

平成 29 年度
自 己 点 検 評 価 書

平成 30 (2018) 年 6 月

函館大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	2
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	5
基準 1 使命・目的等	5
基準 2 学修と教授	13
基準 3 経営・管理と財務	54
基準 4 自己点検・評価	73
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	79
基準 A 地域貢献	79

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神

本学園は昭和 13(1938)年に創設され、開校以来、全人教育を目標とし、「学園訓 3 条 “報恩感謝” “常識涵養” “実践躬行” を具体的信条として、知・情・意の円満にして高度に発達した人材を育成することを目的」（学校法人野又学園寄附行為第 3 条）として教育を行ってきた。

建学の精神について、創立者野又貞夫は次のように記している。

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

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

即ち星であるが如く人間生活の道標は実に信の一字に要約されている。

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

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

2. 学園訓 3 条

・報恩感謝

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

・常識涵養

常識とは健康なる判断力である。正邪、善悪の判断をわきまえて行動しさえすれば人間生活は悔いることはない。それには知識が前提となる。世の中の進歩と共に一定の知識を身につけなければ正確な判断をすることが不可能となる。学校教育の目的もここにある。

・実践躬行

人間は一定の職業を持って社会生活をしなければならない。自ら実際に践み行なわなければならない。依頼心は禁物である。そのためには大いなる勇気を要し、堅固な意志の強さがなければならない。他人に迷惑をかけず、自律の生活をする姿こそ貴賤の差なく美しいものである。社会教育の真髄はここにある。

3. 大学の基本理念、使命・目的

函館大学は、北海道道南の学術の中心として広く知識を授けると共に、商業および経

済に関する高度の学芸を教育研究し、北海道開発および産業の興隆並びに文化の発展に役立つ専門的職業教育を施すことを目的とし、知・情・意の高度にして円満な人格の持主としての職業人を養成することを使命とする。(函館大学学則第1条)

この使命・目的を達成するため、商学科を設置し、教育研究上の目的を「広くビジネスに関連する専門の学芸を教育研究し、豊かな人間性を備えた幅広い職業人を養成する。」と定める。(学則第1条の2)

4. 大学の個性・特色等

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

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

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

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

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

昭和40.	1. 25	函館大学商学部設置認可
昭和40.	4. 1	函館大学開学 附設函館大学北海道産業開発研究所開設
昭和41.	3. 5	函館大学教職課程認定
昭和44.	8. 20	函館大学震災復興校舎落成
昭和44.	8. 20	函館大学商品学実験室設置
昭和45.	5. 11	函館大学経営研究所開設
昭和45.	12. 20	函館大学電子計算室設置

- 昭和 46. 10. 18 函館大学 L. L. 施設開設
- 昭和 50. 12. 7 函館大学創立 10 周年記念式典挙行
増築校舎落成 談話室開設
- 昭和 58. 4. 17 函館大学とハワイロア大学（現ハワイパシフィック大学）、姉妹校提携
- 昭和 61. 1. 25 函館大学創立 20 周年記念式典挙行
図書館、研究棟等増築校舎落成
- 昭和 62. 6. 15 函館大学体育館、武道館、学生会館落成
- 平成 4. 4. 1 函館大学臨時的定員増（平成 11 年度まで入学定員 200 名を 300 名とする）
- 平成 5. 5. 21 函館大学新講義棟落成
- 平成 6. 7. 5 ハワイロア大学とハワイパシフィック大学との合併によりハワイパシフィック大学と姉妹校提携
- 平成 8. 2. 22 函館大学とニューカッスル大学（オーストラリア）、姉妹校提携
- 平成 9. 5. 29 函館大学とバララット大学（オーストラリア）、姉妹校提携
- 平成 12. 4. 1 函館大学恒常的定員増（入学定員 300 名、収容定員 1,200 名）
- 平成 12. 12. 21 函館大学教職課程（高校・情報）認定
- 平成 13. 4. 1 5 専攻塾 6 コース制の開始
- 平成 13. 10. 19 函館大学と南開大学（中国）、姉妹校提携
- 平成 13. 11. 12 函館大学講義棟・図書館・音楽練習棟落成
- 平成 13. 11. 22 函館大学とウォルバーハンプトン大学（イギリス）、姉妹校提携
- 平成 13. 11. 26 函館大学とチチェスター学園大学（イギリス）、姉妹校提携
- 平成 13. 11. 27 函館大学とバース・スパ大学（イギリス）、姉妹校提携
- 平成 14. 9. 3 函館大学と中部大学校（大韓民国）、姉妹校提携
- 平成 15. 3. 5 函館大学教職課程（中学校・英語、高校・英語）認定
- 平成 15. 10. 29 北海道函館商業高等学校と高大連携協定調印
- 平成 15. 11. 25 北海道函館西高等学校と高大連携協定調印
- 平成 16. 3. 1 小学校英語指導者認定協議会登録団体認定
- 平成 16. 4. 1 函館大学入学定員減（入学定員 200 名、収容定員 800 名）
教職教育センター設置
- 平成 17. 1. 19 北海道知内高等学校と高大連携協定調印
- 平成 17. 3. 11 函館大学と南開大学浜海学院（中国）、姉妹校提携
- 平成 17. 4. 1 函館大学商学部に英語国際ビジネス学科新設
企業家養成専攻塾、福祉ビジネス専攻塾新設
- 平成 17. 10. 7 北海道八雲高等学校と高大連携協定調印
- 平成 18. 1. 14 放送大学と単位互換協定調印
- 平成 18. 4. 1 函館大学キャリア開発センター開設
- 平成 18. 5. 30 青森県立青森商業高等学校と高大連携協定調印
- 平成 18. 6. 1 放送大学函館学習室（函館大学内）開設
- 平成 19. 7. 26 北海道森高等学校と高大連携協定調印
- 平成 20. 3. 19 （財）日本高等教育評価機構より大学機関別認証評価を受ける
- 平成 20. 9. 22 南開大学浜海学院と「本科生共同育成プログラム（DDP）」合意
- 平成 20. 12. 24 函館大学教職課程（中学校・社会、高校・公民）認定
- 平成 21. 1. 30 函館大学第二学生寮完成
- 平成 22. 4. 1 函館大学英語国際ビジネス学科募集停止、商学科を 3 コース制に再編成
- 平成 23. 6. 15 北海道戸井高等学校と高大連携協定調印
- 平成 25. 4. 1 函館大学ベイエリア・サテライト開設
入学定員を 150 名から 120 名に変更
- 平成 27. 3. 30 函館市との包括連携協定を締結

- 平成 27. 4. 1 入学定員を 120 名から 100 名に変更
- 平成 27. 8. 26 長栄大学（中華民国・台湾）との学術協力協定を締結
- 平成 27. 9. 18 北海道中小企業家同友会函館支部との包括連携協定を締結
- 平成 27. 10. 31 函館大学創立 50 周年式典を挙行

2. 本学の現況（平成 29 年 5 月 1 日現在）

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

学部	学科	入学定員		総定員
		学年	人数	
商学部	商学科	1 年次	100	420
		2 年次	100	
		3 年次	100	
		4 年次	120	

・ 学生数、教員数、職員数

学生数

学部	学科	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	計
商学部	商学科	88	75	68	71	302

教員数、職員数

学長	副学長	学部長	教授	准教授	専任講師	非常勤講師
1	1	1	10	7	6	16

職員数

専任	嘱託（パート含む）
24	6

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 意味・内容の具体性と明確性

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

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

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

② 簡潔な文章化

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

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

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

大学の使命・目的は、自分たちで作りに上げていくものであるという自覚を持ち、長期的な視野に立ってこれからの教育に求められることは何かを考え続けることが重要である。

「有為な人材を育成する」「地域に貢献する」などの言葉は形骸化しやすく、常に具体的な行動が伴っていなければならない。一つは入口である高等学校との協力体制を、付属高校を中心として確立し、円滑な高大接続に努めることである。平成 28(2016)年度には、「高大接続研修読解力向上プロジェクト」をスタートさせた。【資料 1-1-3（読解力

向上プロジェクトについて)】

また、出口である社会の求める人材ニーズに応えるべく地域との接触を増やして行くことも重要である。平成 26(2014)年度には立地自治体である函館市と相互協力協定を締結し、社会科学系の大学として広範な具体的な地域課題と向き合っている【資料 1-1-4 (函館市と函館大学の相互協力協定書)】。また、学長は関連校である函館短期大学付設調理製菓専門学校との連携により、地域の関心の高い「食」への取組を進めるべく、平成 26(2014)年度から、渡島・檜山の 18 市町の首長を訪問し【資料 1-1-5 (渡島・檜山 18 市町訪問記録)】、地域課題や人材ニーズを直接聞き、本学および法人への声を直接聞く機会をつくっている。

このように、入口と出口のニーズをしっかりと把握し、使命・目的及び教育目的が現在そして将来にわたって有効であるかどうか、常に念頭に置いている。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2 の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

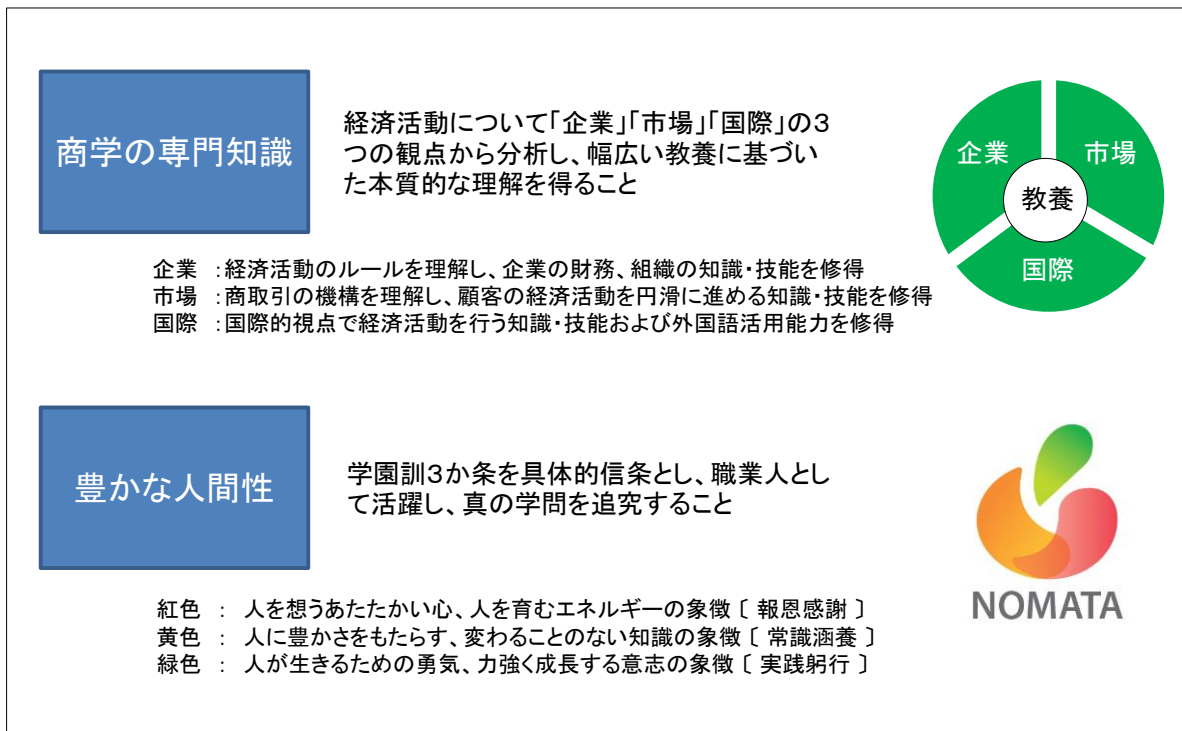
(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 大学の個性と特色

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

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

図 1-2-1 函館大学の教育目標（具体的人間像）



② 法令との適合

函館大学学則第1条に「函館大学は、北海道道南の学術の中心として広く知識を授けると共に、商業および経済に関する高度の学芸を教育研究し、北海道開発および産業の興隆並びに文化の発展に役立つ専門的職業教育を施すことを目的とし、知・情・意の高度にして円満な人格の持主としての職業人を養成することを使命とする。」と定められており、これは学校教育法第83条に適合している。

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

③ 変化への対応

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

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

また、近年は地域における国際化が進展し、円安傾向の影響の下、北海道においてもアジア圏からのインバウンド観光客の増加や、北海道からの食品の輸出の動きが進展しつつある。地域において国際的なビジネス活動を担う人材へのニーズの高まりも予測されるなか、自治体および産業界と連携した「アジア・マーケティング研究会」を発足さ

せた。また、本学学生を海外に派遣して調査研究を行う「地域活性化プロジェクト」を企画実践するなど、本学の「地域貢献」の使命に基づいて地域の変化に対応した教育を実践している。

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

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

平成 29(2017)年度には、FD 活動として「商学実習 I・II」の授業公開を行い、成果として「商学実習 I の留意点」をまとめるなどして、本学の PBL 授業の質的向上を図っている。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3 の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

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

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3 の自己判定

基準項目 1-3 を満たしている。

(2) 1-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 役員、教職員の理解と支持

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

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

3 年ごとに作成する中期経営計画には教育理念・経営理念・経営ビジョンが示されており、策定の過程においても法人の各設置校において職員に理解されている。

② 使命・目的の周知

新入教職員に対しては、辞令交付式の際に理事長より直接的に講話している。近年は、教育目標を具体的に表現する作業や本学の個性、特色を明確にする作業の過程に教職員が参画して理解を深めるようにしている。

学生に対しては、全学生に配布する学生便覧【資料 F-5】の冒頭に教育目標（具体的人間像）とともに大きく掲載するとともに、入学式、卒業式などの式典や学生、教職員

に配布する「学報」【資料 1-3-3 (学報)】など、ことあるごとに学長が説明し、周知するようにしている。

学外に対しては、建学の精神・大学の基本理念に関連させて、一般配布の大学案内【資料 F-2】や広報誌である「ぼるとさびえ」【資料 1-3-4 (ぼるとさびえ)】に明示している他、ホームページ【資料 1-3-5 (ホームページ「学長挨拶」)】上でも公開して周知に努めている。

④ 使命・目的及び教育目的の、中長期的な計画への反映

3つのポリシーの策定にあたっては、前述の使命・目的(学則第1条)、学科が定める教育目的(学則第1条の2)に基づいて作成している。また、教学マネジメント組織である「教育改善会議」を月1回定期開催している。そのなかで、3つのポリシーの策定及び運用に関するガイドライン(平成28年3月31日、中央教育審議会大学分科会大学教育部会)を参考として、平成27(2015)年度から平成28(2016)年度にかけて3つのポリシーの見直しと改訂を行った。

1) ディプロマ・ポリシー

1. 知識

- ・豊かな教養と倫理観をもち、国際社会の一員としての責任を果たすために学びつづけることができる。
- ・法律、経済、会計、流通、経営等の商学に関する専門知識をもち、現実社会の諸課題の解決を図るために行動することができる。

2. 技能

- ・地域社会や諸外国とのコミュニケーション経験を発達させ、意思や感情を伝え合う高度な自己表現ができる。
- ・企業活動の現場で有用な基本的ビジネススキルを習得し、実践的に活用することができる。

3. 態度

- ・答えのない問題に取り組む哲学的姿勢をもち、真理を追究する批判的思考ができる。
- ・他者と積極的に関わり、意思疎通のために努力を惜しまず、相手を尊重することができる。

2) カリキュラム・ポリシー

1. 教育課程の編成

- ・商学の専門知識として5つの領域(法学分野、経済学分野、会計学分野、マーケティング分野、経営学分野)の授業科目を体系的に編成する。
- ・教養教育の授業科目を1～2年次を中心に配当し、豊かな知性と人間性を涵養するとともに、創造的で多様な価値観を醸成する。

2. 教育の内容と方法

- ・社会科学の精神を涵養するため、初年次から少人数の実習科目を編成するとともに、講義科目も含めた全ての授業において能動的学修を推進する。
- ・会計・情報機器・外国語等のビジネススキルの習得を目的とした授業科目や特別プログラムを編成し、理論だけでなく実践面からも教育を行う。

3. 学修成果の評価

- ・授業科目ごとの単位認定試験に加え、学部としての共通試験を学年ごとに実施し、知識・技能・態度の評価を組織的に行う。
- ・4年次の卒業論文を学士課程としての最終的な成果物とする。

3) アドミッション・ポリシー

函館大学は、建学の精神と教育理念に基づいて、知識、技能、態度のバランスのとれた円満な人格形成を目指します。この教育目標を実現するために、次のような観点から入学者選抜を行います。

1. 基礎的な知識・技能

- ・高校卒業程度の基礎知識、特に抽象的な概念を理解するために必要な語彙力を身に付けているか。
- ・社会科学を実践面からも学ぶために、簿記・外国語・コンピュータなどの技能を、入学後に身に付けられるか。
- ・筆記試験を中心として、高等学校での調査書・推薦書、資格および検定試験の結果などを用いて評価する。

2. 社会科学の精神

- ・社会で起こっていることに対して、自分の考え（疑問や意見）を持ち、それを言葉として表現できるか。
- ・身近な問題に気づき、適切な方法で解決していく思考力を、入学後に身に付けられるか。
- ・面接試験および小論文を中心として、大学入学希望理由書などを用いて評価する。

3. 円満な人格

- ・商業に携わる者として不可欠な、道徳心と誠実さをもっているか。
- ・学園訓3箇条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を、入学後に身に付けられるか。
- ・面接試験を中心として、大学入学希望理由書、活動報告書、各種大会や顕彰等の記録などを用いて評価する。

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

二期中期経営計画として平成 29(2017)～平成 31(2019)年度の3か年計画として策定されている。中長期的な計画を策定するに当たっては、法人全体として建学の精神、経営ビジョン、経営戦略を明らかにした上で、本学の使命として掲げている教育目標の達成を第一としている。

④ 教育研究組織の構成との整合性

本学の教育研究組織は、商学部商学科の一学部一学科であり、附属施設として、「附属図書館」、「函館大学地域総合研究所」を設置している。

1) 学科

「企業経営コース」「市場創造コース」「英語国際コース」の3コースの中からいずれかを選択することになっている。「英語国際コース」は1年次で選択し、「企業経営コース」「市場創造コース」は2年次から選択するようになっている(【資料 F-2. P4】)。すべての学生は1、2年次に「商学実習」を履修しなければならない。3、4年次は専門ゼミナール又は英語特別演習を履修し、卒業論文の提出を義務付けている。

2) 附属図書館

「附属図書館」は「函館大学の使命達成並びに広く北海道開発の発展に寄与するために必要な図書及び資料を収集、整理保管して、調査・研究並びに教養に資することを目的」としている【資料 1-3-6「図書館規程」第1条】。開設当初より、大学の研究と教育の中心として、①道南における唯一の社会科学系大学に見合った、②学生の教育のための、③地域社会のニーズにこたえられる、④国際社会にこたえられる、⑤生涯学習にこたえられる、図書館を目指して努力を重ねている。

3) 研究所

「函館大学地域総合研究所」は既存の「函館大学北海道産業開発研究所」及び「函館大学経営研究所」を統合し、「函館大学の科学的研究を促進し、その研究成果を総合して、学術および産業社会の発展に貢献すること」を目的として、平成 24 年(2012)年に設立された。本研究所は、本学専任教員全員によって構成し、「函館大学地域総合研究所規程」【資料 1-3-7】に基づいて運営している。

(3) 1-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学の使命・目的は、本学開学以来、普遍性のある内容にもとづき、大きな変更を行わずに、脈々と引き継がれてきている。一方で、教育目標（具体的人間像）および3つの方針（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）については、内外に伝わらなければ意味がないので、絶えず見直しを図ることが必要と考えている。

平成 27(2015)年度からは「地域連携センター」を設置し、専従職員と地域連携コーディネーターを配置して教育支援組織を充実させている。また平成 28(2016)年度からは教育助手を配置して、簿記などの技能面の指導体制を拡充した。このように、3つのポリシーに基づいて教育充実を図っていきたい。

【基準1の自己評価】

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

使命・目的に基づく商学部としての個性・特色は、「函館大学の教育目標（具体的人間像）」として定められ、学生、教職員に周知されている。この内容は、3つの方針（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）および中期経営計画の策定の基盤であり、教育研究組織の構成とも整合している。

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

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

平成 22(2010)年度、英語国際ビジネス学科の募集停止、商学科については専攻塾・ゼミナールコース制から、「企業経営コース」「市場創造コース」「英語国際コース」の 3 つのコースへの再編が実施されることとなった。それにともない、その新しい教育課程に応じたアドミッション・ポリシーを各コース別に策定し、入学者選抜方針とした。

平成 28(2016)年 3 月に文部科学省より示された 3 つのポリシーの策定及び運用に関するガイドラインに基づき、同年 7 月、新しいアドミッション・ポリシーを定めて、現在これによって適切に運用している。

① アドミッション・ポリシーの明確化と周知

本学は、基準 1-1 に述べたように、函館大学の建学の精神は、学園訓 3 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。そして、本学の使命・目的については、「教養教育と専門教育である商業・経済に関する教育研究は、地域の産業・文化の発展に資することが目的であり、円満な人格の持ち主としての職業人の養成を使命としている」と定めている。

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

その広報媒体として、大学案内等の冊子（電子パンフも含む）、各種リーフレット、ホームページなどに、学園訓 3 か条などとともに、アドミッション・ポリシーを明記し、これを用いて、さまざまな機会を通して、受験生（高校生）やその保護者、高校教員などに周知している。【資料：本学大学案内、HP 等】

本学では、アドミッション・ポリシーに見合った学生を確保するために、津軽海峡を中心とした半径 100km の地域（函館市内・近郊及び青森県）の高校を第一次圏（地元）とおさえ、本学の教育の特色が同心円的に道北、道東、関東、北陸等の地域へ広がるよう広報している。更に、付属高校 2 校（有斗高等学校・柏稜高等学校）はもとより、高大連携推進教育協定を締結している近隣 6 高等学校（北海道函館商業高等学校、北海道函館西高等学校、北海道知内高等学校、北海道八雲高等学校、青森県立青森商業高等学

校、北海道森高等学校（協定締結順）についても、本学の教育に対する一層の理解と啓発を行っている。【資料：各校との連携協定書。連携各校への出前講義等の連携実績については、「平成 30 年度入試部総括」等】

これらに加えて、受験生（高校生）に対しては、業者主催の進学相談会やオープンキャンパス（過去 5 年間。平成 24(2012)年度～平成 29(2017)年度、おおむね 3～4 回実施）を通して、アドミッション・ポリシーをはじめ、本学での教育システム（コース、教育課程、カリキュラムの特色、キャンパス・コンソーシアム函館加盟校との単位互換協定、放送大学との単位互換協定等）、学生支援体制（キャリア開発課、ピア・サポートセンター、保健室等）などの情報を提供している。

また、入試課員をはじめ、事務職員が中心となって、道南、北東北を中心に、各年度延べ 450 校以上（平成 25(2013)年～平成 29(2017)年度実績）の高校訪問を実施した。そのほか、高校からの依頼による大学見学の受け入れ、高校内または大学内での進路ガイダンスや模擬講義などを積極的に受け入れ、これらの広報の機会を通してアドミッション・ポリシーを伝えている。【資料：「平成 30 年度入試部総括」等】

② アドミッション・ポリシーに沿った学生の受入れ方法の工夫

本学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、大学案内、ホームページ、オープンキャンパス、高校訪問、進学相談会・ガイダンス等で周知し、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。

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」の 2 つに系統化（表 2-1-1）し、入学選考方法の多様化を図っている。

「推薦系」は、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、付属校推薦入試、課外活動関係特別奨学生入試の 5 つに区分し、すべての「推薦系」入試で面接を実施し、アドミッション・ポリシーに沿った学生の確保に努めている。

「試験系」は、本学独自の試験による、一般試験入試、社会人・シニア入試、付属校特別奨学生入試、編入学試験と、大学入試センター試験利用に区分される。

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

このほか、平成 29(2017)年度入試から、勤労学生を主たる対象とした、長期履修制度を導入した。【資料：「平成 30 年度入試要項」等】

従来の AO 入試では、学修意欲が十分にあり、大学生活に堪えうる知識、適応力を持った入学生の獲得が難しいことから、平成 30(2018)年度入試から AO 入試を廃止した。

また、社会科学の理解に不可欠な知識・能力を、試験入試で問いたいという意図から、平成 30(2018)年度入試より、試験科目を一部変更した。具体的には、試験系の 2 月実施の試験において、国語、英語、数学 I、簿記から 2 科目を選択とした（従来は、国語、英語、簿記、日本史、政治経済より 2 科目選択）。

平成 30(2018)年度入試より、「活動報告書」および「入学志望動機書」の提出を、原

則すべての入試区分の受験生に対して導入した。前者は、高等学校等での検定などの取得状況、課外活動やボランティア活動での実績、努力を任意に書いてもらうものであり、後者は、志望動機を受験生に意識してもらうものである。これにより、アドミッション・ポリシーを理解し、本学への入学意識の高い受験生が入学することが期待される。

平成 30(2018)年度入試より、11月の推薦系入試で、同日に特別奨学生選抜の学科試験を実施する方式を採用した。この特別奨学生選抜の試験は、指定校推薦、一般推薦、専門学科・総合学科推薦、付属校推薦などの区分の受験生で、希望する者は全員受験することができるものであり、これにより、向上心の高い受験生の獲得につながるものと考えられる。

平成 26(2014)年度のオープンキャンパスからは、全体説明(大学紹介、入試要項の説明、模擬授業等)後、参加者全員を小グループに分割(参加者 5~6人を1グループ)して、在学生在が参加者の各グループに1人ずつついて、施設見学や情報提供にあたるスタイルを取り入れ、平成 27(2015)年度からは、在学生在が大学紹介も行うなど、在生主体の、本学の素顔がわかる、オープンキャンパスに近づいてきている。

平成 29(2017)年度のオープンキャンパスの広報チラシ(下)



オープンキャンパス時の様子(左)

平成 24(2012)年度からは、オープンキャンパスの時間内で、同伴した保護者に対する説明会や少人数での相談の時間を確保し、本学のアドミッション・ポリシー、入学生の受け入れ体制、学生生活の実際（学年暦、履修、宿舎での生活）などの情報提供をしており、本学に対する保護者の理解を深めることに貢献している。参加者やその保護者等から希望があれば、教職員が各種相談に応じるなど、アットホームで、きめ細かな、本学の啓発・広報活動となっている。

このほか、キャンパス見学、高校内での進路ガイダンスや模擬講義等積極的な受け入れを進めることで、本学教職員と高校生とが直接に接触できる機会を増やし、本学のアドミッション・ポリシーを浸透させ、本学を一層知ってもらうための努力を進めている。

【資料：「平成 30 年度入試部総括」等】

また、平成 26(2014)年度、大学のホームページをリニューアルし、高校生からより親しみやすいものとした。

以上のように、受験生、保護者、高校教員に対して、さまざまな機会を通して、各コースのアドミッション・ポリシーの理解を深め、本学の魅力を知ってもらうための工夫を行ってきている。

結果として、オープンキャンパスやキャンパス見学、模擬講義等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、そうした機会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ことの証左と言える。また志願者の属性に合った多様な入試制度を導入してきたことにより、本学が求める学生像に近い学生が入学してきていることは一定の成果である。

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、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。

また、「入学志望動機書」「活動報告書」「調査書」に基づいた面接により、受験生の適性、能力を多面的に見極め、評価する体制を整えている。

更に、入学予定者については、入学前学修（課題提示による小論文の作成に加えて、新聞のスクラップブックの作成も実施）を課すことにより、入学決定後にも学修意欲が維持されるよう工夫している。

③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

上述のように、平成 22(2010)年度入試において、英語国際ビジネス学科の募集停止を行い、その 50 名分の定員を削減して定員を 150 名とした。同年度の入試広報では、商学科における新教育課程の PR を中心に展開したが、入学者の実数ベースで 90 名にとどかず、たいへん厳しい結果となった。

その後の平成 23(2011)・24(2012)年度入試では回復傾向を見せたが、25(2013)年度入試で大きく落ち込み、26(2014)年度入試でも入学者の減少に歯止めがかかっていない。

これに応じて、平成 25(2013)年度には募集定員を 30 名削減して 120 名とし、平成 27(2015)年度入試からは、募集定員を 20 名削減して 100 名とした。

平成 31(2019)年度入試までの「入学定員に対する入学者数比率の推移」を、表 2-1-2 に示した。平成 27(2015)年度には底を打ち、回復の基調に乗って、平成 30(2018)年度に

は 100 名を超える入学者を迎えることができた。

しかしながら、直近 4 か年の平均入学定員充足率は 0.83 で、400 名の入学定員からすれば、依然として厳しい状況にあるといわざるをえない。

地方の小規模私大である本学にとっては、入学定員の確保が最重要課題である。表 2-1-4 によれば、本学の入学者の地域別の比率は、付属校（有斗・柏稜）、函館市内、道南、東北地方の高校を合わせると、平成 27(2015)年度～平成 30(2018)年度の平均で 86%（平成 27(2015)年度＝78%、平成 28(2016)年度＝87%、平成 29(2017)年度＝86%、平成 30(2018)年度＝91%）を占めており、地元とその周辺並びに東北地方に存在感を示すことが、学生募集上最も重要であることが一段と明確となってきた。

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

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

受験会場については、受験生が多い地域への重点化（本学、青森、盛岡）をはかるとともに、平成 30(2018)年度入試より、推薦系試験の会場を本学のみとした（札幌、東京会場の廃止）。

こうした受験生の志向や利便を的確につかみ、ミスマッチを減らすことで、入学者増加と退学者の減少につなげる努力を、今後とも強化してゆく。

より多くの受験生に門戸を開くため、平成 20(2008)年度入試から大学入試センター試験を活用した「センター試験利用入試」を導入した。入学者は年度によって変動はあるものの（平成 26(2014)年度＝4 名、平成 27(2015)年度＝5 名、平成 28(2016)年度＝7 名、平成 29(2017)年度＝4 名、平成 30(2018)年度＝17 名）、学力上位の入学者の増加に寄与するものであり、特別奨学生の特典を含めて、学力上位校に向けて、広報を強化しているところである。また、編入学生や社会人等入学生の確保についても、積極的に広報活動している。

入学後の学生の指導体制としては、ゼミなどの担当教員による指導のほか、平成 27(2015)年度後期から、全教員が少人数の学生を指導する「担任制」を導入してきた。

平成 30(2018)年度からは、適切な学修指導が出来る「商学実習Ⅰ・Ⅱ」「専門ゼミナールⅠ・Ⅱ」などの担当教員が、この「担任制」を引き継ぐこととした。

本学は、入学定員を 150 名から 120 名、そして 100 名と減らしてきた。平成 25(2013)年度以降では、専任教員 1 人が担う学生数は 13 名以下となっており、少人数教育による学生への教育サービスの質は、十分に維持されていると言える（表 2-1-3、基準 2-8 等参照）。

次に、在籍者数等の推移を表 2-1-3 に示した。留年者数は、平成 26(2014)年度からの

直近4か年では、横ばい傾向にある。退学・除籍者数については、平成27(2015)年度に6名と大幅に減じたが、その後、平成28(2016)年度・平成29(2017)年度には11名程度で推移している。退学・除籍事由の多くが学費支弁者の経済状況の悪化、それにとまなう進路変更に起因する。

それ以外の事由での中途退学者の減少のために、前述の「商学実習Ⅰ・Ⅱ」や「専門ゼミナールⅠ・Ⅱ」の担当教員が担任となり、常駐の臨床心理士や看護師、職員などと緊密に連携を取り合い、指導と助言を徹底しているところである。

表 2-1-1 平成30年度入試体系

	種 類	入試区分 (日程等)	出願資格	主たる選考要素	付加的選考要素、備考
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、調査書、面接 ”	特別奨学生希望者は選抜試験(4科目から2科目選択)
		指定校	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。		
		一般			
	専門学科・総合学科				
特別奨学生入試	課外 (A・B日程)	本学の監督、顧問および出身学校長、顧問から推薦された者、1浪まで。原則、評定平均値2.8以上。	本学の監督・顧問の推薦尊重、調査書、面接		
試 験 系		一般試験 (含 特奨選考)	大学入学資格を有する者(含:見込者)	学科試験(4科目から2科目選択)	特典希望者は面接
		一般試験	大学入学資格を有する者(含:見込者)	小論文、面接	
		センター試験利用 (A・B日程。含 特奨選考)	大学入学資格を有する者(含:見込者)	大学入試センター試験	
		社会人・シニア	本学入学年度4月1日現在、22才以上で大学入学資格を有する者(含:見込者)	志望理由書、面接	
	特別奨学生	学業/付属校	付属高等学校から推薦された者、1浪まで。評定平均値4.3以上。	高校長の推薦尊重、小論文、面接	
	編入学	(A・B日程)	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	

表 2-1-2 入学定員に対する入学者数比率の推移(過去4ヵ年)

学部等名	項 目	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平均入学定員充足率
商学部 (合計)	入学定員充足率	0.62	0.76	0.88	1.07	0.83
	入学者数	62	76	88	107	
	入学定員	100	100	100	100	

表 2-1-3 在籍者数、留年者数、退学・除籍者数の推移（過去 4 ヶ年）

学部等名	区 分	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
商学部	在籍者数	368	335	316	302
	留年者数	10	9	6	8
	退学・除籍者数	21	6	12	11

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

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

表 2-1-4 地域別入学者数の推移（過去 4 ヶ年）

NO.	対象高等学校	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
		入学者数（百分比）	入学者数（百分比）	入学者数（百分比）	入学者数（百分比）
1	附属校（有斗・柏稜）	16 (25.8%)	23 (30.3%)	21 (23.9%)	25 (23.3%)
2	函館市内の高校	12 (19.4%)	16 (21.1%)	28 (31.8%)	32 (29.9%)
3	道南の高校	4 (6.5%)	6 (7.9%)	4 (4.5%)	9 (8.4%)
4	道内の高校（道南および上記を除く）	5 (8.1%)	0 (0.0%)	5 (5.7%)	2 (1.9%)
5	東北地方の高校	16 (25.8%)	21 (27.6%)	23 (26.1%)	31 (29.0%)
6	関東地方以南の高校	9 (14.5%)	10 (13.1%)	7 (8.1%)	8 (7.5%)
	入学者総計	62(100%)	76 (100%)	88 (100%)	107 (100%)

（3）2-1 の改善・向上方策（将来計画）

アクティブラーニング、PBL の手法による「商学実習Ⅰ・Ⅱ」や「専門ゼミナール」での研究・教育の成果、あるいは本学の地域貢献活動は、新聞をはじめ、数多くのマスコミで取り上げられ、浸透しつつある。

授業以外でも、アジアマーケティング研修会やビジネス企画研究室同好会などによる海外の連携校との研究・教育連携の実績、国内の旅行プランやまちづくりのコンテストでの表彰なども、毎年のように続いている。こうした教育・研究の成果をテコに、函館から周辺へ、全国へと存在感を高めてゆく努力を進める。

平成 28(2016)年 3 月 26 日の北海道新幹線開業を受け、平成 28(2016)年度入試広報からは、東北地区での広報も新幹線開業を意識した高校訪問のコースの策定などに力を入れており、北関東や首都圏も視野に入れながら今後の広報につなげたい。

広報用の映像コンテンツの蓄積も少しずつ増えてきており、タブレットや動画配信サイトを通じて、在学生の活動を出身高校に訪問時に伝えるなど、広報の幅が広がりつつある。大学紹介等の DVD の作成などを含め、こうした映像を使った、タイムリーかつ訴求効果の高い広報で、改善をめざしたい。また、「入試課ブログ」以外に、SNS を利用した広報についても、検討してゆくことにしたい。

平成 27(2015)年度から、入試広報担当者による学内教職員向けの広報内容に関する説明会・意見交換会を実施し、同年度からは、学長、入試部長、入試委員長、入試事務部長、入試課員による AO 会議を立ち上げ、入試広報、入試選考にかかわる知識・技能の

向上、総合的な入試政策の企画・立案など、入試業務の高度化を推進している。

平成 28(2016)年度からは、学長の主唱で、教職員全員によるAO研修会を発足させ、同年度にAO研修会を5回実施した。このように、商学系学問分野に関する知識を共有化し、AO業務、広報内容の充実を図ることで、入学生の増加につなげたい。

在学生主体によるオープンキャンパスの運営も少しずつ定着し、オープンキャンパスに対する参加受験生の満足度もかなり高くなってきている。出前講義や進路ガイダンスの受託件数も、ここ数年増加傾向を示しており、本学のこと、本学の在学生・教職員のことを、受験生（およびその保護者、高等学校の教員）に直接知ってもらう機会を作ることで、入学生の増加につなげたい。【資料：「平成 30 年度入試部総括」等】

平成 30(2018)年度入試からはじめた、「入学志望動機書」と「活動報告書」によって、より公平で、多角的・多面的な選考が可能な入試制度に近づけ、入試の信頼性を高める。

さまざまな機会をとらえて、受験生や高等学校などのニーズを迅速に把握し、それを学内に持ち帰って周知するとともに、そのニーズに合ったコンテンツを学内で見出し、次の広報につなげる。そうした、すばやく的確な対応によって、受験生やその保護者、高等学校の教員をつかんでいきたい。

いずれにしても、研究に裏づけされた質の高い教員が、教育・研究の成果を積み上げ、地域からあつい信頼を得て、それを周辺に波及させていくこと、それによって、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、入学定員及び収容定員の充足のために、一層の創意工夫に努めてゆくものである。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

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

(1) 2-2の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

① 教育目的を踏まえたカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーの明確化

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

上記の目的実現のために定めるカリキュラムポリシーについて、平成 28 (2016)年に改定を行い、「教育課程の編成」、「教育の内容と方法」、「学修成果の評価」の三つの観点から方針を定めて（基準 1-3 で詳述）、ホームページ等に公表している。

また、ディプロマポリシーについても、上記の教育目的をふまえて、平成 27(2015)

年8月に改定し、学位授与に必要な資質と能力を、「知識」、「技能」、「態度」という三つの評価項目について具体化して示した。すなわち、「知識」については、「教養・倫理観」と「専門知識」を、「技能」については、「コミュニケーション」と「ビジネススキル」を、「態度」については、「批判的思考」と「他者尊重」を求める評価基準として具体化して規定し（基準1-3で詳述）、ホームページ等に公表している。

以上のように、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーともに明確化されており、その内容は教育目的と有機的に関連づけられている。

② カリキュラムポリシーに沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫

前述のカリキュラムポリシーを踏まえて、平成28(2016)年度にカリキュラムの大きな改編を行った（同年度入学の1年生から適用）。その内容を、教育課程の体系的編成という観点から見ると、以下のとおりである。

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

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

表 2-2-1 履修登録単位の上限及び下限の一覧表

	履修登録上限 単位	履修登録下限単位	
		企業経営コー ス・市場創造コー ス	英語国際コース
1年次	40	32	34
2年次	40	32	34
3年次	40	32	34
4年次	40	12	12

2) 商学の専門科目については、1年次に商学5分野（法学、経済学、会計学、マーケティング・流通、経営学）の基礎を学べるよう科目を配置し、2年次においては、商学5分野のナンバリング上位の基礎科目（「経営管理論」、「会計学総論Ⅰ・Ⅱ」、「民法Ⅰ・Ⅱ」、「経済学Ⅱ」、「マーケティング戦略論」等。コース別に必修）を配置するとともに、後期には、発展科目（「経営組織論」、「経営戦略論」、「企業分析論Ⅰ・Ⅱ」、「流通論」、「消費者行動論」等。コース別に必修）も配置して、基礎から上級への体系的学修を可能にしている。そして、3年次には、各学生の関心に応じて、より進んだ理論および実践に関する科目を選択できるように配置している。

3) また、教養教育の授業科目については、一般教養科目（「倫理学Ⅰ・Ⅱ」、「日本文

学Ⅰ・Ⅱ」、「社会学」、「自然科学概論」、「地球環境」等)を1～2年次を中心に配当し、人文・社会・自然の領域からバランスよく学修して知性と人間性を涵養するとともに、多様な価値観を醸成し、現代社会の課題に向き合う心構えを持つことを目指している。

また、基礎技能科目である外国語の「英語リーディングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ」、「情報処理基礎演習Ⅰ・Ⅱ」、そして、総合科目である「体育」、「キャリア・プランニング」、そして、平成29(2017)年度に新たに設置した「スピーチ・アンド・プレゼンテーション」を必修とすることで、情報機器やコミュニケーション、プレゼンテーションのスキル修得や心身の健康維持・増進の知識・能力の修得、さらに、働くこと・職業についての意識の醸成をはかり、バランスのとれた円満な人格形成が可能となるようにしている。

なお、平成30(2018)年度からは、上記の外国語の授業において、履修学生の学力をふまえた適切な授業設計となるよう、後述する入学時の到達度テストの結果を活用してクラス分けを行うこととした。

また、上記の「体育」は、従来、基礎教養科目として設置していた体育実技と体育講義について、内容と単位数等について見なおしを行って設置したものである。

4) さらに、社会科学の精神に基づく問題発見・解決能力の涵養のために、1年次に、「教養ゼミナール」、「社会調査」、「商学実習Ⅰ」を必修としている。「教養ゼミナール」では文献により学修をすすめる方法を、「社会調査」ではデータ収集と分析の方法を、「商学実習Ⅰ」では、地域課題について調査・研究する活動を通して、フィールドワークとグループワークの方法を養うことを目的としている。また、これらの科目で数多くの課題をこなすことにより、やり抜く力の涵養も目指している。また、1年次の「商学実習Ⅰ」に続き、2年次には「商学実習Ⅱ」を必修科目として設置している。

なお、基礎教養科目の教養ゼミについては、平成30(2018)年度のシラバスを見直し、初年次教育としての一定の学修内容・水準が保持されるように、その最低基準を定めた。

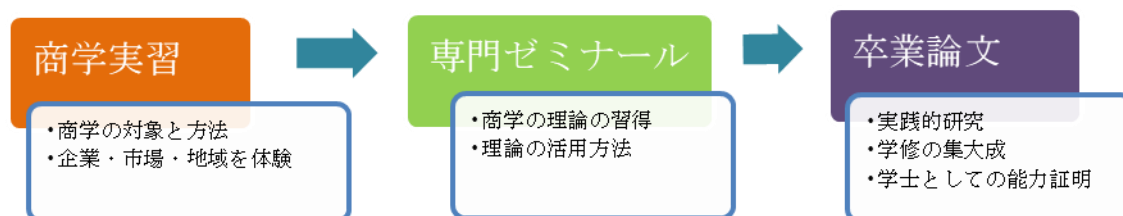
また、「商学実習Ⅰ」については、平成29(2017)年度に、これまでの授業内容がアンケート調査と統計的手法に分析手法が偏っていた点を、様々な分析アプローチがあることをふまえて、教員の裁量に委ねるものに改めた。

以上の2年までの学修をふまえ、3・4年次には、「専門ゼミナールⅠ・Ⅱ」に所属し、理論面の理解を深めつつ、自ら課題を設定しての研究活動を行うこととしている。4年次の「専門ゼミナールⅡ」の単位認定には、この研究活動の成果を卒業論文としてまとめ、提出することを必須としている。

卒業論文は、学士(商学)としての学修の具体的成果物であり、その指導を重視しており、平成29(2017)年度に3年次「専門ゼミナールⅠ」に所属した学生から、4年次の7月に卒論中間報告会を実施することとした。その目的は、問題意識ならびに研究の意義を明確にし、研究方法を考えさせることであり、実施要領では、「報告の項目」に対応した「評価の観点」を示し、それに基づいて複数名の教員がアドバイス

を行うこととした【資料 2-2-1 平成 30 年度ゼミⅡ・英語特別演習Ⅱの卒論中間報告会の実施について】(平成 30 年 5 月 15 日教授会資料)。

なお、卒業論文の様式については、平成 30(2018)年度から、文字数の変更と文字カウント方法の統一などの見直しを行った【資料 2-2-2 函館大学卒業論文の書式について(教務委員会)】。



5) 平成 28 (2016) 年度から、新規の科目として、「共通課題Ⅰ」、「共通課題Ⅱ」、「共通課題Ⅲ」をカリキュラムに加えた。これらは、1 年から 3 年の各学年の全員の必修科目で、いずれの科目においても、学生には、課題、もしくは、試験での合格が求められる、卒業にとっての必須の要件となる。したがって、アセスメントテストとしての意味を持っている。なお、単位数は、学生に直接求められる学修時間数を基づいて小数点以下を切り下げて 0 単位としている。

平成 28 (2016) 年度には、1 年生が履修する「共通課題Ⅰ」が実施された。これは、1 年生が大学負担で購読する新聞の記事スクラップ作成を前提に、記事内容を要約し、考察を加えるレポートを前・後期それぞれで作成するものである。上述したアセスメントテストとしての趣旨から、不合格者には、合格に至るまで、繰り返し、教員から指導が行われ、レポート課題が課される。

さらに、平成 29(2017)年度には、2 年生が履修する「共通課題Ⅱ」を実施した。これは、商学 5 分野—法律・経済・会計・流通・経営—の基礎知識に関する各分野 50 題ずつ合計 250 題の問題を公開して、その中から各分野 10 題計 50 題の出題で試験を行うものである (60%以上の正答率で合格)。

なお、平成 29(2017)年度の実施では、問題の難易度を考慮して、一部の問題を出題範囲から外す措置をとり、その後、当該問題については、次年度に新たな問題に差し替えることで難易度の平準化を図ることとした。

平成 30(2018)年度に実施が予定されている「共通課題Ⅲ」は、古典・良書を読んで人間性の向上を図るとともに、「どんな本を読んできたか」という就職活動での質問に答えられるようにすることを目的としたものである。その実施に向けて、平成 30(2018)年度 4 月には、教職員の推薦する「函館大学の 50 冊」のリストが公開された。学生はこの中から 1 冊を読んでレポートを作成し、学長による面談に臨むことになっている。

6) 以上のような、教育課程の体系的編成に有機的に結びつくものとして、平成 27(2015)年度にコモンルーブリック及び専門基礎教育ルーブリックを策定し、平成 29(2017)年度は、いくつかの個別科目のルーブリックを作成した。

コモンルーブリックは、ディプロマポリシーをふまえて、「教養・倫理観・責任」、「専門知識」、「高度コミュニケーション」、「ビジネススキル」、「批判的思考」、「他者尊重」という6つの評価基準について、本学学生に求められる到達度を、レベル0からレベル3の4段階で示したものである。このコモンルーブリックを『シラバス』に掲示して、学生の自己評価への活用を可能としている。

また、専門基礎教育ルーブリックは、法学、経済学、会計学、経営学、マーケティング・流通という商学5分野について、1～2年次に配当される授業の学修内容を中心に本学学生に求められる到達目標を、「知識」「技能」「態度」という三つの観点から、レベル1～レベル3の3段階で示している。平成29(2017)年度に実施した前述の「共通課題Ⅱ」はこの専門基礎教育ルーブリックに基づくアセスメントテストである。

平成29(2017)年度に作成された個別科目のルーブリックは、3～4年次配当の発展科目についてルーブリックを作成して学生に示すという方針の下で、商学5分野各1科目ずつが作成対象とされ、教育改善会議によってルーブリックの検討がなされた。

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

当該教育としては、まず、入学時の「SPI適性検査」(言語・非言語に関するテスト)に基づいて平成27(2015)年度から実施した、成績下位の学生への学修相談員(非常勤講師)による週1コマの個別指導教育がある。そこでは、個別の面談を通じて学生の本音を聞き出し、その上で、漢字検定のテキストや新聞コラム欄の読解など、学生ができることから着実に勉強に取り組むよう指導し、学修に向けた姿勢の改善を図っている。

その上で平成30(2018)年度には、本学の授業との関連で必要な学習内容に限定して、高校までの学習内容を補うために、「国語基礎演習」、「数学基礎演習」、「英語基礎演習Ⅰ(語彙)」、「英語基礎演習Ⅱ(文法)」の4講座を設置して、リメディアル教育を拡充した。受講する学生は、4月に行われる英国数の到達度テストの結果で決定され、学生は、授業外の時間にスタディサプリ(リクルート制作)などを使った学修に取り組んだうえで、授業に臨むことになる。

8) また、前述したような教育課程の体系的編成に関わって、学生の資格取得に向けた自主学修を支援する制度として、平成29(2017)年度には、2年生全員を対象にした、大学の費用負担によるTOEIC IP受験制度を設けた。これは、授業科目としては英語リーディングⅣの補講として実施したもので、未受験学生は単位認定が不可となる。ただし、未受験学生の翌年度のリーディングⅣの履修に関わって管理が煩雑になる(リーディングⅣの成績とTOEIC受験・未受験の二重の管理)ため、平成30(2018)年度は、授業科目と切り離して実施することとした。

なお、大学の費用負担による、学生の資格取得を支援する受験制度として、平成29(2017)年度には、簿記原理を履修する1年生を対象とする日商簿記3級の受験制度

が検討され、平成 30(2018)年度に実施されることとなっている。

次に、教授方法の工夫については、以下のような取組を行っている。

1) 平成 27 (2015) 年度に 8 人の専任教員の授業について実施した「相互公開授業」は、平成 28(2016)年度は、9 人の教員について実施し、教員の年間の参観回数を 2 回から 3 回に増やして行った。さらに、平成 29(2017)年度は、これまで実施した講義科目に加えて、本学がアクティブラーニングの主要科目と位置付ける演習科目の「商学実習 I・II」について実施した。また、商学実習 I については、教授方法の工夫に向けて、「相互公開授業」で得られた知見をふまえて F D 委員会が「商学実習 I 運営上の留意点」をまとめた。

2) 授業評価アンケートは、学生による授業評価を毎年 2 回実施し、結果を各教員にフィードバックするとともに、授業を担当する全専任教員が、「授業改善コメント」を作成し、学務課がこれをファイリングして学生の閲覧を可能にする制度である。この取組については、平成 28(2016)年度に、評価表の項目・内容の見直し、集計方法の改善(各設問の全学平均の算出による相対的評価の確認等) 学生へのフィードバック方法の改善(学生 WE B システムへの改善コメントと当該授業アンケート結果のアップ)、結果の冊子形式での教員への配布、アンケート実施規程の整備など見直しが行われ、平成 29(2017)年度も、この見直した内容によってスムーズに実施された。

3) 商学実習担当者会議において、「商学実習 I・II」のテーマ選定や進め方について、アイデアを出し合いながら情報の共有化を進めている。また、学内のグループウェアに商学実習担当者掲示板を設置し、見学先企業や授業内容等の情報を共有している。平成 29(2017)年度には、商学実習 II のプレゼン大会の評価基準に関する議論が掲示板を活用して行われ、プレゼンにおける課題設定や問題意識・研究の意義の明確さ、先行研究・研究方法の学習、学外での発表の有無といった評価の観点を組み入れるものに見直された。

(3) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)

平成 27 (2015) 年度から 28 (2016) 年度にかけて、本学のディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーは教育目的との有機的関連を一層明確にするものに改定された。また、このカリキュラムポリシーをふまえて、平成 28 (2016) 年度に行なわれたカリキュラムの改編(同年度 1 年生から適用)によって、教育課程はより体系的に編成されたと言える。

ただし、新カリキュラムの完成年度は平成 31(2019)年度であり、当該年度までの各年に教育課程を滞りなく具体化していくことが、改善・向上方策のベースに置かれる必要がある。平成 30(2018)年度には「共通課題Ⅲ」と卒論中間報告会が予定されている。また、大学の費用負担による日商簿記検定 3 級受験制度の実施も決まっている。

また、教授方法の工夫については、平成 27(2015)・28(2016)年度に専任教員の主要科目を対象に実施され、平成 29(2017)年度には商学実習（Ⅰ・Ⅱ）に絞って実施された「相互授業公開」について、これを引き続き実施するとともに、情報の共有化や優れた改善事例の紹介など一層の活用をはかることが重要である。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

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

(1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等の活用による学習支援と授業支援の充実

1) 履修指導体制

学年初めにおける履修科目の選択については、職員からの説明後、具体的相談を希望する学生に対応する体制をとっており、特に、3・4年次については、ゼミ担当教員が研究室で待機する時間帯を設けている。これにより、体系的かつ計画的な履修に向けての助言指導を行う。

履修登録は、学生自らが学内ウェブの履修登録サイトにアクセスして行う方式を採っており（2003年度より）、そのための学務システムが最新バージョンに更新され、平成 28(2016)年度から本格運用となった。登録作業に際しては作業手順等を職員が案内し、教員が指導・チェックを行うという形での協働体制をとっている。

以上の履修指導体制は、職員と教員の協働によってほぼ円滑に運営されている。

2) 授業出席状況の日常的把握と担任制の変更

就学上何らかの問題があり指導を要すると思われる学生については、従来からもそのチェックおよび指導の体制を整えて教員と職員が共働して指導に当たってきているが、平成 29(2017)年度からは、新しい学務システムの全学生の全授業への出欠情報を管理・集計できる機能を活用し、これに基づく指導体制を構築している。

まず、授業出席に対する指導体制として、平成 27（2015）年度から、1・2年次について、1限目の必修科目の授業開始 10分前を学生の集合時間として出席を確認し、職員が欠席者に電話で連絡するという取組みを開始しており、この取組みは引き続き実施している。

そして、これらの欠席情報は、これまでは、2限目以降の必修科目である商学実習、体育実技などの欠席情報、さらに、3・4年次の欠席情報などとともに、グループウェア（掲示板）への書き込みを通じて共有し、学生指導に活用したが、平成 29(2017)年からは、前述の学務システムの出欠管理・集計機能の活用に伴い、特に欠席が続く学生や学生の欠席に関する理由等の情報共有のために活用している。

また、平成 29(2017)年度からは、上述の学務システムの出欠管理・集計機能を活用して教授会開催の前週までの出席状況を集計し、その結果を教授会に報告し、クラス担任とゼミ担任による指導に活かす体制に移行した。

ただし、1・2年のクラス担任については、従来、担任対象の学生への授業を担当していない教員をクラス担任とし、授業とは別のクラスアワーに学生が出席する体制をとっていたが、平成 30(2018)年度からは商学実習担当教員が担任を兼ねることとした。また、それと同時に、次のように、商学実習担当教員・ゼミ担当教員を中心に全教職員が連携して学生指導を行う体制をとることとした。

すなわち、授業の出席状況や授業態度等に問題のある学生についての情報は、授業担当教員や学生から情報を得た職員によって、学務システムの出欠管理機能及びグループウェア（掲示板）への登録・書き込みによって、学務課に報告される。そして、担任の教員は、学務課からのデータをふまえて、必要に応じて学務課とも協力して問題のある学生に対して指導を行う。しかし、指導によっても改善が見られない場合は、学長による面談、あるいは、学長が適任者と判断した教職員による指導を行うのである。また、身体的問題や精神的問題、その他学修面以外の問題がある場合は、状況に応じて後述する「チーム支援会議」の専門家による対応を依頼する。

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

3) 授業支援及び学修支援の充実

本学には大学院がなく、また社会科学系であり、理系の大学が行っているようなTAの組織的体制は整備しにくい。しかし、専門ゼミナール・商学実習等の授業では、高学年が低学年の指導を行うような授業支援が行われている。また、次のような内容で、職員を活用した授業支援の取り組みを行っている。

すなわち、既に、平成 26（2014）年度より、「情報処理基礎演習」の授業で職員が1名アシスタントとして授業を支援してきたが、その上で、平成 29(2017)年度に新設された「スピーチ・アンド・プレゼンテーション」でも同様の職員による授業支援が行われている。

また、平成 26（2014）年2月から業務委託契約を結んだ地域連携コーディネーター（本学卒業生。平成 29(2017)年度に正規職員として採用）が、「商学実習Ⅰ・Ⅱ」への学修支援を行う他に、見学先や実習先を含む地域の組織に関する情報の収集とその選定、および具体的折衝、見学当日の引率補助等を行っている。

また、この他に、地域連携コーディネーターの活動として、平成 28(2016)年度から学長裁量経費を活用したアジア・マーケティング研修活動での学修支援（選抜学生の海外派遣とそれに伴う学生引率を含む）、課外活動としての学生の地域ビジネス研究活動への学修支援が行われている。

また、これらに加え、平成 28 年度に実施された教育助手（1 名）による簿記検定のための講習も引き続き実施されている。

4) 授業外学修時間の把握のための教職協働

授業外学修の現状については I R 委員会による調査が行われ、それをふまえて、授業外学修の促進・支援のための方策が検討されてきた。

その上で、平成 30(2018)年度からは、毎日の授業外学修時間を入力し、月ごとの記入率と月合計時間及び 1 日平均学修時間を把握できる「S L シート」を活用することとした。この取り組みでは、シートでの把握結果をふまえた指導をクラス担当教員が行うとともに、学務課がデータの集計結果をまとめ、必要がある場合は学長が学生と面談するという形で教職協働が行われる。

5) オフィスアワーの実施

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

6) 新聞記事スクラップブック作成に関わる支援

平成 28(2016)年度からの「共通課題 I」の実施に伴って、商学 5 分野の専門基礎科目（法学、経営学総論、経済学 I、簿記原理、マーケティング総論）では、担当教員の指導の下で、学生が新聞記事スクラップブックを作成し、その作成状況を、担当教員がチェックすることになった。この一連の教育活動は、スクラップブックの配布と回収・整理などに職員の協力を得ての教職協働活動として平成 29(2017)年度も行われている。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

平成 30(2018)年度には、商学実習担当教員・ゼミ担当教員を中心に全教職員が連携して学生指導（出席、授業態度等）を行う体制が始まる。

また、平成 30(2018)年度には、この他にも、「S L シート」による授業外学修時間の把握・指導、また、「函館大学の 50 冊」によるレポート作成と学長面談を行う「共通課題 III」、そして、複数の教員が、学生に助言・アドバイスを行う卒論中間報告会が開始される。

これらのそれぞれにおいて必要となる多様な教職協働を有効に機能させて、新しい取り組み・体制を確実に進めていくことが重要である。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4 の視点》

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

(1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

科目の単位認定については試験等により評価することとなっているが、科目ごとにシラバスにその評価基準を示している。成績の評価は、平成 28(2016)年度より、S・A・B・C・D の 5 段階評価とし、D を不合格としている。それぞれの評価は、S が 100～90 点、A が 89～80 点、B が 79～70 点、C が 69～60 点、D が 59 点以下とされている。

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

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

また、S を 4 点、A を 3 点、B を 2 点、C を 1 点、D を 0 点として GPA を計算することとし、これを年 2 回本人と保護者に通知している。現在、GPA は、卒業・進級の基準としてはいないが、奨学金の選考、商学実習のクラス選抜等に活用している。

卒業については、ディプロマポリシーを前述（基準 1-3）のように定めている。ディプロマポリシーが学位授与の要件とする「学則に定める科目の単位」は 124 単位であり、学則第 10 条にその内訳を以下のように定めている。

(1) 基礎教養科目

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

(2) 専門科目

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

卒業の要件は学則第 19 条に、上記の科目に加え「共通課題 I」「共通課題 II」「共通課題 III」に合格することとされている。この共通課題は、1 年次に新聞記事を基にしたレポート、2 年次に商学に関する基礎知識を問う試験、3 年次に読書を基にしたレポートを課し、その達成を全教職員が指導して到達させるものである。これによりディプロマポリシーに定める知識・技能・態度の到達状況を総合的に判断することができるようになっている。

また、平成 28(2016)年より、コモンルーブリックおよび法学、経済学、経営学、マーケティング（流通）、会計学の商学 5 分野についてのルーブリックを作成し、コアとなる学修の到達目標を明示している。コモンルーブリックでは、「知識」として教養・倫理観と専門知識について、「技能」として高度コミュニケーションとビジネススキルについて、

「態度」として批判的思考と他者尊重について4段階の到達レベルを示し、ディプロマポリシーを具体的な学修目標に結びつけることができるよう配慮されている。

成績評価にあたって参照された資料をすべて科目ごとに保存し、不服申し立て等があった場合に具体的な資料を基に対応できるようにしている。また、試験・レポートに対するフィードバックについてシラバスに明記した上で、すべての科目で実施することとしている。

学修に専念できるようにするため、学生の履修上限単位を40単位とし、学生に自学自修に時間をとるよう求めている。

さらに、4年次に学生が作成する卒業論文は、学修を総合的に評価する最終的な成果物として必修としているが、平成30(2018)年より中間発表を全学生に課すことによりその内容の向上を図っている。卒業論文については、学生の専門ゼミナール選択時の資料に合格条件を示している。【資料2-4-1(専門ゼミナール選択資料)】

(3) 2-4の改善・向上方策(将来計画)

現在、ルーブリックは科目分野および基幹科目について作成しているが、これを多くの科目に広げていくべく取組みをおこなっている。さらに、学修行動調査によると学習時間が充分とはいえないので、単位の規程に定める時間数を確保していくための方策も検討することとしている。

2-5 キャリア・ガイダンス

《2-5の視点》

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

(1) 2-5の自己判定

基準項目2-5を満たしている。

(2) 2-5の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

①教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

学生の就職・進学を支援するため「キャリア開発課」を設けている。「キャリア開発課」では事業計画の企画・立案を行うとともに、学生のキャリア形成・就職指導・就職斡旋など就職に関する業務を行っている。就職業務全般を遂行している「キャリア開発課」は、1年次からのキャリアサポート及び就職指導・求人企業の開拓・就職斡旋・就職相談など学生の就職意識高揚・活動を全面的に支援している。

「キャリア開発課」では、学生のニーズに沿った多様な就職支援サービスを整え、ゼミナール担当教員と連携しながらキャリアサポートや就職活動を支援している。

本学の内定率・実就職率は次の通りである。

進路区分／年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
就職希望者(卒業者)	87(97)	91(98)	55(61)
就職内定者(公務含む)	83	89	54
自家営業従事者	2	2	0
就職内定率(実就職率)	97.7(89.5)	98.9(91.8)	98.2(88.5)

「キャリア開発課」内のレイアウトを工夫し、学生が進路・就職相談を気軽に受けることができるよう就職資料室の向かい側に各職員の机を配置し、その横に学生と対面し指導している。更に、学生が自由に利用できるパソコンを5台設置し、インターネットによる企業情報収集・エントリーなどに活用できるようにしている。「キャリア開発課」からの必要な情報や連絡などはメールを経由して学生の携帯電話に配信している。また、学生は求人案内や学内説明会・選考会など様々な就職情報を自宅からでもインターネットを利用することで、得られるようになっている。

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

キャリア開発課オープンカウンターとパソコン・資料コーナー



1) キャリア・プランニング (1年生必修科目)

社会人としての必要な基礎力（マナー・コミュニケーション力・チームワーク等）を1年次から意識して学生生活を送り、企業等で求める基礎能力を身につけることを目的とした「キャリア・プランニング」講座を年15回開講した。今年度も、「MY CAREER NOTE」テキストを導入し、大学生としての心構えや高校と大学の学びの違い、大学の学びがどう社会とつながっているのか振り返りワークに活用している。

また、協働の必要性について重点をおいた内容でグループワークを取り入れ、課題発見やチームで問題解決することの難しさを実感させ、大学での学びにつなげるきっかけとしているほか、社会人として基礎知識を学ぶため、函館市民部・労働基準監督署等の講話を開講し理解を深めている。

キャリア・プランニング<1年次対象>

回数	前期(水1)	タイトル
1	平成 29 年 4 月 12 日	キャリアプランニングの目的と意義
2	平成 29 年 4 月 19 日	メディアの活用と情報収集 I
3	平成 29 年 4 月 26 日	自己分析・自己理解 I
4	平成 29 年 5 月 10 日	コミュニケーションとビジネスマナー II
5	平成 29 年 5 月 17 日	コミュニケーションとビジネスマナー I
6	平成 29 年 5 月 24 日	メディアの活用と情報収集 II
7	平成 29 年 5 月 31 日	自己分析・自己理解 II
8	平成 29 年 6 月 7 日	自己分析・自己理解 III
9	平成 29 年 6 月 14 日	「学生」から「社会人」へ I
10	平成 29 年 6 月 21 日	「学生」から「社会人」へ II
11	平成 29 年 6 月 28 日	「学生」から「社会人」へ III
12	平成 29 年 7 月 5 日	学びと社会 I
13	平成 29 年 7 月 12 日	キャンパスライフ設計 I
14	平成 29 年 7 月 19 日	学びと社会 II
15	平成 29 年 7 月 26 日	キャンパスライフ設計 II

2) キャリア・ガイダンス

キャリア教育の一環として、2・3年生対象に社会人基礎力や基礎学力支援、就職活動をはじめに当たっての心構えと自己分析の必要性、職業選択や企業研究の仕方など就職活動に向けての準備ガイダンスを年 20 回実施した。

今年度も 3 月の情報開示解禁日前の 2 月に講座を開き、就職活動に向けての心構えができ、積極的な就職活動を始める学生が増えている。

キャリアガイダンス＜2.3年次対象＞

回数	対象学年	日程(火・4)	キャリア・ガイダンス
1	2・3	平成 29 年 4 月 17 日	就職活動を知る I
2	2・3	平成 29 年 4 月 24 日	自己分析・自己理解 I
3	全学	平成 29 年 5 月 15 日	公務員ガイダンス I
4	全学	平成 29 年 5 月 22 日	公務員ガイダンス II
5	2・3	平成 29 年 5 月 29 日	自己分析・自己理解 II
6	2・3	平成 29 年 6 月 5 日	インターンシップガイダンス
7	2・3	平成 29 年 6 月 12 日	自己分析・自己理解 III
8	全学	平成 29 年 6 月 26 日	社会について知る I
9	2・3	平成 29 年 7 月 3 日	社会人としてのビジネスマナー
10	2・3	平成 29 年 8 月 4 日(金)	インターンシップ出陣式
11	2・3	平成 29 年 9 月 25 日	就職活動を知る II
12	3	平成 29 年 10 月 2 日	社会について知る II
13	3	平成 29 年 10 月 17 日(火)	就職活動実践編 I
14	3	平成 29 年 10 月 23 日	就職活動実践編 II
15	3	平成 29 年 10 月 30 日	社会について知る III
16	3	平成 29 年 11 月 25 日(土)	就職活動実践編 III
17	2・3	平成 29 年 12 月 4 日	社会について知る IV
18	全学	平成 29 年 12 月 9 日(土)	社会について知る V
19	3	平成 29 年 12 月 11 日	WEB テスト(SPI 対策)
20	全学	平成 30 年 2 月 15 日(木)	就活フォローアップセミナー

3) WEB (SPI) 試験対策

企業の採用情報はもちろん、Web エントリーや Web テストなどインターネットでの採用活動が進んでいる。学生の Web 活用力を高めるため、就職情報社のツールを活用し、Web 試験の基本と操作方法についての事前説明とテスト受験、テスト結果（成績）の見方などを含め、今年度は年 6 回を実施した。継続的に受験・学習をしている学生は、テスト結果にわずかな上昇傾向がみられている。

4) 自治体との連携事業

(1) ハローワークとの連携支援

ジョブサポーターによる面談を、学内で週一回、4年生を主対象として地元志向学生への情報提供と個別面談を行っている。

また、本学卒業生に対して求人情報の提供や窓口相談など継続的に支援を行い、情報共有をしている。

(2)北海道中小企業家同友会との連携事業

中小企業家同友会函館支部と連携して、会員企業から若手社員及び本学卒業生を講師とした職業職種セミナーを開催し、地元企業で働く魅力や職業観についての講演を行っている。また、夏季インターンシップ受入に関しての依頼を行い、12企業・団体の受入先の協力を得た。その内、3企業・団体に5名のインターンシップ参加実績があった。

5) 就職模擬面接研修会

面接試験対策として、企業人事担当者を面接官に迎え、参加学生を5班に分けて個人面接・集団面接・グループディスカッション等の実践指導を行っている。今年度は公務員希望者が多いことから、公務員に特化した班を設けて面接指導の実践を行った。グループ討議や集団面接など人事担当者が評価する視点など実践を通して学ぶ機会として、参加学生の満足度も高い。

(1) 開催日時 平成 29(2017)年 11 月 25 日 (土) 9 : 00 ~ 16 : 30

(2) 開催会場 本学講義室・演習室

就職模擬面接研修会参加実績 (過去 3 年間)

年度 参加人数		平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度	
		企業名 / 人数		企業名 / 人数		企業名 / 人数	
班 別	1 班	(株)共立メンテナンス	7	(株)エイチ・ビー・エヌ	8	(株)エイチ・ビー・エヌ	9
	2 班	(株)合田観光商事	8	(株)共立メンテナンス	8	ネットヨタ函館(株)	6
	3 班	スターゼン(株)	10	ネットヨタ函館(株)	10	函館商工信用組合	8
	4 班	ダイハツ北海道(株)	9	(株)ミニミニ	10	北海道旅客鉄道(株)	8
	5 班	(株)みちのく銀行	6			(株)東京アカデミー	8
総合計(人)			40		36	(欠席者:5名)	39

6) 業界研究会

学生の質的なレベルアップを図るために、例年 60 社前後が参加する本学主催業界研究会を開催し、本学の教育に関心をいただいている人事担当者の方に各企業ブースを設置して、参加学生に対して業界の概要・当該企業の立ち位置などを説明する場として実施している。本業界研究会を通じて学生の就職活動に対する意識を高める場として、全学的に取り組んでいる。特に近年の企業の採用活動の早期化に対応すべく、主対象を3年次としながら、1、2年次学生の参加を促している。

さらに教職員の協力を得て学生参加を呼びかけたことにより、3年次の参加率は75.0% (前年度71.6%) と昨年度より3.4ポイント増加した。

また、業界研究会終了後、採用情報と学生の就職活動についての情報交換をして交流を図ることにより、就職内定に繋がって行くケースもあり大きな成果を上げている。

業界研究会・就職懇談会参加実績

年度	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度	
	企業数	参加者数	企業数	参加者数	企業数	参加者数
業界研究会	64 (31)	95	55(29)	89	59(34)	97
就職懇談会	52	67	34	52	38	60
教職員参加人数	23		25		25	
学年別参加総数	120		121		138	
1年生	13		6		13	
2年生	21		54		49	
3年生	67		48		51	
4年生	4		3		2	
短大生	15		10		23	
3年次在籍数/参加率(%)	103名 / 65.0%		67名 / 71.6%		68名 / 75.0%	

* 業界研究会企業数の()は道内参加企業数を示す。

7) 企業訪問

訪問企業は採用実績企業に対する採用継続促進、内定お礼ならびに新規開拓を目的に、関東、東北、北海道など就職委員を中心に訪問している。昨年に引き続き、首都圏のリーディングカンパニーを中心に大学教育に関するアンケート調査を実施したが、概ね大企業・中小企業ともに大学教育に求めるものには変わりはない結果であった。

卒業生が在職している企業からは卒業生が活躍していると評価が高い。本学に対しての採用意欲は非常に高く、学内説明会を実施するなど選考の機会をいただいている。

また、企業訪問することにより、業界の様子、事業の経営状態、採用状況、本学学生の動向やどのような人材を求めているか等把握でき、教育や就職支援にフィードバックされ役立っているため、今後も継続して実施していく。

企業訪問実績(過去3年間)

訪問年度	平成 27 年度			平成 28 年度			平成 29 年度		
	企業数	訪問者延数	コース数	企業数	訪問者延数	コース数	企業数	訪問者延数	コース数
札幌	16	2	2	15	2	1	15	1	1
東北	16	2	2	19	3	2	23	3	2
東京	27	3	3	35	3	3	28	3	3
関西	—	—	—	11	1	1	—	—	—
函館道南	19	7	—	27	9	—	7	6	—
合計	78	14	7	107	18	7	73	13	6

8) 宿泊支援

就職活動における経済的負担を軽減するため、指定宿泊所（札幌、東京）での宿泊費用の大半を本学にて負担している。AIRDO 就活支援割引制度の定着により、日帰りで就職活動をする学生もおり、宿泊利用数はあまり伸びてはいないものの、関東圏で活動する学生が増加している傾向にある。

宿泊支援宿泊数（過去3年間）

年 度	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度	
	宿泊人数	宿泊数	宿泊人数	宿泊数	宿泊人数	宿泊数
札幌国際ユースホステル	13	17	2	2	0	0
東京セントラルユースホステル	4	7	0	0	4	4
ビジネスホテル加賀舎	1	3	1	5	2	6
宿泊数合計	18	27	3	7	6	10

※ビジネスホテル加賀舎は男子専用宿泊所

9) AIRDO 就活支援

平成 27(2015)年度より AIRDO との契約により、全路線を就職活動の目的とした場合に限り、支援割引運賃で利用できる手続きを行った。主な利用路線は函館・東京間であり、昨年度同様に首都圏への活発な就職活動の支援を行っている。過去3年間の利用状況は以下の通り。

就活支援割引運賃利用数（路線別）

年 度	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度	
	利用数	利用者数	利用数	利用者数	利用数	利用者数
函 館 ⇄ 羽 田	41	24	47	30	28	15
新千歳 ⇄ 羽 田	1	1	1	1	1	1
合 計	42	25	48	31	29	16

10) 個人面談

2～4年次を対象に一定期間を設け、2年次は将来の目標設定・大学生活の過ごし方、3年次は自己分析・履歴書添削・希望調査を重点に助言・指導を行なった。4年次については就職活動の状況を把握しながら実践的な個別指導を随時実施し、タイムリーな求人情報の提供を行っている。

11) 教職教育支援事業

(1) 教職免許取得状況と教員採用実績

教職担当教員と連携して、教職課程の全ての履修学生を対象に、教員としての資質向上の学修から教員免許取得、教員登録採用試験合格までの支援講座を開講していたが、平成 27(2015)年度より講座開講を取りやめ、希望者に対し教職担当教員が個別指導・対

応している。今年度は少数ながら、2名の学生が教員として採用されている。

本学卒業生教育実習・免許状取得状況・教員採用実績（過去5年間）

卒業年度	教育実習	教員免許状取得内訳						採用実績
		中学英語	中学社会	高校英語	高校公民	高校商業	高校情報	
2015	4	0	0	2	2	0	—	0
2016	7	0	4	1	6	2	—	1
2017	7	1	2	4	4	2	—	2

(2)北海道教員養成セミナー参加状況

北海道教育庁が主催する「教員志願者養成セミナー」。教員を目指す学生を対象とし教育の重要性や知識・指導力について理解を深めるとともに教職に対する意欲・情熱の情宣を図る目的で開催している。近年、教職課程を履修するが、教育実習の要件である資格取得が出来ずにあきらめてしまう学生が少なくない。早期から教員としての資質と知識習得の必要性を認識させるため、積極的に参加するよう促している。参加した学生の評判は良い。

<教員養成セミナー参加実績>

年度／学年	1年	2年	3年	4年	合計
2015	1	0	0	0	1
2016	0	2	0	0	2
2017	0	0	0	0	0

※2017年度教員養成セミナーは12月開催のため該当者なし。

12) SPI 適性試験およびコンピテンシー適性検査

(1)SPI 適性試験

1年次・3年次に対して「SPI、コンピテンシー適性検査」を実施している。1年次のSPI（言語能力）試験結果から、点数の低かった一部（附属高校出身者：9名）の学生を抽出し、リメディアル（復習）学習対象学生として、1年間を通して、非常勤講師による個別指導を行い、全体的なレベルアップを測っている。リメディアル学習は今年度で3年目となるが、講師の丁寧なサポートにより基礎学力アップのみならず、共通課題や通常授業のサポートも得ており、学生の満足度は高い。

しかしながら、1年次に比べ3年次受験結果の平均点が過去3年間低下している傾向にある。本学入学時点で基礎学力のレベルを理解させ、継続して学習することの必要性を指導しているが成果が上がらないため、今後も対策について検討していく。

(2)コンピテンシー適性検査

客観的なデータで自分自身を見つめることにより自身の進路決定の参考として、学生個別面談や、学生が自己分析や履歴書を書く上で有効に活用されている。

1年次 SPI 適性検査の経年推移 (%)

段階/項目		総合(%)			平成 29 年度(平均点)		
		H27	H28	H29	科目	本学	全国
7	最優	0.0	0.0	0.0	文章読解	5.0	27.8
6	高い	3.3	1.3	3.4	語彙	16.8	
5	やや高い	11.7	10.5	12.6	数的推理	4.4	11.8
4	平均的	35.0	43.4	34.1	資料解釈	1.6	
3	やや低い	40.0	31.6	32.9	図形把握	—	
2	低い	10.0	13.2	17.0	論理	3.0	
1	最劣	0.0	0.0	0.0	総合平均得点	30.8	39.6
適性テストタイプ		T5	T5	T8			

<SPI 適性検査>

検査日:平成 29 年 4 月 26 日(水)

<コンピテンシー適性検査>

検査日:平成 29 年 4 月 19 日(水)

3年次 SPI 適性検査の経年推移 (%)

段階/項目		総合(%)			平成 29 年度(平均点)		
		H27	H28	H29	科目	本学	全国
7	最優	0.0	0.0	0.0	文章読解	7.1	25.4
6	高い	7.8	0.0	1.7	語彙	12.3	
5	やや高い	16.6	0	0.0	数的推理	2.8	9.0
4	平均的	37.8	22.8	23.3	資料解釈	2.0	
3	やや低い	32.2	49.1	53.3			
2	低い	5.6	26.3	20.0	論理	2.1	
1	最劣	0.0	1.8	1.7	総合平均得点	26.3	34.4
適性テストタイプ		T7	T3	T8			

<SPI 適性検査>

検査日:平成 29 年 4 月 24 日(月)

<コンピテンシー適性検査>

検査日:平成 29 年 4 月 24 日(月)

※総合(80 点満点) 検査Ⅰ:言語(50 点満点)、検査Ⅱ:非言語(30 点満点)

13) 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をさせる目的で、キャリア講演会や職業・職種セミナーを実施している。実社会で活躍されている様々な業界から講師を招き、会社組織と業務、社会とのかかわりについての講演は、学生が就職意識を高める上で非常に効果的である。

また、職業・職種セミナーは本学卒業生を講師として招き、自身の仕事内容や職種、大学生活での体験の講話を行い、学生から職業理解や大学生活ですべきことなど理解を得られている。

・第1回キャリア講演会

日時:平成 29(2017)年 6 月 26 日(月) 第8回キャリアガイダンス

講師：日本銀行函館支店 支店長 井上 宏隆氏

演題：「函館に日本銀行の支店！？あるんです。毎年採用もしています」

・第2回キャリア講演会

日時：平成29(2017)年7月19日(水) 第14回キャリアプランニング

講師：(株)北洋銀行 常務執行役員函館中央支店長 飯田祐司氏

演題：「輝く大学生活のために」

・第3回キャリア講演会

日時：平成29(2017)年7月3日(月) 第9回キャリアガイダンス

講師：(株)フォレストヒルズ代表取締役社長 森村晃氏

演題：「マニュアルを憶えたらマニュアル通りやらない」

14) インターンシップ

就業体験を通じて社会や企業の実情を知ってもらい、働く意味や自分の職業適性を見つけるよう、市内企業の協力を得て夏季休業期間中に実施している。平成29(2017)年度の実績は6名と参加人数は前年に比べて減ったが、参加した学生の満足度は高く、積極的な就職活動に活かしている。

(1) 実施期間 平成29(2017)年8月22日～9月11日

(2) 実施日数 1週間程度

インターンシップ受入実績(過去3年間)

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
依頼社数	31社	32社	33社
受入社数/受入可能人数	27社/70名	34社/123名	22社/99名
実績者数/参加者数	9社/17名	8社/14名	4社/6名

・主な受入れ先実績企業・団体(過去3年間)

(株)JAL スカイ札幌函館支店

カドウフーズ(株)

ネットヨタ函館(株)

野村証券(株)

函館市役所

函館市社会福祉協議会

函館商工信用組合

函館バス(株)

函館市地域交流まちづくりセンター

函館新都市病院

(株)函館新聞社

北海道教育委員会

15) 保護者に対する就職支援・情報提供

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 29(2017)年度は北海道地区（函館）、東北地区（青森）で行った。また、年 2 回の「協学会だより」の発行と、本学キャリア・就職支援事業についての案内と就職活動への理解を深めてもらうため、保護者向けの「就職ジャーナル」を抜粋した情報の提供を行っている。

16) 離職調査の実施について

本学卒業生における離職状況を把握するため、過去 3 年間、就職実績のある企業に対してアンケート調査を実施した。離職率については、回答を得た企業・団体の内、30.4%が退職しており、全国平均並みの結果となった。退職の理由として、企業からは「忍耐力・精神力の弱さ」が挙げられており、大学教育に求められる大きな課題が浮き彫りとなった。今回の結果をもとに、社会活動経験を促進し、社会人としての意識付けや、企業の理解を深め、就職時でのミスマッチがないよう指導を行っていく。

(3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

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」を図ることである。「基礎学力向上」の対策としては、SPI 適性検査や一般常識を学ぶことにより基礎学力アップに繋がるとともに、多様化する採用試験に対し e-ラーニングや Web による対策も講じたい。「職業人としての就職意識向上」については、近年、産業構造の変化や就業形態の多様化などにより、労働市場をめぐる就職環境も目まぐるしく変化している状況にある。キャリア講演会や職業・職種セミナー、マナー講座等を通じて就職は自分の問題であることを理解させ、キャリア・デザインを描かせることが大切である。それらは、目的ある大学生活をおくることにも繋がることであるから、更に充実した内容になるよう改善していく。

インターンシップについてはキャリア教育の観点から更に充実していく必要があり、参加学生の増加をはかる意味でも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。

なお、ここ数年、留学生の日本での就職希望者もいることから、留学生対しても就労支援をしていく。

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

また、ゼミナールとの連携を図りながら、全学の教職員の協力体制のもと就職希望学生全員の就職をめざしていく。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

《2-6 の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

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

(1) 2-6の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

(2) 2-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

1) アセスメントテストの実施

2-2 で前述のように、平成 29 (2017) 年度から、2 年次の学生に「共通課題Ⅱ」を課している。商学 5 分野—法律・経済・会計・流通・経営—の基礎知識に関する各分野 50 題ずつ合計 250 題の問題を予め公開して、その中から各分野 10 題計 50 題を無作為に出題するもので、2 年次前期の試験期間に実施している。本学では、この「共通課題Ⅱ」を 2 年次前期におけるアセスメントと位置付けている。

また、平成 30 (2018) 年 1 月より、卒業生に河合塾グループの KE I アドバンス社の P R O G テストの受験を求め、卒業時に学修成果を把握することとした。このテストは、大学での学修を基にした問題解決能力と言語・非言語処理能力を問うリテラシーテストと対課題基礎力、対人基礎力、対自己基礎力を問うコンピテンシーテストからなるもので、知識の習得・活用能力とコミュニケーション・行動力を評価することを目的としている。卒業生 69 名中 60 名の学生が受験した。実施結果によると、コンピテンシーは全国平均を上回っているが、リテラシーは全国平均を下回るものであった。個人の成績では、コンピテンシーとリテラシーともに高得点という学生は少なく、得意・不得意が分かれる結果となった。今年度は、初めての調査ということもあり、この結果については、数年間継続的な調査をおこない問題点を探っていくこととしている。

さらに、平成 30 (2018) 年度より大学での学修成果を判定するための基礎として、入学時の学力を把握するテストを実施した。これまでの本学の入試においては、学力試験を課さないものもあり、入学までの学修状況を必ずしも把握してこなかった。そこで、入学時に国語・英語・数学のテストを実施することで、①学力の不足する学生の把握と指導、②入学後の学修成果を評価する際のベース、③入試制度の問題点を把握することを期している。

2) 資格試験に対する取組

平成 29 (2017) 年度より、2 年生に対し TOEIC の受験を義務づけた。同様に、平成 30 (2018) 年度より 1 年生に対し、日本商工会議所簿記検定の受験も義務づけることとした。これらは、学生の学修意欲を高めることを主な目的とした取り組みであるが、本学における授業科目の単位認定の客観性の検証にも活用できる。

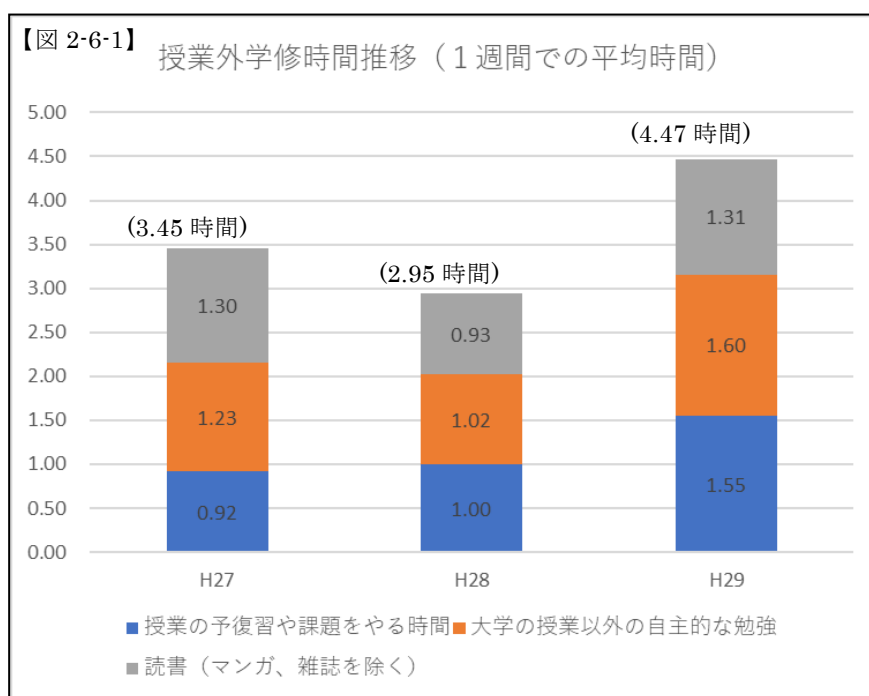
3) 就職先企業からの評価について

就職先企業における卒業生の評価については、定期的に在学生のための就職支援を目的とした教職員による企業訪問を行っており、その際、卒業生の企業における評価を調査し、その情報を共有して学生指導に活かすとともに、教育目標の達成状況を確認するための資料としている。この調査では、現在まで大きな問題は指摘されていない。【資料 2-6-2 (平成 29 年度企業訪問採用情報記録 (抜粋))】

② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

1) 学修行動調査

平成 27(2015)年度から学生の学修についてより深く調査することを目的として、IR 委員会の所管により学修行動調査を実施することとした。この調査は、全学生に対し、記名式で回答を求め、学修の状況とそれに繋がる学修動機、生活習慣について調査を行うもので、毎年実施することとしている。【資料 2-6-4 (平成 29 年度学修行動調査結果)】



授業外学修時間について「授業の予復習や課題に取り組む時間」「授業以外の自主的な勉強 (資格取得など)」「読書 (マンガ、雑誌を除く)」の 3 項目に分けて調査したところ、どの項目においても 1 週間における平均時間が 2 時間未満、3 項目合わせても 5 時間未満と、自主学修時間としては不十分ではある。

しかし、過去 3 年間の推移に着目すると、教育改善の取り組みにより徐々にではあるが自主学習時間が増加傾向にあることがわかる。【図 2-6-1】

2) 学生による授業評価

前・後期末の年 2 回全科目を対象に学生による授業評価アンケートを FD 委員会の所管により実施してきている。これは、開講しているすべての科目で学生に授業の内容等についてアンケートを行うもので、平成 28(2016)年度よりアンケート項目を変更し、以下の内容を質問し、学生から回答を得るように改善した。【資料 2-6-5 (授業アンケート用紙)】

各項目の大学全体の平均は表 2-6-1、表 2-6-2 のとおりであった。

表 2-6-1 平成 29(2017)年度 学生による授業評価アンケート結果

項目	前期	後期
聞き取りやすさ	4. 2 1	4. 3 8
教材	4. 1 6	4. 3 0
板書・スライド・資料	4. 1 0	4. 2 4
参加態度に対する指導	4. 1 7	4. 3 0
公平性	4. 3 0	4. 3 8
この授業を受講してよかった	4. 2 2	4. 3 5

表 2-6-2 平成 29(2017)年度 商学実習に関する授業評価アンケート結果

項目	前期	後期
役割分担の公平性	4. 0 5	4. 1 8
教員からの指導	3. 9 2	4. 2 1
主体的に行動する力	3. 9 6	4. 2 0
課題提起力	3. 9 9	4. 1 9
伝える力	3. 9 0	4. 1 4
達成感	3. 8 8	4. 2 5

大学全体の平均は、高い評価であったといえる。

全体のアンケート結果は教授会で報告され、個別科目のアンケート結果については担当教員にフィードバックされている。教員は、アンケート結果を受け、授業の見直しを行い、改善に努め、改善コメントを作成している。

3) SL シート

平成 30(2018)年度より、1 年次の学生に毎週の学修時間を報告してもらう制度を導入した。これは、スマートフォンを通じて一日の授業外学修時間を登録するシステムで、担任の教員がその状況を確認し、学修時間を把握するとともに著しく不足する者については厳しく指導する体制をとっている。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

学修時間を増加することが大きな課題となっており、SL シートのデータを基に、教育改善会議・教務委員会等で改善方策を検討していくこととしている。

PROG テストの結果を基に、I R 委員会で問題点とその原因の検討をおこない、その改善を図っていく。

また、入学時の到達度テストの結果を基に、教育改善会議を中心として学力の不足を解消する方策を検討・実施していく。

さらに資格取得に対しては、講習等により多くの学生が資格を取得できるように取組みを進めていく。

2-7 学生サービス

《2-7の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

(1) 2-7の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

(2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 学生生活の安定のための支援

1) 奨学金

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

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

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

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

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

「野又貞夫奨学金」は、日本学生支援機構など他からの借入れがある場合には利用できないので、通例の形での利用者は近年がない状況である。しかしながら、卒業時に学費等の滞納があり、教育ローン等の利用ができない学生については、特例として、この奨学金を貸与している。

これらの本学独自の奨学制度以外に、日本学生支援機構奨学金および地方公共団体等の外部奨学金がある。後者に関しては、募集要領等の情報を掲示して案内するにとどまる。前者については、学務課が中心となり、学生への案内、相談・指導、および手続等を行っている。機構への推薦については、基準を満たした学生を記した原案に基づき、学生委員会の承認を得る形で、適正に行っている。

日本学生支援機構の奨学金の貸与を受けている者は、平成 29(2017)年度では、在籍全学生 302 名のうち、63.9%の 193 名（実数＝一種・二種の併用者を除く）、平成 30(2018)年度では、在籍全学生 341 名のうち、58.9%の 201 名となっている。【資料 2-7-1（学生委員会資料（奨学金関連））】。

次に、本学が給付している、上記の「甲種」「乙種」の奨学生については、平成 29 (2017) 年度は、「甲種」特奨生は合計 49 名で、その内訳は、1 年次が 6 名、2 年次 15 名、3 年次 8 名、4 年次 20 名となっている。「乙種」特奨生は、合計 103 名で、その内訳は、1 年次が 51 名、2 年次 36 名、3 年次 8 名、4 年次 8 名となっている。

また、上記の「野又学園奨学金」の貸与を受けている者は、平成 29 (2017) 年度では、3・4 年生を合わせて、25 名となっている。【資料 2-7-1 (学生委員会資料 (奨学金関連))】。

このほか、自然災害や突発的な家庭環境の変化によって就学困難な状況に陥った学生に対しては、その都度適時に適切な対応策 (学費の減免や各種奨学金の臨時申請等) を講じるよう配慮している。【資料 2-7-2 (災害時の対応例 (東日本大震災時))】

2) 間接的経済支援

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

「学生宿舍」は、入試政策面での配慮に基づく重点施策でもある。【資料 2-7-3 (学生宿舍関連資料)】に示すとおり、いずれも、格安料金の学生寮およびアパートを用意し提供している。ただし、学生寮は硬式野球部専用宿舍となっている。

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

これは、入学者数にあって適正規模の学生宿舍の運用、老朽化しつつある学生宿舍 (その備品等) の代替方策の検討、入学者の多様なニーズに合致した新しいタイプの学生宿舍を模索するなかで進めてきたものである。

平成 29 (2017) 年度、一部の学生宿舍の老朽化が進んだため、そこに居住する学生を転居させ、同時に新しい学生寮の建設の構想を進め、学生へのサービスの維持、向上を図ることとした。

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

このほか、函館市内・近郊からの通学生をサポートするために、無料の学園通学バスを朝夕の時間帯に運行している【資料：無料通学バス路線図『2019 函館大学案内』】。

3) 課外活動への支援

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

学友会の運営予算は、正会員からの会費および大学・同窓会からの援助金で賄われている。学友会加盟の学生諸団体に対する活動予算の配分および管理業務は総務局が担い、最高決議機関である「中央委員会」の議を経て執行されている。中央委員会は、専門ゼ

ミナール、商学実習の各クラス、各部会（クラブ）からの代表代議員によって構成され、毎年2回（春と秋）開催される。【資料 2-7-4（学友会「中央委員会」開催資料）】

4) 保健衛生面での支援

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

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

平成29(2017)年度には、学生の生活環境の向上の一環として、トイレなどの改修を実施した。

5) 函館大学におけるピア・サポートのとりくみ

平成22(2010)年度に文科省大学教育・学生支援推進事業大学教育推進プログラムに選定されたことから、本学におけるピア・サポートの取り組みを開始した。具体的には、学内にピア・サポートセンターを開設し、支援者としてカウンセラー（臨床心理士）を配置している。心理面での援助を要する学生だけでなく、多数の学生が日常的な居場所として利用しており、学生同士の交流の場・助け合いの場となっている。さらに、本学の定める要件を満たした学生を「函館大学ピア・サポーター」として認定し、その学生を中心に新入生へのサポート活動等を実践している（なんでも相談コーナーの設置、履修登録のサポート、談話会・交流会の開催など）。なお、平成28(2016)年6月までの認定証交付者は延べ18名である。

ピア・サポートセンターに配置された臨床心理士によるカウンセリングはいわゆる学生相談室の機能を持ち、学生の心理的な相談にあたっている。この臨床心理士は、本学の附属校である函館大学附属有斗高等学校、及び函館大学附属柏稜高等学校にそれぞれ週1回スクールカウンセラーとして勤務し、附属校から本学に進学してくる学生の情報を把握することが出来ている。また、新入生については、全学生を対象に個別面談を実施し、心理的な問題を抱える学生の早期把握に努めている。必要に応じて保護者や学外専門機関などとも連携しながら対応・支援を進めている。【資料 2-7-7（学生相談（カウンセリング）実施状況）】

また、障がいのある学生や支援を必要とする学生に対して公正な教育を保障し、本学における学生支援に関する事項を円滑に運営・実施することを目的とした「チーム支援会議」を月1回定期開催している。平成27(2015)年度は、専任教員4名、入試課員（1名）、キャリア開発課員（1名）、看護師、臨床心理士（各1名）の合計8名の構成で、平成28(2016)年度は、入試課員が学務課員に代わった。【資料「函館大学チーム支援会議規程」「函館大学障がい学生の受入れ及び支援に関する基本方針」等】

この会議では、本学の学生支援体制の整備に関する事項の検討、支援を要する学生についての情報交換および対応の検討などを行っている。特に配慮を要すると判断された

学生については、「チーム支援会議」の議長から教授会に報告を行うなどして、教職員全員での情報共有を行っている。【資料：「平成 29（2017）年度 チーム支援会議 総括」】

6) 新入生に対する支援

大学に入学後、友人を作れなかったなどの理由で学校になじめず、十分に通学できないまま退学していくことがある。本学ではそういったことを少しでも減らすため、平成 24(2012)年度より、「新入生歓迎イベント」を行っている。このイベントは本学の学生組織であるイベント実行委員会が中心となって行っているもので、入学式直後の 1 日をあて、新入生をグループ分けした後、上級生が学内をゲーム感覚で案内したり、上級生や教員と新入生が食事を共にしたりするものである。

平成 28(2016)年度・平成 29(2017)年度ともに、このイベントへの 1 年生の出席率は、100%であった。【資料 2-7-9 「新入生歓迎イベント 2016 実施報告書」、平成 29 年度学生部総括資料「平成 29・30 年度学生関係資料」等】

上級生や教員と新入生が、授業開始前にコミュニケーションをとることで、前述の理由での退学者を減少させることに一定の効果があるものと推測される（平成 24(2012)年度の 1 年次退学者は 2 名、平成 25(2013)年度は 2 名、平成 26(2014)年度は 5 名、平成 27(2015)年度は 1 名、平成 28(2016)年度は 2 名）。【資料 2-7-9 平成 26(2014)年度「新入生歓迎イベント」開催資料、「新入生歓迎イベント 2016 実施報告書」、平成 28 年度学生部総括資料「平成 28・29 年度学生関係資料」等】

また、平成 27(2015)年度後期から導入された、成績評価と直接関係のない専任教員が、数名の指定された 1・2 年生をフォローし、意見を聞く「担任制」もあり、これも新入生のサポートとして一定の効果をあげてきた。

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

7) 学生支援のための教職員の研修

学内では、全教職員を対象とした F D 研修会、全職員による S D 会議など、教職員の教育・職能の開発を行ってきた。また、平成 27(2015)年度からはキャンパス・コンソーシアム函館主催の合同 I R・合同 S D 研修会を本学で開催し、函館地域の教育、S D にかかわる諸課題について、情報の共有と理解を深め、学生の指導・支援の糧としている。

② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

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

平成 27(2015)年度からは、記名式による学生学修行動調査を全学で実施している。

こうした調査結果は集約後、I R 委員会で分析・検討されたのち教授会に報告される。回答の当事者である学生には、掲示板を通じてその概要がフィードバックされている。同時に、学生からの具体的要求で対応できる事案については当該事務部門で実行策を講じる。考慮を要する事案については委員会で検討・協議されるが、場合によっては教授会での審議・決定を要することもある。

このほか、平成 27(2015)年度からは、学生目安箱（学生 F D 授業アンケート箱）を設置して、記名式で学生が授業に対して抱えている意見を、学長が直接吸い上げるしくみも整備した。

(3) 2-7 の改善・向上方策（将来計画）

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

学生生活満足度調査及び学修行動調査については、これを所管する I R 委員会が設置され、毎年行う体制が整ってきた。従来の満足度調査以外に、記名式の教育に関するアンケートも実施することで、本学学生の実態をより詳しく把握し、個別の学生、そして本学の教育・学生生活の質が向上するように、改善活動につなげていく。

平成 29(2017)年度に校舎のトイレの改修を実施した。平成 30(2018)年度には、新しい学生宿舎の建設を構想している。

平成 27(2015)年度後期から実施した「担任制」は、平成 30(2018)年度からは、1・2 年生は「商学実習」Ⅰ・Ⅱの、3・4 年生は専門ゼミの担当教員が、これを兼ねることとなり、サポート体制の改善に資するものと期待される。

このほか、学生満足度調査、学修行動調査から、学生の生活の改善に関わる事柄、例えば朝食、アルバイトなどをとりあげて、それにかかわる調査を行い、学生生活の向上に寄与する施策につなげたい。

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8 の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

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

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8 の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

(2) 2-8 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

平成 29(2017)年度の専任教員は 23 名で、そのうち教授 12 名、准教授 6 名、専任講師

5名である。また、年齢構成は、70代が3名、60代が8名、50代が11名、40代が1名、30代が1名となっている。また、分野別では、専門科目を主に担当する教員が16名、教養科目を主に担当する教員が1名、英語科目4名、教職科目2名で、専門が多くなっている。

平成25(2013)年度から入学定員を150名から120名に減員し、平成27(2015)年度から入学定員を120名から100名に減じたことにより、設置基準で必要とされる専任教員数が毎年変動している。設置基準により必要とされる専任教員数は平成29(2017)年度は23名となり、現状において人数的には教員を確保できている。

函館大学の専任教員数

平成29年4月1日現在

学部 (定員)	専任教員数				計	大学設置基準で定める教員数		
	教授	准教授	講師	助教		別表第一	別表第二	計
商学部 (420)	12	6	5	0	23	14	8	22

※定員は、 $120 + 100 + 100 + 100 = 420$

今後は年次進行により収容定員が420から400に減少するので、設置基準で定める教員数22から21となる。現在の教員の年齢構成を考慮しつつ、必要となる教員を配置していく。

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

教員の採用に関しては、函館大学の使命である、「知・情・意の高度にして円満なる人格の持主としての職業人を養成すること」を目指した教育を進めるように、教養分野、専門分野のバランスを考慮しつつ、しかも学界、実業界など幅広い分野から採用し、本学の教育目標を達成できる人材の確保に努力している。

採用時における選考については、【資料 2-8-1 函館大学教員の任用および昇格選考基準】(以下「選考基準」という)第2条(選考の原則)「本学の教員の任用および昇格の選考は、人格・学歴・教歴並びに著書・論文・学会における発表等の研究業績について行うものとする」に基づいて選考を行っている。

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

学長から理事長に推薦し、理事長が最終的に決定し、教授会に報告をする。

昇任の選考についても採用と同様に「選考基準」第2条に基づいて行っている。

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

教員評価については、平成27(2015)年度から「学校法人野又学園大学教員等人事評価規程」に基づいて、年度ごとの業績を「教育」「研究」「アドミニストレーション」の3つの観点から学長が評価しており、その結果を賞与に反映する制度としている。【資料2-8-2（学校法人野又学園大学教員等人事評価規程）】

「学生による授業評価」は毎年前期・後期とも実施することになっており（ただし通年科目は後期のみ）、教員の授業ごとの「学生による授業評価」結果と本学全体の「学生による授業評価」集計結果とが、ともに各教員に報告されている。なお、平成29(2017)年度から、全教員が全教員の授業評価結果を見られるように冊子形式で配布している。さらに全教員は評価結果に対する改善コメントを学長に提出することが義務づけられており、意見を取り入れる努力をしている。改善コメントは事務局に据え置かれ学生も閲覧することができる。【資料2-8-3（授業改善コメント）】

また、「選考基準」に見られるように、昇任に際して、研究業績、教育業績に加え人格等も考慮されることになっているので、教員各自が自己研鑽に努めている。

教員は、研究計画書を毎年度初めに提出し、年度末には1年間の進捗状況、推進した研究内容、教育への活用、研究発表（学会発表を含む）、地域貢献、研究推進についての自己評価、出張先（公費を用いたもの）について報告をしている。なお、年間研究費として、消耗品費5万円、図書費15万円、研究旅費18万円が計上されている。

FDについては、平成27(2015)年度から学長直轄の特別委員会としてFD委員会を設置し、FD研修会や相互授業見学といった活動を精力的に行っている。【資料2-8-4（平成28年度FD研修会の実施について）】【資料2-8-4（平成28年度相互授業見学の実施について）】

③ 教養教育実施のための体制の整備

平成17(2005)年より教養教育会議を設置し、教養教育に関する事項を検討する場としたが、平成25(2013)年度より「教務委員会」に統合した。小規模の大学であるため、教養教育を論議するための別組織は必ずしも必要ではなく、教務委員会での論議が妥当であるとの判断である。このことから、「教務委員会」の構成員は専門分野のバランスをとるようにしている。平成29(2017)年度現在、「教務委員会」の専門分野は、経済系統1名、英語教育1名、教職教育1名となっている。

(3) 2-8の改善・向上方策（将来計画）

本学の規模であれば、教員の採用体制については現状でも大きな問題はないと考えら

れるが、今後の定年退職等を勘案すると、年齢バランスを考慮しカリキュラムの充実を図りつつ、より計画的な教員の採用が必要である。

平成 27(2015)年度からは、懸案であった大学教員等教員評価制度を導入したので、これが定着し、教員の資質向上につなげていくことが期待される。

2-9 教育環境の整備

《2-9 の視点》

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

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-9 の自己判定

基準項目 2-9 を満たしている。

(2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

1) 校地・校舎

本学キャンパスは、約 80,186.55 m²の校地からなり、在籍学生数は 302 人であるから、大学設置基準に定める 1 学生あたりの校地面積 10 m²は十分充足している。

校舎の延べ床面積は、20308.88 m²である。大学設置基準に定める 1 学生あたりの校舎面積は、収容定員 420 人であるから、「(収容定員-400) × 1,653 ÷ 400 + 3,305」の計算式により 3309.2 m²以上が必要であるが、この基準は十分充足している。

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

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

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

2) 学修設備

講義室は約 30 人収容の小教室から 506 人まで収容できる階段教室まで合計 31 室、ゼミ等 10 人前後収容できる演習室は 27 室ある。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。

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

情報施設は、情報処理室（1 室）がある。情報処理室にはパソコンを 41 台配備し、授業で活用している。授業で使用していないときには、学生が自由に利用できるよう常時開放している。平成 23(2011)年度より、入学時にパソコンの所持を義務付けているため、情報処理室としては十分な台数である。また、学生のほぼ全員がスマートフォン等の端末を所持するようになり、無線 LAN 環境のさらなる整備が必要になったことから、平成

29年度には学内無線 LAN 回線の改修工事を行った。

平成 25(2013)年 4 月から「函館ベイエリア・サテライト」を本学のサテライト・オフィスとして函館西部地区に設置しており、本学のフィールドワーク拠点としている。函館市景観形成指定建築物である旧金森船具店を賃借して開設したものである。(113.83 m²)【資料 2-9-1 (函館大学ベイエリア・サテライト利用案内)】

3) 図書館

「図書館」は 2 階建てで床面積 2,229 m²、閲覧席 157 席である。蔵書は約 18 万冊、雑誌は 3,100 種、視聴覚資料 2,700 点を所蔵している。館内では視聴覚教材の VHS、LD、DVD などが視聴できる。

また利用者がより入館しやすくなるように、平成 24(2012)年 10 月には BDS (図書盗難防止ゲート) を設置し、さらに、インターネット (OPAC) での蔵書検索、新刊本の案内および図書館のディスプレイにおいて、デジタル・サイネージ (電子看板) での新着図書・雑誌の情報を提供している。

なお、図書館の開館時間は平日 (月～金曜日) が 9:00～20:00、土曜日が 9:00～13:00、の 2 体制で運営し、一般市民にも開放し好評を得ている。

図書館の運営は館員が日常的に行っており、適宜点検している。蔵書の除籍に関する規程も整備しており、十分な広さと受け入れ余力を確保することができている。【資料 2-9-2 (函館大学図書館規程)】

4) 学生厚生施設

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

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

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

学生の憩いの場としては、学生食堂 (330 m²)、談話室 (406 m²)、学生ホール・リラックスクーナー (3 か所 669 m²) がある。また、書店、簡易郵便局、銀行 ATM を備えており、これらは近隣市民もよく利用している。平成 28(2016)年度末には「私立大学等教育活性化設備整備事業補助金」を活用し、1 階の学生ホールをラーニング・コモンズとして活用すべく整備・充実した。

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

その他、学生用ロッカールーム (85 m²) は個人用ロッカーが割り当てられている。講堂 (330 m²) は行事等で使用するほか、学生は届出により利用可能である。

駐車場は約 250 台駐車できるスペースを確保しており、学生は車で通学することが可能である。施設貸出時にも十分な駐車台数があるため市民から喜ばれている。

② 授業を行う学生数の適切な管理

平成 29(2017)年度は、50 名以上 100 名未満の講義が 20 科目 (8.8%)、50 名未満の講義が 205 科目 (90.7%) であった。教養ゼミナール・商学実習・情報処理基礎演習については受講者数を制限している。その他の科目は受講者数を制限していないが、教育に支障をきたすような人数になる科目は生じていない。

(3) 2-9 の改善・向上方策 (将来計画)

本学の現状の学生数であれば、校舎の規模等は問題ない。老朽化しつつある設備を順次更新していくとともに、情報系設備については、学生の PC や情報端末の使用状況に応じて、環境を整備していく。また、今後は英語教育の強化及び留学希望者の増加に向けての国際交流関係スペース (Web による自学自習スペース、I-lounge 等) を整備する予定である。

[基準 2 の自己評価]

学生に対する学修教授体制については、小規模大学ならではのきめ細かい体制が整っていると自負している。近年の学生の基礎学力低下に対しても本学の充実したキャリア教育を軸としてリメディアル教育を導入するなど着実な改善を図っている。

就職支援・学修以外の学生サービスについては、近年の教職協働及びグループウェア等を活用した情報共有力の強化により、学生個々の情報を教職員が把握・共有している。学長が所属長方針で示した「規律ある大学」「FD の充実」「地域連携」の 3 点を軸として、教職協働で学生の満足度をより上げられるよう、これからも引き続き努力していく。

平成 27(2015)年度から平成 28(2016)年度にかけ、数多くの教育改革の施策に取り組んだ。本学の使命・目的にもとづいて 3 つのポリシーの見直しを行い、本学が果たすべき役割を内外に明らかにした。このディプロマ・ポリシーを参考にしたルーブリックの策定、アセスメントの視点を取り入れた「共通課題」の導入、IR 委員会の設置と学生満足度調査および学修行動調査の活用、大学教員等人事評価制度の導入、相互授業見学の導入など FD 活動の充実、アドミッション・オフィス会議の設置など、短期間で多くの改革に取り組んだ。これらの取り組みを今後も着実に実施し、検証・改善して定着させていくことが重要だと考えている。

基準 3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1 の視点》

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 経営の規律と誠実性の維持の表明

「学校法人野又学園寄附行為」（以下「寄附行為」という）第 3 条において「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従って学校教育を行い、学園訓 3 か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として、知・情・意の円満にして高度に発達した人材を育成することを目的とする」としており、同第 4 条において「前条の目的を達成するため」として、函館大学をはじめとする各校の設置を定めている。【資料 3-1-1（学校法人野又学園寄附行為）】

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

この学園訓 3 か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」については、各校内の主要箇所に常掲されているほか、学校案内、学園ホームページ、各種広報誌などの媒体を通じ示されている。入学式、卒業式等での式典における理事長、学長（校長・園長）からの式辞等でも、常に建学の精神を背景にした内容が盛り込まれ、学園訓 3 か条が解説される。【資料 3-1-2（学園訓 3 か条）】【資料 3-1-3（建学の精神）】【資料 F-2（大学案内）】

【資料 3-1-4（野又学園 HP <http://www.nomata.ac.jp>）】【資料 3-1-5（ぼるとさびえ）】

【資料 3-1-6（学長の入学式・卒業式式辞）】

また、教職員辞令交付式等では、理事長自ら学園の経営方針等が述べられるなどして、教職員に対しても理解を得る機会となっていると判断できる。

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

また、近年、事業者内部からの通報（いわゆる内部告発）を契機として、国民生活の安心や安全を損なうような企業不祥事が相次いで明らかになった。このため、そうした法令違反行為を労働者が通報した場合、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者のコンプライアンス（法令遵守）経営を強化するために、公益通報者保護法が平成 18（2006）年 4 月に施行され、本学園でも平成 20（2008）年度に「学校法人野又学園公益通報者保護

規程」を定めたところである。【資料 3-1-7（学校法人野又学園公益通報者保護規程）】

近年、世間を騒がせた公的研究費等の不正使用に対しても本学園として体制を整備するべく基本方針や規程等の制定を行いホームページに公開している。【資料 3-1-8（函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止対策に関する基本方針）】【資料 3-1-9（函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止対策に関する規程）】【資料 3-1-10（函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止計画）】【資料 3-1-11（野又学園ホームページ・不正防止）】

② 使命・目的の実現への継続的努力

「学校法人野又学園寄附行為施行細則」（以下「寄附行為細則」という）第 8 条では、理事会と各校との間に各校別の「運営協議会」を設置することを定め、各校の重要事項の解決策を講ずるための協議を行うこととしている。【資料 3-1-12（学校法人野又学園運営協議会規程）】

そして、各校別の就業規則では、各々その第 1 条において「職員はすべて教育に従事するものとして、「寄附行為」第 3 条（目的）の趣旨により本学園に勤務し、教育者としての自覚のもとに、学生の育成に努めなければならない」としている。【資料 3-1-13（学校法人野又学園就業規則管理規程）（[別紙] 各校就業規則作成基準）】

更に、本法人が設置する各校が「寄附行為」に定める目的の実現へ向かって適切に機能しているかを法人自ら点検・評価するために「野又学園教育向上推進委員会規程」を定め、法人には学園内理事で構成する「教育向上推進委員会」を、各校にはそれぞれ学校長及び教職員で構成する「自己点検・評価委員会」を設置している。上記規程第 2 条では「学校法人野又学園（以下「本学園」という）は、設置する各学校の教育研究、組織及び運営並びに施設及び設備、財政の状況について、建学の精神に基づき、点検と評価を行い、本学園の教育の充実向上を図り、もって本学園の社会的使命を達成することを目的とする」としており、「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」の第 2 条（基本方針）において「本学園の法人及び各校における自己点検・評価は、各実態に応じて、建学の精神を具現化する教育の充実向上と社会的使命の達成に資することを第一主義として実施されるものとする」との基本方針を定め、点検・評価にあたっている。【資料 3-1-14（野又学園教育向上推進委員会規程）】【資料 3-1-15（学校法人野又学園自己点検評価実施規程）】【資料 3-1-16（平成 26 年度教育向上推進委員会議事録）】

本法人の各校は所属長のリーダーシップのもと、教職員 1 人 1 人の経営参画意識の高揚や教学の充実を図る工夫をするなど、総じて、「寄附行為」及び「学則」に明定している目的を達成するために、管理運営体制を整備しており、適切に機能していると評価できる。なお、函館大学においては「部長会議」を設置し、学長・副学長・学部長・部長（3 名）・事務局長・事務部長（2 名）が構成員となっている。【資料 3-1-17（函館大学校務分掌組織図（H29 年度））】

また、理事長と各校の教職員で構成される協議機関の「運営協議会」や、教員および事務職員の双方で構成する「自己点検・評価委員会」を設置運営するなど、管理部門と教学部門の連携は適切にしていると判断する。

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

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

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

【資料 3-1-18 (函館大学教員の任用および昇格選考基準)】

平成 27(2015)年度から施行される私立学校法の改正により、学長の権限や教授会の役割の明確化が図られた。本学園においては円滑に学則等の関係規程の総点検を実施した。これに関連して学長選考方法の見直しを理事会に諮り学長選考方法を改めた。

【資料 3-1-19(平成 26 年度第 5 回理事会資料「函館大学学長選考の見直しについて」)】

学校会計基準の改正にも対応し、平成 27(2015)年度当初予算は新基準での財務諸表を作成し評議員会・理事会に説明し承認を得ている。

平成 29 (2017) 年度の大学設置基準改正において、職員(教員を含む)への研修が義務付けられたことを受け、職員研修規程を整備したうえで、研修計画を策定して SD を実施している。【資料 3-1-20 (函館大学職員研修規程)】【資料 3-1-21 (平成 29 年度 SD 研修会実施計画)】

④ 環境、人権、安全への配慮

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

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

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

校舎内には簡易郵便局と銀行 ATM が設置されており、学生・教職員だけではなく地域住民も利用している。平成 26(2014)年度中には簡易郵便局が設置者の都合により一時休止したが、平成 27(2015)年 4 月からは再開している。【資料 3-1-21 (函館大学内簡易郵便局)】

地球温暖化の防止など地球規模の環境問題について啓発していくことは教育機関として必要なことである。学内の暖房システムについても研究室、ゼミ室等を中心に一斉暖房から個別暖房に切り替え、また、平成 24(2012)年度より大学事務室内をはじめ、学内の蛍光灯を LED 照明に順次切り替えを進めて省エネに取り組み、徐々にではあるが環境問題にも取り組み始めている。

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

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

ハラスメント事案については、相談窓口や調査体制についてハラスメント防止規程を定めている。また、簡単なリーフレットを作成し、毎年新入生全員に配布をしており、HPにも掲載している。【資料 3-1-22 (セクシャルハラスメントの防止に関する規程)】

【資料 3-1-23 (函館大学ハラスメントの防止等に関する規程)】【資料 3-1-24 (ハラスメントリーフレット)】

平成 26(2014)年度には 1 件のハラスメント事案の申告があり、ハラスメント委員会を設置して当事者から事情を聴取し、ハラスメントの有無を調査・審議した。

学内警備については、平成 23(2011)年度に機械警備を設置し、24 時間体制で監視できる体制になっている。

体育館には警備員が常駐し、体育館内を定期的に巡回している。事故時の連絡体制はあらかじめ決められており、緊急時に対応できる体制になっている。

消火栓、消火器、避難はしご等の消火設備は基準通り設置しており、専門業者と委託契約を結び、定期的に検査、点検、整備を実施している。火災時の誘導灯、避難経路等の表示も適切になされている。「函館大学消防計画 (防火管理)」に基づき、防火管理と非常時の体制を明確にしてあり、火災に関する避難訓練も実施している。【資料 3-1-25 (函館大学消防計画 (防火管理))】【資料 3-1-26 (火災避難訓練実施要領)】

自動体外式除細動器 (AED) を玄関と体育館にそれぞれ 1 台ずつ設置し、緊急時に対応できるようにしてある。AED については、年 1 回のオリエンテーション時に教職員と学生が参加する講習会を開き、使用法を周知している。

アスベスト対策については平成 17(2006)年度に校舎内でのアスベストの有無を専門業者に調査依頼したが使用されていないとの検査結果を得ているが、煙突でのアスベストの使用有無については調査中である。【資料 3-1-27 (アスベスト調査結果)】

耐震診断については平成 19(2008)年度に実施し、その結果、耐震工事の必要なところについては平成 21(2010)年度に耐震改修設計を行い、平成 24(2012)年度に工事を終えたところである。また、大地震への備えとして、地震防災応急計画を策定し、緊急時の体制や備蓄について定めている。【資料 3-1-28 (函館大学大地震対策マニュアル)】

災害用品としては、水・食料 (乾パン) ・毛布・簡易トイレ・ダンボールベッドを備蓄している。

⑤ 教育情報・財務情報の公表

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

関係人を対象に閲覧に供する体制をとっている。

前述のとおり事業および財務の情報はホームページおよび広報誌などでの公開や財務諸表等の閲覧などで十分開示しているが、閲覧者が財務内容を理解しやすいように、また、ややボリュームが多いこともあり、グラフや図形等を用いて図示するなどの工夫を凝らしている。【資料 3-1-27（野又学園ホームページ・情報公開）】

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

平成 27(2015)年度からは国立大学法人等と同様に理事長が学長を兼務する体制となり、強力なリーダーシップを発揮しやすい体制をとっている。私立学校法の改正の趣旨をよく理解して社会から求められる大学改革を遂行していく。

施設の安全については、引き続き点検を実施していく。教育研究環境の整備と有効利用については、学生満足度調査からの学生の要望等を参考に改善に努めていく。

3-2 理事会の機能

《3-2 の視点》

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

(1) 3-2 の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 使命・目的の達成に向けて戦略的意志決定ができる体制の整備とその機能性

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

【資料 3-2-1（学校法人野又学園寄附行為）】

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

理事長は、「寄附行為」第 12 条により、「この法人を代表し、その業務を総理する」との基本権限と責任を有している。理事会の業務決定や執行が適切・円滑に進むよう、理事長は平常、自ら各校をよく視察するなど現況把握に努めており、また、理事長と各所属長とは懸案事項を中心によく意見交換を行い、毎年度上半期及び年度末には、各校毎に事業計画の遂行状況に関する報告書の提出を求め、共に総括するなどしてその業務を総理しており、これらは適切に機能している。

評議員会は、「寄附行為」第 23 条により「この法人の業務若しくは財産の状況又は役

員の業務執行の状況について、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答え、または役員から報告を徴することができる」との基本機能と責任を有し、「評議員の内から選任する理事の選任に関する決定権」（「寄附行為」第7条）、「役員解任に関する議決権」（同第11条）、「評議員の解任に関する決定権」（同第26条）をそれぞれ有する。また、「寄附行為」第22条により、事業計画、予算等10項目にわたる事項については、理事長は、あらかじめ評議員会の意見を聴かなければならないとされ、また、事業の実績及び決算について理事長及び監事から定期的に報告を受けるなど、理事会から独立したチェック機関として適切に機能している。なお、評議員会は年3回程度開催され、理事長からの諮問等に基づき、上記諮問事項を中心に審議（意見聴取）を行っている。【資料3-2-3（理事会・評議員会出席状況）】

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

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

前述のとおり役員及び評議員の選任規定は「寄附行為」に明示しており、公正に人選している。また、学識経験者の選任にあたっては、学園及び大学の目的達成並びに当面する諸課題の解決を考慮し、地域の産学官との連携を重視した人選をするなど、適切な人事を行っている。【資料3-2-4（法人役員評議員等名簿）】

また、学長及び副学長の選任は統治に係る重要人事として理事会で決定することを「寄附行為」に明示している。学長選任に関しては、従前は「学長候補の選出に関する事項」を教授会審議事項として学則に定めていたが、私立学校法の改正を受け、学長候補の選出は教授会の役割を越えていると判断し、学則の改正を行い、函館大学学長候補選挙に関する規則および函館大学学長候補選挙施行細則を廃止した。

（3）3-2の改善・向上方策（将来計画）

厳しい経営環境において、法人の意思決定は的確かつ迅速に行わなければならない。理事は「寄附行為」に基づき教職員並びに学識経験者がバランス良く選任され、外部からの多様な意見を取り入れることを可能としており、理事会における意思決定は円滑かつ機動的に行われており、今後も継続していく。

平成28(2016)年度からは課題であった常勤監事も1名就任したので、各校の業務監査を充実させていきたい。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

《3-3の視点》

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

(1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

(2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

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

新体制は、学長、副学長、学部長の下に 3 部長を配置し、3 部長が 2~3 の委員会を監督する体制をとっている。さらに学長の直轄組織として特別委員会である「FD 委員会」「IR 委員会」「チーム支援会議」「アドミッション・オフィス会議」「プラットフォーム推進委員会」と、「部長会議」および「教育改善会議」を設置している。【資料 3-3-1（平成 28 年度函館大学校務分掌組織図）】【資料 3-3-2（平成 27 年度以降の学長直轄組織について）】

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

「教育改善会議」は教学上の課題を明確にし、改善策を検討する会議であり、平成 26(2014)年度までは「中期経営計画実施委員会」であつたものである。教育改善会議は、部長会議のメンバーに加え、特別委員会の委員長（3 名）と課長（2 名）で構成される。

【資料 3-3-4（教育改善会議規程）】

本学設置のいずれの委員会も原則として月 1 回開催し、議事の内容は委員長もしくは部長から学長に報告された上で、教授会に審議上程または報告されている。【資料 3-3-5（平成 28 年度委員会開催状況）】各教員は特別委員会も含めて 3~4 の委員会に所属しており、意見を述べる場が確保されている。

事務職員は、事務管理規程に基づく組織図のとおり部・課が組織されており、事務局長が事務組織を統轄している。事務局長は法人本部事務局長も兼ねており、予算や人事に関して重要な役割を担っている。

なお、従前設置していた経営部会については部長会議がその役割を担っている。また、運営協議会については理事長との意見交換の場とし、意志決定の場ではないことを明らかにして混乱しないように規程の改正を行った。

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

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

② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

平成 26(2014)年度までの体制では、教育研究に関する意志決定機関として教授会を位置づけていた。平成 27(2015)年 4 月からの法改正の施行にともない、平成 27(2015)年度

からは、教授会は決定権限者である学長に意見を述べる場となることを受け、独断専行にならないようなリーダーシップの適切な発揮ができるよう、法人の各校も含めて所属長の役割を明確にした。

所属長である学長は年度の事業計画の策定にあたり中期経営計画を踏まえて「所属長方針」を示し、今年度の教育および経営の方針を明確にしている。これにより、教職員は学長の方針に沿った内容を実施しやすくなっており、いわゆるボトムアップでの組織的活動ができるようになってきている。【資料 3-3-7（平成 26 年度第 2 回所属長会議資料「事業計画書の見直しについて」）】

学長が年度当初に定めた「所属長方針」に基づき、各部長が事業計画を策定する。部長は所管する委員長を監督し、その進捗状況は定期的を開催する部長会議にて学長に報告されている。

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

学部長は学長を補佐し、本学の基本的な業務である「入試」「学生」「教務」「就職」「図書館」「国際交流」「地域連携」の 7 委員会の所管業務について部長の相談を受けている。学長はそれらを統括しつつ、「FD」「IR」「チーム支援」「アドミッション・オフィス」といった特別委員会を直轄し、業務を効率的に分担している。【資料 3-3-7(平成 28 年度函館大学組織図)】

平成 28(2017)年度からは副学長を任命し、学長の業務を補佐している。特に重点課題としている FD の充実と規律ある授業を推進しつつ、行事や渉外において学長の代理を務めて学長の負担を軽減している。

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

また、研修においても学長が講師となってリーダーシップを発揮している。平成 28(2016)年度から SD 研修会で、学長が「大学の質保証」「グローバル化」について講話している。【資料 3-3-8(平成 28・29 年度函館大学 SD 研修計画)】

加えて、高大接続研修読解力向上プロジェクトでも全体研修会の講師を学長が努め、大学のみならず付属高校も含めて方針を示しリーダーシップを発揮している。【資料 3-3-9(平成 29 年度高大接続研修読解力向上プロジェクト全体研修会資料)】

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

大学の意思決定機関については、平成 27(2015)年度から施行された私立学校法の改正にともない、従前から大幅な変更を加えたところである。教員の校務負担を減らす工夫をしつつ、会議の回数を確保している。また法人としても、所属長方針に始まる事業計画書の見直し、自己点検評価報告書の作成を 4 年に 1 度から毎年行う変更を加えるなどしており、取組が定着しつつある。

大学の意思決定は学長のリーダーシップのもと適切に行われているので、委員会からのボトムアップでの起案が活発になるよう努める。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4の視点》

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

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4の自己判定

基準項目 3-4 を満たしている。

(2) 3-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

「寄附行為」に基づき、本法人の管理機関として、理事、理事会、理事長、監事、評議員会を設置している。理事は理事会構成員として、理事会は最高決議機関として、理事長は法人代表権者並びに執行機関最高責任者として、監事は監査機関として、評議員会は諮問機関として、それぞれの機能を果たしている。【資料 3-4-1（学校法人野又学園寄附行為）】【資料 3-4-2（理事会・評議員会出席状況）】

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

理事・監事は年 8 回程度開催している理事会において、理事・監事・評議員は年 3 回程度開催している評議員会において意志決定を行っている。必要があれば臨時に評議員会・理事会を開催することもあり、法人の管理運営機関のコミュニケーションは問題なく機能している。

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

部長会議は月 1 回、教育改善会議は月 1 回、教授会は月 1 回程度開催しており、コミュニケーションの頻度としては十分である。平成 26(2014)年度までは教授会を月 2 回開催していたが、部長会議や教育改善会議の頻度を増やすことで、意見交換をしやすくし、ミドルリーダーとなる教職員に学長の方針や考え方を徹底することで、学長のリーダーシップを発揮しやすいようにしている。【資料 3-4-3（平成 27 年度函館大学会議開催状況表）】

運営協議会は年 1 回開催されているが、理事長・学長の交代もあり、平成 26(2014)年度には開催することができなかった。平成 27(2015)年度からは理事長・学長が兼務となり、法人本部事務局長と函館大学事務局長も兼務となるので、運営協議会は部長会議と同一メンバーとなる。【資料 3-4-4（平成 26 年度運営協議会開催状況）】

所属長会議は、法人の横断的事項を取り扱うものであり、例えば各校の自己点検評価

とFDを推進する「教育向上推進委員会」や、各校の経理事務の改善を図る「経理改善委員会」などを設置している。所属長会議は年2回開催されている。【資料3-4-5（平成27年度所属長会議資料）】

このように大学部門間、大学と法人のコミュニケーションの場は相当の回数が確保されており、意志決定は円滑に行われている。

② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

本法人の管理機関のひとつである監事は2名おり、理事会・評議員会に出席して意見を述べている。監事は文部科学省が開催している「学校法人監事研修会」になるべく参加し、監事の役割を果たしている。【資料3-4-6（学校法人監事研修会参加状況）】

平成28(2016)年5月からは、2名の監事のうち1名は常勤監事となり、フルタイムで勤務している。

大学の管理機関のひとつである教授会は、学長や部長会議で決定した内容に対するチェック機能を果たしている。学長が決定しようとしている事項やすでに決定している事項は、審議事項もしくは報告事項として教授会に上程され、詳細に説明されている。

③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

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

学長はグループウェア等でスケジュールを公開しており、来客や会議中以外は学長室のドアを解放している。教職員は職位に関わらず、必要に応じて学長に直接相談することができる環境にある。学長は逐一指示せずに、方針や考え方を伝え、可能な限り教職員がそれぞれ自律的に仕事をするボトムアップ組織を指向している。

リーダーシップが有効に機能するかどうかは、教員が担う中間管理職である学部長・部長の働きに大きく依拠していると考えられる。教授会・部長会議・教育改善会議・各委員会を適切に運営していくことは重要であり、会議資料の作成について学長は厳しく指導している。

また、ボトムアップが機能するには、一人一人が課題意識をもって目標を定め、計画的に行動していく習慣がなければ成立しない。法人で実施している事務職員等人事評価制度にもとづいて、学長が直接、係長以上の事務職員の面接指導を行っている。【資料3-4-7（平成28年度事務職員等人事評価実施要項）】

(3) 3-4の改善・向上方策（将来計画）

企業のコンプライアンス意識が高まるなか、大学での経理上の不正や研究上の不正が起こって世間を騒がしている。このような中で学校法人の監事の役割は大きくなっているなか、常勤監事が1名就任しているので、各校の業務監査を充実させていきたい。

平成27（2016）年度には、大学・短大教員人事評価制度の導入、内部監査委員会の設置、監査計画の策定、人事政策の策定などを実施した。これらの取り組みを軌道に乗せていくことが課題である。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1) 3-5 の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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

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

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

【資料 3-5-2（学校法人野又学園事務職員等人事評価規程）】

② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

1) 教学の管理体制

大学に配置する教職員について、平成 27(2015)年度から施行された私立学校法の改正に基づき、学則上の改正が行われた。これにより、学長は、校務をつかさどり、

所属職員を統督する（「学則」第40条の2）、副学長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる（「学則」第40条の3）、学部長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる（「学則」第40条の4）とその役割が明記された。また、教授会については、学長が決定を行う事項に対して意見を述べる（「学則」第46条第1項）機関と明記された。

教員人事に関しては学長及び教授のみで構成する「審査会」で取り扱われる（「函館大学教員の任用及び昇格選考基準」）。議長は学長が就任することとしている。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」には事務局長と平成29(2017)年度からは新たに事務部長が陪席することとしている。【資料3-5-3（函館大学教員の任用および昇格選考基準）】【資料3-5-4（函館大学学則）】

平成27(2015)年度からの新体制として、学長、副学長、学部長の下に3部長を配置し、入試部長（学生部長兼務）が入試委員会・学生委員会・国際交流委員会を、教務部長（図書館長兼務）が教務委員会・図書委員会を、就職部長が就職委員会・地域連携委員会をそれぞれ監督する体制をとっている。さらに学長の直轄組織として特別委員会である「FD委員会」「IR委員会」「チーム支援会議」「アドミッション・オフィス」と、「部長会議」および「教育改善会議」を設置している。また、「部長会議」のメンバーで構成する「運営協議会」「自己点検評価委員会」「研究プロジェクト実施委員会」「産学連携委員会」「教員養成カリキュラム委員会」を設置している。

2) 事務局の管理体制

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

事務局は、事務局長が、学長の命を受けて、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、各事務部長・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、事務部長－課長－課長補佐－係長－主任－副主任－係員などで構成し、前述のとおり、教員部長と連携して企画・立案に深くかかわるほか執行にあたっている。

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

また、教学と事務管理は、学則はじめ諸規則等に基づいて展開しており、教員所掌の部長や教員で組織する各種委員会、あるいは学長スタッフとして設置している「部長会議」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、事務部長以下の職員が企画立案に深く関わるなど適切な運営をしている。このようにして、教学と事務

管理は、よく連携して事にあたるなどの配慮がなされ、教育目標、経営目標の課題達成に効果的に結集しやすい体制となっており、適切に機能している。

③職員の資質・能力向上の機会の用意

「就業規則」第40条において「学校は、職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な研修を行う。」としているが、本学が小規模校であり、対象となる職能別人員や職階別人員が少人数であるため単独開催が難しく、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。事務局長は平成25(2013)年度から日本私立大学協会北海道支部の研修委員を3年任期で引き受け、全職員の当該研修参加状況を確認し、4種類の研修（初任者、中堅実務者、中堅指導者、課長職相当者）に計画的に参加させるよう企画し、本学からは平成27(2015)年度に6名、平成28(2016)年度に1名、平成29(2017)年度は5名の職員を参加させた。また、全国研修には、毎年又は隔年で参加するように計画している。【資料3-5-5（函館大学就業規則）】

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

なお、平成29(2017)年4月1日から法制化された教職員対象のSDについては、SD研修会として平成29(2017)年度には7回実施した。実施内容は次のとおりである。
①「大学改革」に関する動向について（7/11 学務事務部長）、②野又学園平成28(2016)年度決算状況について（8/8 事務局長）、③本学のグローバル化対応について（8/8 学長）、④CCH合同SD・IR（8/14 IR委員長・SD発表者）、⑤「学生の厚生補導」に関する本学及び他大学の取組について（9/26 学生係長）、⑥大学の質保証について（10/24 学長）、⑦協学マネジメント研修（本学の教育課程の理解）（11/21 学務事務部長）

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

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

(3) 3-5の改善・向上方策（将来計画）

大学職員は事務員にとどまらず経営職員としての視点と能力が必要であると指摘

されて久しいが、これまで「外部研修」への参加と個人の自己啓発努力に委ねられてきたのが実情である。

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

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

3-6 財務基盤と収支

＜3-6の視点＞

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6の自己判定

基準項目 3-6 を満たしている。

(2) 3-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

1) 本学は、ここ数年間続いている定員割れに伴う財務の悪化を解消するため、平成 20(2008)年度に函館大学再建計画[平成 21(2009)年度～平成 26(2014)年度]を策定し、①函館大学の教育方針の明確化、②定員および学科構成の見直し、③学費および奨学金制度の見直し、④人件費・経費の見直しなどの計画を段階的に実行した。次に、平成 26(2014)年度に函館大学経営改善計画[平成 27(2015)年度～平成 29(2017)年度]を策定し、より具体的な計画として、①学習支援員やTA、地域連携コーディネーターといった教員以外の教育支援人員の雇用、②学生の地域の国際化課題（グローバル課題）に係る学習への補助（渡航費支援等）、③学生の地域課題・地域連携・新聞購読費用の補助などを段階的に実行している。更に、経営安定資金より総額1億円を「教育改善活動予算」として確保し、年間2,000万円を5年間にわたり集中的に執行し、短期間で教育の改善を図るという計画を策定し、実行に移している。

2) 本法人の帰属収支差額（基本金組入前当年度収支差額）は、平成 25(2013)年度は8,993万円、平成 26(2014)年度は657万円であり、帰属収支差額のプラスを維持することをひとつの目標として学校法人野又学園経営改善計画[平成 27(2015)年度

～平成 31(2019)年度]を策定した。平成 27(2015)年度は 1 億 3,297 万円、平成 28(2016)年度は 1,969 万円、平成 29(2017)年度は△4,607 万円であった。また、日本私立学校振興・共済事業団の示す「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分(法人全体)」では、計画最終年度まで「A3」を維持することも目標としているが、平成 29(2017)年度決算の結果「A3」から「B0」に移行しており、更にイエローゾーンへ移行しないためには第 1 の設問「教育活動資金収支差額が 3 か年のうち 2 か年以上赤字である」において「はい」にならないことが必須である。なお、この経営改善計画については、平成 27(2015)年 8 月に学園の全教職員を対象とする説明会を開催し、理事長から説明がなされた。

3) また、本法人は、今後更に進む少子化による収入減少等に対処するため、教育の質と経営の質を高めるべく学校法人野又学園中期経営計画[平成 26(2014)年度～平成 28(2016)年度]を策定した。この計画では、①経営理念、②経営ビジョン、③経営戦略、④各校の経営計画を明らかにし、特に、④については各校において計画を立案、計画全体について全教職員が情報を共有し理解することを目標としている。なお、平成 29(2017)年度には本経営計画の総括をするとともに、新たに学校法人野又学園中期経営計画[平成 29(2017)年度～平成 31(2019)年度]を策定している。

②安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

はじめに、法人全体の財務状況について記述する。

平成 27(2015)年度に改正された学校法人会計基準では、消費収支計算書が事業活動収支計算書に置き換えられるなど、大幅な見直しが行われた。

平成 25(2013)年度から平成 29(2017)年度までの 5 年間における経常収支状況は表 3-6-1 に示すとおりである。この 5 年間で比較すると学生生徒等納付金が 1 億 8,500 万円も減少し、教育活動収支差額は 2 億 800 万円減少している。それでも経常収支差額が、平成 27(2015)年度までの 3 年間プラスであったことは収支バランスをとるための努力の結果であると評価することが出来る。なお、平成 29(2017)年度は学生生徒等納付金の減少に加えて、教育活動収支における支出金額の増加から 1 億 4,800 万円のマイナスとなった。

また、この 5 年間の特定資産残高を比較すると 1 億 4,281 万円減少し、平成 29(2017)年度末の残高は 47 億 2,330 万円となった。

表 3-6-1 法人全体における学生生徒等納付金および収支差額の推移

(単位:百万円)

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
学生生徒等納付金	1,392	1,332	1,313	1,244	1,207
教育活動収支差額	△12	△73	23	△116	△220
経常収支差額	108	34	137	△29	△148
基本金組入前当年度収支差額	90	6	133	19	△46
基本金組入額	△229	△62	△348	△91	△620
当年度収支差額	139	△56	△215	△72	△666
前年度繰越収支差額	58	4	72	△116	△168
基本金取崩額	85	124	27	20	1
翌年度繰越収支差額	4	72	△116	△168	△833

次に、函館大学の財務状況について記述する。

平成 25(2013)年度から平成 29(2017)年度までの 5 年間に於ける経常収支状況は表 3-6-2 に示すとおりである。この 5 年間で比較すると学生生徒等納付金が 7,300 万円減少し、教育活動収支差額は 3,000 万円減少している。更に経常収支差額は 2,700 万円悪化している。学生数の減少による学生生徒等納付金とそれに伴う経常費補助金の一般補助の減少は顕著であるが、平成 29(2017)年度については、経常費補助金の特別補助を 5,102 万円獲得することが出来た。特に、私立大学等経営強化集中支援事業 1,246 万円、私立大学等改革総合支援事業タイプ I 570 万円・タイプ II 451 万円・タイプ V 662 万円を獲得することが出来た。

しかし、それでもなお経常収支差額が大きくマイナスしているもので、これは減価償却費の計上額が大きいことが原因としてあげられる。

また、この 5 年間の特定資産残高を比較すると 2 億 690 万円減少し、平成 29(2017)年度末の残高は 14 億 9,593 万円となった。

表 3-6-2 函館大学における学生生徒等納付金および収支差額の推移

(単位:百万円)

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
学生生徒等納付金	372	347	327	305	299
教育活動収支差額	△122	△134	△73	△104	△152
経常収支差額	△106	△113	△52	△82	△133
基本金組入前当年度収支差額	△106	△113	△52	△25	△138
基本金組入額	△20	△20	△35	△18	△71
当年度収支差額	△126	△133	△87	△43	△209
前年度繰越収支差額	2,369	2,254	2,125	2,050	2,011
基本金取崩額	11	4	11	5	0
翌年度繰越収支差額	2,254	2,125	2,050	2,011	1,802

(3) 3-6の改善・向上方策（将来計画）

安定した財務基盤の確立のためには、学生生徒等納付金収入と補助金収入の安定的な確保に加えて、外部資金の積極的な導入が課題である。

学生生徒等納付金収入の確保のためには、大学教育の質を高め地域から必要と評価される大学にならなければならない。補助金については、特別補助金を獲得するための諸施策を実施することが必要である。科研費については、申請件数が少ないことが課題のため、応募の奨励に取り組んでいく。

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

なお、平成29(2017)年度は経常収支差額がマイナスとなっており、今後継続してプラスにする必要がある。そのためには、収入の確保に加えて、支出面では人件費の抑制、その他の支出の抑制を図る必要がある。

3-7 会計

《3-7の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7の自己判定

基準項目3-7を満たしている。

(2) 3-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① 会計処理の適正な実施

本学は、教育研究の目的を達成するために、学園の予算編成方針をもとに予算編成を行って教育研究、施設整備、充実に取り組んでいる。予算は、毎年予算編成方針に基づき、10月ごろから作成し、12月下旬までに法人本部に提出し、2月の法人本部との予算ヒアリング及び調整を経て3月の評議員会への諮問、理事会での審議に付されその承認を経て成立し、4月の入学者確定を踏まえた5月補正により確定する。確定した予算は各部署に通知し、平成17(2005)年度から導入している会計システムで処理するとともに監査法人の中間監査も受け、執行状況を管理している。また、平成27(2015)年4月1日から学校法人会計基準が改正されたことに伴い、新会計システムの入替を実施している。予算の流用、変更等については、事前に法人本部の稟議決裁を仰ぐこととしており、稟議決裁を経ない予算の変更等は行われていない。【資料3-7-1（予算編成方針）】

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

また、収入支出の経理処理は、学校法人会計基準に則り運用しているが、平成17(2005)年4月1日施行の学校法人会計基準の一部改正及び平成27(2015)年4月1日施行の学校法人会計基準の一部改正に伴い、会計処理の解釈に不明確な問題がある場合は学校経理研究会編の「学校法人会計要覧」を参照し、不明な点は監査法人

や日本私立学校振興・共済事業団に指導を仰ぎ、確認しながら処理することとしている。

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

なお、資産運用については、平成 21(2009)年 9 月 25 日制定の「学校法人野又学園資産運用規程」に従い、安全・確実を第一として、国内の公共債を中心とした運用を実施している。【資料 3-7-2 (学校法人野又学園資産運用規程)】

公的資金に対する適正な管理については、補助金・科研費等に係る公的研究費管理委員会で検討し、平成 27(2015)年 7 月設置の内部監査委員会が年 4 回の実地調査を行っている。

ところで、外部監査については長年同じ公認会計士に依頼してきたが、平成 28(2016)年度には新たな監査法人との契約を交わし、業務の説明の中でお互いの理解を深めている。

② 会計監査の体制整備と厳正な実施

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

1) 外部監査

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

2) 監事監査

法人監事は評議員会、理事会に毎回出席し、運営及び法人の業務に関する監査や決算時の監査を行い、監査報告書を作成して、評議員会、理事会に監査報告している。

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

監査の範囲は業務報告書、事業報告書、計算書類（資金収支計算書、事業活動収支計算書、人件費内訳表含む）及び貸借対照表（固定資産明細表、借入金明細書、基本金明細表含む）並びに収益事業に係る貸借対照表、損益計算書、その他の関連帳簿、評議員会、理事会議事録等である。

3) 内部監査

所属長会議の下に内部監査委員会を設置し、年度毎に監査計画を立て監査を実施している。監査の種類は、会計監査と業務監査で、会計監査には①外部会計監査、②科研費の監査、③特別監査の三種類があり、特に③の特別監査は平成 29(2017)年

度から実施しているもので、各校の会計業務の中から毎年三件を抽出し監査することになっている。また、業務監査は、授業見学をするもので理事長と法人本部事務局長と常勤監事が各所属校の授業の状況を監査するものである。

(3) 3-7の改善・向上方策（将来計画）

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

【基準3の自己評価】

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

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

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

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

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

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

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

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1 の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

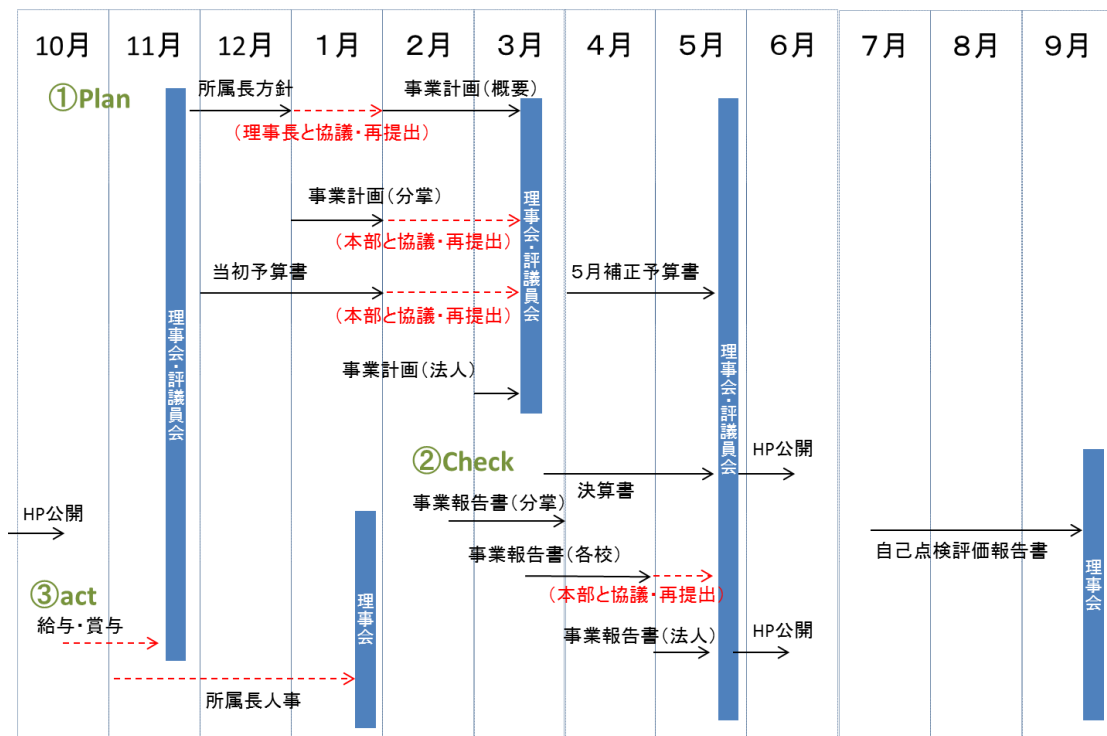
① 本学における自己点検の取り組み

PDCA のサイクルにおいては、「計画 (Plan)」と「検証 (Check)」を、文書として計画書や報告書として、組織内外に広く周知していくことが重要である。このことは法人として統一的行われている。

法人全体の PDCA サイクルについては平成 26(2014)年度に見直しを行い、作成すべき資料の内容と時期を改善している。従前は、年度の当初予算を策定する際には、事業計画は当然として、重点課題や検証計画を定める「行動計画」や、計画を実施するに当たっての組織・役職ごとの役割を明確にする「役割分担表」を作成することが義務づけられていた。見直しにおいて、行動計画と役割分担表を廃し、まず「所属長方針」を記述し、理事長のチェックの上で確定させることとし、その所属長方針に基づいて、各学校の各部署の責任者が「事業計画」を詳述するようにした。

また、従前は、検証に当たる点検項目を統一的に定めて「業務執行状況総括表」を、半期ごとに作成させていた。これを年度末の事業報告書の作成として各部署の責任者が詳細に記述するようにした。さらに自己点検評価報告書についてはこれまでは4年に1回以上の提出としてきたが、毎年度作成するように改めた。自己点検評価報告書は理事長を委員長とした野又学園教育向上推進委員会において議論をした上で、理事会に報告し、公表することとしている。自己点検評価報告書における検証結果を、次年度の所属長方針、給与・賞与の決定、所属長人事などに反映していくことを踏まえ、自己点検評価報告書は年度終了後の9月までに理事会に報告することになっている。

スケジュール（PDCAの流れ）



② 評価体制

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

このように大学・短期大学が先行して自己点検・評価に取り組んで来た経緯から、従来は設置している学校ごとに自己点検評価に関する規程を定めていた。しかし、平成 16(2004)年度以降は、すべての学校が自己点検を行うことが法令で義務付けられていることから、平成 23(2011)年度に規程の改廃を行い、「野又学園教育向上推進委員会規程」「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」として一本化し、自己点検・評価のプロセスを法人として確立してきている。【資料 F-2 (函館大学学則)】【資料 4-1-1 (野又学園教育向上推進委員会規程)】【資料 4-1-2 (学校法人野又学園自己点検評価実施規程)】

野又学園教育向上推進委員会は、理事長および理事である所属長が委員となって、各校のFD、自己点検・評価、第三者認証評価を推進することを目的としている。また、設置する各学校の授業を委員が見学し、授業の内容や学生の受講態度についての報告を理事会に対して行っている。平成 28(2016)年度からは本法人に常勤監事を 1 名配置しており、業務監査の一貫として常勤監事も各学校の授業見学をしている。

野又学園自己点検評価実施規程は、各学校に自己点検評価の組織の設置を定めており、

函館大学では自己点検評価委員会を設置している。また、点検すべき項目の視点を定めている。各校に自己点検評価報告書を4年以内に1度は作成することを定めているが、実際には前述のとおり、毎年の作成を指示している。

函館大学自己点検評価委員会は、学長の委嘱により、学長・副学長・学部長・部長（3名）・事務局長・事務部長（2名）の計9名で組織されている。自己点検評価報告書の作成においては、委員で執筆を分担し、執筆した原稿を委員会で精査するというプロセスを経ることにより、学内での相互理解を深めている。

③ 評価周期

本法人では自己点検評価の一部または全部を毎年度行うことを「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」に定めており、函館大学においては従前までは4年に1回以上、平成27(2015)年度からは毎年、自己点検評価報告書の作成を実施することとした。

これまで、平成29(2017)年度（本報告書）、平成28(2016)年度、平成27(2015)年度、平成26(2014)年度、平成23(2011)年度、平成19(2007)年度（前回の第三者認証評価）、平成16(2004)年度、平成14(2002)年度、平成9(1997)年度において、自己点検評価報告書を作成している。これらの自己点検評価報告書は、いずれも野又学園教育向上推進委員会の議を経て理事会の承認を得ている。【資料4-1-3（理事会・教育向上推進委員会議事録（過去6年分、函館大学の自己点検評価報告書の承認状況））】

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

(3) 4-1の改善・向上方策（将来計画）

学校教育法に定める自己点検・評価の義務化の趣旨は、PDCAサイクルの確立により教育研究水準の向上に努めることと、学校の情報公開を進めていくことがあると考える。

本学は、PDCAサイクルの確立に努める上では、自己点検評価報告書に代表される「検証」だけでなく、次の行動につながる「計画」を策定することが重要と考えている。そこで、法人全体として3年間の中期経営計画の策定を行うため、所属長会議の下に特別委員会である「中期経営計画策定委員会」を設置し、経営理念・経営ビジョン・経営戦略をトップダウンで記述しつつ、本学を含めた設置各校の教職員に周知し、各学校の経営計画を策定している。現在は平成29(2017)年～平成31(2019)年の中期経営計画が進行中であり、中期経営計画策定委員会で案をとりまとめ、理事会で承認を得ている。また、所属長会議で進捗を報告している。

また、平成27年度に策定した「学校法人野又学園経営改善計画（平成27(2015)年度～平成31(2019)年度）」は、財務計画を含む計画となっており、理事会ごとに進捗状況を報告している。

このように、PDCAサイクルの「計画」を充実させる取り組みを通じて、対となる「検証」の実効性を高めていくことが、本学の教育研究を向上させる上で必要であると考え

ている。

4-2 自己点検・評価の誠実性

《4-2 の視点》

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

① エビデンスに基づいていること

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

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

② 調査、データ収集、分析

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

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

（前述 基準 2-3）

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

平成 27(2015)年度からは新たに「IR 委員会」を設置し、各部署に散在するデータの一覧を作成し、授業の効果測定、教育成果の測定に取り組んできている。平成 28(2016)年度は、教員 4 名と事務職員 3 名を委員として、民間業者の客観テストを導入し、本学の教育成果の可視化を図った。【資料 4-2-1（平成 28 年度 IR 委員会事業計画）】

③ 結果の学内共有と公表

作成された自己点検評価報告書は、全教職員に配布している。【資料 4-2-2（自己点検評価報告書（H28 年度）を全教職員に配布していることを示す資料（教授会議事録）】

また、平成 19(2007)年度、平成 23(2011)年度、平成 26(2014)年度、平成 27(2015)年

度、平成 28(2016)年度、平成 29(2017)年度（本報告書）の自己点検評価報告書は、函館大学ホームページに公開している。また、日本高等教育評価機構のホームページには、自己点検評価報告書とともに評価結果についても公開されている。

(<http://www.hakodate-u.ac.jp/information/>)

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

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

平成 26(2014)年度の見直しにより法人全体としての PDCA サイクルを確立し、そのサイクルの中に自己点検評価報告書を位置づけ、従前の 4 年に 1 回以上から毎年作成にしていることは、自己点検の取り組みに所属長や教職員がなれ親しみ、特別な業務ではなく本来行うべき業務として受け入れられたといえる。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3 の視点》

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

(1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

前述のとおり平成 27(2015)年度からは、自己点検評価報告書の作成頻度を毎年にする事とした。これにより自己点検評価報告書が PDCA サイクルに位置づけられることとなる。PDCA の P(Plan)は前年度の 11 月～3 月で、所属長方針・事業計画・当初予算の作成である。D(Do)は当該年度の 4 月～3 月の 12 ヶ月間であり、その後 C(Check)は翌年度の 4 月から 9 月までの期間に自己点検評価報告書の作成として行われる。その自己点検評価報告書の内容をもとに、A(Act)として次の年度の所属長方針・事業計画・当初予算に反映させていく。

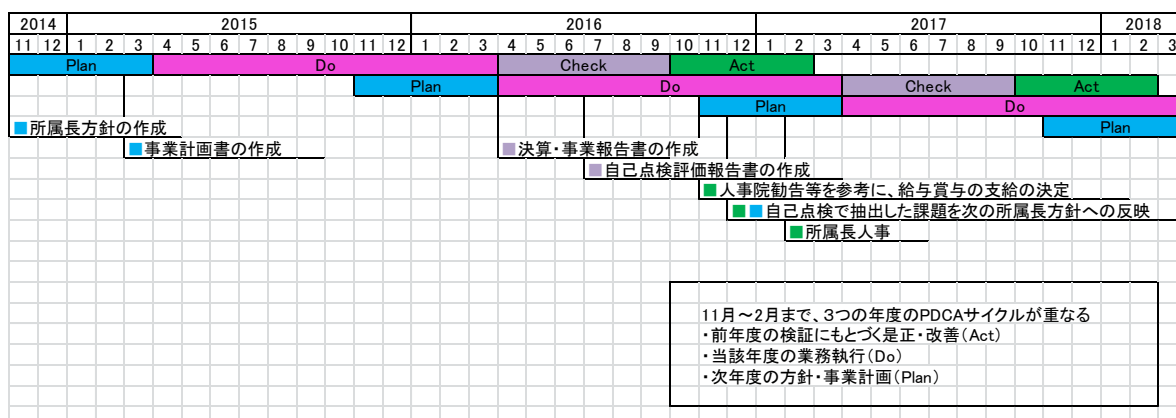
11 月～2 月までの期間は、3 つの年度の PDCA サイクルが重なる。前年度の自己点検評価報告書のエビデンスに基づく検証、当該年度の事業実施状況を踏まえて、次年度の方針・計画を策定していく。

このように 3 年度にまたがった PDCA サイクルとなっているが、PDCA サイクルは一般的には短いほうが改善が早く好ましいものの、自己点検評価報告書には「大学の適格性の評価」という役割に比重が置かれているため、簡易な方法は採用できない。よって、学校全体・法人全体の大きな PDCA サイクルは長期的なものとし、各部署における改善活動としての PDCA はより短いサイクルで行われていく必要がある。

本学においては自己点検評価委員会を毎月開催する。Check にあたる 4 月から 9 月の期間については、自己点検評価報告書の執筆に当たり、10 月から 3 月に関しては、点検

項目に基づく点検を実施している。ここで短期間サイクルの検証を行い、年度中あるいは次年度からの改善を図っていく。【資料 4-3-1（自己点検評価委員会年間スケジュール）】

また、長期的な計画としては、法人全体として3か年の中期経営計画を策定している。直近の中期経営計画は平成29(2017)年～平成31(2019)年の3か年である。加えて、法人全体で5か年の経営改善計画も策定している。平成27年度に策定した「学校法人野又学園経営改善計画（平成27(2015)年度～平成31(2019)年度）」は、財務計画を含む計画となっており、理事会ごとに進捗状況を報告している。



(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・評価については平成27(2015)年度から現在の形となり、特別な体制を組むことなく、自己点検・評価ができるようになってきた。現在、自己点検・評価報告書は9月に理事会に提出しているが、これを早めて5月の理事会に提出できるようにして、改善サイクルを速めていきたい。また、日本高等教育評価機構の評価基準の変更への対応を行っていく。

【基準4の自己評価】

法人全体としてPDCAサイクルの重要性を意識しており、自己点検に関する規程を見直して改善を図ってきている。函館大学においては、7年に1度の第三者認証評価の受審を行っており、過去2回の自己点検評価報告書はホームページにて公表している。このように、法令が義務付けている点については問題なく行われており、自己点検・評価の体制や周期には問題がない。さらに平成27(2016)年度からは、自己点検評価報告書の作成頻度を4年に1回以上から毎年に変更し、事業計画・予算から事業報告・決算までのPDCAサイクルに位置づけ、自己点検の定着とさらなる向上を図っている。

前回の平成19(2007)年度に受審した際の自己点検評価報告書を見直し、エビデンスに基づいた評価となるよう見直しを行った。平成27(2015)年度からはIR委員会も設置し、データに基づく教育改善、学校改善に取り組んでいる。

小規模な大学であることから、自己点検・評価の取り組みは教職員に周知されており、各委員会における校務運営に活かされていることに加え、法人全体で策定した中期経営計画、経営改善計画の策定にあたり活用されている。このように自己点検・評価の結果はPDCAサイクルの一部として活用されている。

Ⅳ. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

(以下は使命・目的に基づく大学独自の基準の例)

基準 A. 地域貢献

A-1 地域から必要とされる大学づくり

《A-1 の視点》

A-1-① 地域貢献の理念が明確であるか

A-1-② 卒業生が地域において貢献しているか

A-1-③ 地域の他の教育機関との連携がとれているか

A-1-④ 地域課題に取り組んでいるか

(1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

① 地域貢献の理念

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

設置する学校法人野又学園は、昭和 13(1938)年に創設され、本年で創立 75 年目にあたる。開校以来、全人教育を目標とし、「学園訓 3 か条“報恩感謝”“常識涵養”“実践躬行”を具体的信条として、知・情・意の円満にして高度に発達した人材を育成することを目的」(学校法人野又学園寄附行為第 3 条)として教育を行ってきた。

本法人は、現在、函館大学、函館短期大学、函館看護専門学校、函館歯科衛生士専門学校、函館短期大学付設調理製菓専門学校、函館大学付属有斗高等学校、函館大学付属柏稜高等学校、函館短期大学付属幼稚園、函館自動車学校の 9 校を設置し、地域の総合学園として主として道南地域における教育研究の向上発展に取り組んできた。すべての設置校は、本申請が地域とする函館市に立地し、本学園が教育に携わった卒業生は 7 万人 (学籍管理上は 8 万人) にも達している。

創立者の建学の精神は、真の学問的追究を通じて、人はすべからず職業教育を受け、立派な専職を持ち、地域社会に貢献し得るような人材の養成にある。このような創立者の建学の精神の背景には、函館が幕末の開港地として、諸外国との玄関口となった都市であることが影響している。明治初期より宗教的あるいは篤志家による私立学校が設立・運営され、それらを背景として、本学園のように地域に役立つ職業教育を中心とした私立学校が形成され、現在、人口約 28 万人の函館市において、1 校の私立大学 (本学)、2 校の私立短期大学、6 校の私立学校法人立専修学校、8 校の私立高等学校、3 校の私立中学校、1 校の私立小学校、23 校の幼稚園と、計 44 校もの私立学校が設置され、地域の教育を実施している。

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

学校の学生等一人当たり 13,000 円と多大な助成をうけていることは特筆すべき事項であり、学生等一人当たりの金額としては、中核市においても突出している。

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

② 活躍する卒業生

本学は創立から 50 年を経過し、卒業生を地域に多数輩出している。本法人は 1936 (昭和 13) 年に函館経理学校の創設以来、函館商科短期大学、函館大学と約 80 年にわたって経済・商業の教育で地域に貢献してきている。経済界においては函館商工会議所や函館国際観光コンベンション協会など中心的な経済団体の長や、行政においては市議会議員などを複数輩出するなどしてきた。加えて本法人では、各種の有資格者（看護師、保育士、栄養士、歯科衛生士、調理師、製菓衛生師、幼稚園教諭、中学校・高等学校教諭、栄養教諭）の育成も担ってきている。これらの有資格者と共に、本学卒業生が地域において働いている。建学の精神を同じくする人材が、地域において献身的に協力しあい、相乗効果を発揮していくことが、本学の理想である。

立地する都道府県である北海道からの入学者の割合は 61.7% (平成 30(2018)年 4 月入学生) と大半を占めており、そのほとんどが道南とよばれる渡島地方・檜山地方である。

【資料 A-1-1 (平成 30 年度入学者選抜地区別志願状況)】このような中で、卒業生のうち北海道内に就職する者の割合は 38.9% (平成 30 年 3 月卒業生) となっており、函館市内にある他大学と比べると、地元に残る学生が多い。【資料 A-1-2 (平成 29 年度卒業生進路状況および求人実績)】これは、地域を支える人材、地域が必要とする人材を考えて、商学部を設置しているからに他ならない。

また、立地する函館市は津軽海峡を共有する青森県と隣接しており、平成 28(2016)年 3 月には北海道新幹線が開通したところである。本学は古くから青森県・秋田県・岩手県の北東北 3 県出身の学生がいる。大都市圏である札幌、仙台の間で、本学は地域に根ざした大学として、北東北出身の学生の出身地に就職開拓の企業訪問を行っている。その成果もあり、本学の卒業生のうち北海道・東北地方に就職する者の割合は 59.4%となる。また、本学同窓会の青森県支部も設置され、立地自治体だけでなく広域の地域において卒業生が活躍している。

③ 地域の教育全体におけるリーダーシップ

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

また、私立学校だけでなく、国公立大学とも同様に連携している。キャンパス・コンソーシアム函館では、公立はこだて未来大学、北海道教育大学函館校、北海道大学大学院水産科学研究所・大学院水産科学院・水産学部等の 8 校が共同で各種事業を実施して

いる。その中でも教育事業としては、「単位互換集中講義 市民が担う国際観光論」「市民講座 函館学」「合同研究発表会アカデミックリンク」「集中講義 まちづくりに挑む！～地域課題解決型講義 ソリューションビジネスを实践で学ぶ～」といった活動を共同で展開している。【資料 A-1-4 (キャンパス・コンソーシアム函館 (加盟校名簿、役員名簿、事業計画書))】

平成 29(2017)年度には、私立大学等改革総合支援事業タイプ 5 (プラットフォーム形成) にも、本学が中心となってプラットフォーム形成と基本方針の策定を行い、選定されたところである。

このように、函館における地域志向とは、単独の学校でとどまるものではなく、学校種や国公立を問わず、教育機関がすべて連携し、地域を題材として学び、地域に役立つ人材を育成することであると考えられる。

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

④ 地域課題への取り組み

授業科目「商学実習Ⅰ (1年次)」「商学実習Ⅱ (2年次)」において学生が地域課題を設定し、グループワーク、現場でのアンケート等の調査活動、分析、プレゼンテーションを行っている。【資料 A-1-5 (平成 28 年度商学実習Ⅰ・Ⅱ発表プログラム)】

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

平成 26(2014)年度には、科研費で基盤研究 (C) (一般) 研究課題「北海道新幹線開業前後の沿線自治体および事業者の動向」が採択され、「商学実習連続講座北海道新幹線を知ろう」は一般の方にも公開している。また、平成 29(2017)年度には、科研費で基盤研究 (C) (一般) 研究課題「北海道における日本版 CCRC の成果評価 ―東京圏高齢者の移住構想の事例分析」が採択されている。

【資料 A-1-6 (「北海道新幹線開業前後の沿線自治体及び事業者の動向」研究計画調書)】【資料 A-1-7 (平成 26 年度商学実習連続講座北海道新幹線を知ろうパンフレット)】

教員により組織されている函館大学地域総合研究所では、いくつかのプロジェクトで地域に関する研究を進めている。【資料 A-1-8 (地域総合研究所事業報告)】

平成 25(2013)年度に開設した函館大学ベイエリア・サテライトは授業や公開講座で学生が使用をしている。平成 26(2014)年度からは、函館西部地区振興協議会との協議を行っている。【資料 A-1-9 (西部地区振興協議会打ち合わせ資料)】

平成 27(2015)年度からは、公開講座委員会を「地域連携委員会」に改組した上で、常

設の地域連携センターを設置した。平成 29(2017)年 4 月現在、専従の職員を 2 名配置している。【資料 A-1-10 (函館大学各種委員会規程)】【資料 A-1-11 (函館大学地域連携センター設置規程)】

平成 26(2014)年には、函館市との相互協力協定を締結した。教育、文化、学術および地域振興などまちづくり全般に係るものであり、経済・産業のみならず交通・福祉・環境等の幅広い分野での連携をすることとし、定期的な話合いの場をもつこととなっている。

【資料 A-1-12 (函館市と函館大学の相互協力協定書)】

平成 27(2015)年度には、北海道中小企業家同友会函館支部との相互協力協定を締結している。【資料 A-1-13 (北海道中小企業家同友会函館支部と函館大学の相互協力協定書)】函館商工会議所とは協定の締結はないものの、平成 27(2015)年度に市民向けの講演会を共同開催し、また、商工会議所から要望されていた中国語講座(全 8 回)を本学にて開催するなどしている。【資料 A-1-14 (函館商工会議所創立 120 周年・函館大学創立 50 周年記念講演会パンフレット)】

また、本学の教育課程についての意見を聴取する場を設け、函館市企画部長、函館商工会議所専務理事などに本学のシラバスなど資料を見ていただきつつ、ひとりずつ対面にて意見を伺った。その中でも国際人材への要望が少なくなかった。【資料 A-1-15 (産業界からの意見聴取記録)】

平成 28(2016)年度には、FD 研修会としてニセコエリアの国際化、北海道ご当地居酒屋の海外展開など、地域におけるビジネスの国際化の動きを取り上げ、実践的な内容の勉強会を実施した。【資料 A-1-16 (平成 28 年度 F D 研修会実施報告)】

平成 27(2015)年度にはアジア・マーケティング研究会の発足、アジア・マーケティング研修として香港、シンガポールで調査を実施したほか、長栄大学(台湾)との学術協力協定も締結して交流を深めている。平成 28(2016)年度には、函館・台湾の高校生が相互に修学旅行に訪れることの実現可能性について共同で調査を行い函館市長に報告した。平成 29(2017)年度には、観光地としてのムスリム対応についての提言を行い、函館市観光部長や函館市長に報告した。

【資料 A-1-17 (函館新聞 2016 年 4 月 6 日、アジア・マーケティング研修 in 香港)】

【資料 A-1-18 (函館新聞 2017 年 5 月 30 日、「高校の教育旅行台湾に」)】

【資料 A-1-19 (函館新聞 2018 年 5 月 26 日「ムスリム観光客受け入れは」)】

(3) A-1 の改善・向上方策(将来計画)

地域課題への取り組みは、さらに質的にも量的にも向上させていきたい。近年は地域課題の取り組みと、国際化の取り組みが接近している。これは本学にとって望ましい状況であると考えている。もともと商学部は外国とビジネスにおいて互角に渡り合う必要性から生まれた学問といってよい。地域のグローバル化への対応に本学が教育研究面で貢献し、本学の評価を一層高めていきたい。

【基準 A の自己評価】

地域に教育機会を提供し、地域を発展させる人材を育成することは、法人の建学の精神として明確になっている。創立から 50 年の節目を超えて、卒業生は函館市の重要な位

置を占めている。卒業生の多くは地元から入学し、地元就職していることから、商学部が地域から必要とされている学部であることを示している。

地域の教育機関としては、キャンパス・コンソーシアム函館や函館私学振興協議会において、中心的な役割を担っている。

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