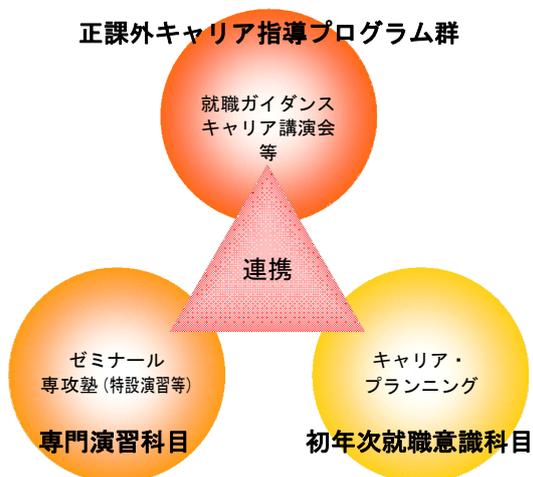
③ 専門演習科目による課題学習

上記②の講演やインターンシップの体験、適正検査の結果などを基に、ゼミナール・専攻塾で毎月1回程度のレポートの作成を求め、それに対する担当教員との意見交換を通して考察を深めていく。

④ キャリア開発支援科目との連携

キャリア開発の支援を目的として、情報処理基礎演習（情報リテラシーを目的とする）、基礎ビジネスおよび一般ビジネス（ビジネス・マナーやビジネス知識を目的とする）、会計学演習（簿記の資格を目的とする）、商学演習（販売士の資格を目的とする）、情報処理演習（情報処理技術者資格を目的とする）を設置しており、これらの科目と専門演習科目との連携も強化していく。

図特2-2 教育の連携



図特2-3 プログラムの体系

4年次	就職活動		
3年次	就職ガイダンス	ゼミⅡ 専攻塾	一般ビジネス
2年次	キャリア講演会	ゼミⅠ 専攻塾	基礎ビジネス
1年次	キャリア・プランニング	教養ゼミ 専攻塾(特設演習等)	情報処理基礎演習 情報処理演習
	商学入門		

⑤ 学生キャリア・カードによる学生の状況把握

上記②および③の内容を継続的に記録することで、学生の状況を把握できるようにし、指導にあたる担当教員とキャリア開発センター職員で共有する。学生自身の自己認識にも役立てる。

(4) 取り組みの実現に向けた実施体制

本プログラムの推進にあたっては、「キャリア開発センター」と専門演習科目担当教員の連絡・調整に配慮し、必要に応じて機動的にプログラムの見直しを行う。

(5) 取り組みの独創性、新規性

本プログラムの特色を以下のように考えている。

- ・ 初年次からキャリアに対する認識を持たせ、それを専門教育の動機づけとしても位置づけることは独自の方法とすることができる。
- ・ 専門演習科目の教員が、学生一人ひとりのキャリア形成にコミットしていく体制をとることは、学生の教育に対して明確な責任を自覚する機会となる。
- ・ 学生キャリア・カードを通して、専門演習科目担当教員とキャリア開発センター職員が情報を共有しながら指導にあたることができることにより、カウンセリングなどがより適切に運営されることとなり、学生がより安心して相談できる体制をとることができる。

(6) 教育改革への有効性

① 初年次キャリア教育と少人数専門科目の一体化による教育効果の向上

教務部門と「キャリア開発センター」とが共同して、少人数専門科目（ゼミや専攻塾での特設演習）、就職支援科目（基礎学力・一般教養など）と就職ガイダンスなどの企画・運営にあたることにより、社会人に求められる自己表現力・責任感・勤労観・計数感覚などの向上・育成、専門科目の演習・講義内容を素材として学ぶことにより、目標に対して、多様で効率的なアプローチが可能になる。

② 多様な価値観が多様な評価と学生の可能性を発掘する

キャリア科目では、これまでも企業OBなどを就業意識向上のために、年1回程度招聘することがあった。それは単発的なもので効果が限定されていたが、その講義の中でが然輝きを増す学生がいることもたしかであった。学業成績がよいというのは、人間を評価する一つの指標に過ぎない。専門科目の教員が、キャリア教育に積極的に参画することは、教員自身が社会のニーズを吸収し、それに応じて多面的に学生を評価する方途を得ると同時に、教員が社会との接点を深め、社会を意識した、深い動機の教育や研究にもつながるものと期待される。これにより、社会のニーズとグローバルな学問的視野を兼ね備えた人材教育が可能になると考えられる。

3. 文部科学省、平成19年度「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」

(1) 研究テーマ

現職の学校教員に対する指導力向上のキャリアアッププログラム

(2) 事業概要

プログラムは、主として津軽海峡を中心とする地域（道南、道央と青森県北部）の

現職の小、中、高等学校教員で、いじめ、不登校、非行、学級崩壊、特別支援教育などの課題解決に苦慮を重ねている教員を対象とする指導力向上を踏まえた学び直しの教育プログラムである。

プログラムは、テーマ別プログラムとカウンセリング技術プログラムに大別し、前者はいじめ、不登校、キャリア教育、特別支援教育等の学校教育の緊急課題への対応を、後者はカウンセリング技術の系統的習得を主な内容とする。なお、対象地域は、広域であるために、これらの研修内容をe-ランニングで学習できる体制を整え、地域に貢献できるプログラムを目指す。

この事業は近年、近隣の学校教員からの増え続ける相談に応じて、本学の教職教育センターの専任教員2人（教育心理学担当でスクールカウンセラー、教育学担当で前札幌市教育委員会教育長）が中心となり、教職関係教員の協力を得ると同時に、関係教育委員会、大学、学会等連携を深めて組織的に進める。

（3）事業内容等

①教育プログラムの学習量

＜毎月の定期プログラム＞	[1日4時間×10日]	=	40時間
＜夏期・冬期集中講座＞	[1日6時間×6日]	=	36時間
			合計 76時間

②プログラム内容

プログラムは、毎月の定期プログラム、夏期・冬期集中講座の2つである。毎月の定期プログラムには、テーマ別プログラム（前半13:00～15:00）とカウンセリング技術プログラム（後半15:00～17:15）がある。テーマ別プログラムはいじめ・不登校・非行・学級崩壊・キャリア教育・特別支援教育等の学校教育の緊急課題への対応プログラムと、この中に校内のミドルリーダー育成を意識して、校内組織マネジメントやカリキュラムマネジメントを組み込んでいる。カウンセリング技術プログラムでは、児童生徒との直接的なかかわりをどのように質的に高め、深めていくか、カウンセリングを系統的に学習できるよう内容を編成し、かつ演習を中心に実施する。

夏季・冬期集中講座では2泊3日の宿泊研修を実施する。集中講座では、構成的グループエンカウンター・ピアサポート・キャリアカウンセリング・サイコジェネシオン等を集中して学ぶ。夏期集中講座ではシンポジウムを、冬期集中講座では実践研究発表会を実施し、研修成果の発表の場とし、参加者の動機づけを高めている。

③プログラム構成

すべて本プログラムのために開設した科目群である。なお、受講する教員が受講する内容を自ら校内で実践し、それぞれの内容を次回に持ち寄って、実践的に指導力を高めるよう日数上、間を設けているのが特徴である。

④受講数

現職学校教員 100人

⑤プログラムの社会的ニーズ

社会的ニーズとして学校教育には、いじめ・非行・不登校・学級崩壊・特別支援教育等に適切に対応できる教員が必要となっている。国レベルでも安倍内閣のもとで「教育改革関連3法案」が議論され、教員免許更新制導入が成立している。教員には養成

機関で身に付けた基礎的な指導力に加えて、現代社会の変化がもたらす児童生徒の学習指導、生徒指導の諸問題の難しさに正対し、解決を図る専門性と優れた人間性が必要になっている。このプログラムは、このような状況に着目した。

次に、近年、本学の教職教育センターに支援、助言を求める教員の数が増え続けていることである。かつ、その悩み、不安、苦悩の内容の大部分が、いじめ・非行・不登校等の問題に陥ったり、走ったりする児童生徒との関係づくり等、指導法に関することであり、こうした教員のニーズに応え、共に探求する必要性からこのプログラムに着目した。

次に、このような教員のニーズに応えるためには、臨床心理学を基礎に数多くのスクールカウンセラーとして実践を重ねてきた本学の教職担当教員の専門性を十分に生かすとともに、学校教育相談学会や福祉、医療の分野の人々との連携が必要であることに着目した。更に、この種の教員研修は、各教育機関が行っているが、多くのものが概論であり、初級・中級・上級のようなステップアップを図る研修体制になっていないことを知り、最もニーズの高いカウンセリング技術を中心にして、系統的に演習時間を配慮しながら深めていくことに着目した。組織マネジメント、カリキュラムマネジメントは、学長（元北海道教育庁指導参事）と前札幌市教育委員会教育長である専任教授が担当し、行政での経験をいかし、ミドルリーダーの育成を図る。このようなことから、本プログラムは、社会的ニーズ、学校教員の研修ニーズをともに満たすものである。対象とする地域は広域であるために、遠隔地の教員は研修機会がないのが現状である。そこで、本プログラムのeラーニングシステムを構築し、広く研修の機会を設定した。

⑥受講者が身に付けるべき能力（具体的目標・達成度）

本プログラムの受講者は、いじめ・不登校・非行・学級崩壊など学校が直面する教育課題の解決能力の向上は言うまでもなく、予防的・開発的視点で学校全体をマネジメントできるミドルリーダーとしての能力の習得が期待できる。受講者は、各学校・各地域のリーダーとなり本プログラムを実践し推進者となる。

カウンセリング技術プログラムでは、初級レベルの受講者は中級レベルに、中級レベルは上級レベルに向上することを目標とする。受講者の3割は、校内研修・地域のカウンセリング研修等で講師として活躍できるレベルにまで引き上げる。

参加者のライフステージに応じた研修を工夫し、受講者自身による具体的目標の設定・目標到達度の状況の理解など、個人内評価により指導力の向上を確かめるようにする。

(4) 事業実施スケジュール

①事業の全体スケジュール

	研修 1 年目	研修 2 年目	研修 3 年目
教育課題解決能力	教育課題解決能力の向上	教育課題解決能力の充実	学校運営のための教育課題解決力の育成
カウンセリング	初級レベル	中級レベル	上級レベル
マネジメント能力	マネジメント能力の向上	マネジメント能力の充実	マネジメント能力の発揮

②各年度の実施計画

平成 19 年度 事業実施計画

	日 程	テーマ別プログラム 13:00~14:00	カウンセリングプログラム 14:15~16:15
第 1 回	9 月 29 日 (土)	カウンセリング概論	かかわり技法
第 2 回	10 月 27 日 (土)	○問題行動概説	クライアント観察技法
第 3 回	11 月 24 日 (土)	発達理論	質問技法
第 4 回	12 月 15 日 (土)	○問題行動への対応 (いじめ)	言いかえ技法
第 5 回	2 月 23 日 (土)	アセスメントの実際	励まし技法
第 6 回	3 月 22 日 (土)	◎カリキュラムマネジメント I	要約技法
第 7 回	4 月 26 日 (土)	○特別支援教育 (ADHD・LD)	感情の反映
第 8 回	5 月 24 日 (土)	リサーチの方法	意味の反映
第 9 回	6 月 28 日 (土)	○問題行動への対応 (非行)	積極的技法
第 10 回	7 月 26 日 (土)	◎組織マネジメント I	対決技法

○学校教育の緊急課題への対応プログラム ◎ミドルリーダー養成プログラム

	日 程	集中講座プログラム 13:00~14:00	発表大会
夏期研修	8 月 17 日 (金) ~19 日 (日)	学校教育相談	シンポジウム
冬期研修	1 月 11 日 (金) ~13 日 (日)	ピアサポート	実践・研究発表大会

平成 20 年度 事業実施計画

	日 程	テーマ別プログラム 13:00~14:00	カウンセリングプログラム 14:15~16:15
第 1 回	9 月 27 日 (土)	カウンセリング理論の比較	構成的グループエンカウンター
第 2 回	10 月 25 日 (土)	○問題行動への対応 (不登校)	個別面接の基本技術
第 3 回	11 月 29 日 (土)	自己理論①	個別面接の技法モデル

第4回	12月13日(土)	○特別支援(アスペルガー・高機能自閉症)	個別面接の諸形態と技法
第5回	2月28日(土)	精神分析理論	ブリーフセラピー I
第6回	3月28日(土)	◎カリキュラムマネジメントⅡ	ブリーフセラピー II
第7回	4月25日(土)	○問題行動への対応(学級崩壊)	キャリアカウンセリング I
第8回	5月23日(土)	行動理論	キャリアカウンセリング II
第9回	6月27日(土)	○教室で行う特別支援	論理療法 I
第10回	7月25日(土)	◎組織マネジメントⅡ	論理療法 II

○学校教育の緊急課題への対応プログラム ◎ミドルリーダー養成プログラム

	日 程	集中講座プログラム	発表大会
夏期研修	8月8日(金)～10日(日)	構成的グループエンカウンター	シンポジウム
冬期研修	1月9日(金)～11日(日)	キャリアカウンセリング	実践・研究発表大会

平成21年度 事業実施計画

	日 程	テーマ別プログラム 13:00～14:00	カウンセリングプログラム 14:15～16:15
第1回	9月26日(土)	ガイダンスカリキュラム	事例研究の基礎知識
第2回	10月24日(土)	○保護者の問題への対応	スーパービジョン基礎知識
第3回	11月28日(土)	認知理論	交流分析
第4回	12月12日(土)	○教職員のメンタルヘルス	内観法
第5回	2月27日(土)	アサーショントレーニング	実存主義的アプローチ
第6回	3月27日(土)	◎カリキュラムマネジメントⅢ	アドラー心理学
第7回	4月24日(土)	○リストカット・摂食障害への対応	システムアプローチ
第8回	5月22日(土)	ソーシャルスキルトレーニング	カウンセリング総合演習Ⅰ
第9回	6月26日(土)	○学校の危機管理	カウンセリング総合演習Ⅱ
第10回	7月24日(土)	◎組織マネジメントⅢ	カウンセリング総合演習Ⅲ

○学校教育の緊急課題への対応プログラム ◎ミドルリーダー養成プログラム

	日 程	集中講座プログラム	発表大会
夏期研修	8月7日(金)～9日(日)	サイコエジュケーション	シンポジウム
冬期研修	1月8日(金)～10日(日)	カウンセリング	実践・研究発表大会

(5) 事業実施体制

① マネジメント体制

「教職教育センター」が中心となり、「電子計算室」がサポートする。学長・本学教職教育センター教員及び小、中、高の学校教員の代表者からなる教員のキャリアアッププログラム推進会議を設立し、学長をリーダーとして、本プログラム運営の組織マネジメント研修内容を検討するカリキュラムマネジメントを月1回実施する。

②教職員の体制

「教職教育センター」担当教員および教職関係教員 4 人を中心に運営する。その中には元北海道教育庁指導参事・前札幌市教育委員会教育長も含まれ、教育行政にも精通したスタッフで対応する。事務職員からは、事務局長・総務・学務から 4 人、「電子計算室」からは 2 人が担当する。

③外部機関等の連携

「北海道教育委員会」「函館市教育委員会」と連携し、教員免許更新制導入時における研修内容の基礎研究も実施する。講師派遣等の協力学会としては、「日本学校教育相談学会」「日本教育カウンセラー協会」「日本ピアサポート学会」等を想定している。

(6) プログラム修了者に対する証明方法

該当プログラム修了者が身につけた能力を評価する方策

本プログラムでは、毎回、受講者にレポート課題を課している。研修期間の目標設定用紙を活用し、受講者の自己目標・評価を大学指導教員とフィードバックし自己実現を図る。

本学学長名の履修証明証を発行するとともに、研修の終了した受講者名簿を該当の教育委員会に提出し人材活用をはかる。

(7) 事業評価体制等

①事業評価体制

受講者に本プログラムの終了ごとに評価アンケートを実施し、その結果をもとに次のプログラムの改善を図る。1 年間の本プログラム終了時ごとに、総合評価アンケートを無記名で実施する。アンケート内容は、研修内容ばかりでなく運営等にも項目を広める。また、各教育委員会にも同様な評価アンケートを依頼し、プログラム改善に努める。

②事業方法

受講者及び教育委員会に実施したアンケートをもとに、事業方法の改善につとめる。

③該当評価を事後の改善に反映する方法

受講者及び教育委員会に実施したアンケートをもとに、参加者の校種別・勤務年数の分析し、ニーズ調査を的確に行い、今後の事業改善計画を立案する。

(8) 全体相

