

令和元年度 学校法人野又学園 函館大学
自 己 点 検 評 価 書

令和 2(2020)年 9 月

函館大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	2
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	5
基準 1. 使命・目的等	5
基準 2. 学生	12
基準 3. 教育課程	39
基準 4. 教員・職員	58
基準 5. 経営・管理と財務	68
基準 6. 内部質保証	81
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	88
基準 A. 地域貢献	88

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神

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

建学の精神について、創立者野又貞夫は次のように記している。

「惟うに真の学問とは言うまでもなく知・情・意を円満にして而も高度に発展せしむることである。従って学問と徳性とは別々に考えるものでなく不離一体の関係にある。徳性の涵養を離れた学問はなく、学問とはあくまでも、知・情・意の総合的体得に外ならない。換言すれば学問とは信の一字につきる。信は真に通じ『かの天に斗あるが如く人は信を常とすべし』の古語にある通り、天空の道しるべは、斗である。即ち星であるが如く人間生活の道標は実に信の一字に要約されている。こうした意味に於いて、本学園訓の 3 ヵ条たる報恩感謝、常識涵養、実践躬行の終局的発展は真の学問追究を意味しているのである。」(野又貞夫著『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 ヵ条

・ 報恩感謝

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

・ 常識涵養

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

・ 実践躬行

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

3. 大学の基本理念、使命・目的

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

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

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

4. 大学の個性・特色等

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

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

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

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

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

昭和40.	1.25	函館大学商学部設置認可
昭和40.	4.1	函館大学開学
		附設函館大学北海道産業開発研究所開設
昭和41.	3.5	函館大学教職課程認定
昭和44.	8.20	函館大学震災復興校舎落成
昭和44.	8.20	函館大学商品学実験室設置

函館大学

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 人を 300 人とする）
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 人、収容定員 1,200 人）
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 人、収容定員 800 人） 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 人から 120 人に変更

函館大学

- 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 人から 100 人に変更
- 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
- 令和元. 11. 11 長栄大学と「ダブルディグリープログラム協定」を締結

2. 本学の現況(令和元(2019)年5月1日現在)

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

学部	学科	入学定員		総定員
		学年	人数	
商学部	商学科	1 年次	100	400
		2 年次	100	
		3 年次	100	
		4 年次	100	

・ 学生数、教員数、職員数

学生数

学部	学科	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	計
商学部	商学科	107	85	73	76	341

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	6	5	19

職員数

専任	嘱託（パート含む）
24	3

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

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

1-1-② 簡潔な文章化

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。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。以上のように、本学の使命・目的及び教育目的を簡潔に文章化している。

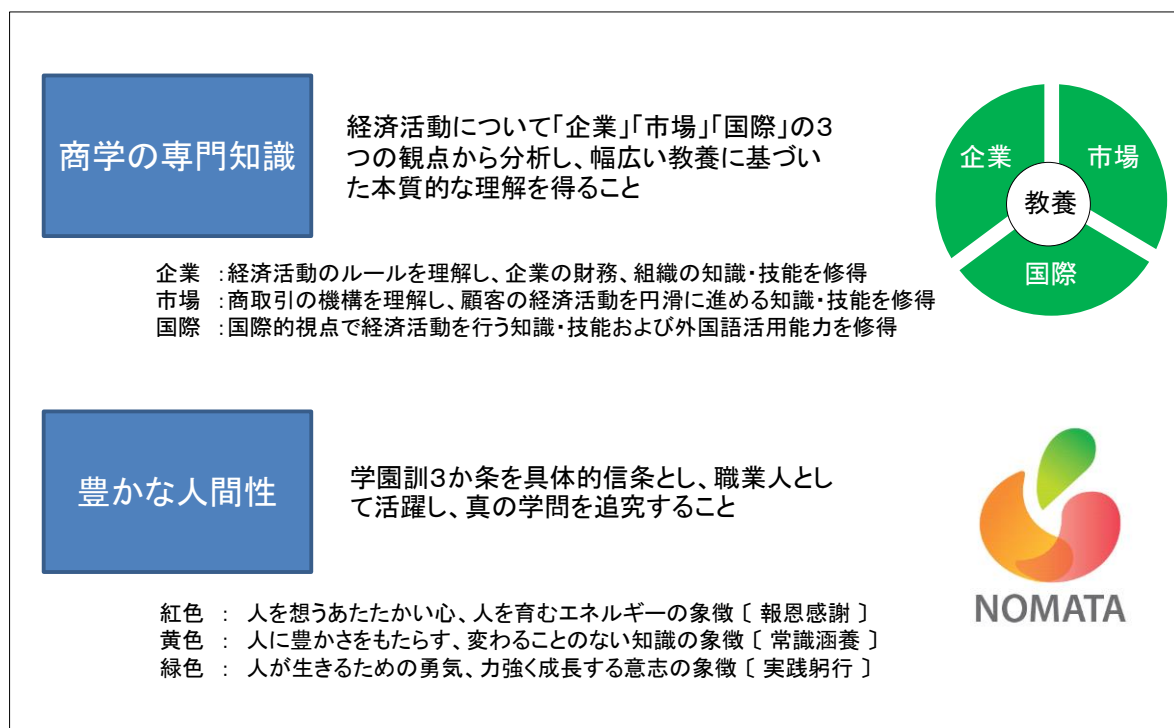
1-1-③ 個性・特色の明示

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と言われる商学においても同様の傾向にある。大学として明確に教育の到達目標を掲げ、学生に目的意識を植え付けることが重要であると考え、平成 18(2006)年度に「本学の教育目標 (具体的人間像)」【資料 1-1-3: (旧・教育目標 (具体的人間像))】を策定し、平成 25(2013)年度に見直しを行った。(図 1-1-1) 以上のように、本学の使命・目的及び教育目的に、本学の個性・特色を反映し、明示している。

図 1-1-1 函館大学の教育目標 (具体的人間像)



1-1-④ 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(地域貢献)」の機能に比重を置くことが特色となる。

近年、能動的学修が求められる動きをよく捉え、平成 13(2001)年度から実施してきた専攻塾制度【資料 1-1-4: (専攻塾制度について)】や、平成 21(2009)年度から始めた「商学実習 I・II」【資料 F-2. P11~12】を含む新カリキュラムの導入をするなど、社会の変化にも教育面での対応をしてきている。

また、近年は地域における国際化が進展し、円安傾向の影響の下、北海道においてもアジア圏からのインバウンド観光客の増加や、北海道からの食品の輸出の動きが進展しつつある。地域において国際的なビジネス活動を担う人材へのニーズの高まりも予測されるなか、自治体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」を企画実践している。さらには、研究活動においても、中国・韓国・日本の研究者を招聘して地域の食産業の振興を図る研究会を開催するなど、本学の「地域貢献」の使命に基づいて地域の変化に対応した教育を実践している。以上のように、社会情勢などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しなどを行っている。

(3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

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

「有為な人材を育成する」「地域に貢献する」などの言葉は形骸化しやすく、常に具体的な行動が伴っていなければならない。社会ニーズをしっかりと把握し、使命・目的及び教育目的が現在、そして将来にわたって有効であるかどうか、常に念頭に置いている。社会に開かれた大学、あるいは大学の国際化が求められる中、本学も「産学連携ポリシー」や「国際化ビジョン」を制定するなどして、新しい時代に対応していく準備をしているところである。【資料 1-1-5：(函館大学産学連携ポリシー)】【資料 1-1-6：(函館大学国際化ビジョン)】

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-2の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

(2) 1-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

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

法人の設置する各校には「学園要覧」【資料 1-2-1：(学園要覧 2018)】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いる。中期経営計画の策定の過程では、理事長ら法人経営幹部と各校の職員から構成される運営協議会において職員も参画して協議している。

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

1-2-② 学内外への周知

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）を大きく掲載するとともに、入学式、卒業式などの式典や学生、教職員に配布する「学報」【資料 1-2-3：(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。

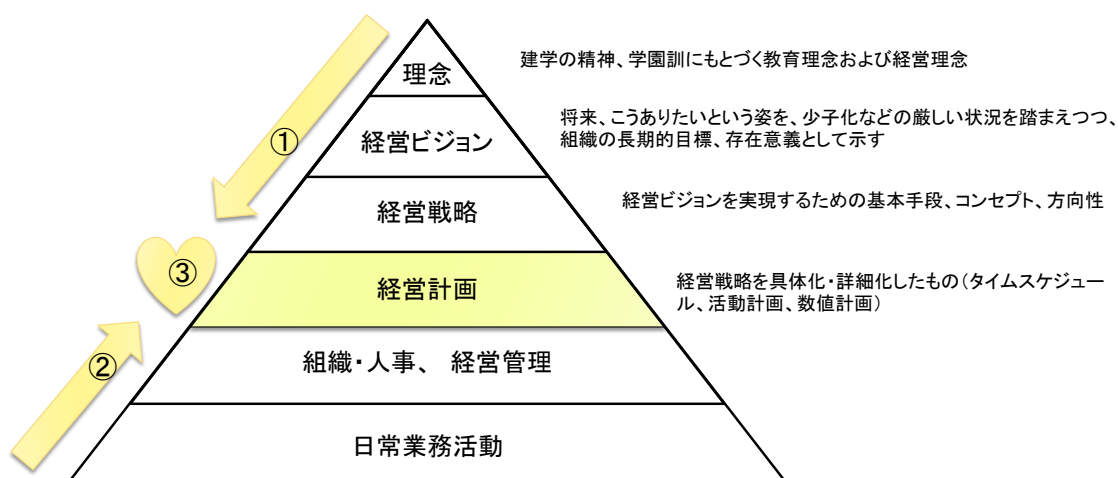
学外に対しては、建学の精神・大学の基本理念に関連させて、一般配布の大学案内【資料 F-2】や広報誌である「ぼるとさびえ」【資料 1-2-4：(ぼるとさびえ)】に明示しているほか、ホームページ【資料 1-2-5：(ホームページ「学長挨拶」)】上でも公開して周知に努めている。以上のように、使命・目的及び教育目的を学内外に周知している。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

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 2 期中期経営計画として、平成 29(2017)～平成 31(2019)年度の 3 か年計画が進行している【資料 1-2-6：(学校法人野又学園中期経営計画（平成 29～31 年度）)】。中長期的な計画を策定するに当たっては、法人全体として建学の精神、経営ビジョン、経営戦略を明らかにした上で、本学の使命として掲げている教育目標の達成を第一としている。

中期経営計画の位置付けは以下の図のとおりである。

図 1-2-1 中期経営計画の位置付け



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

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

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

三つのポリシーの策定にあたっては、前述の使命・目的(学則第1条)、学科が定める教育目的(学則第1条の2)に基づいて作成している。また、教学マネジメント組織である「教育改善会議」を月1回定期的に開催している。そのなかで、「三つのポリシーの策定及び運用に関するガイドライン」(平成28年3月31日、中央教育審議会大学分科会大学教育部会)を参考として、平成27(2015)年度から平成28(2016)年度にかけて、三つのポリシーの見直し改訂を行った。以上のように、使命・目的及び教育目的を三つのポリシーに反映させている。

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。

1-2-⑤ 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1-2-7:「図書館規程」第1条】。開設当初より、大学の研究と教育の中心として、①道南における唯一の社会科学系大学に見合った、②学生の教育のための、③地域社会のニーズにこたえられる、④国際社会にこたえられる、⑤生涯学習にこたえられる、図書館を目指して努力を重ねている。

3) 研究所

「函館大学地域総合研究所」は既存の「函館大学北海道産業開発研究所」及び「函館大学経営研究所」を統合し、「函館大学の科学研究を促進し、その研究成果を総合して、学術および産業社会の発展に貢献すること」を目的として、平成24年(2012)年に設立された。本研究所は、本学専任教員全員によって構成し、「函館大学地域総合研究所規程」【資料1-2-8】に基づいて運営している。以上のように、使命・目的及び教育目的を達成するために必要な教育研究組織が整備されている。

(3) 1-2の改善・向上方策(将来計画)

本学の使命・目的は、本学開学以来、普遍性のある内容にもとづき、大きな変更を行わずに、脈々と引き継がれてきている。しかし、その伝え方には絶えざる工夫が必要である。教育目標(具体的人間像)、三つのポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー)は、絶えず見直しを図ることが必要と考えている。その上でも、理念とビジョンの記述を含む中期経営計画を3年ごとに策定することは意義がある。

【基準1の自己評価】

本学の建学の精神は、学園訓3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、三つのポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー)および中期経営計画の策定の基盤であり、教育研究組織の構成とも整合している。

使命・目的を内外に周知し理解してもらうために、「学園要覧」「学園手帳」「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. 学生

2-1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1の自己判定

基準項目2-1を満たしている。

(2) 2-1の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

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10ページのように策定し、このポリシーの浸透を図っている。

具体的には、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か条などとともに明記し、さまざまな機会を通して受験生(高校生)やその保護者、高校教員などに周知している。【資料2-1-1:本学大学案内、HP等】

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

北海道森高等学校（協定締結順）についても、本学の教育に対する一層の理解が得られるように啓発を行っている。【資料 2-1-2：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、「令和元年度入試部総括」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、平成 27(2015)年度～令和元(2019)年度、おおむね 3～4 回実施）を通して、アドミッション・ポリシーをはじめ、本学での教育システム（コース、教育課程、カリキュラムの特色、キャンパス・コンソーシアム函館加盟校との単位互換協定、放送大学との単位互換協定等）、学生支援体制（キャリア開発課、ピア・サポートセンター、保健室等）などの情報を提供している。

また、入試課員をはじめ、事務職員が中心となって、道南、北東北を中心に、各年度のべ 450 校以上（平成 27（2015）年～令和元（2019）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 2-1-3：「令和元年度入試部総括」等】

以上のように、教育目的を踏まえ、アドミッション・ポリシーを定め、周知している。

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学では、入試区分を「推薦系」と「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、専門学科・総合学科推薦入試、一般推薦入試、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、すべての入試で面接を実施している。

「試験系」は、本学の教員が作成した独自の試験による、試験入試、社会人入試・シニア入試、付属校特別奨学生入試、編入学試験と、センター試験利用入試に区分される。また、社会人入試・シニア入試は、「生涯学習」「成人学習」の一環として、すでに社会人（有職者・主婦・定年退職者等）となっている者に対し、広く大学教育の機会を与えるために制度を設けている。【資料 2-1-4：「平成 31 年度入試要項」等】

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

1) 基礎的な知識・技能

「推薦系」においては、高等学校の調査書により基礎的な知識の習得状況を判断するとともに、面接において入学後の資格・技能等の学修への意欲を確認している。「試験系」の一般入試においては、本学で作成した「国語」「英語」「数学 I・A」「簿記」の 4 科目の試験から 2 科目を選択して解答することとし、基礎的知識・学力を確認している。試験の作成にあたっては、思考問題を含むこととし知識の活用能力に配慮している。センター試験利用入試では、センター試験の 3 科目または 4 科目の成績を評価している。

2) 社会科学の精神

「推薦系」においては、入学志望動機書および活動報告書により身近な問題に対する関心や取り組みを判断し、面接において、それを表現できているかを確認している。「試験系」

においても入学志望動機書と活動報告書の提出を求め、社会で起こっていることに対する興味関心や自分の考えを表現できているかを確認している。

3) 円満な人格

「推薦系」においては、面接において人柄を判断するとともに、入学志望動機書において建学の精神への理解を確認するなどにより対応している。「試験系」においても入学志望動機書を中心に活動報告書、調査書から把握できる人柄を基に判断している。【資料 2-1-5：活動報告書、入学志望動機書、推薦試験実施要領】

活動報告書は、高等学校等での検定などの取得状況、課外活動やボランティア活動での実績、努力を任意に書いてもらうものであり、入学志望動機書は、志望動機を受験生に意識してもらうものである。いずれも社会人入試・シニア入試・編入学試験を除くすべての受験者に提出を求めている。これにより、アドミッション・ポリシーを理解し、本学への入学意識の高い受験生が入学することを期待している。

オープンキャンパスでは、全体説明（大学紹介、入試要項の説明、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、在学生在が大学紹介も行うなど、在学生在主体の本学の素顔がわかるオープンキャンパスを実施している。

また、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、入学生を受け入れ体制、学生生活の実態（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。

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

さらに、入試区分ごとに入学後の学修状況等の追跡調査を行い、入試委員会、アドミッション・オフィス会議で検討を行っており、改善点の把握に努めている。【資料 2-1-6：AO 会議議事録、入試員会議事録】

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

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

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

学生受け入れについて令和 2(2020)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)年度までの減少傾向から回復の基調を示し、平成 30(2018)年度入試から 3 年続けて 100 人を超える入学者を迎えることができた。直近 4 か年の平均入学定員充足率は 1.01 と入学定員を確保したが、400 人の収容定員の確保には、さらに実効性のある施策を工夫し、努力を継続していく必要がある。

表 2-1-4 に示すように、本学の入学者の地域別の比率は、付属校（有斗・柏稜）、函館市

内、道南、東北地方の高校を合わせると、平成 29(2017)年度～令和 2(2020)年度の平均で 84% (平成 29 年度=86%、平成 30 年度=91%、令和元年度=82%、令和 2 年度=80%) となっている。ここから函館市とその周辺並びに東北地方に存在感を示すことが、学生募集上、最も重要であることが明らかである。

そのために、地域社会に貢献できる地域密着型の大学を目指し、教育・研究の面で地域と関わる取り組みを充実させていることの認知度を高めるよう図っている。

具体的には、津軽海峡を中心とした半径 100 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を中心として、これまでの教育成果等を内容とする広報活動を強化している。さらに、同地域を固めながら、各種の情報発信を通して、同心円的に道央、道北、道東、南東北、関東など隣接する地域へも広報を実施し、より多くの受験生に函館大学の魅力を伝えるよう努めている。

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

「センター試験利用入試」の入学者は、平成 28 年度=7 人、平成 29 年度=4 人、平成 30 年度=17 人、平成 31 年度=17 人、令和 2 年度=18 人と増加してきており、成果をあげている。これは、学力上位の入学者の増加にも寄与しており、特別奨学生の特典を含めて、学力上位校に向けた広報に効果を見せている。また、編入学生や社会人等入学生の確保についても、積極的に広報活動している。以上のように、教育を行う環境の確保のため、入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保している。

函館大学

表 2-1-1 令和 2 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 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	平均入学 定員充足率
商学部 (合計)	入学定員充足率	0.88	1.07	1.01	1.08	1.01
	入学者数	88	107	101	108	
	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ヵ年)

学部等名	区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
商学部	在籍者数	316	302	341	367
	留年者数	6	8	5	5
	退学・除籍者数	12	11	9	16

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

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

表 2-1-4 地域別入学者数の推移（過去4ヵ年）

N0.	対象高等学校	平成 29 年度 入学者数（百分比）	平成 30 年度 入学者数（百分比）	令和元年度 入学者数（百分比）	令和 2 年度 入学者数（百分比）
1	附属校（有斗・柏稜）	21（23.9%）	25（23.3%）	24（23.8%）	21（19.4%）
2	函館市内の高校	28（31.8%）	32（29.9%）	28（27.7%）	35（32.4%）
3	道南の高校	4（4.5%）	9（8.4%）	3（3.0%）	4（3.7%）
4	道内の高校（道南および上記を除く）	5（5.7%）	2（1.9%）	6（5.9%）	12（11.1%）
5	東北地方の高校	23（26.1%）	31（29.0%）	28（27.7%）	27（25.0%）
6	関東地方以南の高校	7（8.1%）	8（7.5%）	12（11.9%）	9（8.3%）
	入学者総計	88（100%）	107（100%）	101（100%）	108（100%）

（3）2-1 の改善・向上方策（将来計画）

「入学志望動機書」と「活動報告書」の活用、オープンキャンパス等による受験生に対する周知、入試課職員を中心とした高等学校への広報等によって、本学のアドミッション・ポリシーは広く理解され、入学者受入れ体制も機能するようになってきている。

しかし、令和 3(2021)年度入試から高大接続に関する大きな改革が行われることから、本学では以下のような改善・向上方策を実施していくこととしている。

まず、入学試験科目を現在の「国語」「英語」「数学」「簿記」の4科目から2科目を選択するものから「国語」「英語」「数学」の3科目を必須とするものである。大学での学修には、この3科目の学力が不可欠であり、苦手であっても入学以前にしっかり学んできってもらう必要がある。そこで、受験生にその必要性を理解してもらい、取り組んでもらえるよう促していくこととした。

次に、英語の入学試験において、「読む」「書く」「聞く」「話す」の4技能についてバランスよく問うこととする。これまでの入学試験においては、「読む」を中心に問うてきたが、近年の社会からの要請は「聞く」「話す」に重点を置くように求めている。そこで、「聞く」「話す」を入学試験に導入するための試験の実施方法および採点の方法を考案し、新たに導入することとした。

また、国語においては、これまでの文章を読み解くことを中心とした問題に加え、一つのテーマについて論理的に考察を行い、論述することを求める問題を課すこととした。これは、批判的な読解力と論理的な文章作成という入学後の学修に必要となる能力が身につけているかを確認するとともに、高等学校までの学習の中での取り組みを求めていくことを意図したものである。

さらに、センター試験から切り替わった大学入学共通テストによる選抜については、国語と英語の2科目を必須とすることとした。これも高等学校までの基礎学力の確認を重視し、学習に対してしっかり取り組む姿勢ができていのかどうかを評価しようとするものである。

本学では、入学者に占める試験系の割合が低いことが課題とされてきた。これに対し、

推薦系の合格者を絞ることで、推薦系で受験を考えている受験生に試験系での受験を促すことを検討していく。これを実現するためには、受験生のみならず、高等学校にも理解を求めていくことが必要になるであろうが、広報体制も強化しながら、高等学校でのより深い学習を求めることで入学後の学修成果がより高いものになることを期していく。

いずれにしても、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、次の広報につなげていく。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、高等学校の教員の期待するところを捕らえ、入学者の維持をはかっていく。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

(1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

1) 教職協働による履修指導体制

学年初めにおける履修科目の選択に関する指導については、職員からの説明後、具体的な相談を希望する学生に対して、個別に対応する体制をとっている。3・4年次については、ゼミ担当教員が研究室で助言指導する時間帯を設けている。こうした職員と教員の協働を含む履修指導体制によって、体系的かつ計画的な履修を進めている。

2) 教職協働による授業出席状況の日常的把握と指導体制

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、学生からの「入学前相談書」による申告をうけて、看護師、臨床心理士を含む職員が聞き取りを行い、その情報を「チーム支援会議」（教員、職員、臨床心理士、看護師で構成）に報告して、その情報は必要に応じて教授会などを通じて教員とも共有され、教職協働で指導、サポートにあたる体制を整えてきた。（【入学前相談書】【チーム支援会議議事録】）

平成 29（2017）年度からは、新しい学生 WEB システム（学務システム）における学生の授業の出欠情報を管理・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り組みを開始しており、この取り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、学園システムのグループウェア（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。

その上で、平成 30（2018）年度には、1・2 年次について、それまでの対象学生の授業を担当していない教員をクラス担任とする体制から、「商学実習」担当教員が担任を兼ねる体制に変更した。また、それと同時に、次のように、「商学実習」担当教員・ゼミ担当教員を中心に全教職員が連携して学生指導を行う体制をとることとした。

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学園システムのグループウェア（掲示板）への登録・書き込みによって、学務課に報告される。担任（商学実習・ゼミ担当教員）は、学務課からのデータをふまえて、必要に応じて学務課とも協力して問題のある学生に対して指導を行うものである。

こうした指導によっても改善が見られない場合は、学長、もしくは学長が適任者と判断した教職員が面談し、指導を行うことになっている。また、身体的問題や精神的問題、その他、学修面以外の問題がある場合は、状況に応じて、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り組みにより、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、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) 教職協働による授業外学修時間の把握体制の整備

授業外学修の現状については、IR (Institutional Research) 委員会による「学修行動調査」を実施し、それをふまえて、授業外学修の促進・支援のための方策が検討されてきた。その上で、平成 30（2018）年度からは、1 年次学生に対して、「SL (Study Log) シート」の記入の取り組みを始めた。「SL シート」は、学生 WEB システムの OneDrive 上にある Excel ファイルに、毎日の授業外学修時間を学生に入力してもらい、教職員とデータを共有するもの。「SL シート」の活用により、個々の学生の授業外学修時間の月ごとの記入率、月合計学修時間及び 1 日平均学修時間を教職員が把握できるようになった（【教授会資料 SL シート記入状況】）。

この取り組みでは、「SL 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の教職協働体制をとっている。

4) 新聞記事スクラップブック作成に関わる支援体制

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

の法学、経営学総論、経済学Ⅰ、マーケティング総論、簿記原理（令和元(2019)年度から簿記原理を除く4分野）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などに職員の協力を得た教職協働活動として実施しており、令和元(2019)年度も行われている。以上のように、教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営している。

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

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

□障がいのある学生への配慮

入試要項（受験ガイド）において、病気、負傷をはじめ、身体障がい、発達障がい、精神障がいのために、受験上の配慮が必要な受験生は、入試課に申し出るように明記している（【函館大学入試要項（受験ガイド）】）。受験生から要望が寄せられた場合は、入試課が窓口となって、本人の意向を確認しながら、看護師、臨床心理士とも連携して、学長の指示のもと、入試委員をはじめとした教職員の協力を得て対応している。

入学決定者で、修学上の配慮を希望する学生は、平成28(2016)年度から導入した「入学前相談書」により、申告するしくみになっている。配慮を希望する学生（入学決定者、在生を含む）から相談を受けると、本学では、看護師、臨床心理士を含む職員が聞き取りを行い、本人（および保護者等）の意向を確認して、教員・職員（臨床心理士、看護師を含む）をメンバーとした「チーム支援会議」で情報共有を行い、必要に応じて対応策の協議がなされる。

それをうけて、配慮を必要とする学生の情報は教授会で開示され、教職員全員が個人情報に十分な配慮をした上で共有し、必要に応じたサポートが行う体制になっている。以上のように、障がいのある学生への配慮をおこなっている。

□オフィスアワー制度の全学的実施

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

□職員による教育活動支援

平成26(2014)年度より、基礎教養科目「情報処理基礎演習」の授業で、職員1人がアシスタントとして授業を支援してきた。平成29(2017)年度からは、同年新設の基礎教養科目「スピーチ・アンド・プレゼンテーション」において、職員による授業支援が行われてきた。

また、平成26(2014)年2月からは、地域連携コーディネーター1人（平成29(2017)

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

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

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

これらに加えて、平成28(2016)年度からは、教育助手(1人)が、簿記検定のための課外講習を、平成30(2018)年度には、同教育助手がリメディアル講座の「数学基礎演習」を担当した。

平成30(2018)年度には、別の職員によるSPI(Synthetic Personality Inventory、総合適性検査)講座も始まり、令和元(2019)年度からは、新入生全員に入学時にTOEIC Bridgeの受験を義務付けたが、点数の低い学生のサポートのために、学長による学習カウンセリングをはじめ、英語担当教員以外の英語の得意な職員を「TOEICサポーター」に任じて、学生が気軽に英語学習のアドバイス、サポートを受けられるような仕組みを作った。

以上のように、教員の教育活動を支援するために、職員による学修の支援体制を適切に整えている。

□中途退学、休学及び留年への対応策

過去10年間について、退学の理由をみると、最多の「進路変更(就職を含む)」が約4割を占め、ついで、「一身上の都合」(27%)、「経済的理由」(14%)などとなっている。この理由は、退学者自身の申告によるものであり、それ以外にも、学力不足、就学意欲の低さなど、学力と意欲の問題があると指摘されている。(資料:【平成30年度 学生部総括(平成30年度 中途退学分析報告書)】)。

就学上、何らかの問題を抱える学生に対する支援として本学は、「入学前相談書」をうけて、本学の職員(看護師、臨床心理士を含む)が、学生本人(および保護者)と面談を行い、支援のあり方を相談して、安心して入学できるようにサポートしている。

新入生が、大学という環境にうまくなじんでいくために、入学式から、看護師、臨床心理士が新入生の様子を見守り、入学後は、臨床心理士が新入生全員に対するカウンセリングを行い、心身の状況を把握し、さまざまな不安を減らすように対策している。

入学時に、新入生全員に「SPI適性検査」などを実施して、リメディアルの必要な学生には、その講習を実施する体制を整えている。

授業が始まると、教職協働で、在学生の授業出席状況の日常的な把握と指導を行っている(2-2-①-2))。これによって、在学生の出席状況は、かなりの即時性をもって把握できるようになっており、出席状況が思わしくない学生に対しては、担任の教員や職員が、早めに声かけをして、相談にのるなどして、退学を未然に防ぐ体制を整備してきた。

また、学生から休学・退学等の希望が出されると、担当した職員は、本人等との面談内

容を「異動希望相談票」に記入して、他の職員とも情報共有をできるようにしくみになっている。このように、これまでも退学等に対して、かなり手厚い対策を講じてきている。

これに加えて、上記のように、退学の原因として、学力不足や就学意欲の低さに注目し、令和 2（2020）年度からはすべての受験生に、学科試験（国語、英語、数学）を課すこととした。以上のように、中途退学、休学及び留年への対応策を行っている。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和元（2019）年度から全学年を対象に、単位認定・成績評価要件として最低出席時数を 5 分の 4 とし、その上で、やむを得ない欠席に対して、最大 2 回の特別補講を実施し、これを出席回数に加えるという制度を設けることになった。この制度においては、欠席届が、やむを得ない欠席の根拠資料とともに学務課に提出され、その後科目担当教員に回されるなど、従来とは異なる教職協働の取り組みが必要になる。

また、令和元（2019）年度の新入生からは、GPA（Grade Point Average）による進級基準が設定された。この制度に関連して、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、授業の出席指導を行っていくことで、その実が上がっていくものと期待される。

令和元（2019）年度からは、初年次教育科目としての内容も持っている 1 年次配当のキャリア・プランニングの授業回の一部を、教員でなく、職員の担当とするなど、教職協働の新たな取り組みが実施された。

これまで実績をあげてきた地域連携コーディネーターに加えて、近年始めた「TOEIC サポーター」、学習支援員的な役割の職員の活動について、その成果と課題を明らかにし、今後の改善・向上につなげることが重要だと考える。

上記のような多様な教職協働による学修支援、生活支援を有効に連携させて、学力・就学意欲の向上、留年・退学の防止といった所期の目的達成に繋げていくことが重要であるといえる。

令和 2（2020）年度からはすべての受験生に、学科試験（国語、英語、数学）を課すこととなった。これによって、早期に新生全員の学力把握がなされ、退学の防止につながるものと期待される。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

本学が考える「キャリア教育」とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育である」という定義に基づき、本学のディプロマ・ポリシーである「知識、技能、態度のバランスのとれた円

満な人格形成」を目指すことにある。

本学では、教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制を、以下のよう
に整備し、適切に運営している。

□キャリア教育のための支援体制

1) 教育課程内におけるキャリア教育

① キャリア・プランニング

1 年次に必修科目である「キャリア・プランニング」を開講している。大学での学び方の指導や、キャリア形成のための自己啓発を行い、将来自分のあるべき姿をプランニングすることを目的としている。これにより大学生活における目標をもつことで、4 年間の学修意欲を高め、商学に関する専門知識を正しく身につけて社会的自立を果たせるよう、初年次からサポートしている。

② 技能修得のための科目

企業が評価する技能を身に付け、社会から必要とされる人材に育てるため、商学専門科目や一般教養科目以外に、「簿記原理」「高等簿記」などの簿記に関する科目や、英語 4 技能の各授業に加え「ビジネスイングリッシュ」「インターナショナル・ビジネス・コミュニケーション」などの実践的な英語科目など、ビジネススキルの修得を目的とした授業を開講している。

③ 商学実習

本学では、1、2 年次に必修科目である「商学実習」を開講している。「商学実習」は、学生自らが地域の課題を見つけ解決を目指す PBL 形式の少人数講義である。1 年次から段階的に取り組むことにより、課題発見力と問題解決に向かう姿勢・態度を養うとともに、フィールドワークを中心とした実践的な授業を通して、実社会で必要なコミュニケーション能力や、社会性を高めている。

④ ディプロマサプリメント

大学での学修成果を可視化し、成績を補足する資料として、「共通課題Ⅰ」「共通課題Ⅱ」「共通課題Ⅲ」および卒業論文の評価を記載した、成績補足資料を交付している。

⑤ 教職課程

教職課程履修者に対し、教員としての資質向上のための授業から、教員免許取得、教員登録採用試験合格まで、教職担当教員が一貫して指導・支援している。希望者には個別指導も行っている。

2) 教育課程外におけるキャリア教育

① キャリアガイダンス

3 年次に全員参加推奨の「キャリアガイダンス」を実施している。就職活動を始めるにあたっての心構えや自己分析、職業選択や企業研究の仕方、エントリーシート対策や筆

記試験対策、面接指導など、より実践的な就職活動ノウハウの指導を行っている。

さらに、上述の「キャリア・プランニング」および「キャリアガイダンス」内において、1年次と3年次の2回、「SPI」および「コンピテンシー適性試験」を実施しており、結果を客観的データとしてフィードバックすることで、進路決定の参考にするとともに、筆記試験対策の継続的学習を促している。

また、「キャリアガイダンス」の一環として、企業の人事担当者や就職情報会社担当者に面接官を依頼して、就職模擬面接研修会を実施している。研修は個人面接・集団面接・グループ・ディスカッションに班分けし、より実際の採用選考に近い形で行っている。

② 業界研究・インターンシップ

学生の業界・業種理解を深めるため、本学主催による「業界研究会」を年1回実施している。職業選択の幅を広げ、かつ就職活動意欲を高め質的な向上を図ることを目的としており、例年60社前後が参加している。主対象は3年次学生であるが、1・2年次学生の参加も推奨している。

また、2年次から大学を通じた地元企業へのインターンシップの斡旋を行っている。就業体験を通じて職業・職種への理解を深めるとともに、働くことの意義や自分の職業適性を早期に見つけることで、実際の職業選択と就職活動に活用できるよう、地元企業の協力を得て行っている。主に夏季休業期間中に実施しており、令和元年度は5団体・16企業に39人が参加した。

③ その他

学生が社会制度や法令を的確に理解して社会に出るため、行政機関などに講師の派遣を依頼し、仕事や労働に関する学内講演を実施している。令和元(2019)年度は、「高木社会保険事務所」、「函館市民部くらし安心課」および「函館行政監視相談センター課」に依頼し、それぞれ「社会制度と労働環境、労働者の権利と義務『ワークルールの基礎知識』」、「就活準備『お金の自己管理』お金の使い道・基本知識のおさらい」および「行政相談・行政業務について」という題目で講演を開催した。

以上のように、本学では教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制を適切に運営している。

□就職・進学に対する相談・助言体制

1) 学内の相談・助言体制

学生への就職・進学支援をする部署として「キャリア開発課」を設置しており、事業計画の企画・立案を行うとともに、学生の啓発とキャリア形成のサポート、就職相談および助言・指導、就職斡旋、求人企業の開拓など、4年間を通じたキャリア支援に関する業務全般を行っている。令和元年度は専任職員3名により運営した。

キャリア開発課では、2・3年次の全学生を対象に個人面談を実施している。2年次には将来の目標設定と大学生生活の過ごし方、自己啓発などを重点に助言し、3年次には就職先希望調査と進路相談、自己分析、エントリーシート・履歴書の書き方などを重点に助言・指導を行っている。4年次学生については、求人情報の提供や履歴書添削、模擬面接など、

就職活動に関する助言・指導を希望者に対し随時行なっている。

さらに、キャリア開発課とゼミナール担当教員や課外活動のクラブ顧問らが連携し、情報共有することで、全学生の正確な状況を把握し、個々のニーズに沿ったきめ細やかなサポートができるよう、教職協働の支援体制を整えている。またキャリア開発課職員のみならず、多くの教職員が就職活動や企業に関する知見を深めるため、教職員による企業訪問を実施し、業務内容や採用情報に関する情報を収集して、学生への企業紹介と職業選択の助言に活用している。

就職に関する相談を学生の保護者から受ける場合も多く、複雑化する就職活動について保護者の理解を深め、学生が保護者から適切な援助を得られるよう、「函館大学協学会」（学生の父母組織、PTAに相当）の地区懇談会において、就職を含めた保護者相談会を実施し、情報提供をしている。

2) 学外との連携

学内のみならず、学外団体とも積極的に連携し、相談・助言体制の充実化を図っており、4年次学生の希望者を対象に、ハローワークのジョブサポーターによる学内面談を月2回実施している。

また、中小企業家同友会函館支部と連携して、会員企業の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。学生がより近い年代の社会人から直接話を聞き、相談できる機会を設けることで、仕事や就職に対する悩みや不安を解消すると同時に、地域の就職状況改善を図っている。

3) その他

就職活動に臨むにあたり、資金面での悩みを相談する学生が多いことをうけ、就職活動における学生の経済的負担を軽減するため、指定宿泊所（札幌、東京）での宿泊費用の一部を本学にて負担する支援制度を設けている。また平成27（2015）年度より、AIRDOの全路線を就職活動の目的とした場合に限り、支援割引運賃で利用できる協定を結んでいる。

以上のように、就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営している。

（【資料：「令和元年度就職総括」】）

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

1) キャリア教育のための支援体制

キャリア教育における本学の課題は、低学年（1年次・2年次）からの「基礎学力向上」と「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、早期からSPI適性試験を実施し、結果をフィードバックすることで、基礎学力や一般常識の必要性と重要性を理解させ、自主的・継続的学習を促す取り組みを引き続き行っていく。また、教務や教員と連携して資格試験のための学習サポートを実施することで、就職に役立つ資格取得を推進すると同時に、明確な期間・目標を定めて学習に取り組む習慣を身に付けさせる。

「就職意識向上」については、キャリア・プランニングや個人面談、講演会等を通じて、自発的に向上することが理想であるが、現実的には就職活動に直面する3年次まで、就職が自分自身の問題であることを理解しない学生は少なくない。早い段階から卒業後のキャ

リア・デザインを描き、目的をもった大学生活を送るよう学生を導くため、従来のキャリア教育に加え、ゼミナールとの連携を図った全学的な指導方法の確立や、社会の第一線で働く企業人による講演会の開催など、新たな取り組みを実施していく。

その他、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、学生の希望業種を網羅する幅広いインターンシップ受け入れ企業を確保し、参加学生の増加を図っていく。

2) 就職・進学に対する相談・助言体制

キャリア支援の基本は個別相談であり、学生のニーズに沿った助言・指導ができるよう、担当教職員のスキルアップを図っていく。同時に、従来の取り組みや指導體制を見直し、より多くの学生がキャリア開発課および本学の支援体制を有効活用できるよう、必要に応じて改善していくことで、就職希望者全員の就職を目指す。

また、インターネットにより多様化する就職活動に対応し、Web エントリーシートやWeb テスト、Web 面接などについて、学生に的確な指導ができるよう対策を講じるとともに、学内のWi-Fi 環境を整備し、Web 就職活動向けの教室を用意するなど、環境面でもサポートしていく。

なお、ここ数年は留学生の日本での就職希望者もいることから、留学生担当部署と連携し、学修面・生活面でのサポートや、留学生を積極的に採用している企業の開拓など、留学生向けの就労支援にも取り組んでいく。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-4-① 学生生活の安定のための支援

学生サービス、厚生補導のための組織

課外教育指導に関する事項、学生の厚生・福祉に関する事項、奨学援助に関する事項は、学生部の所管とされている【資料 2-4-1:「学校法人野又学園事務管理規則」】。その具体的施策については、学生委員会で審議され学務課にて実施されることになっている【資料 2-4-2:「函館大学各種委員会規程」】。また、学生の健康に関する事項は保健室で対応している【資料 2-4-3:「函館大学組織図」】。さらに、心的支援や障がいのある学生に対する支援については、チーム支援会議で施策を検討し、教員への情報共有を行い、ピア・サポートセンターで対応している【資料 2-4-4:「函館大学チーム支援会議規程」「函館大学組織図」】。

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

奨学金など学生に対する経済的支援

1) 大学独自の奨学金等

本学独自の給付型の奨学金制度として、「甲種」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 2-4-5：「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り入れがある場合には利用できないので、通例の形での利用者は近年いない状況である。しかしながら、卒業時に学費等の滞納があり、教育ローン等の利用ができない学生については、特例として、この奨学金を貸与している。

これら本学独自の奨学制度以外に、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、および手続き等を行っている。機構への推薦については、基準を満たした学生を記した原案に基づき、学生委員会の承認を得て、適正に行っている。

日本学生支援機構の奨学金の貸与を受けているものは、平成 30(2018)年度では、在籍全学生 341 人のうち、58.9%の 201 人（実数＝一種・二種の併用者を除く）、令和元(2019)年度では 367 人のうち、53.4%の 196 人となっている。

次に、本学が給付している、上記の「甲種」「乙種」の奨学生については、令和元(2019)年度は、「甲種」特奨生は合計 63 人（内訳は、1年次が 7 人、2年次 16 人、3年次 23 人、4年次 17 人）となっている。「乙種」特奨生は、合計 123 人（内訳は、1年次が 54 人、2年次 50 人、3年次 12 人、4年次 7 人）となっている。【資料 2-4-6：（学生委員会資料奨学金関連）】。

また、「野又学園奨学金」の貸与を受けている者は、令和元(2019)年度では、3・4年生を合わせて、15 人となっている。

このほか、自然災害や突発的な家庭環境の変化によって就学困難な状況に陥った学生に対しては、その都度適時に適切な対応策（学費の減免や各種奨学金の臨時申請等）を講じるよう配慮している。【資料 2-4-7：（災害時の対応例（東日本大震災時））】

さらに、令和 2(2020)年度より給与されることになった国による修学支援新制度について

て、令和元(2019)年度の在學生に案内を行い、1年生で31人、2年生で35人、3年生で18人、合計84人が在学採用による令和2(2020)年度からの支給対象候補者となった。これは新たな制度であるため、学生への周知と制度への理解が容易になるよう配慮して行った。

2) 間接的経済支援

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

学生宿舎は、入試政策面での配慮に基づく重点施策でもある。【資料2-4-8：(学生宿舎関連資料)】に示すとおり、いずれも、格安料金の学生寮およびアパートを用意し提供している。学生宿舎には学園所有のアパートと借上契約のそれとがある。近年は、毎年度の入居希望者数を見計らいつつ、入居者の配置を工夫・整理し、借上契約の余剰戸数を縮小する方策を進めてきた。これは、入学者数にあった適正規模の学生宿舎の運用、老朽化しつつある学生宿舎(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舎を模索するなかで、進めてきたものである。

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

上記以外のアパートの賃貸情報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2-4-9：無料通学バス路線図『2020函館大学案内』】。

以上のように、奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っている。

□学生の課外活動への支援

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「函館大学学友会(以下、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、学生主体の学友会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、同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2-4-10：(学友会「中央委員会」開催資料)】

以上のように、学生の課外活動への支援を適切に行っている。

□学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談

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人の看護師（臨時職員）が授業期間中・週5日体制で勤務し、ケガ・急病の応急措置および身体的・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2-4-11：（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。

1) ピア・サポートセンターのとりくみ

平成22（2010）年度に文科省大学教育・学生支援推進事業大学教育推進プログラムに選定されたことから、本学におけるピア・サポートの取り組みを開始した。具体的には、学内にピア・サポートセンターを開設し、支援者としてカウンセラー（臨床心理士）1人を配置している。心理面での援助を要する学生だけでなく、多数の学生が日常的な居場所として利用しており、学生同士の交流の場・助け合いの場となっている。さらに、本学の定める要件を満たした学生を「函館大学ピア・サポーター」として認定し、その学生を中心に新入生へのサポート活動等を実践している。なお、令和2（2020）年3月までの認定証交付者は延べ37人である。

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、本学の付属校である函館大学付属有斗高等学校、及び函館大学付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、付属校から本学に進学してくる学生の情報を把握することが出来ている。また、新入生については、全学生を対象に個別面談を実施し、心理的な問題を抱える学生の早期把握に努めている。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。

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。令和元（2019）年度は、専任教員5人（うち1人は臨床心理士）、学務課員（1人）、キャリア開発課員（1人）、看護師（1人）の合計8人の構成であった。

【資料2-4-12：「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2-4-13：「令和元（2019）年度 チーム支援会議 総括」】

2) 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～令和元(2019)年度の間、このイベントへの1年生の出席率は、ほぼ100%であった。

また、担任制を実施しており、1年次においては少人数の必修科目「商学実習Ⅰ」の担当教員が担任となり、学修・学生生活等について意見を聞く体制となっている。この中で学修面に大きな問題があると判断された場合には学長が面談し指導を行い、健康や生活に問題があると判断された場合にはそれぞれの担当職員がケアしていく体制をとっている。

このほか、平成28(2016)年度入学生からは、健康に不安を抱える入学生に対して、入学前に健康状態を申告してもらい、相談にのったり、対応を行ったりする制度を開始した【資料2-4-14:「入学前相談書」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。

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

(3) 2-4の改善・向上方策（将来計画）

令和2(2020)年から開始された国による修学支援新制度は入学後の学修状況等についての基準が定められているため、継続して給与を受けられるよう支援していくとともに、給与が打ち切られた学生に対する支援も検討していくこととする。

また、奨学金に関して、卒業後の返済率の改善に努力していく。そのために、奨学生の採用の時点で人物、家庭環境等を厳格に審査した上で、卒業時の指導を見直すなどの方策を検討していくこととする。学生寮を新築し学生の生活環境が改善されたが、なお老朽化した宿舍も利用されているため、集約を進め、整理・改善を行っていく。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-5の自己判定

基準項目2-5を満たしている。

(2) 2-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

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367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、20,308.88 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 400 人であるから、「(収容定員-400) ×1,653÷400+3,305」の計算式により 3,305 m²以上が必要であるが、この基準は十分充足している。

施設の維持、安全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、法令等に基づき、日常及び定期の維持・管理・点検・保守を行っている。施設・設備等で修理・改善等の必要がある場合には、直ちに委託業者あるいは関連業者に連絡し、対応している。耐震に関しては、毎年、函館市に定期調査報告書を提出しており、安全性を確保している。

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

講義室は約 30 人収容の小教室から 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。

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

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

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

【資料 2-5-1：(函館大学ベイエリア・サテライト利用案内)】

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。

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)があり、個人用ロッカーが割り当てられている。

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

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

□学修環境の整備

情報処理教育のため、コンピュータなどを配置した情報処理室があり、基礎教養科目「情報処理基礎演習」などの授業で活用している。「函館大学図書館」は2階建てで、床面積2,229㎡、閲覧席157席の大規模な施設である。いずれも下記のように、教育目的の達成のため、快適な学修環境が整備され、有効に活用されている。

□「函館大学図書館」

「函館大学図書館」は、蔵書約18万冊、雑誌3,100種、視聴覚資料2,700点を所蔵している。館内では視聴覚教材のVHS、LD、DVDなどが視聴できる。また、館内には資格取得支援コーナーを設け、本学が注力している英語関係資格や会計関連資格の資料を準備し、学生が活用している。

また、利用者がより入館しやすくなるように、平成24(2012)年10月にはBDS(図書盗難防止ゲート)を設置し、さらに、インターネット(OPAC)での蔵書検索、新刊本の案内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、蔵書検索については、大学内だけではなく学園内各校の蔵書も検索できるよう、現在整備を進めている。

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2-5-2:(函館大学図書館規程)】

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

□情報処理室

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(2017)年度には学内無線LAN回線の改修工事を行った。以上のように、教育目的の達成のため、コンピュータなどのIT施設を適切に整備している。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

バリアフリーについては、学内各所にスロープや手摺を設置するとともに、学内1か所にエレベーターを設置して対応している。また、学生や教職員だけでなく、近隣の住民が学内の簡易郵便局や銀行ATMを利用する際のこと等を考慮して、前述のトイレ改装工事の際に一階の正面玄関直近に多目的トイレを設置、裏口直近におむつ交換台も備えた多目的トイレを設置し、車いす利用者や乳幼児に対応できるようにした。

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

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

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

令和元（2019）年度は、100 人以上の講義が 14 科目（5.8%）50 人以上 100 人未満の講義が 29 科目（12.1%）、50 人未満の講義が 197 科目（82.1%）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。以上のように、授業を行う学生数（クラスサイズなど）は教育効果を十分上げられるような人数となっている。

(3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

本学の現状の学生数であれば、校舎の規模等は問題ない。老朽化しつつある設備を順次更新していくとともに、情報系設備については、学生の PC や情報端末の使用状況に応じて、環境を整備していく。また、今後は留学希望者の増加等に伴う英語教育の強化、並びに Web での就職面接指導等に向けて、Web 対応の学習スペースを整備・拡張する予定である。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

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

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

(1) 2-6 の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

本学には、学修支援に関する学生の意見・要望をくみ上げるしくみとして、授業や指導の内容については、各授業科目の「授業評価アンケート」（無記名）、学生が個別の授業に対する意見や要望を述べる「学生 FD (Faculty Development) 授業アンケート」（記名式）がある。

このほか、「学修行動調査」（記名式）、「学生生活満足度調査」（無記名）によって、学生の学修に対する行動や意欲、そして大学生活の満足度を収集している。

これらのほかに、入学時および 3 年次の学力把握のための「SPI 適正検査」、社会で求め

られる力（課題解決力や、チームワーク力等）を測定する PROG（Progress Report On Generic skills）テストを 4 年生に対して実施するなどして、在学生の学力の把握に努め、それによって、在学生に対して必要な学修支援策を講じている。

1) 「授業評価アンケート」

「授業評価アンケート」は、FD 委員会が主管して、すべての授業科目について、担当教員が、学期の終わり頃の授業時間に配布・回収する形で実施している。このアンケートの結果は、FD 委員会で分析して、教員全体の授業の態様、改善点の把握に役立てている。

専任・非常勤を含む全教員のアンケート結果は、すべての専任教員で共有されている。

質問項目には、板書の見やすさ、声の聞き取りやすさなどのほか、授業に関する自由記述欄があり、そこに学修支援に関する要望が記されることがある。

担当教員は、その意見に対してコメント（授業改善コメント）をする形で回答をし、そのコメントを学生はみることが出来る。こうした形で、学生の意見をくみとり、反映をさせるしくみになっている。（資料：【授業評価アンケート結果】）

2) 「学生 FD 授業アンケート」

「学生 FD 授業アンケート」は、学生が個別の授業に対する意見や要望を述べる、記名式のものである。学内に数カ所、このアンケートの主旨を掲示し、意見を記入するための用紙を置いた机と、その投書箱が用意されており、学生の意見書は定期的に解錠されて、直接、学長に届けられるしくみになっている。

学長は、その意見書のうち、改善を必要と判断したものについては、提出者から聞き取りなどを行い、問題の解決を図っている。

3) 「学修行動調査」

「学修行動調査」は、教員と職員からなる IR 委員会が主管し、すべての学年を対象に、毎年 2 回程度実施している。平成 30（2018）年度までの「学修行動調査」では、在学生の生活行動、授業外学習時間、課外活動への参加状況、資格・免許取得の意向、授業の進行速度、大学生活で身につけたい能力等、進路の希望、図書館の利用状況、Wi-Fi 環境など、大学生活に関する非常に広範な事柄について聞き取りを行ってきた。

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

IR 委員会では、この結果を分析して、在学生の生活実態とともに、学修に関わる在学生の要望がどのへんにあるのかを把握するように努めている。また、分析結果の概要を教授会に報告して、教職員で情報を共有すると同時に、具体的な改善に役立てている。（資料：【IR 委員会議事録】【学修行動調査結果報告書】）

たとえば、平成 30（2018）年度の学修行動調査結果報告書では、学生が取得を希望する資格として、上位に、日商簿記、英検、TOEIC、ニュース時事能力検定などがあがった（以下、漢字検定、IT パスポート、宅建など）。

これに対して、在学生の資格取得の意向を実現し、学力向上のめざしたいという政策的な判断で、平成 29（2017）年度から 2 年生全員を対象に TOEIC IP 受検制度を、平成 30（2018）

年度からは、日商簿記3級受検制度（簿記原理を履修する1年生対象に実施）を始めていたが、これらの資格取得支援策は、学生の意向にも合致したものとなっている。（【教育改善会議議事録】）。なお、これらの受検費用については、おもに「函館大学協学会」（本学の保護者組織）から協力を得ている。

また、こうした資格取得をサポートする教職員による課外講座の開講（日商簿記検定対策）や、令和元（2019）年度からは、英語の得意な職員をTOEICサポーターに任じて、英語学習のサポートや機会の拡充にも取り組んでいる。

4) 「学生生活満足度調査」

「学生生活満足度調査」は、教員と職員からなるIR委員会が主管し、年1度実施している。令和元（2019）年度調査では、「学修行動調査」との質問項目の棲み分けを行ったが、質問内容は、通学手段、学園通学バス、生活時間、教室その他の施設環境、シラバスその他、大学からの情報提供、イベント、大学祭、教職員の対応など多岐にわたっている。

IR委員会で結果の分析がなされ、主要な問題点は教授会などで報告がなされ、教職員全員で共有される。

令和元（2019）年の結果報告書における学修環境に関する項目では、教室のイスの改善の要望、学修関連イベントの認知度の低さなどが課題としてあがっている。（資料：【令和元年度 学生生活満足度調査報告書】）

こうした問題点については、内容に応じて、教育改善会議、部長会議などの場において改善策が検討されるしくみになっている。

5) その他

このほか、入学時に新入生全員に対して、平成27（2015）年度からは、「SPI適性検査」（言語・非言語に関するテスト）を実施し、令和元（2019）年度からは、TOEIC Bridgeを受検させることで、さまざまな入試区分の新入生の学力を把握してきた。

そこでの成績下位の学生に対しては、学修相談員（非常勤講師）による週1コマの個別指導を行い、前述の教職員による「TOEICサポーター」により、学力の底上げを図っている。

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、在学生の学修支援体制の改善を実施した。（【教育改善会議議事録】）。

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

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

1) 心身・健康に関する学生の意見等の把握・分析

平成28（2016）年度入試から、「入学前相談書」という、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（【入学前相談書】ほか）。

在学生からの健康に関する相談窓口として、一般の教職員以外に、より専門的な対応を行う保健室およびピア・サポートセンターを設けている。

保健室には1人の看護師（臨時職員）が授業期間中・週5日体制で勤務し、ケガ・急病の応急措置および身体的・精神的悩み等の健康相談に応じている。その利用状況は【学生部事業報告 保健室利用状況】のとおりである。

上述のように、ピア・サポートセンターには、臨床心理士が常駐し、新入生全員を対象として個別面談を実施している。これにより、問題を抱える学生の意見や要望を早期にこみ上げている。

これらのうち、必要なものについては、「チーム支援会議」において、分析や対応の検討などを行っている。【資料：「令和元（2019）年度 チーム支援会議 総括」】

それと並行して、保護者や学外専門機関などとも連携しながら対応・支援を進める体制を整えている。【資料 2-7-7（学生相談（カウンセリング）実施状況）】

これらにより、心身に問題を抱える学生の意見・要望を把握・分析し、適切な対応を行っている。

2) 経済的支援に関する学生の意見等の把握・分析

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

・日本学生支援機構や地方公共団体等による奨学金など

日本学生支援機構の奨学金については、学務課が所管しており、学生からの申請、要望等をくみあげるとともに、学生の奨学金の借入れ状況（種別、人数、金額など）を把握している。そのデータを基に学生委員会では、学生の経済状況、ニーズ等について分析を行っている。【資料 2-7-1（学生委員会資料（奨学金関連））】。なお、支援機構の奨学金については、在学採用でも、ほとんどの学生のニーズを満たしている状況にある。なお、地方公共団体等による奨学金については、募集要領等の情報提供にとどまる。

・本学独自の奨学金制度

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

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

これらの本学独自の奨学金制度の利用率は、在学生の5割を超えており、学生の期待する経済的な支援に応えた制度になっているものと思われる。

このほか、自然災害などによって就学困難な状況に陥った学生が生じたことが想定される場合には、早急に学生の状況やニーズを把握して、情報の提供を行うとともに、その都度適切な対応策（学費の減免や各種奨学金の臨時申請等）を講じるよう配慮している【資料 2-7-2（災害時の対応例（東日本大震災時））】。

・課外活動支援

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

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

学長裁量経費は、平成 27（2015）年、本学創立 50 周年を記念して拡充されたもので、学生による調査・研究プロジェクトの費用などの一部を補助し、学生の参加をサポートすることを目的としている。プロジェクト担当の教職員からの申請をうけて、学長が直接決裁を行う。その一例として、平成 28（2016）年度からはじまったアジア・マーケティング研修会での学修支援（選抜学生の海外派遣・研修）などがある。

・学生寮・学生宿舎

学生宿舎については、入学時点の経済的負担の軽減を意図した安価な家賃のものから、近年では、多様なニーズに対応すべく、学生寮の整備に注力している。【資料 2-7-3（学生宿舎関連資料）】。そのほか、在学生に対するアパートの賃貸情報やアルバイト情報の提供などを行うとともに、ニーズの把握に努めている。

・その他

函館市内・近郊からの通学生に対しては、無料の学園通学バスを運行して、学生のニーズに対応している。【資料：無料通学バス路線図『2021 函館大学案内』】。

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

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

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

「学生生活満足度調査」は、IR 委員会を主管としたもので、教室、図書館、体育館、保健室、情報処理室、キャリア開発課、学生会館、食堂・喫茶の利用度や満足度、シラバス・学生便覧の活用度や利便性、大学からの情報提供の頻度やわかりやすさ、大学のイベント、教職員の対応、そのほか大学生活の全般の満足度などについて聞き取りを行っている。（資料：【令和元(2019)年度 学生生活満足度調査 結果報告書】）

その結果については、IR 委員会で分析を行い、「学修行動調査」と同様に、教職員間でその結果については情報共有するとともに、改善に努めている。

これによる施設・設備の具体的な改善例としては、大教室の椅子の改善、トイレの改善（洋式化、温水洗浄式への転換、手の乾燥機設置）などがある。

学生代表からの意見聴取については、平成 30 (2018) 年 9 月に実施したものである。年に 1 回程度、大学の自己点検評価委員会に学生の代表 3 名を招請する形で、本学の施設について意見を聴取した。(【自己点検評価委員会 議事録】 H30/9/26)

この意見聴取においては、学修環境については、教室関係では、網戸や冷房設備の設置、椅子や Wi-Fi 環境の改善。体育施設関係では、体育館の多目的室トレーニングルームの清掃状況や床などの傷みについて改善の要望が出された。

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

(3) 2-6 の改善・向上方策 (将来計画)

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

しかしながら、学修支援、学修環境という面では、学生の資格等の取得意向、理解度に応じた授業進度、冷暖房などの設備に関する不満など、より深く正確に学生の要望を聞き取り、活用・反映していくこと求められる事柄もある。その点、アンケートの質問項目を精査して、重要と判断した項目については、重点的に要望を聞き取る工夫も必要になってくると考えられる。

経済的支援にあたる奨学金は、とりわけ入試政策的な面から推進されてきた面が強い。この点、奨学金については、令和 2 (2020) 年 4 月に高等教育負担軽減制度が始まることから、こうした公的な制度との整合性、合理性を勘案して、今後見直しが必要になってくる可能性が高い。

学費負担軽減による恩恵は、学生の学修時間の増加、留学・進学などの学修機会の拡充、アルバイト等の労働時間の短縮といった学生の学修環境の改善に充てられるべきである。そのためには、入学後に、学生の学修意欲を喚起するタイプの奨学金制度への移行が重要であると考えられよう。

さまざまな支援には、財政的な裏付けが必要であり、すべての要望に応えることは不可能である。ゆえに、より効率的で、学生満足度が高い支援体制の構築が、今後必要であるといえる。

【基準 2 の自己評価】

上述のように、本学では、本学の教育目的を合致したアドミッション・ポリシーを策定して、それをさまざまな場面で周知している。また、AO 会議を中心として、アドミッション・ポリシーに沿った公正な入学者選抜を実施し、近年では多面的な選考にも積極的に取り組んでおり、ここ数年は入学定員を充足できている。

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

キャリア支援では、キャリア開発課、就職委員会を中心に、インターンシップ先の紹介、キャリア・プランニング（時間割に組み込まれた授業に準じた講座。学務課と連携で実施）やキャリアガイダンスを開催して、学生の就業意欲やキャリア意識の涵養している。それに加えて、進路に関する個人面談を行うなど、学生への進路サポートを進化させている。

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

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

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

以上により、基準項目 2 の諸項目を満たしている、自己評価する。

近時の大学入試改革や高等教育負担軽減制度については、A0 会議と入試部が一体となって、学生の受入れから在学中の各種サポートを行う体制を整えつつある。教育の改善や教職員の意欲高揚という面では、FD としての高次接続の相互授業公開、大学教員等人事評価制度が定着しつつある。今後、こうした取り組みを着実に推進し、そこに、たゆまぬ改善を加えていくことで、学生の満足度を高めると同時に、教職員の職能・意欲を高めることにつながるものと考えている。

基準 3. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

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

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

(1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

函館大学の教育目的は、学則第 1 条の 2 に、「広くビジネスに関連する専門の学芸を教育

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

上記の目的実現のために、ディプロマ・ポリシーを、平成 27 (2015) 年 8 月に改定し、「函館大学は、建学の精神と教育理念を体現する人を育成するため、知識、技能、態度のバランスのとれた円満な人格形成を目指している。本学の所定の単位を修得し、以下に掲げる資質と能力を身に付けた者に対して、卒業を認定し学位を授与する」と述べて、学位授与に必要な資質と能力を、「知識」、「技能」、「態度」という三つの評価項目について具体化して示し、ホームページ等で公開した。

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その内容を規定している。以上のように、教育目的を踏まえ、ディプロマ・ポリシーを定め、周知している。

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

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おり、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 点以下である。

令和元 (2019) 年度には、以上のような単位認定・成績評価を行うための要件としての最低出席時数を、授業時数の 5 分の 4 以上 (15 回授業で 12 回) と定め、これに満たない場合は単位認定・成績評価の資格を失うこととした。ただし、やむを得ない理由による欠席によって出席時数が 5 分の 4 に達しなかった場合には、1 回の授業での総学習時間に見合う内容の自主学習を特別補講として課し、この特別補講の回数を、2 回までは出席時数に加えることができる制度を設けた【資料 3-1-1:「特別補講に関する取扱い細則」】。

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。

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。GPA は、これまで、奨学金の選考、商学実習のクラス選抜等に活用してきたが、令和元 (2019) 年度には、「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」によって、以下のように、GPA と取得単位数による進級要件が定められ、当年度入学生から適用することになった。【資料 3-1-2:「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」】、【資料 3-1-3:「函館大学 GPA 運用規程」】。

表 3-1-1 進級要件

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

また、令和元（2019）年度には、卒業要件について、「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」によって、従来の要件に通算 GPA の基準を加えた新たな卒業要件が定められて同年度入学生から適用することとした。

すなわち、卒業については、前述のディプロマ・ポリシーが学位授与の要件とする「所定の単位」について、学則第 10 条は、「合計 124 単位以上を履修しなければならない」とし、その内訳（科目及び単位数）を以下のように定めている。

表 3-1-2 学則第 10 条に定める履修すべき科目及び単位数

(1) 基礎教養科目
① 一般教養 人文・社会・自然を含め 22 単位以上
② 外国語 6 単位以上
③ 情報 2 単位以上
④ 総合 4 単位以上
⑤ 保健体育 2 単位以上
(2) 専門科目
専門ゼミナールⅠ・Ⅱまたは英語特別演習Ⅰ・Ⅱ、及び商学実習Ⅰを含め 62 単位以上

このうち、外国語については、令和元（2019）年度に、新たに、英語実践Ⅰ・Ⅱ（いずれも 1 単位）を必修科目として追加したことで、それまでの 4 単位から 6 単位に増加しており、一般教養科目については、24 単位から 22 単位へと変更されている。

そして、学則第 19 条は、卒業の要件を、「第 10 条に規定する単位を取得した上に、「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」に定める条件を満たさなければならない」とし、令和元（2019）年度に定めた同規則は、その条件を、「「共通課題Ⅰ」「共通課題Ⅱ」「共通課題Ⅲ」に合格すること」と「通算 GPA が 1.2 以上であること」とした。

なお、学則第 10 条が定める上の科目のうち、専門ゼミナールⅡと英語特別演習では、学修を総合的に評価する最終的な成果物として卒業論文を必修としており、その合格基準は、学生の専門ゼミナール・英語特別演習の選択時の資料に示されている。

また、共通課題のⅠは、1 年次を対象に新聞記事のスクラップ作成とそれを基にしたテーマによる課題図書への学修と学長・副学長が参加するグループ討議、Ⅱは、2 年次を対象に商学に関する基礎知識を問う試験、Ⅲは、3 年次を対象に読書を基にしたレポートと学長面談を課すものである。これによりディプロマ・ポリシーに定める知識・技能・態度の到達状況を総合的に判断することができるようになっている。

また、令和元（2019）年度に定めた「卒業要件・進級要件・退学等に関する規則」では、学期のGPAが1.0未満の学生に注意を、学期のGPAが2期連続で1.0未満の学生に警告を発生し、学期のGPAが3期連続1.0未満の学生には退学勧告を行うこととした。

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分野についての専門基礎教育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た。次いで、平成30（2018）年度には、専任教員が任意の1科目についてルーブリックを作成し、令和元（2019）年には、商学実習担当者がルーブリックを作成し、シラバスへの添付も可能にして、科目ごとの学修の到達目標を明示することとした。

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

さらに、令和元（2019）年には、授業科目とディプロマ・ポリシーとの対応表であるカリキュラム・マップを作成し、シラバスの「卒業認定・学位授与の方針と当該授業科目の関連」の項目で、既に定めている科目ナンバリングと併せて示すことで各授業科目を、ディプロマ・ポリシーとの関係で捉えることができるようにしている。

以上の、単位認定基準、取得単位数とGPAによる進級要件、従来からのディプロマ・ポリシーに基づく要件に新たにGPAの基準を加えた卒業要件、GPAに基づく「注意・警告・退学勧告」、そして、コモンルーブリックと専門基礎教育ルーブリックは、毎年度、全学生に配付する『学生生活の手引き』と『履修の手引き・シラバス』に掲載しており、特に、ディプロマ・ポリシーは、大学のホームページでも公開している。

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

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については、平成30（2018）年より、中間報告会で発表することを必須としている。報告会では、学生は、5項目からなるレジュメを作成して発表し、これに、発表学生のゼミ・演習の担当教員とそれ以外の教員との2人が助言・アドバイスを行って、卒業論文の内容の向上を図っている。

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

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

令和元（2019）年度には、ディプロマ・ポリシーに掲げる函館大学の建学の精神と教育理念を体現する人を育成して、教育目標を達成するための新たな基準・制度として、当該年度入学生から、取得単位数と GPA による進級要件、及び、従来の要件に通算 GPA の基準が加えられた新たな卒業要件の適用が、同年度の入学生から始まった。また、学期の GPA によって、注意、警告、退学勧告を行うことも同年度の入学生から開始された。

この新たな取り組みのうち、進級要件が現実には学生に適用されるのは、令和 2（2020）年度の 1 年次から 2 年次への進級においてであり、以後の進級、そして、卒業に関する要件の適用は、令和 3（2021）年以降となる。これらの新たな取り組みを円滑に進めて、所期の目標の達成に繋げていくことが重要である。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(1) 3-2 の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

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」とことと規定している。これに従い、人材育成目的は学則第 1 条 1 項に、「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を使命とする」と定めている。

カリキュラム・ポリシーについては、教育目的を踏まえ、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（P10）、ホームページに公表している。また、毎年度、全学生に配付する『学生生活の手引き』にも掲載している。以上のように、教育目的を踏まえ、カリキュラム・ポリシーを定め、周知している。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

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

定している。

すなわち、「知識」については、「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続けることができる」とするとともに、「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」としている。

次に、「技能」については、「地域社会や諸外国とのコミュニケーション経験を発達させ、意思や感情を伝え合う高度な自己表現ができる」とするとともに、「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」としている。

そして、「態度」については、「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」とするとともに、「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」としている。

「教育課程の編成」、「教育の内容と方法」、「学修成果の評価」の3つの観点から方針を定めたカリキュラム・ポリシーは、このディプロマ・ポリシーとの一貫性を有する内容で規定されている。その一貫性の幹となる部分については次のように説明できる。

すなわち、「教育課程の編成」においては、ディプロマ・ポリシーの「知識」の「商学の専門知識」に関わって、「商学の専門知識として5つの領域（法学分野、経済学分野、会計学分野、マーケティング分野、経営学分野）の授業科目を体系的に編成する」とし、他方では、「教養と倫理観」に関わって、「教養教育の授業科目を1～2年次を中心に配当し、豊かな知性と人間性を涵養するとともに、創造的で多様な価値観を醸成する」と定めている。

そして、「教育の内容と方法」においては、ディプロマ・ポリシーの「知識」の「現実社会の諸課題の解決を図るための行動」や、「技能」における「地域社会や諸外国とのコミュニケーション経験」と「意思や感情を伝え合う高度な自己表現」、そして、「態度」における「他者との積極的な関わり」や「意思疎通の努力」と「相手への尊重」に関わって、「社会科学の精神を涵養するため、初年次から少人数の実習科目を編成するとともに、講義科目を含めた全ての授業科目において能動的学修を推進する」としている。

また、他方では、ディプロマ・ポリシーの「技能」の「基本的なビジネススキル」に関わって、「会計・情報機器・外国語等のビジネススキルの習得を目的とした授業科目や特別プログラムを編成し、理論だけでなく実践面からも教育を行う」としている。

最後に、「学修成果の評価」においては、ディプロマ・ポリシーの「態度」の「答えのない問題に取り組む哲学的姿勢」と「真理を追究する批判的思考」や、「他者との積極的な関わり」や「意思疎通の努力」と「相手への尊重」に関わって、これらが求められる「4年次の卒業論文を学士課程としての最終的な成果物とする」としている。

また、「学修成果の評価」では、ディプロマ・ポリシーが「知識」、「技能」、「態度」という三つの観点から規定していることに対応して、「授業科目ごとの単位認定試験に加え、学部としての共通試験を学年ごとに実施し、知識・技能・態度の評価を組織的に行う」としている。以上のように、カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性が確保されている。

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

□体系的な教育課程の編成

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) 基礎教養科目

教養教育の授業科目については、一般教養科目（「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）を主に 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、基礎技能科目の「外国語」については、1～2 年次の必修科目として、「英語リーディングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」と令和元（2019）年度に新たに加えた「英語実践Ⅰ・Ⅱ」を配当している。

「英語実践Ⅰ・Ⅱ」は、全学生の TOEIC スコアを向上させ、客観的な学習成果の指標の改善を図ることを目的としたもので、Ⅰ・Ⅱのいずれも、単位認定要件として TOEIC Bridge の一定スコアを設定している。学生は、TOEIC Bridge 試験を入学時（4 月）及び「英語実践Ⅰ・Ⅱ」の履修時に、大学の費用負担で受験することになる【資料 3-2-1 授業科目「英語実践Ⅰ・Ⅱ」の新設について（平成 31 年 2 月 5 日教授会資料）】。

英語科目としては、以上の他に、英語国際コースについては、1～2 年次に「英語スピーキングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」、「英語リスニングⅠ」、「英文法Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」を、そして、3 年次に、「英語リーディングⅤ・Ⅵ」、「英語スピーキングⅤ・Ⅵ」を必修科目として配当している。

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

また、基礎技能科目の「情報」については、「情報処理基礎演習Ⅰ・Ⅱ」と「コンピュータ基礎」を 1～2 年次に必修科目として配当し、総合科目については、「体育」、「キャリア・プランニング」、そして、文献により学修をすすめる方法を学ぶ「教養ゼミナール」、そして、平成 29（2017）年度から設けた「スピーチ・アンド・プレゼンテーション」を 1 年次の必修としている。

このような「情報」の科目と総合科目の履修のうち、1 年次の配当科目は初年次教育科目としての意義を持っており、当該科目の学修によって、情報機器やコミュニケーション、プレゼンテーションのスキル修得や心身の健康維持・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ることで、次に述べる専門科目の確実な学習に繋がるようにしている。

2) 商学の専門科目

商学の専門科目については、1 年次に商学 5 分野（法学、経済学、会計学、マーケティング・流通、経営学）の専門基礎科目とともに、データ収集と分析の方法を学修する「社会調査」を配当している。

2 年次においては、商学 5 分野のナンバリング上位の基礎科目（「経営管理論」、「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)を配当するとともに、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)も配当して、基礎から上級への体系的学修を可能にしている。そして、3年次には、各学生の関心に応じて、より進んだ理論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) 「商学実習」、「専門ゼミナール」、卒業論文

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

まず、1年次には「商学実習Ⅰ」を必修科目として配当している。「商学実習Ⅰ」では、地域課題について調査・研究する活動を通して、フィールドワークとグループワークの方法を養うことを目的としている。また、これらの科目で数多くの課題をこなすことにより、やり抜く力の涵養も目指している。

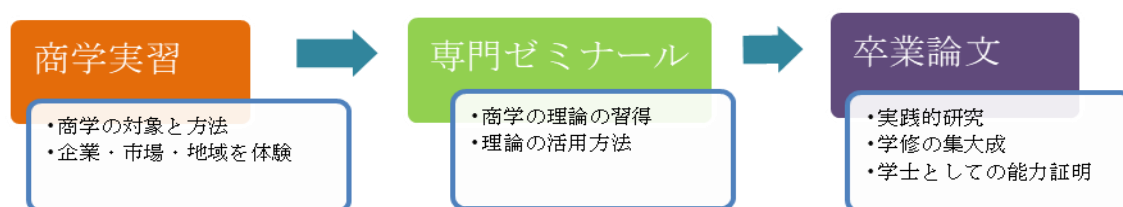
なお、「商学実習Ⅰ」については、平成29(2017)年度に、これまでの授業内容がアンケート調査と統計的手法に分析手法が偏っていた点を、様々な分析アプローチがあることをふまえて、教員の裁量に委ねるものに改めた。

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

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

卒業論文については、学士(商学)としての学修の具体的成果物として位置付けてその指導を重視しており、平成30(2018)年度には、複数の「専門ゼミナールⅡ」が合同で行う卒論中間報告会を新たに実施し(7月)、令和元(2019)年度も引き続き実施した。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を行うこととした。

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。



4) 「共通課題」

以上の他に、平成28(2016)年度から、新規の科目として、「共通課題Ⅰ」、「共通課題Ⅱ」、「共通課題Ⅲ」をカリキュラムに加えた。これらは、1年から3年の各学年の全員の

必修科目で、いずれの科目においても、学生には、課題、もしくは、試験での合格が求められ、卒業にとっての必須の要件となる。

その内容は、「共通課題Ⅰ」が、平成30（2018）年度までは大学負担で購読する新聞記事のスクラップ作成と記事内容を要約して考察を加えるレポート作成課題であり、令和元（2019）年度は新聞記事のスクラップ作成と、それに基づくテーマに関連した読書とレジユメ発表及び学長・副学長をファシリテーターとしたグループ・ディスカッションである。

次に、「共通課題Ⅱ」は、商学5分野－法律・経済・会計・流通・経営－の基礎知識に関する各分野50題ずつ合計250題の問題を公開して、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）。

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

これらの「共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」は、本学独自のアセスメントテストとしての意味を持っており、この点については3-3で述べる。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。

5) ルーブリック

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）年度からは個別科目のルーブリックの作成を行い、平成30（2018）年度は全ての専任教員が1科目以上の個別科目のルーブリックを作成し、そして、令和元（2019）年度には、商学実習担当教員が、商学実習（Ⅰ・Ⅱ）のルーブリックを作成した。【資料3-2-2 「商学実習のルーブリック作成について」（令和2年1月21日教授会資料）】

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は『履修の手引き シラバス』に掲載して、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。

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

さらに、令和元（2019）年度に作成した商学実習（Ⅰ・Ⅱ）のルーブリックは、本学におけるアクティブ・ラーニングの中心科目である商学実習の一層の「質の向上」をはかる

ために、その評価基準を明確化することとしたものである。

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

6) リメディアル教育

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

具体的には、まず、入学時の「SPI 適性検査」（言語・非言語に関するテスト）に基づいて平成27（2015）年度から実施した、成績下位の学生への学修相談員（非常勤講師）による週1コマの個別指導教育がある。そこでは、学生との個別面談を通じて、漢字検定のテキストや新聞コラム欄の読解など、学生ができるところから着実に勉強に取り組むよう指導し、学修に向けた姿勢の改善を図っている。

令和元（2019）年度には、この個別指導教育に加えて、新たに、「共通課題個別指導」と「TOEIC 基礎講座」を実施した【資料3-2-5 「令和元年度リメディアル教育実施要領（変更案）（令和元年9月24日教授会資料）】。

「共通課題個別指導」は、3年次当初時点での共通課題Ⅰ・Ⅱの不合格者を対象に（4年生含む）、学長・副学長による学習相談を行うものである。また、「TOEIC 基礎講座」は、入学時のTOEIC Bridgeでの100点未満学生から、到達度テスト結果も考慮して対象学生を決定し、学長による学習カウンセリング、学長及び「TOEIC サポーター」による「英語学びかた講座」、「TOEIC サポーター」による学習相談を行うものである。

7) 資格取得試験

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学修を支援するために、平成29（2017）年度からは、特定の資格取得のための試験を、学生が費用負担なく受けられる機会を設けている。

平成29（2017）年度には、2年生全員を対象にしたTOEIC IP受験制度を設けた。これは、英語リーディングⅣという授業科目の中で実施したものである。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し、令和元（2019）年度も同様に実施された。

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

さらに、平成30（2018）年度には、学生の資格取得を支援する制度を拡充し、簿記原理を履修する1年生を対象にした、日商簿記3級の受験を実施し、令和元（2019）年度も同様に実施した。以上のように、カリキュラム・ポリシーに即した体系的な教育課程を編成し、実施している。

□シラバスの整備

以上のようなカリキュラム・ポリシーに沿った教育課程で設置された授業科目については、シラバスにおいて、「授業概要」、「到達目標」、「授業内容・計画」、「使用教科書」、「参考書」、「評価方法」、「授業外の学習方法について」、「卒業認定・学位授与の方針と当該授業科目の関連」、「試験・レポート等に対するフィードバックの方法について」、「アクティブ・ラーニングの内容」、「評価基準（ルーブリック）について」の諸項目によって、学生に必要な情報を提供している。

このうち、「卒業認定・学位授与の方針と当該授業科目の関連」では、ディプロマ・ポリシーと当該授業科目の関係を示すために、当該授業科目のナンバリング、及び、カリキュラム・マップでの当該授業科目とディプロマ・ポリシーとの関係について明らかにしている【資料3-2-3 「令和2年度シラバス作成依頼及び作成要領」（令和2年1月21日教授会資料）】。以上のように、シラバスを適切に整備している。

□単位制度の実質を保つための工夫

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

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3-2-1 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

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

3-2-④ 教養教育の実施

本学は、小規模大学ゆえに、教養教育の実施のみに関わる特別の組織を設けてはいないが、教育改善会議において、不断の見直しを行い、教務委員会において具体的な改善案を作成して、実行に移している。

具体的には、令和元（2019）年度は、社会科学的思考の基盤となる数学の学習のために、既存の授業科目の期末試験で数学の問題を出題することとし、その科目を社会調査とした。

また、初年次教育科目である、「教養ゼミナール」、「スピーチ・アンド・プレゼンテーション」、「社会調査」、「キャリア・プランニング」について、その内容の統合・再編について議論し、教務委での検討を行った。平成 30（2018）年度には成案を得なかったが、令和元（2019）年度には、その議論を受けて、「キャリア・プランニング」の一部の内容変更を行った。

すなわち、キャリア形成に向けての目標設定と計画策定をふまえて充実した学生生活を過ごすための基盤となるものとして、基本的学修方法、ノートテイク、テキストの読み方、データリテラシー等の大学での基本的学び方など初年次教育としての内容を拡充して高校から大学への学びの移行にスムーズに対応できるようにし、併せて、上級生・教職員の講話や資格取得、海外研修等に関する啓発の機会を増やした。【資料 3-2-6 「2019 年度キャリア・プランニングについて」（平成 31 年 1 月 29 日教育改善会議資料）】。

以上のように、教養教育を適切に実施している。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

□授業内容・方法の工夫・開発

教授方法の工夫・開発については、以下のような取組を行っている。

1) 授業公開

教授方法についての相互評価を通じて、その改善を図る取り組みとして、授業公開を実施している。平成 30（2018）年度からは、全専任教員について二巡目の実施となり、令和元（2019）年度は、前後期それぞれ 4 人の教員の授業について実施した。特に、後期の 4 人の教員の授業については、附属校との連携授業公開を兼ねるものとして実施した。

2) FD 研修会

教授方法の工夫・開発については、FD 研修会において、関連するテーマを設定して取り組んでいる。令和元（2019）年度は、「授業における教授内容の水準の設定について」というテーマによる研修会を実施した。

3) 授業評価アンケート

授業評価アンケートは、学生による授業評価を毎年 2 回実施している。評価の方法に関しては、平成 28（2016）年度に、評価表の項目・内容の見直し、集計方法の改善（各設問の全学平均の算出による相対的評価の確認等）、学生へのフィードバック方法の改善（学生 WEB システムへの改善コメントと当該授業アンケート結果のアップ）、結果の冊子形式での教員への配布、アンケート実施規程の整備など見直しが行われた。令和元（2019）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。

この授業評価の結果については、各教員にフィードバックされた後、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内 WEB システムによって学生が閲覧できるようにしている。すなわち、教員による教授方法の工夫・開発を促す仕組みとしている。

4) アクティブ・ラーニング

地域課題をとりあげて、その解決のための学修活動を、学生自身によるアクティブ・ラーニングとして行う追求する科目が商学実習Ⅰ・Ⅱである。

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が見直され、プレゼンにおける課題設定や問題意識・研究の意義の明確さ、先行研究・研究方法の学習、学外での発表の有無といった評価の観点を組み入れられた。これは、アクティブ・ラーニングの一層の高度化に寄与するものであり、令和元(2019)年度のプレゼン大会も、この新たな評価基準によって実施された。

その上で、令和元(2019)年度には、商学実習(Ⅰ・Ⅱ)の各担当教員が当該科目のルーブリックを作成した。これは、本学におけるアクティブ・ラーニングの中心科目である商学実習の一層の「質の向上」をはかるために、その評価基準を明確化することを目的としたものである。

以上のような教授方法の工夫・開発を促す取り組みを行い、アクティブ・ラーニングなど、授業内容・方法に工夫をしている。

□教授方法の改善を進めるための組織体制の整備

教授方法の改善に関わる組織として、FD委員会、商学実習担当者会議がある。FD委員会は、前述した相互授業見学、授業評価アンケート、FD研修会といった活動を精力的に行うほか、アクティブ・ラーニング科目である「商学実習Ⅰ」については、「商学実習Ⅰの留意点」をまとめるなどして、本学のPBL(Problem Based Learning、問題解決型授業)の質的向上を図っている。

商学実習担当者会議では、アクティブ・ラーニングをはじめとして、授業運営上の諸課題について担当教員が意見交換を行う場として機能しており、令和元(2019)年度に各担当教員が当該科目のルーブリックを作成する取り組みを実施したのも、同会議での意見交換をふまえたものである。また、商学実習担当者が、日常的に情報交換できる場として、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ている。見学先企業や授業内容等の情報を共有している。

以上のように、教授方法の改善を進めるための組織体制を整備している。

(3) 3-2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、令和元(2019)年度に、この新カリキュラムは完成年度を迎えた。令和2(2020)年以降は、この新カリキュラムによる教育課程を滞りなく実施していくことが、改善・向上方策のベースに置かれる必要がある。

その上で、令和元(2019)年度に新たに設置された授業科目である「英語実践Ⅰ・Ⅱ」や、数学基礎試験を「社会調査」の単位取得要件として期末試験として実施する取り組み等の成果を確認して、一層の改善に繋げるなど、必要に応じて適宜見直しを図っていくこ

とが必要である。

また、教授方法の工夫については、平成 27 (2015) 年度継続して実施され、平成 30 (2018) 年度には付属校との連携公開授業へと拡充された授業公開の取組みについて、これらを引き続き実施するとともに、情報の共有化や優れた改善事例の紹介など一層の活用をはかることが重要である。

3-3. 学修成果の点検・評価

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

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

(1) 3-3 の自己判定

基準項目 3-3 を満たしている。

(2) 3-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

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

□学修成果の明示

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

函館大学アセスメント・ポリシー

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

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

1. 学生個人レベルの学修成果の評価

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

2. 教育課程レベルの教育成果の評価

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

3. 機関レベルの教育成果の評価

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

この「函館大学アセスメント・ポリシー」では、学生個人レベルでは授業科目、教育課程レベルでは共通課題と卒業論文、機関レベルでは外部の検定試験やアセスメントテストが、点検・評価の対象となる学修成果であるとしている。

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

□多様な尺度等に基づく学修成果の点検・評価

1) アセスメントテストの実施

本学では、本学独自のアセスメントテストとして、平成 28 (2016) 年から 1 年次に課す「共通課題Ⅰ」を、平成 29 (2017) 年からは、2 年次に課す「共通課題Ⅱ」を、平成 30 (2018) 年からは、3 年次に課す「共通課題Ⅲ」を設けている。

これらは、1 年次から 3 年次の各学年の全員の必修科目で、いずれの科目においても、学生には、課題、もしくは、試験での合格が求められ、卒業にとっての必須の要件となる。なお、単位数は、学生に直接求められる学修時間数に基づいて小数点以下を切り下げて 0 単位としている。

なお、「共通課題Ⅰ」については、令和元 (2019) 年度にその内容を一部見直した。すなわち、学生 (1 年生) が大学負担で購読する新聞記事のスクラップ作成を行うことはそのままだが、当初学生に課していた記事内容を要約し、考察を加えるレポート作成課題 (前後期) に替えて、新聞スクラップに基づくテーマに関連した読書とレジュメによる発表及び学長・副学長をファシリテーターとしたグループ・ディスカッションを行うこととした。これは、レポートには評価の限界があることと、フィードバックの質の向上及び学生の読解力の向上をはかるための変更である【資料 3-3-1 「平成 31 年度共通課題Ⅰ実施要領 (案)」(平成 31 年 2 月 5 日教授会資料)】。

平成 29 (2017) 年度から、2 年次に課している「共通課題Ⅱ」は、商学 5 分野—法律・経済・会計・流通・経営—の基礎知識に関する各分野 50 題ずつ合計 250 題の問題を公開して、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、問題については、毎年度、年度末に見直しを行い、その後 5 月に見直し後の問題を学生に公開するスケジュールをとっており、令和元 (2019) 年度もこのスケジュールで問題が公開された。

平成 30 (2018) 年度から、3 年次に課している「共通課題Ⅲ」は、教職員が推薦する図書を読んで人間性の向上を図るとともに、「どんな本を読んできたか」という就職活動での質問に答えられることを目的としたもので、学生は教職員が選んだ「函館大学の 50 冊」から 1 冊を読んでレポートを作成し、10~11 月の学長との面談で合否が決定する。「函館大学の 50 冊」は、毎年見直しをすることになっており、令和元 (2019) 年度の共通課題Ⅲは、

5月に公開された新たなリストに基づいて実施された。

また、平成29(2017)年度から、卒業時における学修成果を把握することを目的に、4年次生に河合塾グループのKEIアドバンス社のPROGテストの受験させることを開始し、令和元(2019)年度は12月に実施した。

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。

令和元(2019)年度の実施結果によると、コンピテンシーは全国平均を上回ったが、リテラシーは全国平均を下回った。これは前年度までの結果にも見られた傾向であり、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。

以上の他に、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ている。これまでの本学の入試には、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いない新入生が存在した。そこで、入学時に国語・英語・数学のテストを実施し、その結果を、①学力の不足する学生の把握と指導、②入学後の学修成果を評価する際のベース、③入試制度の問題点の把握などに活用することにしたものである。

2) 資格試験に対する取組み

平成29(2017)年度より、2年生に対しTOEIC IPの受験を義務付けた。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(3級)の受験も義務付けることとした。これらは、学生の学修意欲を高めることと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。

さらに、令和元(2019)年度には、入学時(4月)に、学生にTOEIC Bridge試験を受験させるとともに、1年次の新設科目として「英語実践Ⅰ」を設置し、その単位認定要件としてTOEIC Bridgeの一定スコアを設定した。さらに、2年次には、同一のスコア要件を課した「英語実践Ⅱ」を設置しており、これらの試みは、前述のTOEIC IP試験と併せて、全学生のTOEICスコアを向上させ、客観的な学習成果の指標の改善を図ることを目的としたものである。

3) 就職先企業からの評価

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3-3-2(令和元(2019)年度企業訪問採用情報記録(抜粋))】。

以上のように、大学が定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価している。

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

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 委員会の所管による学修行動調査を実施することとした。

この調査は、平成 27(2015)年度以来、全学生に記名式で回答を求め、学修の状況とそれに繋がる学修動機、生活習慣について調査を行う目的で実施してきたが、令和元(2019)年度は、学生満足度調査等での調査項目との重複がある中で、調査の目的を、授業外学修時間を中心に学生の学修状況を把握することに絞り、調査項目もそれに併せて見直した。また、併せて、調査に関する作業の効率化を図る観点から Web システムでの調査に変更し、同時に、同一年度内での変化を把握できるように、年 2 回(前後期末)実施することとした【資料 3-3-3 「学修行動調査の質問項目変更と WEB での実施について」(令和元年 7 月 9 日教授会資料)】。

令和元(2019)年度前期は、7 月に実施し、359 人中、86.6%の 311 人が回答した【資料 3-3-4 「2019 年度前期学修行動調査結果報告」(令和元年 10 月 8 日 IR 委員会資料)】。

また、令和元(2019)年度後期は、令和 2 年 1~3 月に実施し、350 人中、75.7%の 265 人が回答した【資料 3-3-5 「令和元年度後期学修行動調査結果報告」(令和 2 年 6 月 4 日 IR 委員会資料)】。

前期末の調査結果では、授業の予復習時間・授業外学修時間・読書時間の合計が週 9.09 時間であり、これに対し、後期末の調査結果では、読書時間は伸びたが、授業の予復習、授業外学修の時間が減少したことで合計は週 8.41 時間であった。年平均では、予復習、授業外学修、読書の合計で週 8.75 時間であり、前年を上回った。平成 28 年の週 2.86 時間からの増加傾向が継続している(図 3-3-1)。

図 3-3-1

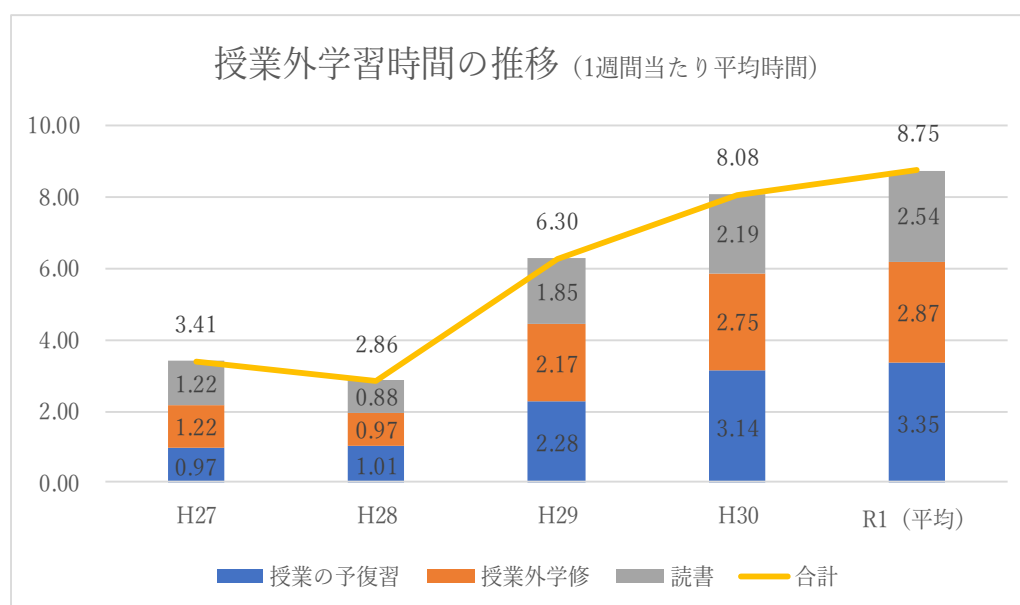
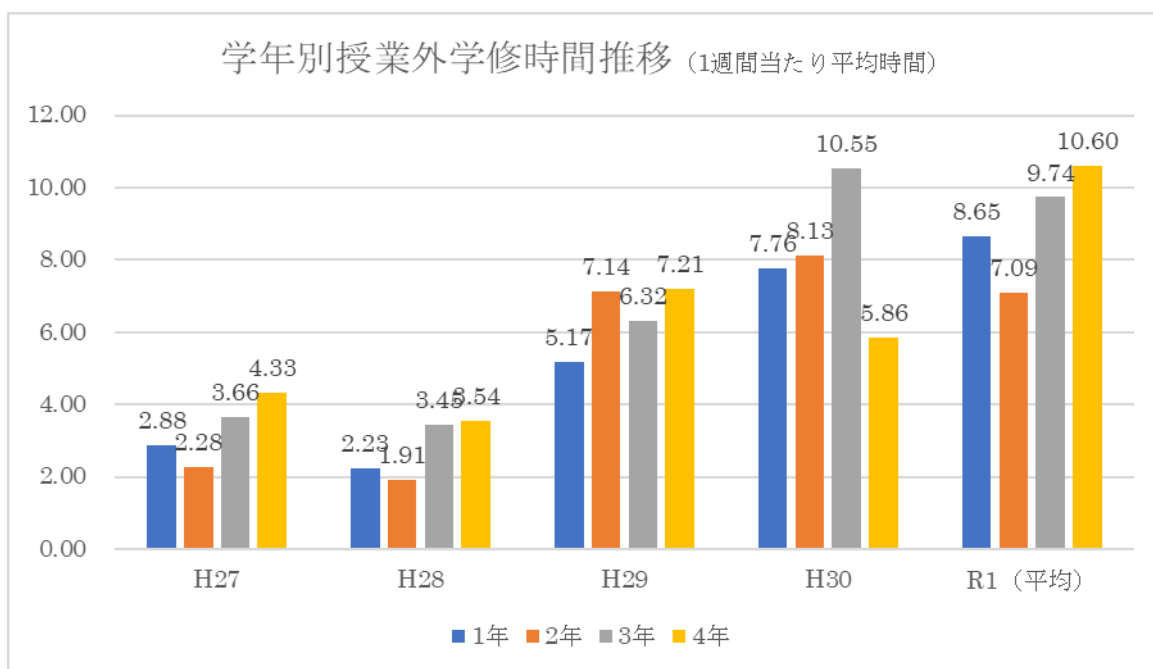


図 3-3-2



学年別に授業外学修時間の推移を見ると、平成 29 (2017) 年度には全学年で、平成 30 (2018) 年度には 1~3 年次 (特に 3 年次) で、令和元 (2019) 年度には 1・4 年次で伸びている (図 3-3-2)。

本学は、平成 28 (2016) 年度には 1 年生に「共通課題Ⅰ」を、平成 29 (2017) 年度には 2 年生に「共通課題Ⅱ」を、平成 30 (2018) 年度には 3 年生に「共通課題Ⅲ」と 4 年生に卒論中間報告会での発表を課し、さらに、令和元 (2019) 年には、「共通課題Ⅰ」の内容を見直して読書とグループ・ディスカッションを加えるなどの教育課程上の新たな取り組みを行っている。平成 28 (2016) 年度から続く授業外学修時間の増加傾向には、同年度からの本学の一連の教育課程上の新たな取り組みが効果を持ったものと考えられる。

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、全授業科目に共通する質問項目と、商学実習に限定した質問項目 (後期に実施) を設定して、学生から回答を得るように改善した。

全授業科目に共通する質問項目の平均は表 3-3-1 に示され、商学実習に限定した質問項目の平均は表 3-3-2 に示されている。

表 3-3-1 令和元(2019)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	4.22	4.45
教材	4.21	4.39
板書・スライド・資料	4.14	4.33
参加態度に対する指導	4.30	4.46
公平性	4.39	4.51
この授業を受講してよかった	4.27	4.46

表 3-3-2 令和元(2019)年度 商学実習に関する授業評価アンケート結果

項目	後期
役割分担の公平性	4.53
教員からの指導	4.54
主体的に行動する力	4.54
課題提起力	4.56
伝える力	4.49
達成感	4.56

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。改善コメントは、アンケート結果とともに、学内 WEB サイトに載せられて、学生が閲覧できるようになっている。

3) 「SL シート」

平成 30(2018)年より、1 年次の学生が、毎日の学修時間を、スマートフォンを通じて大学のサーバーに登録する制度を導入した。登録の状況と学修時間は、担任（商学実習担当教員）が把握し、未登録及び学修時間の少ない者について厳しく指導するとともに、学務課が月ごとに集計した資料が教授会に提出され、学生指導のために活用されている。

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

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学が一貫して重視してきた学修時間の増加という課題で、令和元（2019）年度は、大きな前進が見られた平成 30（2018）年度に引き続いて着実な前進を示した。この傾向をさらに継続させ、一層の成果へと繋げていくことが必要である。

そのためには、学修時間の増加は、本学の教育活動の総合的な結果であるという見地に立って、共通課題Ⅰ・Ⅱ・Ⅲや卒論中間報告会、また、大学の費用負担による TOEIC 受験や日商簿記検定受験制度を含む教育課程のすべてにおいて、その確実な教育活動を実践するとともに必要な見直しを的確に行っていくことが必要である。

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

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

また、引き続き、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基礎学力の不足を解消する方策について検討し、入学前教育、リメディアル教育、初年次教育科目の改善・見直しを行っていく。

【基準3の自己評価】

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

そして、平成 28 (2016) 年度からは、新たなカリキュラム・ポリシーに基づいて、カリキュラムの改編を行い、アセスメントの視点をとり入れた共通課題 I・II・III の導入や PROG テストの実施、さらに、卒論中間報告会の実施、そして、TOEIC IP・TOEIC Bridge や日商簿記検定の本学費用負担による受験制度、さらに、IR 委員会の設置と学生満足度調査及び学修行動調査の活用と、教養教育を含む全教育課程についての教育改善会議による不断の見直しの実施など学修成果の点検・評価のための諸制度の構築にも取り組んできた。

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である。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

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

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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 月からの学校教育法等の改正の施行にともない、平成 27(2015)年度からは、教授会は決定権限者である学長に意見を述べる場となることを受け、独断専行にならないようリーダーシップの適切な発揮ができるよう、法人の各校も含めて所属長の役割を明確にした。

所属長である学長は、年度の事業計画の策定にあたり中期経営計画を踏まえて「所属長方針」を示し、当年度の教育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 4-1-1：(平成 26 年度第 2 回所属長会議資料「事業計画書の見直しについて)】

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

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

学部長は学長を補佐し、本学の基本的な業務である「入試」「学生」「教務」「就職」「図書館」「国際交流」「地域連携」の 7 委員会の所管業務について部長の相談を受けている。学長はそれらを統括しつつ、「FD」「IR」「チーム支援」「アドミッション・オフィス」「プラットフォーム推進」といった特別委員会を直轄し、業務を効率的に分担している。【資料 4-1-2：(平成 31 年度函館大学組織図)】【資料 4-1-3：(平成 27 年度以降の学長直轄組織について)】

平成 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)年度以降毎年、SD (Staff Development) 研修会にて、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 4-1-4：(平成 31 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 4-1-5：(平成 31 年度高大接続研修読解力向上プロジェクト全体研修会資料)】

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

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

ていくことは重要であり、会議資料の作成について学長は、厳しく指導している。

ボトムアップが機能するには、一人一人が課題意識をもって目標を定め、計画的に行動していく習慣がなければ成立しない。法人で実施している事務職員等人事評価制度にもとづいて、学長が直接、大学所属の事務職員の面接指導を行っている。【資料 4-1-6：(平成 31 年度事務職員等人事評価実施要項)】

以上のように、学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が整備されている。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

□大学の使命・目的達成のための教学マネジメントの構築

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

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

さらに、同会議は、学長、副学長、学部長、各部長、FD 委員長、IR 委員長、事務局長、課長、その他学長が必要と認めた者を構成員とし、全学的な教学マネジメントの中心的組織構成と位置づけた。令和元 (2019) 年は、年間 9 回、同会議を開催し、本学における教学改革のための中心的組織として機能している。

□大学の意思決定の権限と責任の明確化

平成 27 (2015) 年の学校教育法等の一部改正に基づき、大学における意思決定の権限と責任を明確化させるため、本学は、同年 4 月 1 日に学則の一部改正を行った。

学則第 40 条 2 において、「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する」と定め、学長が最終的な決定権を持つことを明確にした。さらに、第 40 条の 3 において、「副学長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」と規定し、これを受け、平成 28 (2017) 年度からは副学長 1 人を任命し、学長の業務を補佐している。また、第 40 条の 4 において、学部長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」と規定した。

□副学長の位置づけと役割の明確化

副学長は、学校法人寄附行為施行細則において「副所属長」として位置付けられており、理事会の議を経て理事長が任命することになっている。所属長である学長と同様、任期は 4 年である。

前述のように、学則においては、副学長の位置づけと役割を定め、学長の指示を受けた範囲において、副学長が自らの権限で校務を処理することができるようにした。副学長が任命された平成 28 (2017) 年度以降、副学長は学長の補佐体制を強化するため、教学面で特に重点課題としている FD の充実と規律ある授業の推進に尽力しているほか、より円滑かつ

柔軟な大学運営の中心的役割を担っている。

□教授会などの組織上の位置づけと役割の明確化

平成27（2015）年の学校教育法等の一部改正に基づき、本学は、同年4月1日に教授会に係る学則の一部改正を行い、第46条で以下のように定めた。「教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。①学生の入学、卒業及び課程の修了 ②学位の授与 ③前二号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、学長が教授会の意見を聴くことが必要であると認めるもの」。これにより、教授会は、教育研究に関する事項について審議する機関であり、学長等に対して、意見を述べる関係にあることを明確にした。さらに、この学則の一部改正を受け、学長直属組織である「教育改善会議」等を発足させた。

□学長による教育研究に関する重要事項の周知

上記③の具体的内容については、「函館大学学則第46条第3号に基づく教授会の審議事項について」として、教授会の議を経て、学長が決定している。【資料4-1-7：平成27年第1回教授会資料】

例えば、重要事項の一つである「教育課程及び授業に関する事項」については、「教育改善会議」で審議し、教務委員会において具体化し、教授会に上程して教員が意見を述べる場を設けた上で、学長が決定をしている。

□大学の使命・目的に沿った意思決定と教学マネジメント

「教育改善会議」では、4つのポリシーについて審議している。平成28（2016）年度にはディプロマ・ポリシーと、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー、平成29（2017）年度にはアセスメント・ポリシーについて審議し、教授会に上程した。このように、教学マネジメントは大学の使命・目的の視点に立って行われている。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

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条に定める副所屬長として、学部長は学長の補佐として、部長会議は執行機関として、教育改善会議は教学マネジメント機関として、教授会は教員が学長に意見を述べる場として、それぞれの機能を果たしている。

事務職員は、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。教学マネジメント組織である「教育改善会議」には、事務局長・事務部長・課長が出席しているほか、教務委員会では事務局長・学務課長の2人の事務職員が委員として意見を述べている。他の委員会にも事務職員が陪席するが、委員とほぼ同様に発言の機会が与えられており、教職協働による教学マネジメントが機能している。

平成30（2018）年度からは、カリキュラム編成のための専門的知識を有する職員として、学務事務部長を「カリキュラム・コーディネーター」に任命し、カリキュラム編成についての起案・調整を行っている。

以上のように、教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化している。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

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

大学の意思決定は学長のリーダーシップのもと適切に行われているので、委員会からのボトムアップでの起案がより活発になるよう、SD・FD や人事評価制度を通じた教職員の能力開発に努めていく。

4-2. 教員の配置・職能開発等

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

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

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

□専任教員の確保と適切な配置

平成 31 (2018)年度の専任教員は 26 人で、そのうち教授 11 人、准教授 9 人、専任講師 6 人である。また、年齢構成は、70 代が 3 人、60 代が 9 人、50 代が 7 人、40 代が 1 人、30 代が 6 人となっている。分野別では、専門科目を主に担当する教員が 15 人、教養科目を主に担当する教員が 4 人、英語科目 4 人、教職科目 2 人で、専門が多くなっている。

設置基準により必要とされる専任教員数は、平成 31(2019)年度は 21 人であり、現状において人数的には教員を確保できている。

表 4-2-1 函館大学の専任教員数

令和元 (2019) 年 5 月 1 日現在

学部 (定員)	専任教員数				計	大学設置基準で定める教員数		
	教授	准教授	講師	助教		別表第一	別表第二	計
商学部 (400)	11	9	6	0	26	14	7	21

以上のように、大学に必要な専任教員を確保し、適切に配置している。

□教員の採用・昇任の適切な運用

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

採用時における選考については、函館大学教員の任用および昇格選考基準【資料 4-2-1】（以下「選考基準」という）第 2 条（選考の原則）「本学の教員の任用および昇格の選考は、人格・学歴・教歴並びに著書・論文・学会における発表等の研究業績について行うものとする」に基づいて選考を行っている。

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

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

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

教員評価については、平成 27(2015)年度から「学校法人野又学園大学教員等人事評価規程」に基づいて、年度ごとの業績を「教育」「研究」「アドミニストレーション」の 3 つの観点から理事長が評価しており、その結果を賞与に反映する制度としている。【資料 4-2-2：(学校法人野又学園大学教員等人事評価規程)】

「学生による授業評価」は、毎年前期・後期とも実施することになっており（ただし通年科目は後期のみ）、教員の授業ごとの「学生による授業評価」結果と本学全体の「学生による授業評価」集計結果とが、ともに各教員に報告されている。なお、平成 29(2017)年度から、全教員が自分以外の教員の授業評価結果を見られるように冊子形式で配布している。さらに全教員は評価結果に対する改善コメントを学長に提出することが義務づけられており、意見を取り入れる努力をしている。改善コメントは学生 Web システムに掲載され学生が閲覧することができる。【資料 4-2-3：(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も考慮されることになっているので、教員各自が自己研鑽に努めている。実務経験のある教員の活用については、平成 30(2018)年度に実務家教員についての基準として、期間要件、実績要件、資格要件を定めた【資料 4-2-4：(実務家教員に関する規程)】。令和元年度、

実務家教員は専任教員で4人おり、十分な授業数を担当しているほか、委員長職などでアドミニストレーションにおいても役割を果たしている。

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

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

FDについては、平成27(2015)年度から学長直轄の特別委員会としてFD委員会を設置し、FD研修会や相互授業見学といった活動を精力的に行っている。なお、FD活動にはすべての専任教員が参加することを要請している。【資料4-2-5：(平成31年度FD研修会の実施について)】【資料4-2-6：(平成31年度相互授業見学の実施について)】

FD研修会は、内外の講師による講演や、グループに分かれての討議を行っている。例えば、教室の座席指定制を導入して双方向授業を円滑に行うといった工夫が共有されている。

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

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

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

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

また、高等教育プラットフォーム「キャンパス・コンソーシアム函館」の取り組みとして、高大接続全体研修会を、本学を会場に開催し、地域の高等学校教員と大学関係者による研修会を開催するなど、地域全体の学力向上、教育力向上を目指す取り組みも行っている。以上のように、FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っている。

(3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

本学の規模であれば、教員の採用体制については現状でも大きな問題はないと考えられるが、今後の定年退職等を勘案すると、年齢バランスを考慮しカリキュラムの充実を図りつつ、より計画的な教員の採用が必要である。平成31(2019)年度からは4人の教員が新たに着任しており、年齢バランスの改善が進行中である。

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

4-3. 職員の研修

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

(1) 4-3の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

(2) 4-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

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

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

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

事務職員の研修については、加盟団体の日本私立大学協会及び同北海道支部の研修プログラムが充実している。全職員の当該研修参加状況を確認し、4 種類の研修(初任者、中堅実務者、中堅指導者、課長職相当者)に計画的に参加させるよう企画している。また、全国研修には、毎年又は隔年で参加するように計画している。

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

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。平成 28(2016)年度上期からは、対象を全職員に拡大し、平成 29(2017)年度上期から賞与への反映を実施している。

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

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

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

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

(3) 4-3 の改善・向上方策 (将来計画)

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

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

(1) 4-4 の自己判定

基準項目 4-4 を満たしている。

(2) 4-4 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

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

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

専任教員は授業のある週 1 日について研修日を申請することができる。ただし、研究活動が精力的に行われている実績 (科研費の申請、査読付き論文の投稿、著書の刊行、学会発表など) を要する。【資料 4-4-3 : (専任教員の「研修日」申請制について)】

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

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

函館大学および函館短期大学では、文部科学省「研究機関における公的研究費の管理・

監査のガイドライン(実施基準)」を踏まえ、「公的研究費等の不正使用防止対策に関する基本方針」【資料 4-4-4】を定めて、ホームページに公開している。

この中で、法人本部事務局が監事と連携し、調査部署・公益通報窓口・内部監査部署となって、大学・短期大学の公的研究費等に係る不正防止の役割を担っている【資料 4-4-5：(函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正防止体制図)】。法人の設置する内部監査委員会が、科研費等を受給している教員に対して年 4 回の実地調査を行っている。

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

科研費に申請する前提となる研究倫理教育は、日本学術振興会による研究倫理 e ラーニングの受講や、学内での研修会を通じて、周知を図っている。また、報道されている大学における不正事案をよく参考にし、不正防止計画を策定している【資料 4-4-6：(函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正防止計画)】。また、大学としても「物品購入」「物品検収」「非常勤職員雇用管理」について行動規範を定めている。【資料 4-4-7：(函館大学公的研究費使用に関する行動規範)】

以上のように、研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用している。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

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

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

教員は、研究計画書を毎年度初めに提出し、年度末には 1 年間の進捗状況、推進した研究内容、教育への活用、研究発表(学会発表を含む)、地域貢献、研究推進についての自己評価、出張先(公費を用いたもの)について報告をしている。また、専任教員には、教育に関する業績をまとめた「ティーチング・ポートフォリオ」を作成・提出することも義務付けられている。

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

外部資金の獲得に関しては、「研究支援室」が情報収集・分析を行い、外部資金の公募情報を全教員に学園システムを通じて随時配信している。科学研究費助成事業の資金(以下、科研費)の獲得に関しては、「大学教員等人事評価実施要項」の人事評価項目のなかに、科

研費申請状況を盛り込み、科研費獲得を奨励している。令和元（2019）年度は、共同研究を含め7件の科研費を受領、同年度の申請は共同研究を含め5件だった。

以上のように、研究活動への資源配分に関する規則を整備し、設備などの物的支援と人的支援を行っている。

(3) 4-4の改善・向上方策（将来計画）

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

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

【基準4の自己評価】

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

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

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

基準5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1の自己判定

基準項目5-1を満たしている。

(2) 5-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

「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 5-1-1：(学校法人野又学園寄附行為)】

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

この学園訓3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 5-1-2：(学園訓3か条)】【資料 5-1-3：(建学の精神)】【資料 F-2：(大学案内)】

【資料 5-1-4：(野又学園 HP <http://www.nomata.ac.jp>)】【資料 5-1-5：(ぽるとさびえ)】【資料 5-1-6：(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を述べるなどして、教職員に対しても理解を得る機会となっていると判断できる。

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。

近年、事業者内部からの通報(いわゆる内部告発)を契機として、国民生活の安心や安全を損なうような企業不祥事が相次いで明らかになった。このため、そうした法令違反行為を労働者が通報した場合、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者のコンプライアンス(法令遵守)経営を強化するために、公益通報者保護法が平成18(2006)年4月に施行され、本学園でも平成20(2008)年度に「学校法人野又学園公益通報者保護規程」を定めたところである。【資料 5-1-7：(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 5-1-8：(函館大学・函館短期大学における公的研究費等の不正使用防止対策に関する基本方針)】【資料 5-1-9：(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 5-1-10：(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 5-1-11：(野又学園ホームページ・不正防止)】

以上のように、組織倫理に関する規則に基づき、適切な運営を行っている。

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

「学校法人野又学園寄附行為施行細則」(以下「寄附行為細則」という)第8条では、理事会と各校との間に、各校別の「運営協議会」を設置することを定め、各校の重要事項の解決策を講ずるための協議を行うこととしている。【資料 5-1-12：(学校法人野又学園運営協議会規程)】

各校別の就業規則では、各々その第1条において「職員はすべて教育に従事するものとして、「寄附行為」第3条(目的)の趣旨により本学園に勤務し、教育者としての自覚のもとに、学生の育成に努めなければならない」としている。【資料 5-1-13：(学校法人野

又学園就業規則管理規程) ([別紙] 各校就業規則作成基準)】

さらに、本法人が設置する各校が「寄附行為」に定める目的の実現へ向かって適切に機能しているかを法人自ら点検・評価するために「野又学園教育向上推進委員会規程」を定め、法人には学園内理事で構成する「教育向上推進委員会」を、各校にはそれぞれ学校長及び教職員で構成する「自己点検・評価委員会」を設置している。上記規程第2条では「学校法人野又学園(以下「本学園」という)は、設置する各学校の教育研究、組織及び運営並びに施設及び設備、財政の状況について、建学の精神に基づき、点検と評価を行い、本学園の教育の充実向上を図り、もって本学園の社会的使命を達成することを目的とする」としており、「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」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 5-1-14:(野又学園教育向上推進委員会規程)】【資料 5-1-15:(学校法人野又学園自己点検評価実施規程)】【資料 5-1-16:(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人)・事務局長・事務部長(2人)が構成員となっている。【資料 5-1-17:(函館大学校務分掌組織図)】また、大学の経営計画策定を主な目的として、平成30(2018)年度より新たに学長室を設置し、「部長会議」の構成員が兼務して業務にあたっている。【資料 5-1-18:(学校法人野又学園事務管理規則)】

以上のように、使命・目的を実現するために継続的な努力をしている。

5-1-③ 環境保全、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いる。また、図書館には、ソファなどを備え、憩いの場としても整備し、多くの教職員、学生が利用している。

校舎内には簡易郵便局と銀行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。

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われていると考えており、校舎内は常に清掃が行き届き、快適な環境が保たれている。また、敷地内を全面禁煙にし、快適に過ごすことができる環境になっている。

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

ハラスメント事案については、相談窓口や調査体制についてハラスメント防止規程を定めている。また、簡単なリーフレットを作成し、毎年新入生全員に配布をしており、HPにも掲載している。【資料 5-1-19：(セクシャルハラスメントの防止に関する規程)】【資料 5-1-20：(函館大学ハラスメントの防止等に関する規程)】【資料 5-1-21：(ハラスメントリーフレット)】令和元(2019)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。

以上のように、環境や人権について配慮している。

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 5-1-22：(函館大学消防計画(防火管理))】【資料 5-1-23：(火災避難訓練実施要領)】

AED(自動体外式除細動器)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、教職員と学生に、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、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 5-1-24：(アスベスト調査結果)】

その他、大規模災害等の対応については、学園全体で危機管理規程を制定し【学校法人野又学園危機管理規程】、定期的に学園全体の施設設備や災害備蓄品の整備等を行っている。耐震診断については平成 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 5-1-25：(函館大学大地震対策マニュアル)】災害用品として、水・食料(乾パン)・毛布・簡易トイレ・ダンボールベッド(短大分を含む)を大学学生会館に備蓄している。

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

(3) 5-1 の改善・向上方策(将来計画)

平成 27(2015)年度からは理事長が学長を兼務する体制となり、強力なリーダーシップを

発揮しやすい体制をとっている。学校教育法等の改正の趣旨をよく理解して社会から求められる大学改革を遂行していく。

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

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の自己判定

基準項目 5-2 を満たしている。

(2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

意思決定ができる体制の整備

理事会の適切な運営

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 5-2-1：(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 5-2-2：(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。

理事会における事業計画、予算、事業報告書、決算等の審議面では資料もよく整備され、監査法人及び監事による監査報告も踏まえて、審議を適切にしている。事業の結果及び決算を法人ホームページに詳細に掲載するなど透明性も確保し、適切に運営している。

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」に明記している。学長選任に関しては、従前は「学長候補の選出に関する事項」を教授会審議事項として学則に定めていたが、学校教育法等の改正を受け、学長候補の選出は教授会の役割を越えていると判断し、学則の改正を行い、函館大学学長候補選挙に関する規則および函館大学学長候補選挙施行細則を廃止した。

以上のように、使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制が整備され、理事の選任及び事業計画の確実な執行など理事会の運営は適切に行われている。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

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

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

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

(1) 5-3の自己判定

基準項目5-3を満たしている。

(2) 5-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

法人及び大学の管理運営機関の意思疎通と適切な連携

理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境の整備

法人本部においては、「寄附行為」に基づき、本法人の管理機関として、理事・理事会・理事長・監事・評議員会を設置している。理事は理事会構成員として、理事会は最高決議機関として、理事長は法人代表権者並びに執行機関最高責任者として、監事は監査機関として、評議員会は諮問機関として、それぞれの機能を果たしている。【資料5-3-1：(学校法人野又学園寄附行為)】【資料5-3-2：(理事会・評議員会出席状況)】

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。

また、「寄附行為施行細則」に基づき、学園各校に運営協議会、及び各校の所属長で構成される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の横断的な内容に関する協議の場として設置されている。

大学においては、学長・副学長・学部長の下に3部長（入試・学生部長、教務部長兼図書館長、就職部長）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5-3-3：(平成28年度函館大学校務分掌組織図)】

【資料5-3-4：(平成27年度以降の学長直轄組織について)】

「部長会議」は実質的な執行機関であり、方針を決定し業務を執行（教職員に指示）する。部長は、報告・連絡・相談の基本的な執行ラインにおける管理職となる。【資料 5-3-5：（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」であったものである。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（3名）で構成される。【資料 5-3-6：（教育改善会議規程）】

「教育改善会議」「部長会議」等を経て各委員会で議論された内容は、教授会の議を経て最終的に学長が決定しており（平成 27(2015)年度から施行された学校教育法等の改正により、大学の意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 5-3-8：（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）】）、その後は関係する部・課を通じて執行する。その経緯及び結果は適宜教授会に報告事項として伝達される。教授会構成員と事務部門職員とが常に緊密な連携を保ち、大学組織全体で迅速かつ円滑な意思疎通を図るためである。

以上のように、法人及び大学管理運営機関には大学学長を兼務する理事長が参加していることから、法人及び大学管理運営機関の意思疎通は十分であり、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境が整備されている。

□教職員の提案をくみ上げる仕組みの整備

本学設置のいずれの委員会も原則として月 1 回程度開催し、議事の内容は委員長もしくは部長から学長に報告された上で、教授会に審議上程または報告されている。【資料 5-3-7：（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、事務管理規則に基づく組織図のとおり部・課が組織されており、事務局長が事務組織を統轄している。また、すべての委員会においては所管する事務局の職員も参加しており、職員も必要に応じて意見を述べる環境が整っている。

以上のように、本学では教職員の提案をくみ上げる仕組みが十分に整備されている。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

□法人及び大学の管理運営機関の相互チェック体制の整備

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。

平成 26(2014)年度までの体制では、教育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、法人全体の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。各部長は前述の「所属長方針」に基づき、所管する委員会の事業計画を策定する。部長は所管する委員長を監督し、その進捗状況は定期的に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。

以上のように、法人及び大学の管理運営機関の相互チェック体制は整備され、十分に機能していると判断する。

□監事の適切な選任

本法人の管理機関のひとつである監事は2名おり、「寄付行為」第8条に則り適切に選任されている。また、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。両名は理事会・評議員会に出席して意見を述べるとともに、常勤監事は自身の判断において、大学内のFD活動（授業相互見学等）やSD活動（財務研修等）に積極的に参加し、監事の役割を果たしている。

□評議員の適切な選任と評議員会の適切な運営

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仕事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 5-2-3：（理事会・評議員会出席状況）】

評議員の選任については「寄附行為」第24条に明記されていると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 5-2-4：（法人役員評議員等名簿）】

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

大学の意思決定機関については、平成27(2015)年度から施行された学校教育法等の改正にとともに、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。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4 の自己判定

基準項目 5-4 を満たしている。

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本学は、平成 27 (2015) 年度に野又学園経営改善計画[平成 27 (2015) 年度～平成 31 (2019) 年度]を策定し、具体的な計画として、①学習支援員やT A、地域連携コーディネーターといった教員以外の教育支援人員の雇用、②学生の地域の国際化課題（グローバル課題）に係る学習への補助（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。

また、令和元（2019）年度には、次期の野又学園経営改善計画[令和 2 (2020) 年度～令和 6 (2025) 年度]を策定したところである。平成 30 年度の段階で、日本私立学校振興・共済事業団の示す「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分（法人全体）」では「B0」に該当しており、当該経営改善計画では「B0」の維持を目指すこととしている。また、大学としての具体的な取り組みとして「外部民間試験の取り組みの強化」「付属校との共同研修・FDの推進」「学習意欲の低い学生への指導の強化」「実践的な課題に取り組む教育研究の推進」「高等教育プラットフォームの推進」を掲げ、今後進行する地域の少子化に対応していく計画である。

また、本法人は、今後更に進む少子化による収入減少等に対処するため、教育の質と経営の質を高めるべく、前述の経営改善計画とは別に学校法人野又学園中期経営計画[平成 29 (2017) 年度～平成 31 (2019) 年度]を策定した。この計画では、①経営理念、②経営ビジョン、③経営戦略、④各校の経営計画を明らかにし、特に、④については各校において計画を立案、計画全体について全教職員が情報を共有し理解することを目標としている。なお、令和元（2019）年度には本経営計画の総括をするとともに、新たに学校法人野又学園中期経営計画[令和 2 (2020) 年度～令和 4 (2022) 年度]を策定している。

以上のように、中長期的な計画に基づく財務運営を行っている。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

安定した財務基盤の確立

収入と支出のバランス

外部資金導入の努力

1) 法人全体の財務状況

平成 27(2015)年度から令和元(2019)年度までの 5 年間における経常収支状況は表 5-4-1 に示すとおりである。この 5 年間で比較すると学生生徒等納付金が 1 億 6,045 万円減少し、教育活動収支差額は 3 億 7,720 万円減少している。なお、令和元(2019)年度の経常収支差額は、学生生徒等納付金の減少に加えて、教育活動収支における支出金額の増加から、2 億 9,676 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 14 億 7,247 万円減少し、令和元(2019)年度末の残高は 36 億 80 万円となった。なお、令和元(2019)年度には野又学園湯川学生会館を建設しており、特定資産残高減少の一因になっている。

表 5-4-1 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 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
学生生徒等納付金	1,313	1,244	1,207	1,151	1,128
教育活動収支差額	23	△116	△220	△325	△358
経常収支差額	137	△29	△148	△244	△292
基本金組入前当年度収支差額	133	19	△46	△276	△277
基本金組入額	△348	△91	△620	△460	△672
当年度収支差額	△215	△72	△666	△736	△949
前年度繰越収支差額	72	△116	△168	△833	△1,517
基本金取崩額	27	20	1	52	0
翌年度繰越収支差額	△116	△168	△833	△1,517	△2,466

2) 函館大学の財務状況

平成 27(2015)年度から令和元(2019)年度までの 5 年間における経常収支状況は表 5-4-2 に示すとおりである。5 年前と比較すると、学生生徒等納付金が 2,700 万円増加しているが、教育活動収支差額は赤字額が 2,000 万円増加、経常収支差額は赤字額が 2,600 万円増加している。しかしながら、ここ 5 年間で最も学生生徒等納付金が少なかった平成 29 年度と比較すると、学生生徒等納付金は 5,500 万円増加し、教育活動収支差額は 5,900 万円、経常収支差額は 5,500 万円、それぞれ改善している。

大学における収支の改善の理由としては、平成 28 年度から入学定員を 120 名から 100 名に変更したことによる収容定員の減少と、入学生が平成 27(2015)年度の 62 名を最低として以後順調に回復していることにより、収容定員充足率が平成 27(2015)年度の 68.1%から令和元(2019)年度の 91.8%へ回復していることが挙げられる。収容定員充足率の改善により経常費補助金の減額率が小さくなり、経常費補助金の一般補助は平成 27(2015)年度の 6,553 万円から、令和元(2019)年度は 1 億 220 万円まで増加した。また、令和元(2019)年度については、経常費補助金の特別補助を 5,350 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 1,645 万円、私立大学等改革総合支援事業タイプ I 1,000 万円を獲得したことが大きく寄与している。経常費補助金の過去 5 年の推移は図 5-4-1 のとおりである。しかし、それでもなお経常収支差額がマイナスなのは、減価償却

函館大学

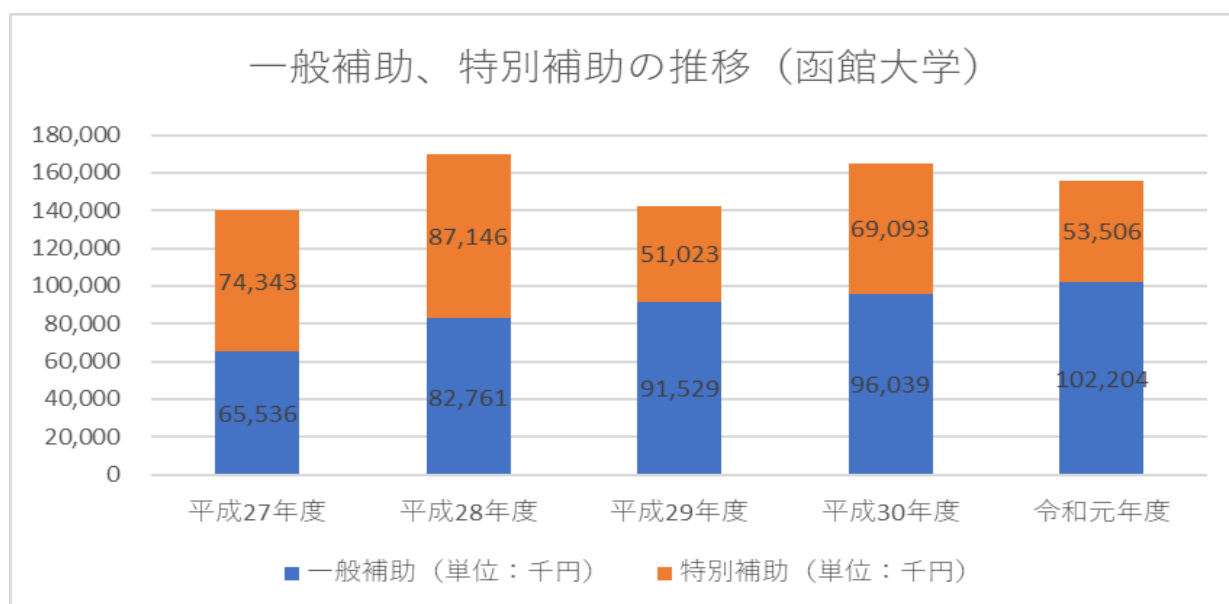
費の計上額が大きいことが主な要因である。また、平成30(2018)年度には、新たに第一学生寮を建設したことで、施設関係支出として3億9,089万円を計上した。

以上のように、学園全体の収支は厳しい状態にあるものの、函館大学単体での収支は改善しており、教育改善に必要な投資は行いつつも安定した財務基盤の継続と収支バランスの改善に努めており、また経常費補助金等の外部資金獲得についても継続的な努力を続けている。

表 5-4-2 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27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
学生生徒等納付金	327	305	299	332	354
教育活動収支差額	△73	△104	△152	△116	△93
経常収支差額	△52	△82	△133	△98	△78
基本金組入前当年度収支差額	△52	△25	△138	△120	△75
基本金組入額	△35	△18	△71	△328	△17
当年度収支差額	△87	△43	△209	△448	△91
前年度繰越収支差額	2,125	2,050	2,011	1,802	1,354
基本金取崩額	11	5	0	0	0
翌年度繰越収支差額	2,050	2,011	1,802	1,354	1,263

図 5-4-1 函館大学における国庫補助金収入の推移



(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

安定した財務基盤の確立のためには、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、特別補助を獲得するための諸施策を実施すること、及び定員充足率を意識して一般補助の増額を図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、令和元(2019)年度も経常収支差額がマイナスとなっており、改善が大きな課題である。そのために、収入の確保に加えて、支出面の精査をさらに進めていきたい。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

基準項目 5-5 を満たしている。

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

本学は、教育研究の目的を達成するために、学園の予算編成方針をもとに予算編成を行って、教育研究、施設整備の充実に取り組んでいる。予算は、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 5-5-1：(予算編成方針)】なお、予算と著しい乖離がある決算科目については3月補正予算を編成している。

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 5-5-2：(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。

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

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

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

1) 外部監査

本学園は、平成 28(2016)年度から新たな監査法人と監査契約を交わしている。監査法人を替えたことにより、基本の再確認とともに新しい角度からの監査が行われるようになり、本学園の監査体制が充実した。なお、平成 29(2017)年度には担当の公認会計士が監査法人を転籍したため、改めて新たな監査法人と監査契約を交わすことになった。令和元(2019)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 人体制であったが、平成 28 年(2016)年 5 月に開催された理事会での役員改選により新たに常勤監事 1 人が選出され、常勤監事 1 人、非常勤監事 1 人の体制になった。

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

3) 内部監査

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

以上のように、会計監査などを行う体制を整備し、厳正に実施している。

(3) 5-5 の改善・向上方策(将来計画)

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

【基準5の自己評価】

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。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6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1の自己判定

基準項目6-1を満たしている。

(2) 6-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

□内部質保証に関する全学的な方針を明示

函館大学の母体である学校法人野又学園では、内部質保証に関し、従来は法人内の各学校（函館大学、函館短期大学等）で、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、すべての大学、短大等が7年以内ごとに文部科学大臣が認証する評価機関の評価を受けることが法律で義務付けられたことから、平成23(2011)年度に規程の改廃を行い、法人内各校の規程を「野又学園教育向上推進委員会規程」及び「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」に一本化して、自己点検・評価のプロセスを法人として確立し、自主的・自律的な内部質保証の取り組みを進めている。

法人全体では、「野又学園教育向上推進委員会規程」に基づき、法人内に「野又学園教育向上推進委員会」を常置している。「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各学校の所属長が委員となり、責任体制を明確にし、各校のFD、自己点検評価、認証評価等を推進する役割を担っている。法人内各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)年度から法人に常勤監事を1人配置しており、業務監査の一貫として常勤監事も各学校の授業見学を行

っている。

「野又学園自己点検評価実施規程」は、野又学園が設置する各学校の自己点検評価実施に必要な事項を定めている。第3条で「各校には、自己点検・評価委員会を置き、教員および事務職員で組織するものとする」と定めており、法人内の学校ごとに恒常的な自己点検評価組織を設置することを求めている。さらに、函館大学は、学則第1章（「目的及び使命」）第2条に「本学はその教育研究活動等の状況について自ら自己点検および評価を行い、その結果を公表するものとする」と定めている。

以上のように、内部質保証に関する全学的な方針を明示している。

□内部質保証のための恒常的な組織体制の整備

「野又学園自己点検評価実施規程」第3条及び学則第1章第2条に基づき、函館大学は、学内に「自己点検評価委員会」を常置している。同委員会は学長を委員長とし、副学長、学部長、部長（3人）、事務局長、事務部長（2人）の計9人で組織し、学長のリーダーシップのもと、責任の所在を明確にして、自己点検・評価を行う恒常的な組織体制を整えている。

大学のガバナンスを担当する学長直属の常設組織として、平成27（2015）年度に設置した「部長会議」がある。同会議は、学長を議長とし、副学長、学部長、各部長、事務局長を構成員としており、実質的な執行機関としての役割を担っている。「部長会議」の構成員と「自己点検評価委員会」の委員は同一メンバーで構成されている。

さらに、教育の質の保証に係る組織としては、平成27（2015）年度に設置した学長直属の常設組織の「教育改善会議」がある。「教育改善会議」は、教学マネジメント及び教育の改善の役割を担っており、学長を議長として責任体制を明確化し、「部長会議」及び「自己点検評価委員会」のメンバーである副学長、学部長、各部長、事務局長に加え、教学マネジメントを支える基盤であるFD委員長、IR委員長、各課長ら大学幹部を構成員としている。以上のように、内部質保証のための恒常的な組織体制を整備している。

□内部質保証のための責任体制が明確化

「部長会議」、「教育改善会議」、「自己点検評価委員会」は、いずれも学長、副学長、学部長、各部長、事務局長ら大学幹部を構成員としており、この三組織が、三位一体ともいえる体制で、大学全体の内部質保証、PDCAサイクルを推進する中心的役割を担っている。

具体的な調査・分析は、「部長会議」、「自己点検評価委員会」、「教育改善会議」の指導のもと、担当各委員会等が定期的に自己点検・評価のための調査・分析を行う体制となっている。自己点検・評価の意義、方法などについては、令和元（2019）年5月に、学長が「三つのポリシーに基づく大学の取組の自己点検・評価と内部質保証について」をテーマに、全教職員を対象に「SD研修会」を実施した。以上のように、内部質保証のための責任体制が明確になっている。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

学校教育法に定める自己点検・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にある。令和2（2020）

年1月に中央教育審議会大学分科会が示した「教学マネジメント指針」も、積極的な情報公表を求めており、本学は今後、さらなる情報公開を進めていく考えである。

また、本学は、PDCAサイクルの確立に努める上で、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。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。

令和元(2019)年度は、「平成29(2017)年～平成31(2019)年」の中期経営計画に基づき、「部長会議」及び「自己点検評価委員会」の指導のもと、大学全体としての自己点検評価を行った。同中期経営計画は、学園の中期経営計画策定委員会で案をとりまとめ、理事会の承認を得たもので、学園の所属長会議で進捗を報告している。さらに、令和2(2020)年度からの新たな「学校法人野又学園中期経営計画(令和2年度～令和4年度)」を令和2(2020)年3月開催の令和元年度第12回理事会で策定した。

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年度～平成31年度)」は、教学改革計画、学生募集対策と学生数・学納金計画、外部資金の獲得・寄付の充実・遊休資産処分計画、人事政策と人件費の抑制計画、経費抑制計画(人件費を除く)などを含む計画となっており、理事会ごとに実施管理表を示し、進捗状況を報告している。

さらに、令和2(2020)年度からの新たな「学校法人野又学園経営改善計画(令和2年度～令和4年度)」を令和2(2020)年3月開催の令和元年度第12回理事会で策定した。

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。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

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

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

(1) 6-2の自己判定

基準項目6-2を満たしている。

(2) 6-2の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

□自主的・自律的な自己点検・評価の実施方法

函館大学では、学長のリーダーシップのもと、大学のガバナンスを担当する「部長会議」と、教学マネジメントを担当する「教育改善会議」の両学長直属組織が、内部質保証、PDCAサイクルの指導的役割を担っている。「部長会議」の全構成員は「自己点検評価委員会」の全委員を兼ねており、この三組織が、自主的・自律的な自己点検・評価の中心的役割を担っている。

調査・分析を行う組織としては、教育内容の方法の改善を担当する「FD委員会」、ケアを必要とする学生の支援を担当する「チーム支援会議」、入試方法・広報内容の改善を担当する「アドミッション・オフィス」、各種情報の集約・分析を担当する「IR委員会」が設

置されている。以上のように、内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価を行っている。

□エビデンスに基づく自己点検・評価の実施

具体的な調査・分析は、「部長会議」、「自己点検評価委員会」、「教育改善会議」の指導のもと、担当各委員会等が定期的に自己点検・評価のための調査・分析を行う体制となっている。具体的には、「FD 委員会」、「チーム支援会議」、「アドミッション・オフィス」、「IR 委員会」が、定期的に調査、データ分析を行い、エビデンスに基づく定期的な自己点検・評価を行っている。

各委員会が収集・分析した調査結果は、教授会や「SD 研修会」、「FD 研修会」等で報告され、学内で共有される。令和元（2019）年度は、「FD 研修会」を7回開催し、3回は、「授業における教授内容の水準の設定について」、「資格試験に関する研修①（日商簿記検定について）」、「資格試験に関する研修②（TOEIC について）」をテーマとした研修会だった。以上のように、エビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的実施している。

□自己点検・評価結果の学内で共有及び社会へ公表

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

これまでに、函館大学では、令和元（2019）年度（本報告書）、平成 30(2018)年度、平成 29(2017)年度、平成 28(2016)年度、平成 27(2015)年度、平成 26(2014)年度、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)年度に自己点検評価報告書を作成した。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。平成 26(2014)年度以降は、「学校法人野又学園自己点検評価実施規程」第 6 条に基づき、毎年、自己点検・評価を行い、自己点検評価報告書を作成している。

作成された自己点検評価報告書は、全教職員に配布し、学内で共有している。平成 19(2007)年度、平成 23(2011)年度、平成 26(2014)年度、平成 27(2015)年度、平成 28(2016)年度、平成 29(2017)年度、平成 30(2018)年度、令和元（2019）年度（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、認証評価機関である日本高等教育評価機構のホームページには、自己点検評価報告書とともに評価結果についても公開されている。
(<http://www.hakodate-u.ac.jp/information/>)

以上のように、自己点検・評価の結果を学内で共有し、社会へ公表している。

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

平成 27(2015)年度から新たに設置した IR 委員会が、各部署に散在するデータ等を取りまとめ、三つのポリシーを踏まえた現状把握のための調査・データの収集と分析に取り組んでいる。

IR 委員会は令和元（2019）年度、教員 4 人と事務職員 3 人を委員として組織し、「データに基づく教育改善」をテーマに、基礎資料の収集と分析を行い、結果を内部で共有するとともに、外部に公表した。

令和元（2019）年度、IR 委員会は、① 到達度テスト（新入生学力調査）②学修行動調査③民間の PROG テスト④学生生活満足度調査等のデータを収集し、分析を行った。

具体的には、①到達度テストでは、入学時点での学力を把握し、学修に支援を必要とするリメディアル教育の対象学生を把握することを目的に、令和元（2019）年度は、4 月に到達度テスト（スタディサプリ）を実施した。実施科目は、国語を除く英語、数学とした。国語については、同月に実施した「言語的能力」を含む「SPI 適性検査」の結果で、リメディアル教育の対象学生を把握した。全体の平均は、英語、数学いずれも前年度より上昇した。

②学修行動調査は、学生の学修に対する取り組み状況および大学の学修指導上の課題を見出すことを目的に、調査項目については、他の調査と重複するものや学修行動の改善に繋がらないものを見直し、学修行動の把握（授業外学修の時間・態様、学修意欲等）を中心とする内容で実施した。

調査方法は、紙媒体からWEBでの実施に変更して、管理業務の軽減をはかるとともに、実施回数を年2回（前期末・後期末）とすることで、学生の学修行動の年度内での変化を把握できるようにした。

前期末の調査結果では、授業の予復習時間・授業外学修時間・読書時間の合計が週 9.09 時間となって、前年の 8.08 時間を上回った。平成 28（2016）年度の週 2.86 時間から増加傾向が継続している。

これに対し、後期末の調査結果では、読書時間は伸びたが、授業の予復習、授業外学修の時間が減少したことにより、合計は週 8.41 時間と減少した。しかしながら、年平均では、予復習、授業外学修、読書のいずれの時間も前年より伸びており、合計では週 8.75 時間となっている。

③PROG テストは、卒業時点でのジェネリクススキル（社会人基礎力）を把握することを目的に、令和元（2019）年度は4年生に12月に実施した。

全体の平均は、リテラシー（学力中心に評価。最高7）で 3.6、コンピテンシー（社会性・意欲中心に評価。最高7）で 3.8 であった。4年生大学全体では、リテラシー4.7、コンピテンシー3.1 であり、これと比べると、本学の4年生は、昨年までの調査結果と同様に、リテラシーが低く、コンピテンシーが高い結果となった。

④学生生活満足度調査は、学生の生活および学修環境について調査し、改善点を見出すことを目的に、他の調査と重複する項目を見直して、4年生には1月に、その他の学生については1月～3月末に実施した。調査は、紙媒体からWEBでの実施に変更して管理業務の軽減をはかった。

調査の結果からは、学園バスへの要望（コース、時間・本数）、教室の設備への要望（椅子）、大学からの情報伝達への要望（予定のメールの早い送付）などが確認されたほか、学内外の教育・学修関連イベントについて4割ほど（イベントによっては6割）の学生が「知らない」と回答したことが確認された。

また、「大学のこれまでの学生生活を振り返っての満足度」については、「とても満足している」（16%）と「まあまあ満足している」（49%）の合計が65%であり、卒業生に限った比率では、「とても満足している」（33%）と「まあまあ満足している」（40%）で合計73%であった。

全学年より卒業生の満足度が高いのは、これまでも見られた傾向だが、平成 30 (2018) 年度は、全学年の「とても満足している」と「まあまあ満足している」の合計が 70% 台、卒業生に限った比率では 80% 台であり、令和元 (2019) 年度は、いずれもこれを下回った。

以上の調査結果を、令和 2 (2020) 年度、6 月開催の第 4 回教授会に報告し、改善活動に生かした。以上のように、現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備している。

(3) 6-2 の改善・向上方策 (将来計画)

令和 2 (2020) 年 1 月に中央教育審議会大学分科会が示した「教学マネジメント指針」は、「学生の学修成果や大学全体の教育成果に関する情報をより自発的・積極的に公表していくことが必要となる」と記述し、より自発的で積極的な情報公開を求めている。

本学では、平成 26 (2014) 年度より毎年、ホームページに自己点検評価報告書を公開している。さらに、平成元 (2019) 年度には、ホームページに、「学生生活満足度調査結果」、「令和 2 年度 (2 年次～4 年次) 通算 GPA」、「学修行動調査結果 (学修時間推移)」、「授業評価アンケート調査」、「卒業生に対するアンケート調査結果」、「卒業生の就職先に対するアンケート調査」などを公表した。

今後は、「教学マネジメント指針」が求める「卒業論文・卒業研究の水準」、「アセスメントテストの結果」、「学生の成長実感・満足度」等のデータの収集・分析方法、情報公開の方法などを検討課題とし、公開をさらに進めていく考えである。

6-3. 内部質保証の機能性

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

(1) 6-3 の自己判定

基準項目 6-3 を満たしている。

(2) 6-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

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

□内部質保証結果による教育の改善・向上

本学は商学部商学科のみの単科大学であり、学位プログラムレベルにおける教育の質保証活動の指導的役割を担うのは、「教育改善会議」である。

令和元 (2019) 年度、「教育改善会議」では、4 月に平成 30 (2018) 年度の成績分布状況について分析した。分析項目は、①授業系統別②必修、コース必修別③開講時期別④授業の履修人数別⑤教員の種別 (専任・非常勤) ⑥GPA と学生による授業評価アンケートの相関⑦教員別の 8 項目で、学務課などがまとめた成績等の基礎データの集計結果を検証し、教員間や授業科目間の成績基準の平準化などについて改善策を検討した。

5 月には、教育改善施策の進捗状況を確認した。確認項目は、①共通課題②リメディアル③担任制④早期学長面談⑤資格試験⑥スタディサプリー⑦「SL シート」⑧出席厳格化⑨GPA

進級・卒業要件の9項目で、各項目の問題点等を検討したうえで、改善策を提示した。

さらに、「教育改善会議」では令和元(2019)年度、教育課程の見直しについて検討した。入学後に実施する数学の到達度テスト結果を分析し、改善策として、数学の必修化を教務委員会に指示し、令和2(2020)年度から「ビジネス数理Ⅰ」及び「ビジネス数理Ⅱ」を必修化した。

また、入学後に行ったTOEIC Bridgeの得点などを分析し、英語基礎教育の到達目標と成績評価基準の統一などを検討したうえで、教務委員会に指示し、令和2(2020)年度から英語四技能の基礎を育成する「英語リスニング入門」、「英語ライティング入門」、「英語スピーキング入門」、「英語リーディング入門」を新設するなど、「卒業認定・学位授与方針」のために必要な教育課程の見直しを行った。

本学は、平成27(2015)年度から、毎年、自己点検評価報告書を作成しており、大学全体としてのPDCAサイクルは、「自己点検評価委員会」が毎年、自己点検評価報告書を作成するスケジュールにそって実施するかたちになっている。「自己点検評価委員会」の構成員は、学長直属の組織「部長会議」と「教育改善会議」のメンバーを兼ねており、自己点検評価報告書を作成する過程で、「自己点検評価委員会」が「部長会議」及び「教育改善会議」と連動して各委員会等に指示し、大学全体のPDCAサイクルを回す流れとなっている。

具体的には、PDCAのP(Plan)は前年度の11月～3月で、三つのポリシーを踏まえた所属長方針・事業計画・当初予算の作成を行う。D(Do)は点検・評価の当該年度の4月～3月の12ヶ月間であり、翌年度の4月から9月までの期間に自己点検評価報告書の作成を行うことでC(Check)を行う。その自己点検評価報告書の内容をもとに、A(Action)として次の年度の所属長方針・事業計画・当初予算に、大学全体の教育の改善・向上等を図る施策を反映させている。

11月～2月までの期間は、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・計画を策定することになる。

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、望ましい。そのため、学校全体・法人全体の大きなPDCAサイクルは1年単位のものとし、各部署における改善活動としてのPDCAは、1年単位ではなく、より短いサイクルで実施している。

「自己点検評価委員会」を定期的に開催し、Checkにあたる4月から9月の期間は、自己点検評価報告書の執筆に当たり、10月から3月に関しては、点検項目に基づく点検を実施した。この期間内に短期間サイクルの検証を行い、年度中に改善を図った。

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

□中長期計画に基づく内部質保証の仕組み

中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か年であった。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た。PDCA サイクルの結果を踏まえ、理事会で適時、中期経営計画及び経営改善計画の修正を行っている。

令和 2 (2020) 年 3 月には、令和 2 (2020) 年度からの新たな「学校法人野又学園中期経営計画 (令和 2 年度～令和 4 年度)」及び「学校法人野又学園経営改善計画 (令和 2 年度～令和 4 年度)」を策定した。以上のように、中長期的な計画に基づき、大学運営の改善・向上のために内部質保証の仕組みが機能している。

(3) 6-3 の改善・向上方策 (将来計画)

自己点検・評価については平成 27 (2015) 年度から現在の形となり、特別な体制を組むことなく、PDCA サイクルを機能させ、自己点検・評価ができるようになった。自己点検・評価結果等をもとに、平成 27 (2015) 年度から平成 28 (2016) 年度にかけて三つのポリシーの見直しと改訂を行ったが、今後は、三つのポリシーを踏まえた適切性にかかわる自己点検・評価をさらに進めるとともに、自己点検・評価結果をもとに、三つのポリシーの修正・改善が必要な場合は、適時、見直しを図っていききたい。また、日本高等教育評価機構の評価基準の変更への対応も行っていく。

【基準 6 の自己評価】

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

IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 地域貢献

A-1 地域から必要とされる大学づくり

A-1-① 地域貢献の理念が明確であるか

A-1-② 卒業生が地域において貢献しているか

A-1-③ 地域の他の教育機関との連携がとれているか

A-1-④ 地域課題に取り組んでいるか

(1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-1-① 地域貢献の理念が明確であるか

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

設置する学校法人野又学園は、昭和 13(1938)年に創設され、平成 30(2018)年で創立 80 年にあたる。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 8 万人以上にも達している。

創立者の建学の精神は、真の学問的追究を通じて、人はすべからず職業教育を受け、立派な専職を持ち、地域社会に貢献し得るような人材の養成にある。このような創立者の建学の精神の背景には、函館が幕末の開港地として、諸外国との玄関口となった都市であることが影響している。明治初期より宗教的あるいは篤志家による私立学校が設立・運営され、それらを背景として、本学園のように地域に役立つ職業教育を中心とした私立学校が形成され、現在、人口約 26 万人の函館市において、1 校の私立大学（本学）、2 校の私立短期大学、5 校の私立学校法人立専修学校、8 校の私立高等学校、3 校の私立中学校、1 校の私立小学校、22 校の幼稚園・こども園と、計 42 校もの私立学校が設置され、地域の教育を実施している。

函館市は、人口減少に苦しむ地方自治体の一つであるが、厳しい財政状況にも関わらず、これらの私立学校に対して最大限の理解と援助を行っている。特に、函館市独自の財源による私立学校への助成金は、一条校（学校教育法第 1 条で定める学校）および学校法人立専修学校の学生等一人当たり年 26,000 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。

A-1-② 卒業生が地域において貢献しているか

本学は創立から 50 年を経過し、卒業生を地域に多数輩出している。本法人は昭和 13(1936)年の函館経理学校の創設以来、函館商科短期大学、函館大学と約 80 年にわたって経済・商業の教育で地域に貢献してきている。経済界においては、函館商工会議所や函館国際観光コンベンション協会などの中心的な経済団体の長や、行政においては市議会議員などを複数輩出するなどしてきた。加えて本法人では、各種の有資格者（看護師、保育士、栄養士、歯科衛生士、調理師、製菓衛生師、幼稚園教諭、中学校・高等学校教諭、栄養教

論)の育成も担ってきている。これらの有資格者と共に、本学卒業生が地域において働いている。建学の精神を同じくする人材が、地域において献身的に協力しあい、相乗効果を発揮していくことが、本学の理想である。

立地する都道府県である北海道からの入学者の割合は、66.6% (令和2(2020)年4月入学生)と3分の2を占めており、そのほとんどが道南とよばれる渡島地方・檜山地方である【資料 A-1-1 (令和2年度入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46.5% (令和2(2020)年3月卒業生)となっており、函館市内にある他大学と比べると、地元に残る学生が多い【資料 A-1-2 (令和元年度卒業生進路状況および求人実績)】。これは、地域を支える人材、地域が必要とする人材を考えて、商学部を設置しているからに他ならない。

また、立地する函館市は津軽海峡を共有する青森県と隣接しており、平成28(2016)年3月には北海道新幹線が開通した。本学には古くから青森県・秋田県・岩手県の北東北3県出身の学生がいる。大都市圏である札幌、仙台の間で、本学は地域に根ざした大学として、北東北出身の学生の出身地に就職開拓の企業訪問を行っている。その成果もあり、本学の卒業生のうち北海道・東北地方に就職する者の割合は63.7%となる。また、本学同窓会の青森県支部も設置され、立地自治体だけでなく広域の地域において卒業生が活躍している。

A-1-③ 地域の他の教育機関との連携がとれているか

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

また、私立学校だけでなく、国公立大学とも同様に連携している。キャンパス・コンソーシアム函館では、公立はこだて未来大学、北海道教育大学函館校、北海道大学大学院水産科学研究院・大学院水産科学院・水産学部等の8校が共同で各種事業を実施している。その中でも、教育事業としては、「単位互換集中講義 市民が担う国際観光論」「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)、平成30(2018)年度には、文部科学省の補助事業である私立大学等改革総合支援事業タイプ5 (プラットフォーム形成)に選定された。函館・高等教育プラットフォームは、キャンパス・コンソーシアム函館を母体として函館市・函館商工会議所を含む高等教育プラットフォームであり、函館大学・函館短期大学が中心となってプラットフォーム基本方針およびプラットフォーム中長期計画を策定している。【資料 A-1-5 : (函館・高等教育プラットフォーム基本方針)】【資料 A-1-6 : (函館・高等教育プラットフォーム中長期計画 (平成30~34年度))】

このように、函館における地域志向とは、単独の学校でとどまるものではなく、学校種

や国公立を問わず、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ている。

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

A-1-④ 地域課題に取り組んでいるか

授業科目「商学実習Ⅰ（1年次）」「商学実習Ⅱ（2年次）」において学生が地域課題を設定し、グループワーク、現場でのアンケート等の調査活動、分析、プレゼンテーションを行っている。【資料 A-1-7：(平成 30 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。学生は就職活動において、名前の知られた大企業ばかりに目が行ってしまう傾向が強く、学生は地元企業のことをよく理解していないため、地元就職を増やすためにも1年次からの取り組みが有効である。また、地元企業の経営者や幹部職員と対話することが効果的である。

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

【資料 A-1-8：(「北海道新幹線開業前後の沿線自治体及び事業者の動向」研究計画調査)】

【資料 A-1-9：(平成 26 年度商学実習連続講座『北海道新幹線を知ろう』パンフレット)】

【資料 A-1-10：(インバウンドを中心とした観光土産品の効果的開発(改良)・販売に向けた調査報告)】

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

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 31(2019)年 4 月現在、専従の職員を 1 人配置している。【資料 A-1-12：(函館大学各種委員会規程)】【資料 A-1-13：(函館大学地域連携センター設置規程)】

平成 26(2014)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、定期的な話し合いの場をもつこととなっている。【資料 A-1-14：(函館市と函館大学の相互協力協定書)】

平成 27(2015)年度には、北海道中小企業家同友会函館支部との相互協力協定を締結して

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

また、本学の教育課程についての意見を聴取する場を設け、函館市企画部長、函館商工会議所専務理事などに本学のシラバスなど資料を見ていただきつつ、ひとりずつ対面にて意見を伺った。その中でも国際人材への要望が少なくなかった。【資料 A-1-17：(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-1-18：(平成 28 年度 FD 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。【資料 A-1-19：(函館新聞 2016 年 4 月 6 日、アジア・マーケティング研修 in 香港)】

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

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

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

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

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

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

他にも、商学部としての特色を活かし、地域の金融機関との連携も行っている。平成 30(2018)年度には、日本銀行主催の学生政策コンテスト「日銀グランプリ」において本学

学生が優秀賞を受賞することができた。その際には、地域の金融機関の方にプレゼンテーションのリハーサルに協力していただいた。また、当日会場では元日本銀行函館支店長からの激励もあった。このように、地域との密接な連携により、地方大学であることを強みに変えることができたことが、受賞の大きな要因となっている。【資料 A-1-26：(第 14 回日銀グランプリ 2018)】

(3) A-1 の改善・向上方策（将来計画）

地域課題への取り組みは、さらに質的にも量的にも向上させていきたい。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、ビジネスにおいて外国と互角に渡り合う必要性から生まれた学問といってよい。地域のグローバル化への対応に本学が教育研究面で貢献し、本学の評価を一層高めていきたい。その際、農水産物の輸出拡大は重要なテーマである。

【基準 A の自己評価】

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

地域の教育機関としては、キャンパス・コンソーシアム函館や函館私学振興協議会において、中心的な役割を担っている。地域の高等教育プラットフォーム形成においても中心的な役割を担っている。

学生が地域課題に取り組む少人数授業を 1 年次から必修化しており、ベイエリア・サテライトを設置して、地域課題に取り組みやすい環境を構築し、教員も研究活動として地域課題に取り組んでいる。ムスリム礼拝所のメディア掲載や、日銀グランプリでの受賞は、本学の地域課題に取り組む教育の方向性の正しさを示している。