

自己点検・評価報告書

2011(平成23)年度申請

青 森 公 立 大 学

自己点検・評価報告書

目 次

序 章	1
-----	---

本 章

基準 1：理念・目的

1 現状の説明	3
2 点検・評価	6
3 将来に向けた発展方策	6
4 根拠資料	7

基準 2：教育研究組織

1 現状の説明	8
2 点検・評価	12
3 将来に向けた発展方策	13
4 根拠資料	13

基準 3：教員・教員組織

1 現状の説明	14
2 点検・評価	18
3 将来に向けた発展方策	19
4 根拠資料	19

基準 4：教育内容・方法・成果

【経営経済学部】

1 現状の説明	21
2 点検・評価	40
3 将来に向けた発展方策	42
4 根拠資料	43

【経営経済学研究科】

1 現状の説明	43
2 点検・評価	51
3 将来に向けた発展方策	52
4 根拠資料	52

基準 5：学生の受け入れ

1	現状の説明	53
2	点検・評価	59
3	将来に向けた発展方策	60
4	根拠資料	61

基準 6：学生支援

1	現状の説明	62
2	点検・評価	67
3	将来に向けた発展方策	68
4	根拠資料	70

基準 7：研究教育環境

1	現状の説明	71
2	点検・評価	77
3	将来に向けた発展方策	78
4	根拠資料	79

基準 8：社会連携・社会貢献

1	現状の説明	80
2	点検・評価	83
3	将来に向けた発展方策	83
4	根拠資料	84

基準 9：管理運営・財務

1	現状の説明	85
2	点検・評価	95
3	将来に向けた発展方策	96
4	根拠資料	97

基準10：内部質保証

1	現状の説明	98
2	点検・評価	100
3	将来に向けた発展方策	101
4	根拠資料	101

終 章	102
-----	-----

序 章

1993(平成5)年に青森市民・県民の熱望によって開学した青森公立大学は、教育と地域貢献を重視する大学である。本学は独自の教育理念と組織管理構想の下、経営経済学部経営経済学科の1学部1学科体制でスタートした。学部完成時の1997(平成9)年に大学院修士課程を設置し、翌年度には附置研究機関として地域研究センターを設置した。

2003(平成15)年に学長が交代するに当たり、今後の大学経営の指針として「青森公立大学将来構想」を新旧学長が協働で纏め、評議会はそれを爾後の大学経営方針として決定した。

2004(平成16)年度、本学は大学基準協会による外部認証評価を申請し、2005(平成17)年3月22日付けの「大学評価結果報告書」を受領した。そこには改善すべき事項として36項目が助言として付記されていた。この助言に従い本学は改善努力を続け、2008(平成20)年7月29日付で「改善報告書」を提出した。これに対して、2009(平成21)年3月13日付で、基準協会から「問題なし」との「改善報告検討結果」の通知を受領した。

前回の認証評価後、本学は「青森公立大学将来構想」に従い、教学体制の改編・整備に着手した。

2006(平成18)年度から経営経済学科を経営学科と経済学科に分割し、併せて地域みらい学科を新設した。経営学と経済学の複眼的な教育という開学時の独自の教育構想が地域の高校生や高等学校に依然として十分に理解されない点を解消するとともに、地域の諸問題に関心を持つ人たちに学修する機会を提供することによって、人材育成を通じて地域社会に貢献する大学であるための改編であった。1学部3学科体制は2009(平成21)年度に完成した。それを受けて、2010(平成22)年度には、単位制度の実質化やキャリア教育の充実など、高等教育の高度化と質保証を目指した新カリキュラムの編成に取り組み、2011(平成23)年度から適用することになった。

2007(平成19)年度には、それまでの修士課程の大学院を区分制博士課程に課程変更し、後期課程をもち、博士号を出せる大学院とすることによって、高度知識基盤社会における高度専門職業人の育成に取り組むことになった。2010(平成22)年9月の学位授与式で、課程博士第1号を出し、区分制博士課程は一応完成した。

この十数年間、少子化の急速な進行や大学の新增設、定員割れ大学の続出、大学の経営破綻、国公立大学の独立行政法人化など、わが国の大学を取り巻く環境状況は激変した。このような環境変化への対応、とりわけ独立行政法人化の是非と法人化がもたらす諸問題を検討すべく、2007(平成19)年11月に、評議会に法人化問題検討委員会を設け、25回の委員会を集中的に開催し検討した。その検討の結果、2008(平成20)年1月に「青森公立大学の法人化問題：戦略的事業構想の新展開」を取り纏め、評議会で審議され、大学の新たな経営方針として採択された。2002(平成14)年5月の第2回評議会から始まった本学の法人化問題の審議は、これで決着が着いた。

大学の法人化に関する大学側の意思決定によって、本学の設置団体である青森地域広域事務組合の管理者(＝青森市長)は事務組合立を青森市立に変更しての法人化を決断し、2008(平成20)年4月以降、所定の手続きを開始した。僅か1年の移行準備の後、2009(平

成21)年4月1日、青森公立大学は公立大学法人青森公立大学として新発足し、国際芸術センター青森(ACAC)と国際交流ハウスも附置機関として擁することになった。

2011(平成23)年度、本学は大学基準協会による2回目の外部認証評価を受けることになり、2009(平成21)年度に自己評価委員会に「外部認証評価準備委員会」を設け、教職員協働で認証評価の前提となる自己点検評価を行い、その取り纏めに取り掛かった。自己点検評価書案を自己評価委員会でまず評価し、それを踏まえた教育研究審議会での議を踏まえて、理事会承認を得て、大学基準協会に審査書類を提出する。前回同様、今回の外部認証評価の結果を踏まえて、本学は更なる大学改革に取り組む所存である。

青森公立大学学長
青森公立大学自己評価委員会委員長
佐々木恒男

基準 1 理念・目的

1 現状の説明

(1) 大学・学部・研究科等の理念・目的は、適切に設定されているか

①理念・目的の明確化

青森公立大学は、地域の熱い支援と期待を受けて1993(平成5)年4月に経営経済学部経営経済学科の1学部1学科体制で開学した。2006(平成18)年度の1学部3学科体制への改編を経て、2009(平成21)年4月からは公立大学法人へ移行した。

本学の理念・目的は「経営経済の専門性を持った教養人の育成」である。広く専門的知識を授け、知的・道徳的及び応用的能力を展開させ、人間性についての深い理解に裏付けられた市民的教養人として、経営学と経済学についての学際的、統合的な思考力を備えた人材を養成することにある。同時に、青森地域を中心とした学生と社会人に高等教育の機会を提供することを目的としている。また地域に対しては、教育研究成果の還元により地域貢献活動を一層推進し、産業経済の発展及び文化の向上に寄与することも、建学の理念である。

【経営経済学部】

本学部の教育理念は「専門性を持った教養人の育成」としての経営経済学部にある。日々不確実さを増している現代社会にあって、その深層に鋭く切り込んでいく透徹した専門性を持ち、かつ専門性を世界の広がりの中で活かしていく豊かで深い教養を兼備する人材を育成していくことが教育目標である。

教育の基本方針は、「多くのことを教えすぎないこと」、「教えるべきことは徹底して教えること」、「つねに『何故か』の問いを發し、自らの頭で考える知的訓練を課し、創造力を育てること」の3点である。大学は知識を一方的に与えて詰め込む場ではなく、学生自らが問題を発見し、学び、問いながら、知的探求の喜びを体験する場である。本学では特に、「なぜ」という問いかけを一貫して追い求めている。なぜなら、「なぜ」という問いかけは、自らの思考と人間性を絶えず鍛え、その背後にある問題に対して不断に問いかけることにより、無限の可能性と限りない成長がもたらされるからである。

専門科目では、社会現象のあるがままを的確に捉える基本的な考え方を徹底して修得する。経営という協働を核に、経済という広がりの中で捉える複眼的、総合的理解を通して社会現象を解明し、問題を深く掘り下げていく能力を養成する。教養科目では、専門性を深める過程で必要となる人間の営みのあり方、知のあり方を問う。そして異なる文化への深い理解、他者への共感、自然への温かい思いやりを育む。本来、専門性と教養とは、切り離されたものではない。高度に複雑化している現代社会であればこそ、本学は双方のつながりを重視する必要がある。それゆえ、「専門性を持った教養人の育成」を教育の理念・目的として掲げている。

【経営経済学研究科】

本研究科は、1997(平成9)年度の修士課程（経営経済学専攻）設置以来、「柔軟な思考力を持つ高度専門職業人と研究者」の養成を目的とし、経営学と経済学の学際的アプローチ

に基づき、経営経済事情の諸課題の解決を目指す教育研究を理念としてきた。さらに、高度研究能力への要望拡大、地域における教育ニーズの多様化を受け、2007(平成19)年度に区分制博士課程として、博士後期課程（経営経済学専攻）を新たに設置した。

国際的競争の高まりや急激な少子高齢化といった激しい社会経済的変動の下では、最新の成果とはいえ学問的結論を受動的に学ぶのみでは課題の解決には至らず、また地域固有の性格を持つ経営経済的諸課題の解決は、定型化された理論に寄りかかることでは達成できない。これらの諸課題に対しては、自らの問題意識による自立的な研究の努力が不可欠である。よって、本研究科の目的は、企業、行政などの諸組織とそれを取り巻く多様な市場環境、社会経済的環境、国際的環境などとの相互作用から生じる経営経済的諸問題を課題領域として、経営学アプローチと経済学アプローチの融合と総合を通して、創造的な教育研究を行うことにある。

②実績や資源からみた理念・目的の適切性

【経営経済学部】

本学は、1993(平成5)年の開学以来、17年間にわたって、「経営経済の専門性を持った教養人の育成」という理念・目的を堅持し続けてきた。と同時に、現状に甘んじることなく、組織及び教育研究体制の改革にたゆまず努めてきた。この間、日本の高等教育を取り巻く環境及び社会情勢は大きな変革を遂げたが、本学の理念・目的はいささかも影響を受けることはなかった。これは、本学の理念・目的の設定が適切であった証拠といえる。

【経営経済学研究科】

研究科は1997(平成9)年に修士課程からスタートし、その後社会及び地域のさまざまなニーズに答える改革を重ねつつ、2007(平成19)年度の博士後期課程の設置によって教育研究組織としての一応の完成を見た。今後、研究科は、その理念・目的を実現するために、実績を積み上げる段階へと移行する。

③個性化への対応

【経営経済学部】

教育の基本方針を実現するため、本学は開学当初から、セメスター制、GPA制度、学修アドバイザー制度、シラバス、学生による授業評価、制度に基づく退学勧告など、独自の革新的な教学体制を取り入れ、「教育に責任を持つ」教育重視の大学として、社会から高い評価を得てきた。学生に対してはきめ細かい学習指導を行なう一方で、それにもかかわらず学習意欲と到達度の満たない学生には、自主退学を勧告するという毅然とした教育姿勢は、今後も維持されるものである。各大学が生き残りをかけ、今後ますます熾烈を極めていくであろう大学間競争においても、競争優位性を確保できるような教育研究水準を維持しながら、つねに先進性と革新性を追求していく。

【経営経済学研究科】

博士前期課程においては、経営経済学の知識と実践性を備えた高度専門職業人と研究者を育成する。博士後期課程においては、教育研究機関において自立的に研究できる高度な研究能力を持った専門研究者を養成するとともに、地域の多様な問題を解明し、調査研究、政策分析、政策構想などを自立的に研究できる能力を要する高度専門職業人の育成を目指す。

している。

これにより、経営経済学部における「専門性を持った教養人の育成」から博士後期課程まで、本学では経営学と経済学の複眼的な視点に立つ経営経済現象の解明を基本とする一貫した教育研究体制となっている。

（２）大学・学部・研究科等の理念・目的が、大学構成員（教職員及び学生）に周知され、社会に公表されているか

①構成員に対する周知方法と有効性

【経営経済学部】

学生・教職員全員に配布される学生便覧をはじめ、教職員に配布される大学パンフレット等に理念・目的の記載があり、学生に対しては入学時オリエンテーションや学修アドバイザーのクラスミーティングにおいて、教職員に対しては年度初めの教職員集会において確認がなされている。さらには、FD、教授会、グループ連絡会議、あるいはカリキュラム再編に関するワーキンググループ・グループなどで、教職員が相互に確認を行なっている。

【経営経済学研究科】

学部同様、研究科においても学生便覧、パンフレット等にも記載があり、入学時オリエンテーションなどにおいて説明を行なっている。また、FD、教授会などで、教職員が相互に確認を行なっている。

②社会への公表方法

本学部の理念・目的に関しては、ホームページ上の「大学案内」において公表されている。これらに関係する項目を含んだものとして、地方独立行政法人法の規定により定めることとされている中期目標、中期計画及び年度計画も「法人情報」として掲載されている。本研究科の理念・目的に関しても、ホームページ上の「大学院の案内」及び「研究科案内」において公表している。

（３）大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的な検証を行っているか

【経営経済学部】

4～5年に一度の定期的なカリキュラムの見直しに際し、教授会、グループ連絡会議、各種委員会等で、本学部の理念・目的の適切性に関する検証を行なっている。この他、2006(平成18)年度の3学科体制への移行、2009(平成21)年度の法人化による全面的な理念・目的の点検、あるいは教育研究審議会でのアドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの策定などを契機に、検証が行われた。

【経営経済学研究科】

定期的なカリキュラムの見直しに際し、教授会、グループ連絡会議、各種委員会等で、理念・目的の適切性に関する検証が行われている。また2007(平成19)年度の区分制博士課程への移行による全面的な理念・目的の点検、あるいはアドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの策定などの機会にも検証が行われた。

2 点検・評価

① 効果が上がっている事項

- 1993(平成5)年4月の開学以来現在に至るまで、大学の理念・目的である「経営経済の専門性を持った教養人の育成」はいささかも揺らぐことなく維持継続されている。開学当初の1学部1学科体制から1学部3学科体制への改編(2006(平成18)年度)、さらに公立大学法人への移行(2009(平成21)年度)を経て、「経営経済の専門性を持った教養人の育成」は、より一層の整合性を持って実現されている。
- 地域への貢献という建学の精神は、地域みらい学科の開設、地域研究センターの機能強化、まちなかラボの開設を通して、より充実したものに発展している。
- 研究科においては、博士後期課程を開設(2007(平成19)年度)し、高度な研究能力を有する研究者と高度専門職業人の育成という目的を達成するとともに、広く社会人のために開かれた研究科という理念を実現した。
- また、地域からの要望が高かった教職課程の開設に関しても2009(平成21)年度に実現(経営学科は高校商業1種免許、経済学科は高校公民1種免許、研究科は各専修免許)された。教職課程は、教育界への人材供給を通じて、地域への貢献を図るものである。

3 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

- 加速する少子化の進行による大学間での学生の獲得競争が激化し、すでに大学淘汰の時代が到来しているなど、大学を巡る状況は極めて厳しい状況下にある。本学に求められている使命を明確に果たし、これらの試練に打ち勝つ強い競争力を持った大学に進化していくため、特色ある教育・高い研究水準・実践的な地域に密着した貢献という基本事業と、柔軟かつ弾力的な事業展開を可能とする運営構想を持ち、自律的な組織運営の構築とともに、教職員の意識改革と実効ある取組を推進し、地域に貢献する高等教育機関としての機能を発揮していかなければならない。
- また、本学は青森市はもとより、東青地域(東津軽郡及び青森市)、青森県、さらには、各産業界から当大学が果たす地域貢献に大きな期待が寄せられている。その期待の大きさと内容を十分に認識した上で、地域連携・人材養成等を、今後一層進める必要がある。
- 本学は理念・目的を堅持しつつも、時代と社会の要請に応じて適時教育課程を改革してきた。2006(平成18)年度には1学部1学科から、1学部3学科体制へと大規模な改組を行った。この新しい体制がスタートしてはや4年が経過し、教育サイクルが一巡した。この段階において、教育課程の全体を検証しかつ必要な改正を図るため、カリキュラム検討委員会を設けた(2009年度)。この検討委員会は、学部のアドミッション・ポリシー、育成すべき人材像、ディプロマ・ポリシー等をより明確化するとともに、各学科と緊密な連携を図りながら、より階層的な科目配置、履修方法と単位数の適正化、科目間の有機的な結合などを目指すものであり、来年度におけるカリキュラム改正を目標に、検討作業を続けている。さらには、大学教育の質保証、単位制度の実質化、学生の社会

的基礎力の育成、教育情報の全面開示など、高等教育機関を巡る最近のさまざまな社会的要請に答えるべく努力していく。

4 根拠資料

- 青森公立大学大学案内（2010(平成22)及び2011(平成23)年度版）【資料番号:5】
- 2010(平成22)年度 学生便覧（学部）【資料番号:6】
- 2010(平成22)年度 学生便覧（大学院）【資料番号:7】
- 青森公立大学グループ連絡会議要綱【資料番号:23】

基準 2 教育研究組織

1 現状の説明

(1) 大学の学部・学科・研究科・専攻及び附置研究所・センター等の教育研究組織は、
理念・目的に照らして適切なものであるか

①教育研究組織の編成原理

(意思決定とガバナンス)

本学は開学以来、教職員人事と予算に関して学長に権限を与えるなど、トップ・リーダーシップが比較的強固な点に特徴がある。

2009(平成21)年度における独立行政法人化の眼目は、法人における経営と教学についての責任の所在の明確化、トップ・リーダーシップの強化を狙った理事長・学長（副理事長）のツートップ体制による、大学の自主的な責任経営の達成にある。

法人の意思決定機関は理事会であるが、法人経営の重要事項については経営審議会での審議、大学の教育研究に係わる重要事項については教育研究審議会での審議内容が意思決定に反映されるように、トップダウンとボトムアップの整合化を図っている。また、中期計画及び年度計画に基づき実施された業務に対する自己評価及び第三者評価を通して、大学運営の透明性の向上を狙ったガバナンス・システムが同時に導入されている。

主要な会議体を以下に示す。

理事会

独立行政法人化によって設置された理事長主宰の機関で、法人経営の重要事項については経営審議会での審議、教学の重要事項については教育研究審議会での審議の結果を最終的に調整し議決する。

経営審議会

法人の経営に関する重要事項を審議する理事長主宰の機関であり、理事長、副理事長、理事及び理事長が指名する職員で構成される。

教育研究審議会

法人に置かれる大学の教育研究に関する重要事項を審議する学長主宰の機関であり、学長、部局長、教授会から互選された教員及び学長が指名する理事で構成される。

部局長会議

大学の運営に係わる基本方針及び重要施策に関する事項の先議決並びに管理運営全般の執行及び連絡調整を行う会議体である。学長が主宰し、各部局の長（学部長、研究科長、図書館長、地域研究センター長、事務局長）によって組織される。

(教育研究組織の主要な会議体)

本学においては、経営経済学部、経営経済学研究科、地域研究センター及び国際芸術センター青森が主要な教育研究組織である。

【経営経済学部】

学部は2006(平成18)年度以降、1学部3学科（経営学科、経済学科、地域みらい学科）制となった。経営学科と経済学科は既存の個別科学を基礎とするディシプリン制を採って

いるものの、地域みらい学科は経営学・経済学の2領域に基礎を置く広領域的性格を有する。学部の主要な会議体は次の通りである。

学部教授会

学部における教育課程・学生の身分異動・学生の厚生及び補導等の教学に係わる各種事項について審議する機関である。学部長が主宰し、学部の専任教員、一部の非常勤講師、そして事務局長、各チームリーダーらの事務職員で構成される。

学務運営会議

学部全般に係わる事項の審議機関で、学部長が主宰し、教務担当特別補佐、学生担当特別補佐及び各チームリーダーらで構成される。主な審議事項は、学則・履修規程の整備、時間割、授業運営、試験・成績、学生の身分異動などである。

教務担当会議・学生担当会議

これら会議体は学務運営会議の下部組織であり、教務担当特別補佐及び学生担当特別補佐がそれぞれ主宰し、各担当補佐（教員）と事務職員でそれぞれ構成される。科目履修から学生生活に至るまで、常時発生するさまざまな課題に対し迅速な対応を図るとともに、重要事項の審議を学務運営会議に提案する。

グループ連絡会議

本会議は7つの科目群に応じて設置されるグループごとの連絡会議である。学部長の求めに応じ、教育課程の運営、授業の実施及び改善等に関する事項について審議し学部長に提案する。

【経営経済学研究科】

大学院については、1997(平成9)年度に経営経済学研究科（修士課程）を開設した後、2007(平成19)年度から区分制博士課程に移行した。博士前期課程においては経営専修、経済専修、地域専修の3領域に区分されており、博士後期課程においても経営学と経済学の2つのアプローチに基づいた科目編成がなされていることから、教育研究に関する学部と大学院の一貫性は保持されている。なお、大学院の主要な会議体は次の通りである。

研究科教授会

経営経済学研究科における教育課程、学生の身分異動、学生の厚生及び補導等の教学に係わる各種事項について審議する機関である。研究科長が主宰し、研究科の専任教員、一部の非常勤講師、そして事務局長、各チームリーダーらの事務職員で構成される。

大学院運営会議

研究科全般に係わる事項の審議機関で、研究科長が主宰し、教務担当補佐、学生担当補佐及び各チームリーダーらで構成される。主な審議事項は、学則・履修規程の整備、時間割、授業運営、試験・成績、学生の身分異動などである。

【地域研究センター】

本センターは、青森地域並びに県内の経済、企業経営、産業及び社会等の地域問題をはじめ、広く県内外の経営・経済の諸課題について調査研究し、もって地域の振興、経営学・経済学の発展及び国際社会への貢献に寄与することを目的に、1998(平成10)年度に設置された調査研究機関である。

地域研究センター運営委員会

地域研究センターの方針・運営等を所掌する会議体で、学長を委員長とし、学部長、研究科長、図書館長、地域研究センター長、事務局長で構成される。

【国際芸術センター青森（ACAC）】

青森市の直轄事業施設であった国際芸術センター青森（ACAC）は、2009(平成21)年度の大学法人化により、大学の新たな附置機関として組織に加わった。国際芸術センター青森は、芸術創作における学術研究活動のほか、さまざまな芸術創作や鑑賞の機会を提供するとともに、芸術作品の作り手であるアーティストと市民との多様な交流を図りながら、青森市独自の新しい芸術文化を作り上げることを目的としている。

②理念・目的との適合性

【経営経済学部】

本学は、経営経済の広い視野を持つと同時に、専門分野をより深く学び高度な専門知識を習得した人材の養成を目的として1学部1学科体制で開学した後、「経営学科」、「経済学科」、「地域みらい学科」からなる1学部3学科体制へ移行した。

新体制への移行は、大学の教育内容に関する外部理解の促進、学科カリキュラムの特徴等についての広報活動を通じた入学希望者層の拡大を狙いとするものだが、学部の理念・目的を効果的に達成するための、「学士課程教育」の徹底を意図するものでもあった。

以上のことから、教育研究組織は、学部の理念・目的に適合した教育活動を実践している。

【経営経済学研究科】

経営学と経済学の学際的アプローチに基づき、経営経済にかかわる諸問題の解決を目指す教育研究を理念とし、柔軟な思考力を持つ高度職業専門人と研究者の養成を目的に修士課程が開設され、その後、高度研究能力の要望拡大等を受け、区分制博士課程に改組された。

このように課程変更こそあったものの、大学院設置当初の基本方針は堅持されており、研究科の運営を支える教育研究組織もほぼ堅持されている。以上のことから、研究科の教育研究組織は、その理念・目的に適合した教育活動を実践している。

【地域研究センター】

1998(平成10)年度に開所した「地域研究センター」は、大学の附置研究機関として設置された。県内外の経営・経済にかかわる諸問題の調査及び地域の振興を設置の目的としており、この目的に合致した自主研究・受託研究に取り組み実績をあげている。以上のことから、地域研究センターの教育研究組織は、その理念・目的に適合した活動を実践している。

【国際芸術センター青森】

国際芸術センター青森は、本学の附置機関となった現在も、市の施設であった当事る 방식을踏襲して事業展開・管理運営をしている。本学の理念・目的との適合性は今後の検討課題である。

③学術の進展や社会の要請との適合性

【経営経済学部】

地域の熱い思いに支えられ設立された本学に課せられた使命は、教育研究を通じた地域社会への貢献である。1学部3学科体制への移行は、地域社会に貢献できる有為な人材の育成・輩出をより促すための学部教育改革の一環である。とりわけ地域経済が不振に陥っている昨今、実践性を育むための参加型演習科目を教育メソッドの特色とする地域みらい学科は、地域貢献をもっとも念頭に置いた学科といえる。

このように、社会からの要請に適合することを目指した学部教育の改革及び授業運営は、教育研究組織間の有機的協働の下、達成されている。

また、2009(平成21)年1月には、本学を含む青森市内7大学・短期大学により、地域貢献や研究基盤の充実を目指して「大学コンソーシアム青森」が設立された。ここでは、単位互換(平成22年度から)などの教育連携、研究連携、地域連携を中心とした活動が行われている。本学では、市内の2大学とそれぞれ単位互換協定を結び、本学からは計8名の学生が他大学の科目を履修している。今後、単位互換制度の拡充の他、インターネットによる授業配信などが予定されている。

【経営経済学研究科】

修士課程の設置以降、わが国経営経済系の大学院教育を巡る状況は激変し、急速な学問分野の進展と相まって、高度な教育研究へのニーズが高まっている。

地域における経営経済的諸課題の解決に有用な具体性と実践性の高い教育が求められ、これら高度教育機会拡充への期待の高まりがあった。加えて、北海道道南地域及び北東北には、高度教育研究ニーズに合致する経営経済系の大学院が本学以外存在しないことから、これら地域の期待に応えるため、区分制博士課程に改組し、博士後期課程を新設した。

経営経済領域における高度な一貫教育体制の構築は、教育研究の地域還元を理念・目的とする本学が目指しうる、教育研究の到達点の一つだと考えられる。

また、地域の教育ニーズに応えるため、大学院教育改革支援プログラム(2009(平成21)年度から「組織的な大学院教育改革推進プログラム」に名称変更)「社会人に配慮した経営経済系の現場型教育-地域課題を解決する人材基盤の強化」(2008(平成20)~2010(平成22)年度)を実施している。

このような研究科の課程変更、新たな教育プログラムの実践は、大学院の教育研究組織の有機的協働の下、達成されている。

【地域研究センター】

2004(平成16)年度以降、より一層組織的な活動を展開するとともに、「教育」、「研究」、「コンサルテーション」、「インキュベーション」を4つの柱と定め、活動基盤の整備を行ってきた。外部関係機関との共同プロジェクトや受託事業のほか、自主事業も展開している。

これら4つの柱に基づく事業活動は、地域研究センターの教育研究組織の有機的協働の下、展開されている。

【国際芸術センター青森】

国際芸術センター青森は、「芸術と自然」をテーマに、「国際性・地域特性」のある優れた芸術文化の創作・発信の拠点として、さまざまな事業を展開している。

（２）教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか

本学では開学以来２回にわたり外部認証評価のための自己点検・評価報告書を作成しており、その度に教育研究組織について評価を行ってきた。これまでの点検・評価作業を基礎に今後の大学の在り方を議論した結果が独立行政法人化であることから、この法人化に伴う教育研究組織の変更は、定期的な検証の産物といえる。

加えて、独立行政法人化以降、本学では年度ごとに作成する業務実績報告において、年度計画の進捗状況に関する自己評価を実施している。定期的な検証作業は今後本学に定着するものとする。

２ 点検・評価

①効果が上がっている事項

- 2009(平成21)年度の法人化を機に、理事長を頂点としたトップマネジメントの下、学長及び各部局長の権限と責任を明確にしながら全学的に的確な業務運営が行われ、法人として機動性と意思決定の迅速性、柔軟で弾力的な対応を通じ、効率的に機能する運営体制が整備された。こうして、より戦略的かつ機動的な大学運営が可能となった。教育研究組織についても、より階層的かつ有機的に再構成された。なお、これらの組織運営体制の基本フレームは、2002(平成14)年度に策定された「青森公立大学将来構想」で学内外に提示されたものであり、過去段階的に実現されてきたが、法人化によって最終的な形態により接近したものである。
- 学術の進展及び社会の要請との適合性に関しては、地域みらい学科の開設、地域研究センターの機能強化、まちなかラボの開設、研究科における博士後期課程の開設、教職課程の開設などで十分に達成している。また、大学間連携を含めた柔軟な教育研究体制の確立・維持もまた効果的に機能している。
- 地域研究センターは、当初、大学の教育研究とは切り離された、独立系シンクタンクを目指していた。この運営方針を変更し、2004(平成16)年度から、センターを本学と地域社会との接点と位置付け、本学が果たすべき地域貢献という使命を担うものとした。センターは、①公開講座等の社会人教育、②地域の経営経済の研究、③地域企業のコンサルテーション、④地域の起業起こし・インキュベーション活動を統括し、本学の地域貢献活動に寄与する機関として、相応の成果をあげている。
- 大学院研究科は、一貫して地域の教育ニーズに応えるためさまざまな試みを実行してきた。2008(平成20)年度には、大学院教育改革支援プログラム「社会人に配慮した経営経済系の現場型教育 - 地域課題を解決する人材基盤の強化」が文部科学省により採択され、現在そのプログラムを実施中である。本プログラムの第１の柱は「現場重視型授業（現場参加、現場調査）による実践的教育の充実」であり、第２の柱は「社会人に配慮するインターネット利用の授業支援システム構築」である。これら２つの柱は、社会から要請されている実践的な授業の実現、学習の利便性の向上を狙ったものである。

②改善すべき事項

- 教育研究組織の適切さを評価する基準については、十分な検討がなされているとはいえないことから、今後いっそうの検討が必要である。
- 教員は、学生教育という本務のほかに、各種委員会等に配属され、大学運営に係わる。その場合、教員の負担軽減を考えながら、教員各自の持つ能力を育て、活かせるように、特定の所管事項に深く習熟させるか、或いは広く浅く経験させるかを考慮しなければならない。教員の世代交代や管理業務担当の後継者育成を考えながら、教員の役割分担をどうするのか、早急に検討する必要がある。
- 「芸術文化」の創作発信を目的として事業展開してきた国際芸術センター青森と、本学の教育研究とを、どのように有機的に連携させていくかが課題である。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

- 本学の独立行政法人化に際し、組織活動活性化のために組織改革に取り組むことが検討されていたが、この決定に基づき、大学職能の一層の充実を狙った組織改革を2011(平成23)年度から実施する予定である。そのために必要な諸規程の改正について、現在教育研究審議会において検討中である。

②改善すべき事項

- 法人化のメリットを創出できるような新しい教員人事システムを検討する。
- 国際芸術センター青森については、今年度自己点検評価を行って、2011(平成23)年度に方針決定し、2012(平成24)年度から本学の理念・目的に適合した事業・管理運営を展開する予定である。

4 根拠資料

- 青森公立大学学部教授会規程【資料番号:20】
- 青森公立大学研究科教授会規程【資料番号:21】
- 青森公立大学部局長会議規程【資料番号:22】
- 青森公立大学学務運営会議要綱【資料番号:24】
- 青森公立大学地域研究センター運営委員会規程【資料番号:25】
- 公立大学法人青森公立大学定款【資料番号:35】
- 公立大学法人青森公立大学役員等一覧【資料番号:39】
- 青森公立大学国際芸術センター青森規程【資料番号:44】
- 大学コンソーシアム青森設置規程【資料番号:45】
- 青森公立大学将来構想【資料番号:46】
- 青森公立大学の法人化問題－戦略的事業構想の新展開－【資料番号:47】

基準3 教員・教員組織

1 現状の説明

(1) 大学として求める教員像及び教員組織の編成方針を明確に定めているか

①教員に求める能力・資質等の明確化

学部専任教員の募集・採用・昇任、研究費の配分、そして定年制・任期制教員の業績審査において、教育・研究業績・学内貢献・地域貢献の4分野に基づき評価を行っている。

教員の募集においては、教育・研究業績書の提出以外に、本学での教育・研究・地域貢献等についての所信をまとめた書類の提出を要求している。准教授及び教授への昇任においては、これら4分野に関する要件が定められており、職位に応じた研究業績、教育・学内・社会貢献が求められる内容となっている。なお、職位に応じて要求される要件は「青森公立大学教員採用及び昇任規程」に明記している。

2005(平成17)年度から、研究科の専任教員はすべて学部本務専任教員となったため、これについては学部の規程に準じる。

②教員構成

【経営経済学部】

学部における専任教員数は42名、非常勤教員数は27名、計69名となっている(2010(平成22)年5月1日時点)。このうち専任教員は、教授26名、准教授14名、講師2名で構成される。

専任教員数は、2006(平成18)年度に従前の1学部1学科制から1学部3学科制へ移行したこと、2009(平成21)年度に教職課程を導入したことの影響により、2003(平成15)年度のそれと比較して4名増員となっている。専任教員の配置は次の通りである。

①専門科目(学科別)

経営学科	教授：6名、准教授：5名、専任講師：1名
経済学科	教授：5名、准教授：4名、専任講師：1名
地域みらい学科	教授：7名

②アカデミック・コモン・ベーシックス(語学、コンピュータ、コミュニケーション)

教授：3名、准教授：4名

③教養科目(教職課程含む) 教授：5名、准教授：1名

次の表は、2010(平成22)年度における専任教員の年齢構成を示す。61歳以上の教員が全体の28.6%、51～60歳の教員が40.5%、41～50歳の教員が9.5%、40歳未満の教員が21.4%となっており、51～60歳の範囲にやや偏った傾向が見られる。女性教員は42名中6名であり、比率で約14%、これは2008(平成20)年度の全国平均比率19%(文部科学省調べ)より若干少ない数値である。外国人教員は3名(教授：2名、准教授：1名)である。

※2010(平成22)年5月1日現在

年齢	71歳以上	61～70歳	51～60歳	41～50歳	31～40歳	30歳以下	計
人数	3人	9人	17人	4人	7人	2人	42人

なお非常勤教員については、地方自治体の首長及び幹部職員や地域社会で活躍する実務者・有識者を多数招聘し、地域に根ざした特色ある教育を支えている。

【経営経済学研究科】

2005(平成17)年度から、大学院活性化を目的に大学院授業担当者の増員に努めてきた結果、研究科の専任教員は27名、非常勤教員は5名、計32名となっている(2010(平成22)年5月1日時点)。このうち専任教員は、学部の専任教員である教授18名、准教授9名で構成される。

博士前期課程に設置されている経営専修、経済専修、地域専修において授業科目を担当する専任教員の配置は次の通りである。

経営専修	教授：7名、准教授：5名
経済専修	教授：5名、准教授：4名
地域専修	教授：6名

2007(平成19)年度に新設された博士後期課程において特別研究科目、総合演習科目、演習Ⅰ・演習Ⅱを担当する専任教員の配置(重複あり)は次の通りである。

特別研究科目	教授：13名、准教授：2名
総合演習科目	教授：11名、准教授：2名
演習Ⅰ・演習Ⅱ	教授：10名

③教員の組織的な連携体制と教育に係る責任の所在

本学における教員の組織的連携については、「グループ連絡会議要綱」に基づき組織されるグループ連絡会議が重要な役割を担っている。

本会議は、学部長の求めに応じ、教育課程の運営、授業の実施及び改善等について審議・提案することを目的としており、次に掲げる科目群に応じたグループごとに置かれ、当該科目群を担当する教員で構成される(複数グループに所属する教員あり)。

- ① 語学担当
- ② コミュニケーション・スタディーズ担当
- ③ コンピュータ科目担当
- ④ 経営科目担当
- ⑤ 経済科目担当
- ⑥ 地域みらい科目担当
- ⑦ 教養科目担当

互選により選出された幹事1名がグループ連絡会議を招集し、議事を進行するが、グループ連絡会議は、グループ内での教員間の円滑なコミュニケーションを確保・維持する場としても機能している。また、授業科目の開講／非開講・非常勤講師の充当等についても、グループ連絡会議において検討される。

なお、学部教育に係わる責任は学部長が、研究科での教育に係わる責任は研究科長が、それぞれ負う。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

①編成方針に沿った教員組織の整備

教育研究の活発化を図るため、学長、学部長がリーダーシップを発揮できる体制が整えられており、開学後のカリキュラム改訂にもおおむね教員態勢を適応させている。

教員の採用については、退職者の発生や授業科目構成の変更などに際して、教育研究上の必要性の観点から判断する。昇任については、規程に基づき、在任年数及び教育研究業績等の実績を考慮して判断・決定する。

なお、2005(平成17)年度から、研究科専任教員は学部本務専任教員となっている。

②授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備

【経営経済学部】

授業科目と担当教員の適合性については、任期制採用教員の場合、「青森公立大学の任期に関する規程」に基づき実施される再任審査において、担当授業科目と研究の適合性を審査している。

定年制採用教員の場合は、「定年制採用教員の定期業績審査に係る審査について(平成20年)」に基づき、2008(平成20)年度以降、定年制の全教員を4年毎に審査している。この場合も任期制と同様、担当授業科目と研究の適合性を審査する。

【経営経済学研究科】

博士前期課程の授業科目については、本研究科の専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力を有する教授、あるいは研究科教授会に設ける審査委員会の審査により適任とされた准教授・講師が担当する。

博士後期課程の授業科目については、本研究科の専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力を有し、研究科教授会に設ける審査委員会の審査により適任とされた教授・准教授が担当する。

前期・後期課程のいずれにおいても、審査委員会は研究科教授会構成員3名で組織される。審査基準は大学院設置基準第9条1の基準に準拠するものとし、別に定めている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

①教員の募集・採用・昇格に関する規程及び手続きの明確化

【経営経済学部】

教員の採用・昇任は「青森公立大学教員採用及び昇任規程」に基づき、教育研究審議会の議に基づく教員人事の基本方針に従い、学部長と協議の上、学長が発議する。

学長の発議を受け、学部教授会に学部長を委員長とする選考委員会を組織し、選考委員会による研究教育業績等の審査を経て、採用については予定者1名を選出、昇任については当該者の可否が審査される。選考委員会は審査結果を教育研究審議会に報告し、その議を経て、これに係る採決が人事委員会にて行われる。人事委員会での採決の結果は教授会に報告されるとともに、学長への内申を経て、理事会にて諮られる。

【経営経済学研究科】

教員の採用・昇任は「青森公立大学教員採用及び昇任規程」に基づき、教育研究審議会の議に基づく教員人事の基本方針に従い、研究科長と協議の上、学長が発議する。

学長の発議を受け、研究科長を委員長とする選考委員会を研究科教授会に組織する。選考委員会による研究教育業績等の審査を経て、採用については予定者1名を選出、昇任に

については当該者の可否が審査される。選考委員会は審査結果を教育研究審議会に報告し、その議を経て、これに係る採決が人事委員会にて行われる。人事委員会での採決の結果は、研究科教授会に報告するとともに、学長への内申を経た後、理事会にて諮られる。

②規程等に従った適切な教員人事

2004(平成16)年度以降の教員採用に当たっては、教授以下すべての職位について任期制をとり、本人の同意の下に任期4年の条件で採用している。再任については、准教授及び講師の場合1回限り可(再任された場合の任期は講師の場合2年、准教授の場合6年)、教授の場合は回数制限なしとしている。

2003(平成15)年4月から2010(平成22)年5月の間における、専任教員の退職者は23名(うち、3名が第2種非常勤へ)、新規採用は27名となっており、教員の補充も適切に実施されている。なお、2009(平成21)年度末までに、任期制で採用された専任講師4名全員が准教授に昇任している。

2005(平成17)年度から大学院専任教員が学部本務専任教員となったため、教員人事は学部の規程に準じている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

①教員の教育研究活動評価の実施

教員の教育研究活動の評価として、2003(平成15)年度から成果主義による個人研究費支給制度を導入した。開学以来踏襲されてきた個人研究費の一律支給は2002(平成14)年度で廃止し、教育・研究・学内貢献・地域貢献の4分野における前年度の実績に応じて研究費を支給することにした。教育と研究、学内貢献、さらには地域社会への貢献といった活動に意欲的に取り組むよう教員を動機付けるには、悪平等を避け、意欲的な教員個人の努力が報われるような、公正な処遇が必要という趣旨からである。そのための評価委員会を設け、異議申し立ての機会も設けた。

成果主義による個人研究費支給制度をさらに補強し、公正原理を貫くため、2006(平成18)年度から重点配分個人研究費支給制度を導入した。この評価は部局長の合議で行っている。

教員処遇における平等・公正を期し、定年制採用教員においても、2008(平成20)年度から、自己点検評価の一貫として教育・研究など4分野に関する審査を実施している。学部教授会において組織される審査委員会の審査結果を受け、業績が基準に満たない教員に対しては、自己評価委員会が改善のための勧告を行い、学長が本人にその旨通告する。なお、審査の結果はホームページ上で公表している。

②FD(ファカルティ・ディベロップメント)の実施状況と有効性

学部では、学部長主導の下、2005(平成17)年度から研究懇話会とFDをそれぞれ年間各2回実施している。研究懇話会は教員が自らの研究内容を解説することに主眼を置くものだが、研究内容に関する教員同士の相互理解を促す上で有用である。

FDについては、教員の教育スキル、授業内容の問題点とその改善方法等だけではなく、学部全体の教育課程の方針・カリキュラム改訂等についての議論の場としても活用してい

る。

研究科においても、研究科長主導の下、2007(平成19)年度から、学部とは別にFDを年間2回実施している。研究科におけるFDは主として教育方法の問題点と改善に関するものだが、遠隔授業導入のための説明会も開催しており、必要に応じて外部講師を招聘することもある。

2 点検・評価

①効果が上がっている事項

- 教員の採用に当たって、2004(平成16)年度から導入した任期制は、学部の学士教育並びに大学院教育の実を上げることにより効果があつた。大学が求めるのは、何よりも教育と研究に意欲的な教員であり、そのような良い教員を獲得するには、任期付き教員採用によって、教員の流動化を促すことが必須である。また、任期制の導入は、一定期間内に優れた業績を挙げることににより、確実に昇任できる道を任期制採用教員に対して保証した。
- 成果主義による個人研究費支給制度の導入もまた、悪平等を避け、意欲的な教員個人の努力が報われるような公正な処遇として効果が上がっている。
- 研究科においては、大学院授業担当教員の少ないことが活性化にとって基礎的な制約となっていたが、2005(平成17)年度から徐々に担当教員を増加し、2007(平成19)年度の区分制博士課程への課程変更にあわせて大幅に増員した(前期課程担当29名、うち後期課程担当19名)。こうして、教育研究活動はもちろんのこと、学生募集活動、公開セミナー等の地域貢献、大学院FDなど大学院活性化のさまざまな活動が行われている。
- 本学は開学当初から教員人事に関する学長の権限が強かったが、2009(平成21)年度の法人化を機に、理事会の下に人事委員会が設置され、人事権が教授会から人事委員会に移行した。これにより、人事の公平性を担保するとともに、柔軟かつ迅速な人事が可能になった。
- 教員採用及び昇任に当たっては、当該教員の教育及び研究能力を、その都度学部あるいは研究科教授会に設置される選考委員会に諮問する。選考結果は教育研究審議会で確認されたあと、その可否が学外委員を含む人事委員会において審議決定される。この方式は、教授会内部で閉じていた過去の教員人事とは一線を画するものである。

②改善すべき事項

- 2010(平成22)年度現在、大学設置基準に照らして、専任教員が1名不足しているので補充する必要がある。
- 教員の採用、昇任のための審査、任期制教員再任のための審査、定年制教員の業績審査など、毎年少なからぬ数の教員審査委員会が設けられている。本学の専任教員は50名に満たないため、何人かの教員が複数の審査委員会の委員を同時期に兼ねるという事態が発生している。そのため、厳密で公平な審査を遂行するために、一部教員の負担は多大なものになっている。また、任期制教員再任審査と定年制教員業績審査においては、専門分野の近い教員が相互に審査委員を務めることが避けられず、公平性や透明性におい

てまったく問題がないわけではない。審査の負担軽減と、審査の厳密性・公平性を両立するための何らかの改善策を講じる必要がある。

- 本学の専任教員は現在42名であるが、2004(平成16)年度以前に採用された定年制採用教員(21名)と、それ以降に採用された任期制採用教員(21名)とに二分されている。つまり、2つの人事制度が共存しているわけだが、教員組織の観点から今後これを継続すべきかどうか、検討の余地がある。
- 教員の新規採用に関しては、本学が遠隔地に位置すること、大都市圏との間に給与所得を始めとする各種格差があることなどから、大都市圏の大学に在籍している教員が本学の教員募集に応募することはまれで、研究職を求めているポスドクや他の職業からの転職希望者が応募してくるケースが多い。結果的に、教育研究の経験が豊かで優秀な教員を採用しようとするれば、学長をはじめとする本学教員の個人的な努力に負うところが大きい。
- このように、優秀な教員の採用が困難な中で、敢えて4年の任期制採用を全職位に適用し、さらには定年制採用の教員にも自己点検評価として定期の業績審査を課しているのは、本学の教育・研究の質を維持せんがためである。しかし、現在適用されている再任審査ルールや業績審査基準等については検討の必要があり、2012年度からの適用を目途に「教員の新しい人事制度」の検討に取り掛かっている。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

- 個人研究費の配分方式について、教育研究審議会で2009(平成21)年度から検討を行っている。新しい教員人事制度については、教育研究審議会内部に設けられたワーキンググループでの議論に基づき、教育研究審議会ですべて検討を進める予定である。

②改善すべき事項

- 大学設置基準に照らして教員が1名不足しているが、現在、専門分野の教員5名、外国語と教養分野の教員各1名、計7名の選考人事が進行中であり、次年度には教員不足が解消される。
- 教員人事における任期制と成果主義の導入は、それなりの効果を上げているが、そのマイナス面も顕在化してきたので、教員の採用、人事評価、雇用の継続・非継続等の人事ルールを2011(平成23)年度前半までに構築し、随時見直しを図る。
- 教員の流動化を促す一方で、長期的視点にたって、教育研究、大学運営、地域への持続的貢献等のコアとなる教員を育成する仕組みを検討する。

4 根拠資料

- 青森公立大学グループ連絡会議要綱【資料番号:23】
- 公立大学法人青森公立大学教員採用及び昇任規程【資料番号:26】

- 公立大学法人青森公立大学教員の任期に関する規程【資料番号:27】
- 定年制採用教員の定期業績審査に係る審査について【資料番号:31】
- 専任教員個別表【資料番号:43-1】
- 専任教員年齢構成【資料番号:43-2】
- 専任教員の担当授業時間【資料番号:43-3】
- 2010年度 個人研究費の支給について（通知）【資料番号:48】

基準4 教育内容・方法・成果

【経営経済学部】

1 現状の説明

「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」

(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか

①教育目標の明確化

経営経済学部は、「経営経済の専門性を持った教養人の育成」を教育の目的とし、「教育に責任を持つ」ことを教育の基本理念としている。これらのことは1993(平成5)年度の開学以来堅持されている。

このような教育の目的を設定するに至った経緯・背景には次のような認識・理解がある。まず、経済環境の変化によって、自己責任の下、人生設計を行わざるを得ない厳しい時代を迎えたものの、このような時代こそ学生が飛翔できるチャンスであるとの認識に本学は立つ。よって学部の教育において、若者たちが気概を持ち、新しい時代に堂々と生き抜いていく上で必要な知識と知恵を養い、キャリア形成の基礎能力を培うことに主眼を置いた教育課程が必要となる。そのために学部は、一つの学問を体系的に教えるという「学部教育」ではなく、新しい時代に相応しい人材の育成という「学士課程教育」に徹する。すなわち、経営経済学部で育成する人材像を＜自己責任で選択し、信頼を得て行動し、グローバルな場を求めて活躍できる意欲と能力を有する自立した個人＞とする。

このような人材の育成を学部の教育目標に据え、地域のニーズに応えるべく、2006(平成18)年度に経営経済学部経営経済学科の1学部1学科体制から、経営経済学部の下に、経営経済学科を廃止し、新たに「経営学科」「経済学科」「地域みらい学科」の3学科を設けた。3学科体制への移行は、経営と経済の学際的領域としての「地域(の)みらい」を構想し、これを名称とする学科新設により学士課程教育の徹底を図ることで入学志願者の拡充に努めるとともに、経営経済という専門領域において専門色のより強い教育を行うことを意図したものである。

3学科体制の下、学部の「育成する人材像」は各学科の「育成する人材像」に細分化されるが、これら3学科の趣旨に沿った「人材の育成」こそが、経営経済学部において具体化された教育目標である。経営学科、経済学科、地域みらい学科の教育目標（「育成する人材像」）は以下の通りである。

経営学科の育成する人材像

経営学科は、現代が組織社会であることを踏まえ、21世紀の課題である地球環境問題を視野に入れ、自然環境を含むさまざまな環境と経営のあり方を明らかにし、人間と資金の問題に重点を置いた「経営戦略上の課題解決能力」の修得を重視する。よって「育成する人材像」は、「環境からのさまざまな要請に応えるために、企業を中心とした組織の経営戦略上の課題を解明し、問題を解決するプロフェッショナル」とする。

経済学科の育成する人材像

経済学科は、「社会・経済の発展のために経済学を学び、貢献したい」というロマンの心を育むために、できるだけ現実の社会・経済のさまざまな課題に触れさせ、絶えず現実を考えるような教育、また経済の仕組みを体験できるような教育を行う。よって「育成する人材像」は、「現実の社会・経済を見据え、経済的諸課題に対して経済分析手法を用いて解明し、諸政策・市場戦力を企画、実行できるプロフェッショナル」とする。

地域みらい学科の育成する人材像

地域みらい学科は、地域の未来を創るために知識と知恵、技能を結集して行動する能力を身につけさせる。よって「育成する人材像」は、「進取の精神に立ち、地域を創造性発揮の場とし、人々と信頼関係を築き、新たな社会を切り拓くプロフェッショナル」とする。

以上のように、3学科のいずれにおいても、従来の大学教育における理論修得の偏重を改め、理論と実践の相互作用を通じて学生自らの問題解決能力を育成する教育を目指す。

なお、学部及び学科の「育成する人材像」は『学生便覧』及び大学ホームページに明示されている。

②教育目標と学位授与方針との整合性

学部の学位授与方針を示した「ディプロマ・ポリシー」は次の通りである。

- (i) 経営学・経済学分野における知識を体系的に学び、複雑化する現代社会を複眼的な視点で捉えることができる。
- (ii) その専門性を自己存在や社会・文化及び自然に関する学びと関連させて深め、より統合的に把握された理解へと進展させることができる。
- (iii) 社会生活を営む上で必要なコミュニケーションや情報リテラシー等の技能を身につけるとともに、地域社会の一員としての自覚をもち、自己を律し他者と協働して、地域社会の発展のために積極的に関わることができる。
- (iv) 得られた知識や技能を活用して、みずからの課題を発見し解決しようとする姿勢を保持し、自分自身の生き方の根源を見つめつつ、生きることが学ぶことであるかのように、生涯にわたって学びを続けることができる。

上の(i)～(iv)で構成される学部の「ディプロマ・ポリシー」は、学部及び学科の教育目標、すなわち、「育成する人材像」と密な係わりを持つ。上記(i)の内容は経営と経済の融合に重きを置いた、専門性との係わりを示している。上記(ii)の内容は専門科目と教養科目との係わりに注目している。上記(iii)の内容は、社会の一員として活躍する上で非専門科目であるアカデミック・コモン・ベーシックスが必要であること、そして社会発展に寄与するよう学士課程教育が設計されていることを強調している。(iv)の内容は生涯教育の視点から、教養人の意味を改めて捉えなおしている。

以上のことから、学部及び学科の「教育目標」と学部の学位授与方針を示した「ディプロマ・ポリシー」は整合的内容を持つといえる。

③修得すべき学習成果の明示

卒業要件

開学以来、学部の授業科目は、「アカデミック・コモン・ベーシックス」、「教養科目」、

「専門科目（演習科目除く）」の3つの柱で構成されている。学部の各学科では、これら3つの柱に加えて「演習科目」、そして領域にかかわらず自由な科目選択が可能である「自己啓発科目」において、所定の単位数を修得することが卒業要件として求められる。

経営学科の場合、アカデミック・コモン・ベーシックスから24単位、教養科目から22単位、専門科目から70単位、演習科目から10単位、それに3つの柱から自己啓発科目として16単位を修得することが求められる。経済学科の場合、アカデミック・コモン・ベーシックスから24単位、教養科目から22単位、専門科目から70単位、演習科目から8単位、それに3つの柱から自己啓発科目として16単位を修得することが求められる。地域みらい学科の場合、アカデミック・コモン・ベーシックスから22単位、教養科目から22単位、専門科目から70単位、演習科目から16単位、それに3つの柱から自己啓発科目として18単位を修得することが求められる。すなわち、学科ごとに以下の表に示す科目群ごとの単位数を取得し、合計で132単位以上を取得することが求められる。

卒業要件単位数

		経営学科	経済学科	地域みらい学科
アカデミック・コモン・ベーシックス科目		24単位	24単位	22単位
教養科目		22単位	22単位	22単位
専門科目	基礎科目	22単位	24単位	25単位
	基幹科目	18単位	16単位	12単位
	展開科目	20単位	22単位	17単位
	演習	10単位	8単位	16単位
自己啓発科目		16単位	16単位	18単位
合 計		132単位	132単位	132単位

卒業要件はこれだけではない。卒業時における累積GPAが2.00以上という基準を満たさなければならない。すなわち、本学では単に卒業要件単位以上を取得する（学びの「量」を満たす）だけでなく、累積GPAの基準をクリアする（学びの「質」を満たす）ことが求められているのである。

標準修業年限の短縮

「在学期間短縮制度」の活用により、在学期間を最短3年間とする早期卒業が可能となっている（学則第19条第2項）。ただし、当該制度を活用するためには、早期卒業の目的が明確かつ優れた成績を収めていることが要件とされており、早期卒業に向けた諸準備及び手続きを踏むことが条件となっている。

（2）教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか

①教育目標・学位授与方針と整合性のある教育課程の編成・実施方針の明示

本学部は「教育に責任を持つこと」を教育の基本理念とし、それを効果的に達成するための教育の基本方針として、「多くのことを教えすぎないこと」、「教えるべきことは、徹底して教えること」、常に『何故か』の問いを発し、自らの頭で考える知的訓練を課し、創造力を育てること」の3つを掲げてきた。

学部における教育課程の編成・実施方針を示した「カリキュラム・ポリシー」は、先述した本学の教育目標に合致するよう、そして教育の基本理念が効果的なものとなるよう、次のように定められている。

- (i) 「経営経済の専門性を持った教養人の育成」という学部の教育目的を4年間で効果的に実現するため、また学生が集中して学べるように、教えるべき科目を厳選する。
- (ii) 教育目標の実現を目指して、厳選した一つひとつの科目及び関連する科目群については徹底して教える。
- (iii) 広い視野を醸成し、問題意識を発展させられるような学びの機会を提供する。

このように、学部における教育課程の実施・編成方針を示した「カリキュラム・ポリシー」は、学部の教育目標及び学位授与の方針と整合的であり、ホームページを通して公表されている。

②科目区分、必修・選択の別、単位数等の明示

学部で開設されるすべての科目について配当年次、単位数、必修・選択必修・選択の区別が明記され、学生の内容理解度と知識の広がりに応じて、専門科目と非専門科目が段階的に配置されている。

各学科に配置された、科目区分ごとの総単位数（括弧内は科目数）を以下の表に示す（卒業研究は演習に含む）。

経営学科

		必修	選択必修	選択
アカデミック・コモン・ベーシックス		24(9)	—	90(38)
教養科目		—	62(28)	12(3)
専門科目	基礎科目	22(8)	—	—
	基幹科目	—	32(16)	—
	展開科目	—	—	56(28)
	演習	10(3)	6(2)	—
合 計		56(20)	100(46)	158(69)

経済学科

		必修	選択必修	選択
アカデミック・コモン・ベーシックス		24(9)	—	90(38)
教養科目		—	62(28)	12(3)
専門科目	基礎科目	24(7)	—	—
	基幹科目	—	46(12)	—
	展開科目	—	—	37(17)
	演習	8(3)	—	6(2)
合 計		56(19)	108(40)	145(60)

地域みらい学科

		必修	選択必修	選択
アカデミック・コモン・ベーシックス		22(8)	—	90(38)
教養科目		—	62(28)	12(3)
専門科目	基礎科目	25(10)	—	—
	基幹科目	—	22(11)	—
	展開科目	—	—	50(29)
	演習	16(5)	6(2)	—
合 計		63(23)	90(41)	152(70)

卒業要件を満たすためには、必修科目の単位をすべて取得した上で、教養科目及び専門科目の選択必修及び選択科目の中から、各学科が定める必要単位数以上を取得しなければならない。教養科目は選択必修から22単位以上を取得する必要がある（各学科共通）。専門科目は学科によって異なり、必要な単位数は以下の表に示す通りである（参考のため専門科目の必修単位数も表記）。

学 科 名	必修	選択必修	選択	計
経営学科	32単位	18単位	20単位	70単位
経済学科	32単位	16単位	22単位	70単位
地域みらい学科	41単位	12単位	17単位	70単位

この表から分かるように、専門科目の必修単位数が、選択必修と選択を合わせた単位数の4～6割に達している。必修単位数の割合が大きいのは、「教えるべきことは徹底して教える」という教育の基本方針に基づくものである。

（３）教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員及び学生等）に周知され、社会に公表されているか。

①周知方法と有効性

本学の教育目標、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーについては、ホームページ上の「大学案内」において公表されている。学生・教職員全員に配布される『学生便覧』をはじめ、教職員に配布される大学パンフレット等にもこれらに関する記載があり、学生に対しては、入学時オリエンテーションや学修アドバイザーのクラスミーティングにおいて周知徹底を図っている。また、教職員に対しては年度初めの教職員集会において確認がなされていることから、周知方法は有効である。

②社会への公表方法

教育目標については『学生便覧』、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーについてはホームページを通して公表している。

（４）教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。

本学では、４～６年に一度の割合で、カリキュラムを定期的に見直している。その際に、教育研究審議会や教授会等で教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性に関する検証を行っている。2006(平成18)年度の３学科体制への移行、2009(平成21)年度の法人化に際しても検証し、2009(平成21)年12月には内容の一層の明確化を期し、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを改定した。

「教育課程・教育内容」

（１）教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか

①必要な授業科目の開設状況

学部の開設科目は「アカデミック・コモン・ベーシックス」、「教養科目」、「専門科目」の３つの柱に区分される。この３つの柱で経営経済の教育課程が構成され、これに教職課程が付随する形をとる。このうち「アカデミック・コモン・ベーシックス」及び「教養科目」は、すべての学生が履修可能な共通科目群であり、専門的知識以外の他分野の知識も併せて提供することによって、学生を、「総合的理解」への道に誘うことを狙いに開設されている。

専門科目は、経営経済学部の基礎をなす「経営学」、「経済学」、「会計学」の各分野における主要科目が適切に開設されている。

（アカデミック・コモン・ベーシックス）

社会の国際化、情報化に対応した「外国語科目」、「コミュニケーション科目」、「情報科目」に加え、初年次教育を担う「基礎科目」、「研修科目」を加えた５つの教育プログラムで構成される。

「外国語科目」は英語を必修とし、「ロシア語」、「韓国語」、「中国語」の第２外国語を選択科目としている。外国語における読解力、文章作成力、会話能力の養成を目指している。

「コミュニケーション科目」は組織の運営において必要なコミュニケーション能力の育成・伸長を目的に１年次に「対人コミュニケーション」、２年次には「プレゼンテーション」を開設している。

「情報科目」はコンピュータを用いた情報及び情報手段の効果的活用に資する知識・技能の習得を目的に、基礎から応用へ至るような科目が開設されている。

「基礎科目」は体育実技を主内容とする「健康とスポーツ」、レポート作成方法等の教授を主内容とする「学習導入演習」で構成され、ともに１年次春学期に配置されている。

ただし、「学習導入演習」は地域みらい学科において開設されない。その理由は、１年次に開設される演習科目に当該科目の内容が含まれるからである。「研修科目」は短期及び長期の海外語学研修（米国）を単位認定するために設けられた科目枠である。

（教養科目）

教養科目は、「専門性を持った教養人」育成のために、専門科目の基礎を学び終えた2年次以降に配当される選択必修科目であり、その多くが150名前後のクラスサイズとする講義科目である。この教養科目は、第1群「人間と価値」、第2群「文化と社会」、第3群「環境と科学」に区分され、各群から所定の単位を修得することが求められる。

このうち、第1群「人間の価値」は人文系の科目で構成される。第2群「文化と社会」は、経営学及び経済学を除いた社会科学系の科目で構成される。第3群「環境と科学」は自然科学系の科目で構成される。これら3つの群は、学生が得る知識を経営経済の範囲だけにとどまらせることなく、より幅広い知識の修得を促し、複雑かつ多様な現実世界に対する理解を深める上で重要な役割を担っている。

（専門科目）

本学部は経営経済の名称を冠していることから、教育内容の基礎をなす経営学・会計学・経済学に係わる科目は網羅的かつ体系的に開設されている。講義科目については学科共通科目として「経営学基礎論」、「経済学基礎論」、「会計学基礎論」を必修科目として開設している。経営学科及び経済学科の場合、これら3科目が1年次春に開設され、これを起点に応用・展開レベルの科目が、学科の教育目標に応じて開設されている。

一方、地域みらい学科はこれら3科目を2年次春に開設している。地域みらい学科のみ開設時期が異なる理由は、1年次に学んだ地域に関する知識や問題を、2年次で専門科目の観点から捉えなおすという一連の過程が、教育課程の特徴とされているためである。なお、各学科の開設科目の概要は次の通りである。

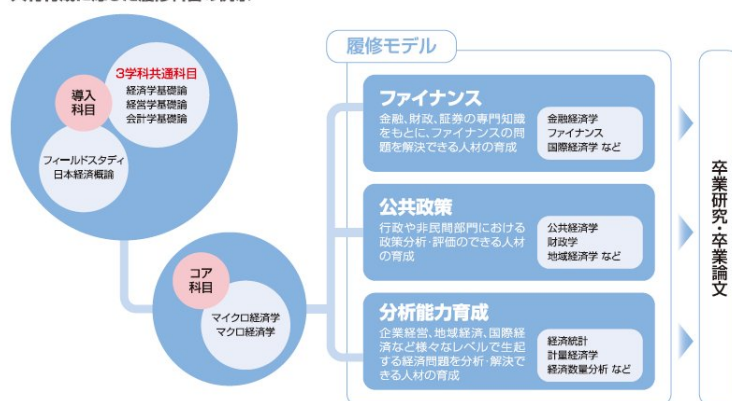
経営学科

経営学科では、経営学全般を扱う基礎科目群を学んだ後、人材育成に応じた3つの履修モデルである「環境と戦略」、「組織と人間協働」、「会計と財務」へと展開する。

基礎科目群は前述した経営・経済・会計の3つの基礎論に加え、「組織論」、「経営戦略論」、「現代企業論」等で構成される。「環境と戦略」が育成する人材は「企業をはじめとするさまざまな組織を存続・発展させる経営戦略を策定できる能力を有する人材」であり、「国際経営論」、「マーケティング戦略論」、「財務戦略論」等で構成される。「組織と人間協働」が育成する人材は「個人と組織が発展するために、個人と組織が革新的にしてかつ効果的に協働できるよう導くリーダーシップ能力を有する人材」であり、「マネジメント論」、「組織行動論」、「経営情報論」等で構成される。「会計と財務」が養成する能力は

「組織の会計データを読み、資金の調達や運用に関わる財務上の問題を見出し、それに関する解決策を提示できる能力を有する人材」であり、「商業簿記」、「財務会計Ⅰ及びⅡ」、「管理会計」等で構成される。

人材育成に応じた履修科目の例示

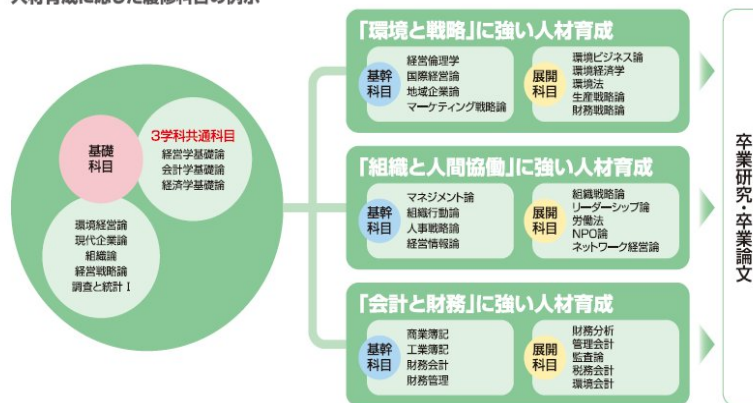


経済学科

経済学科では、経済学全般を扱う基礎科目群を学んだ後、人材育成に応じた3つの履修モデルである「ファイナンス」、「公共政策」、「分析能力育成」へと展開する。

基礎科目群は前述した経営・経済・会計の3つの基礎論に加え、「マイクロ経済学」、「マクロ経済学」、「日本経済概論」等で構成される。「ファイナンス」が育成する人材は「金融・財政・証券の専門知識を基に、ファイナンスの問題を解決できる人材の育成」であり、「金融経済学」、「ファイナンス」、「国際経済学」等で構成される。「公共政策」が育成する人材は「行政や非民間部門」における政策分析・評価の出来る人材の育成」であり、「公共経済学」、「財政学」、「地域経済学」等で構成される。「分析能力育成」が育成する人材は「企業経済、地域経済、国際経済などのさまざまなレベルで生起する経済問題を分析・解決できる人材の育成」であり、「経済統計」、「計量経済学」、「経済数量分析」等で構成される。

人材育成に応じた履修科目の例示



地域みらい学科

地域みらい学科は、学部で開設される3学科の中でもっとも学際的性格を有しており、学士課程教育を念頭に置いた学科といえる。当該学科は、1年次において地域の現実を学ばせ、それに関わる地域の問題を検討する一連の過程を重視する。2年次では、ここで得られた経験や知識を経営経済の観点から捉えなおしたのち、学生の将来のキャリア希望に応じた2つの履修モデルである「ビジネス・プログラム」と「パブリック・プログラム」へ展開する。ビジネス・プログラムは「習得した地域ビジネスの基礎を活用して地域ビジネスにおける諸問題の解決策を探究」することに主眼を置いており、「経営戦略論」、「マーケティング戦略論」、「サプライチェーン・マネジメント」等で構成される。パブリック・プログラムは「修得した行政・自治体経営の知識を活用し、『公』の視点で地域課題の解決策を探究」することに主眼を置いており、「行政法」、「自治体会計論」、「政策法務論」等で構成される。

人材育成に応じた履修モデルの例示

知の冒険計画(フィールドワークによる少人数演習重視)
～実体験を重視し、個性を磨き、自分で掲げた課題に向け、自らの経験を通じて知を得得



*知は現場に、現場に想いを!

（教職課程）

教職課程については、かねてから地域の高等学校や父兄から開設の強い要望があったが、2008(平成20)年度に文部科学省に対して教職課程の設置申請を行い、認可を受けて2009(平成21)年度から教職課程がスタートした。取得できる免許状は、経営学科では高校商業の第1種免許状、経済学科では高校公民の第1種免許状である（なお、研究科ではそれぞれの専修免許状を取得できる）。

教職課程を履修する学生は、「教職に関する科目」を23単位以上、「教科に関する科目」を22単位以上、「教科又は教職に関する科目」を16単位以上、「教育職員免許法施行規則66条の6に定める科目」10単位以上、計71単位以上取得しなければならない。しかし本学では、「教職に関する科目」以外の科目のほとんどを、通常のエデュケーションの中で取得できる。そのため学生の単位取得に関する負担が、比較的軽いことが特徴である。

②順次性のある授業科目の体系的配置

開設されている科目は、学生の学びのレベルと科目の内容との適合度に合わせて、順次性を備えた段階的な科目配置が実現されている。

（アカデミック・コモン・ベーシックス）

「外国語科目」の場合、英語については1年次に必修科目として4科目14単位を置き、2年次からは選択科目として講義科目及び演習科目を配置している。「第2外国語」については、「ロシア語」、「韓国語」、「中国語」が2年次から展開科目として開設される。「コミュニケーション科目」は1年次に2単位の必修科目、2年次に2単位の選択科目を置き、3年次以降は演習科目を配置し、履修生の能力伸長を図る。「情報科目」は1年次に2単位2科目が必修科目として配置され、2年次には情報検索・プログラミング等の内容からなる選択科目が配置され、3年次以降は演習科目を配置し、履修生の能力伸長を図る。

なお、「基礎科目」は1年次のみの必修及び選択科目（地域みらい学科の場合は選択科目のみ）、「研修科目」は2年次のみの選択科目となっている。このような配置は個々の科目の開設目的により決定される。

（教養科目）

教養科目の配当年次は2年次以降となっている。これは1年次生の学習を専門教育に集中・特化するという開学以来の慣行によるものである。2年次から、第1群から第3群の科目が選択必修科目として、配置されている。3年次には選択必修科目として演習科目が、4年次には選択科目として演習科目が、履修生の能力伸長を図るべく順次配置されている。

（専門科目）

専門科目は「基礎科目」、「基幹科目」、「展開科目」、「演習」、「卒業研究」から構成される。1年次から2年次春学期にかけて、「基礎科目」が必修科目として開設される。おおむね2年次以降、「基幹科目」が選択必修科目として、その応用である「展開科目」が選択科目として開設される。地域みらい学科では例外的に1年次秋学期から展開科目を開設しているが、これは現実の地域ビジネスやその課題に触れさせるという、学科固有の狙いがある。

「演習」に関しては、3学科の方針によってその開始時期が異なるが、4年次の「卒業研究」に向けて、専門分野の中で最も関心ある領域についての知識を深め、応用を学ぶ機

会を提供している。

3学科ともに段階的な科目配置を通して、教育目標及び教育方針の実現に向けた取組を実効性のあるものとしている。なお、各学科の能力育成に係わる到達目標は以下の通りである。

経営学科

経営学科では、1年次の到達目標を「知的好奇心の高揚」とし、現代社会における組織・市場・文化などの環境変化や人間協働の仕組みの面白さを見出し、経営や会計や戦略への関心を抱かせる。2年次の目標は「基礎理論の徹底学習」であり、専門科目の基礎知識や理論を学び、それが現実社会でいかなる意味を持っているかを理解させる。3年次の目標は「理論の応用と体験的学習」であり、さまざまな形態の組織に直接参加するか、あるいは事例学習を通して疑似現場体験などを行うことにより応用力を身につけさせる。4年次の目標は「変革時代のパイオニア」であり、自分の進路を見つけ、そこで求められている能力を一層磨き、その成果を卒業論文にまとめさせる。

経済学科

経済学科では、1年次の到達目標を「経済学への動機づけ」とし、経済学とは何か、経済学的な考え方や経済の基礎理論を学ぶとともに、会社・施設見学等の体験・観察学習を通じて、経済の現実を捉えさせる。2年次の目標は「基礎理論の徹底修得」であり、理論の修得はもちろん、具体的な応用を初期の段階から導入し、同時に実証的分析のための基礎理論を学習させる。3年次の目標は「問題解決能力の育成」であり、より高度な応用理論を学ぶとともに、演習によって、問題解決能力を修得し、加えて、プレゼンテーション能力の基礎を身につけさせる。4年次の目標は「説明能力の養成」であり、演習を中心とした分析能力・プレゼンテーション能力の向上を図り、さらに卒業論文の作成により、レポート作成能力を高めさせる。

地域みらい学科

地域みらい学科では、1年次から2年次春学期までを「興奮の課程」と位置づけ、教科書ではなく、地域での実際の経験を通して、「好奇心」や「なぜ」の問いから気づきを得、周りの世界に目を凝らし、知の冒険に踏み出させる。少人数の演習を通じて地域に入り地域の生きた姿を学び、地域問題を把握しながら、それらを科学に結びつける作業を行わせる。2年次秋学期から3年次までを「科学の課程」と位置づけ、経験から生まれた問題意識に基づいて、専門性を獲得し、それぞれ独立した経験や知識をより深く体系的に結びつけさせる。地域に関係する諸科学を専門に学び、地域問題の分析、課題解決能力を磨いていく。4年次は「創造の課程」である。これまでの体験から得た知見や知識をベースに、さらに自らの問題意識に基づく解決策や事業を構想し、その実現に向かって行動しながら、社会の中で活躍する、いわば「自己の立脚点」を築かせる。演習と卒業研究を通じて、3年間の学びと経験を活かし、地域の課題解決と提案に全力を投入し、ビジネス、行政、コミュニティのプロとなる土台の総仕上げを行わせる。

③専門教育・教養教育の位置づけ

本学では「経営経済の専門性を持った教養人を育成する」ことを教育の目的としていることから、経営経済の専門科目とアカデミック・コモン・ベーシックス及び教養科目から

なる非専門科目をともに学ぶことの相乗効果を重視している。

アカデミック・コモン・ベーシックスは社会の国際化、情報化に対応した外国語科目、コミュニケーション科目、情報科目の3つの教育プログラムをその中核に据えているが、これらは実社会においても役立つ、実践的活用を見据えた科目である点に特長がある。よってアカデミック・コモン・ベーシックスを専門科目で学んだ内容を活かす、専門性を補助するスキル科目群と捉えることもできる。

教養科目は、専門科目で学んだ知識にのみ頼ることなく、幅広い知識を獲得し広い視野を醸成できるよう、自然科学、社会科学、人文の3分野にまたがり設けられた学びの場である。よってこれら教養科目は、学生を学際的・総合的思考に導く役割を担った科目群といえる。

このような科目群の特長、役割に基づき、アカデミック・コモン・ベーシックスでは1～2年次へ集中的に講義科目を配置し、3～4年次は演習中心の授業となっている。教養科目の場合、1年次における専門科目の基礎学習を重視するため、講義科目は2～3年次に集中して配置され、4年次は演習科目のみとなっている。専門科目、アカデミック・コモン・ベーシックス、教養の3つの柱すべてにおける4年次演習科目の開設は「専門性を持った教養人の育成」という教育目的に沿うものといえる。

なお、卒業要件単位数132単位に対する、専門科目、アカデミック・コモン・ベーシックス、教養科目の単位数は、全科目群からの履修が可能である「自己啓発科目（16～18単位）」群を除く場合、それぞれ70（68）：24：22である。専門とその他の科目（アカデミック・コモン・ベーシックス及び教養科目）との比はおおよそ3：2であることから、各科目群の割合はおおむね妥当といえる。

（２）教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか

①学士課程教育に相応しい教育内容の提供

本学の教育目的に基づき教育目標、すなわち「育成する人材像」が明確化され、かかる人材育成のために、開学以来の教育の方針に基づく学部のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーが策定された。これに従う形で、必要とされるアカデミック・コモン・ベーシックス、教養、そして専門の各科目が開設されている。

学部全体での「育成する人材像」が経営、経済、地域みらいの3学科においてより具体化され、その具体化された人材の育成に応じた能力育成プロセスや履修モデルを提示し、学年ごとの到達目標が明記されている。それらプロセスやモデルに合致する科目が、到達目標を達成するための順次性を備え、段階的に配置されている。

以上のことから、本学部は、学士課程教育に相応しい教育内容を提供しているものと判断する。なお、教職課程については、2010(平成22)年度の段階で設置2年目であるため、この点は言及しない。

②初年次教育・高大連携に配慮した教育内容

学部における初年次教育は、アカデミック・コモン・ベーシックスにて開設される科目を中心に実施している。大学生活あるいは実社会に出た際の人間関係の調整・構築を念頭

に「対人コミュニケーション」を1年次春学期に必修2単位で開設している。また、レポートや論文の作成、ひいては実社会での書類作成を念頭に、文章作成能力の伸長を狙いとする「学習導入演習」も1年次春学期に必修2単位で開設されている。

高大連携については、教員が高校へ赴き授業を行う「出張講義」や大学構内に中高生を招き授業を行う特別講義、そして年に2回オープンキャンパスを実施している。しかしながら、高校生を科目等履修生として受け入れ単位認定する、さらに、それらの単位を学部入学後に卒業要件単位に組み入れる等の措置はまだ実施していない。

「教育方法」

（１）教育方法及び学習指導は適切か

①教育目標の達成に向けた授業形態（講義・演習・実験等）の採用

現実を見つめ、常になぜかを問い、その答えを学生自身に発見させる講義と、さらに問題解決能力を高め、分析力や表現力を鍛える少人数クラスの演習を組み合わせた教育の方法をとっている。特に地域みらい学科では、実践性を育むための参加型演習科目を1年次から採用しており、また、連携・協力を結んだ自治体を中心とした地域を教育のフィールドとして活用している。

②履修科目登録の上限設定、学習指導の充実

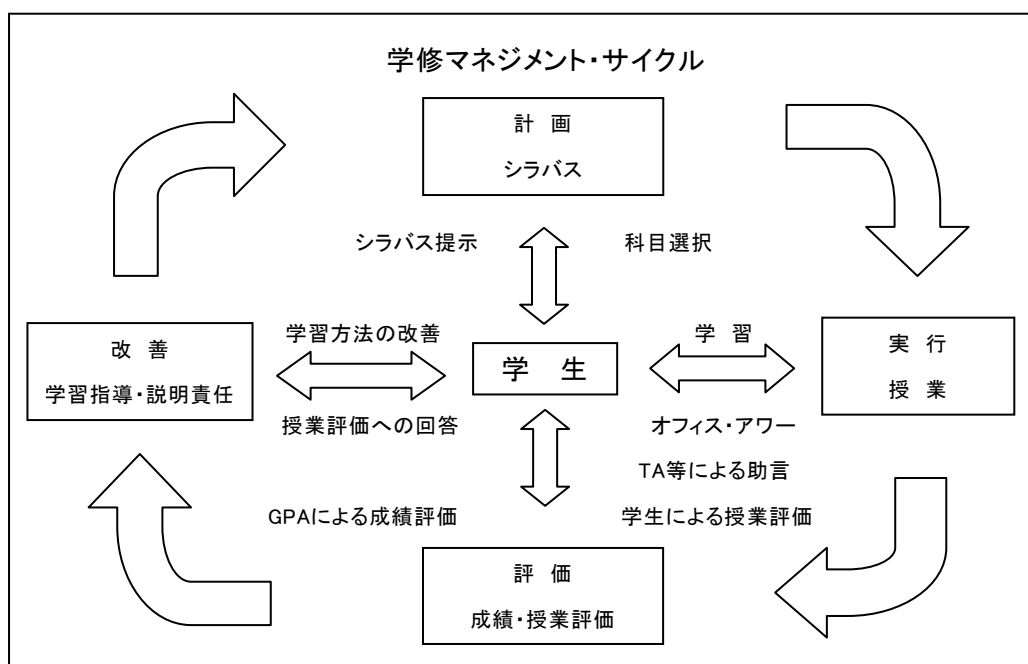
履修登録の条件として年間50単位を上限としている。これは学びの質の低下を防ぐこと、成績不振により退学勧告を受ける学生数を減らすことの2点に狙いがある。

学習指導としては、1年次春学期に学修アドバイザー制度を設けており、学習指導を含めて、高校から大学へと学習環境が異なっており戸惑う学生たちに適切なアドバイスを提供している。1年次秋学期からは学習相談係が学習に限定してその役割を引き継いでいく。個別の科目ではTAの活用、オフィス・アワーの利用を促して、学生が成績不振に陥らないように工夫している。

③学生の主体的参加を促す授業方法

本学部では、教育課程をPDCAサイクルに基づく一つの「学修マネジメント・サイクル」として捉えている。すなわち、“シラバス（Plan）－授業（Do）－成績評価・授業評価（Check）－学習指導・説明責任（Action）”を一巡するサイクルである。

このシステムは、教職員に対して、質の高い教育内容と環境の提供、厳格な成績評価のための不断の努力を義務づけると共に、本学に学ぶ学生が、学習達成度、成績の自己管理、自主的な学修プランの選択を通して参画を求める。このサイクルを通して、本学の教育自体が持続的に改善され発展して行く。（次ページの図参照）



（２）シラバスに基づいて授業が展開されているか

①シラバスの作成と内容の充実

授業科目の計画表であるシラバスは、学生と教員との契約書である。シラバスを作成した教員は、その記載通りに授業を行うことを義務づけられており、学生はそのシラバスに記載されている内容を知り、それを期待して履修し、当該科目の評価を受けることになる。それゆえ、シラバスは教育の根幹をなすものであり、各教員は自ら作成したシラバスに責任をもたなければならない。

シラバスの項目は、科目名、単位数、科目区分、担当者、オフィス・アワー（時間・場所）、e-mailアドレス、科目の概要、授業科目群、他の科目との関連づけ、科目の到達目標（最終目標・中間目標）、学生の「授業評価」に基づくコメント・改善・工夫、教科書、指定図書、参考書、前提科目、学修の課題、評価の方法（テスト、レポート等）、評価の基準及びスケール、教員としてこの授業に取り組む姿勢と学生への要望、毎回の授業内容、である。

②授業内容・方法とシラバスとの整合性

授業は学生と教員との双方向において成立するものであり、学生が当該授業をどのように受け止め、自己の能力の伸長にどの程度貢献しえたのかが重視されるべきである。シラバスは授業内容・方法を予告し、学生の事前選択を左右する情報を示すことから、原則として授業はシラバスと整合的に実施される。しかしながら、世論の注目を集める社会現象の説明が追加されるなど、状況に応じてシラバスに示された内容が変更されることもありうる。なお教員は、学生の授業評価に応え次年度のシラバスを改訂し、授業内容・方法とシラバスとの整合性をより高める努力をしている。

（３）成績評価と単位認定は適切に行われているか

①厳格な成績評価（評価方法・評価基準の明示）

G P Aの適正な運用

本学部での成績評価は、A (80点以上)、B (79点～70点以上)、C (69点～60点以上)、D (59点～50点)、F (49点以下)の5段階で行い、AからDまでが合格(単位取得)で、Fが不合格となっている。

また、「学びの量」ではなく「学びの質」(学力の到達水準)を問うために、総合的な成績評価に関してG P A制度を導入している。G P A制度の下、本学の成績評価は、A、B、C、D、Fのそれぞれの評価に対して4、3、2、1、0というグレード・ポイントを与えている。

G P Aとは、これらのポイントの単位当たりの平均値（それぞれの科目の単位数で重み付けして得られる成績評価の平均値）である。

単位取得にはD評価で可能であるが、卒業するためには、一定の学力水準（累積G P A 2.00以上）に達することが求められている。4セメスター（2年間）連続で、一定の学力水準に達しない場合（成績不振）は、退学を勧告するなど、学生の履修責任を明確にしている。累積G P A 2.00は、卒業するために求められている最低限の学力水準で、この水準を満たさない学生には、成績不振の自覚及び勉学責任を明確にするために、教員との面談を義務づけている。

なお、成績評価基準は、科目ごとにシラバスに明記されている。また、多くの科目はシラバスに素点（平常点、小テスト、定期試験などの得点が基本となる）とグレードの関係（スケール）が明記されている。

退学勧告制度及び再入学制度

前述したように、4セメスター（2年間）連続で成績不振の学生に対しては、退学を勧告する制度を設けている。現在までに399名が退学勧告を受けて自主退学している。勉学の意欲のない学生にとっては厳しい制度である。開学当初は、3セメスター連続の成績不振で退学勧告がなされたため、30人以上が退学した学期があった。2006(平成18)年からは現行制度に緩和され、また学修アドバイザー制度などにより1年次の春学期に集中的に学習指導を強化したことから、最近では1セメスターに数名程度に留まっている。

退学勧告に至らないように、成績不振学生に対しては教員が面談を行い、成績不振が続く原因の分析、勉学意欲の確認、大学生活上の問題、今後の履修対策などについて相談をする。不振の程度がとくに大きい学生の場合は、次学期の履修単位数を14単位に制限することがある。なお、不振学生に対する履修指導のプロセスは『学生便覧』に明記されている。

一方で、退学勧告によって退学した学生が科目等履修生となり、一定の科目を履修して、退学時の累積G P Aが2.00以上に改善された場合、再入学できる制度を設けている。学生担当の教員と面談し、目的意識や意欲及び基礎学力が充分であるということが確認された場合に、教授会の議を経て許可されるものである。

成績評価に対するクレームへの対応

2010(平成22)年度春学期から、成績評価疑義申立制度を導入し、学生からの成績評価の疑義に対して、全学的に速やかに対応できるようにした。成績評価の疑義に対して、以前

は各教員と学生との間の問題として処理されてきたが、当該制度の下では、成績評価疑義申請書に記載された内容について調査及び報告が必要と判断されたものについては、担当教員が一定期間（5日間）内に調査し、学部長を通して、調査結果報告書の形で学生に報告することが義務づけられることとなった。

外部試験の活用状況

学部では、成績評価の際に、外部試験の成績／スコア等を考慮する科目が幾つかある。たとえば、1年次必修科目の「会計学基礎論」は「日商簿記検定」3級の可否を成績評価に用いている。同様に1年次必修科目である「English Business I」の場合は、G-TELPを成績評価の際に活用している。

②単位制度の趣旨に基づく単位認定の適切性

授業への参加度評価

本学では、「学びの量」ではなく「学びの質」（学力の到達水準）を問うためにGPA制度を導入しており、多くの開講科目において、定期試験だけでなく、授業への参加度や授業への貢献、発言、レポート課題等、総合的に成績評価が行われている。

また、学生の授業への参加度は毎学期終了直前に実施される「授業評価アンケート」の項目に含まれており、当該アンケートを通して講義科目ごとの出席度合を確認することができる。例えば、2000(平成12)年度春学期から2006(平成18)年度秋学期の計14学期について、出席率に関する質問では、回答の平均値は4.39であった。アンケートでは出席率が51%～99%であれば4、100%であれば5と評価されることから、本学学生の出席率はかなり高いことがうかがわれる。

授業外学習の確認方法

「授業への参加度評価」同様、履修科目ごとの授業時間外の学習時間についても「授業評価アンケート」を通して、回答者に限定されるものの、確認することができる。

③既修得単位認定の適切性

適切性を判断する根拠の明確化

成績評価基準に関して、2008(平成20)年度入学生以降、各教員・科目間のGPAのグレードの重み付けの違いから生じる不公平感を回避するため、シラバスにおける得点スケール（素点とグレードの対応関係）の統一を改めて図った。

また、定期試験、小テストなどの実施に当たっては、学生間で不公平感が生じることのないよう試験監督を厳正なルールの下で行っており、学生の不正行為を未然に防いでいる。

単位互換・交流協定の実質化

本学では1999(平成11)年度から同市内の私立大学1校と単位互換制度を締結している。単位互換となる講義科目は、5科目前後とされ、双方に不足する科目を毎年度検討の上、更新している。本学からの受講者は、締結当初100名を超える年度もあったが、2005(平成17)年度以降は平均7名程度にとどまっている状態が続いており、さらなる実質化に向け、学生に対して当該制度の周知を強化しているところである。なお、開講科目の補足・充実を図るために、2010(平成22)年度からさらに同市内の県立大学1校と単位互換制度を締結している。

（４）教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか

①授業の内容及び方法の改善を図るための組織的研修・研究の実施

教育成果についての定期的な検証

本学では開学以来、毎学期、全開講科目に対して、学生による「授業評価アンケート」を実施している。2000(平成12)年度から2006(平成18)年度までのアンケートの平均回収率は65.7%であった。

アンケート項目は、シラバスに関する質問(No. 1～4)、授業内容に関する質問(No. 5～10)、授業方法と進め方に関する質問(No. 11～20)、テキスト参考書に関する質問(No. 21～22)、学生の自己評価に関する質問(No. 23～27)、授業の総合評価(No. 28)に分けられる。評価は5段階で行われ、1から5へと数値が増える順に評価が高くなっている。

例えば、授業内容の理解度について、2000(平成12)年度春学期から2006(平成18)年度秋学期の計14学期の平均値は3.39であり、やや肯定される結果にとどまっていることがわかる。

アンケートの結果については、科目ごとに評価の平均値が各教員に示されるだけでなく、全教科について図書館で公開され、誰でもそれを閲覧することができる。

なお、2009(平成21)年度春学期以降、アンケート項目の重複回避と学生のアンケート記入の負担軽減のため、アンケート項目数が28から11項目に絞られることとなった。

また、「授業評価アンケート」のほか、大学での学修(授業科目、教育方法、教育内容など)の総合評価について、卒業時に「卒業生アンケート」を実施している。

授業内容・方法等の改善システムの確立

組織的対応としては、2005(平成17)年度から、学期終了後に年2回FD（ファカルティ・ディベロップメント）を実施している。

個々の教員については、毎学期ごとに集計される授業評価アンケートの結果に基づいて、自らの教育成果を検証し、次年度の授業内容の改善に活かしている。検証の結果は図書館で公開される授業評価アンケートの冊子に「教員からの回答」として記載される。学部全体を通した検証は、学期ごとに、学務運営会議が中心となって行い、必要に応じて教授会で報告される。さらに、4～6年をサイクルとして、教育成果の中期的検証を行い、カリキュラム改革へと結びつけている。

「成果」

（１）教育目標に沿った成果が上がっているか

①学生の学習成果を測定するための評価指標の開発とその適用

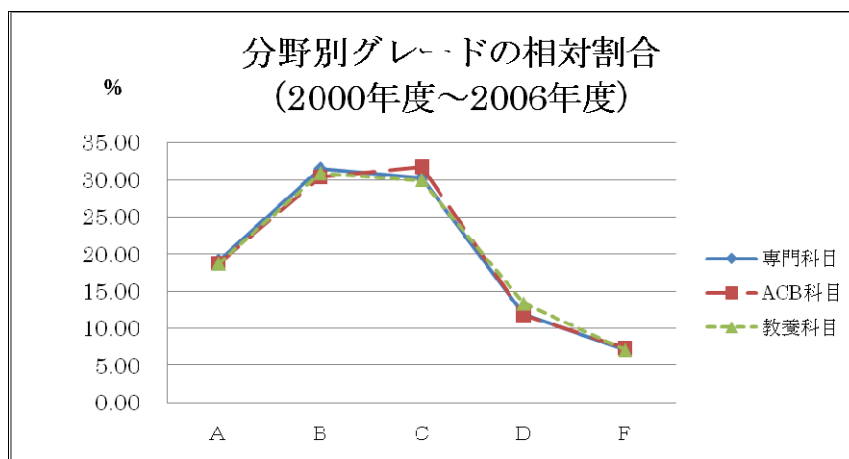
GPAの導入

本学では、「学びの量」ではなく「学びの質」(学力の到達水準)を問うために、総合的な成績評価に関してGPA制度を導入している。学生はD評価で単位を取得することが可能であるが、本学は学生により高い目標を持たせたいとする意図から平均でC評価以上を求めている。

次の図は、2000(平成12)年度から2006(平成18)年度の分野別グレードの相対割合を示し

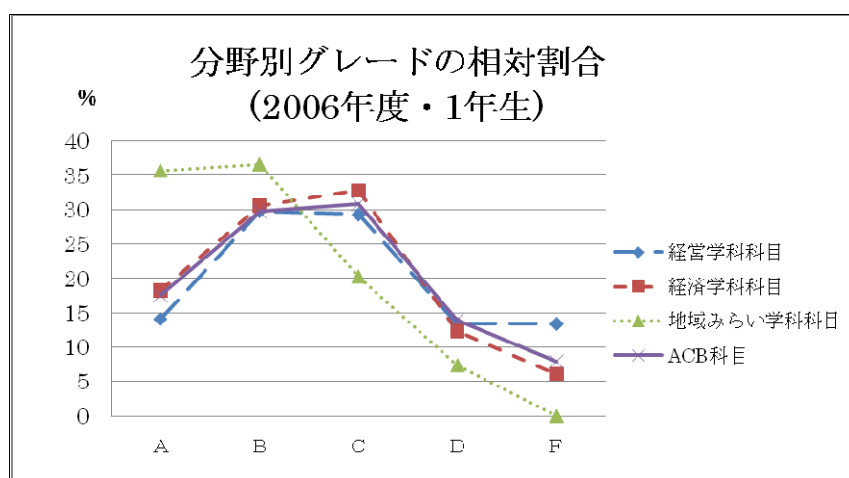
たものである。3分野とも分布が似ており、グレードAの割合は18～19%、Bは30～32%、Cは30～32%、Dは12～13%、Fは7%となっている。成績分布を見る限り、分野によって不自然な偏りは生じていない。以上のことから、教員による成績評価は妥当といえる。

なお、2006(平成18)年度の、旧カリキュラムの「プラン・プログラム制」から3学科体制(経済、経営、地域みらい)への移行に伴い生じる、科目配当年次の変更や新設科目の評価全体に与える影響等を排除するため、2006(平成18)年度のデータについては1年次生を除いている。また、比較的グレードAを取得しやすいゼミ形式の演習科目は除外している。



次の図は、3学科体制1年目の分野別グレードの相対割合を示したものである。上記同様、演習科目は除外している。また、教養科目は2年次からの履修となるため除外している。

「経営学科」及び「経済学科」については、従来同様、似たような成績分布となっているが、「地域みらい学科」についてのみ大きく分布が異なっている。例えば、グレードAの割合が他の科目の約2倍であり、グレードFがゼロとなっている。

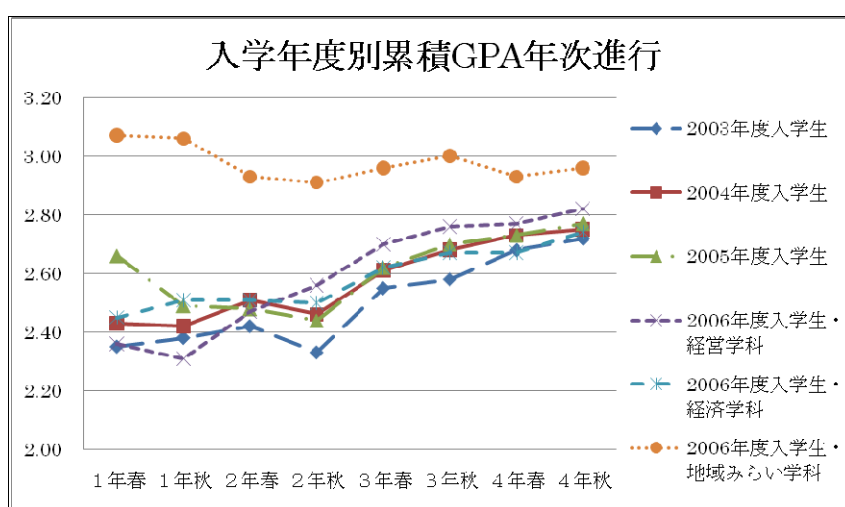


次の図は、2003(平成15)年度から2006(平成18)年度の入学生について、累積GPAの値の変化をグラフ化したものである。なお、2006(平成18)年度入学生から3学科体制となっ

たため、この年の入学生については、学科ごとに累積GPAの値の変化を示している。

「経営学科」及び「経済学科」の2006(平成18)年度入学生については、1・2年次の時点で累積GPAは2.4前後を推移しているが、4年次修了時点では2.8程度にまで上昇している。このことから、これら2学科の学生は、学期ごとの成績だけでなく、長期的な観点に立ち、卒業要件である累積GPA2.0以上を達成すべく努力していることが伺える。

他方、「地域みらい学科」の2006(平成18)年度入学生については、4年間を通して累積GPAが3.0前後と比較的高い水準で推移していることがわかる。「地域みらい学科」では、他学科の3分の1以下の定員(40名)で徹底した少人数教育が行われているが、このことがきめ細やかな配慮の行き届いた教育に繋がり、GPA水準を相対的に押し上げる結果になったものと推察される。



本学では、学期のGPAが3.5以上の者(2010(平成22)年度春学期からはGPAの上位10%の者)を成績優秀者として表彰する制度を設けている。下表は、年度・学期別成績優秀者の割合を示したものである。かつての成績優秀者の割合は在学者総数に対し2～4%程度であった。しかし近年では2006(平成18)年度から3学科体制へ移行したこと、2008(平成20)年度にグレード・ポイントに対応する得点が10点引き下げられたこと等の影響により、2006(平成18)年度以降、急速に成績優秀者の割合が上昇傾向にある。

年度	春学期			秋学期		
	優秀者	在学者	比率	優秀者	在学者	比率
2004	72	1,244	5.79%	66	1,208	5.46%
2005	90	1,242	7.25%	45	1,220	3.69%
2006	49	1,268	3.86%	57	1,244	4.58%
2007	83	1,260	6.59%	96	1,246	7.70%
2008	99	1,275	7.76%	174	1,263	13.78%
2009	134	1,302	10.29%	169	1,287	13.13%

(各年度・各学期における、全ての年次の成績優秀者)

下表は、卒業要件単位数と卒業時の平均取得単位数を示したものである。表中のデータによれば、卒業時取得単位数平均は、卒業要件単位数を若干上回る水準で推移していることがわかる。このような傾向が生じる理由は、各学期及び累積のGPA低下を避けるため、卒業要件を若干上回る程度に履修単位数を抑える学生が多いことによるものと推察される。

この傾向は学習機会に対し消極的な学生像をイメージさせるが、学部生の学習意欲が必ずしも低いわけではない。従前124単位であった学部の卒業要件単位数は、2006(平成18)年度入学者から132単位へ、併せて必修であった卒業研究が選択必修へ変更された。実質的には学生の負担増であるにもかかわらず、選択必修であった卒業論文の提出者は84.7%と比較的高い水準となったことから、学生の学習意欲は十分に高いことが伺える。

入学年度	卒業要件単位数	卒業時取得単位数平均
2000	124	126.4
2001	124	126.7
2002	124	126.5
2003	124	126.4
2004	124	127.1
2005	124	126.3
2006	132	135.2

②学生の自己評価、卒業後の評価（就職先の評価・卒業生の評価）

学生の自己評価に該当するものとして、毎学期実施される「授業評価アンケート」における授業の出席率、授業外学習、授業理解度に対する回答がある。アンケート集計結果は開示され、必要に応じて、学部長は授業担当教員と協議する。卒業時の4年次生を対象に実施する「卒業アンケート」において、4年間の大学教育における総括的な自己評価を行っている。

なお、本学に求人を依頼する企業・事業所でのOB・OGの就職状況等については、就職支援を担当するキャリアセンターが把握しているが、卒業生すべてを対象とした組織的・網羅的な評価は2003(平成15)年以来実施していない。

（２）学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか

学位授与基準、学位授与手続きの適切性

「習得すべき学習成果の明示」の項でも示したように、学部を卒業するためには、所定の在学期間を満たし、前述の「卒業要件単位数」の132単位を取得するだけでなく、累積GPAが2.00以上という基準をクリアすることが課されている。このことは、学習の「量」だけでなく「質」も重視する本学の教育方針と整合性が取れている。

なお、本学入学以前に他大学等において取得した単位、又は本学在学中に他大学との単位互換や留学等で取得した単位は、審査の上、60単位を上限として本学の卒業要件単位数に算入することができる。ただし、これらの単位はGPAの計算式には算入しない。転学科した場合、転学科前に修得した単位は、卒業要件単位数及びGPAに算入される。

卒業判定は、学部教授会の審議に基づいて行われている。

2 点検・評価

①効果が上がっている事項

(教育課程等)

- 本学は開学以来、「経営経済の専門性を持った教養人の育成」を教育の目的としてきた。学部及び学科レベルの「育成する人材像」を明確化し、それらを以って教育目標としつつ、これら目標に整合的な内容を持つ「ディプロマ・ポリシー」を策定し、既に公表している。また、「教育に責任を持つ」ことを教育の基本理念としてきたが、それを具体的実践に移すための指針である3つの教育方針を掲げ、この方針に整合的な内容を持つ「カリキュラム・ポリシー」を策定し、既に公表している。
- 開学以来の教育課程改正に一貫するものは、学部における「学士課程教育」の徹底・推進である。そこには、より高い経営経済の専門性を学生に付与することを試みつつも、「アカデミック・コモン・ベーシックス」学修による実践化の途を開き、「教養科目」学修による総合的思考への誘いを通して、社会に貢献できる人材を育成しようとする熱い思いがある。
- 学部では、「アカデミック・コモン・ベーシックス」、「教養科目」、「専門科目」を教育課程の3つの柱と考えており、これら3つが渾然一体となって、学生の学士力を育成しうる教育課程の構築を目指している。そのために必要な授業科目が、基礎、基幹、展開、演習へと、順次導いていくように体系的に配置されている。自ら問題を発見し、自分の力で解決していくという自立した問題解決能力を涵養するための基礎となる能力を1年次から早めに育み、受け身的な側面が強い高校までの学習からの脱皮を促している。教養や専門については、基礎から徐々に誘導していくといった教育指導上の配慮が適切になされており、教養は各領域のエッセンスを、専門では演習を中心としたきめ細かな指導の下で学士教育に相応しい内容を提供している。

(教育方法)

- Plan-Do-Check-Actionのマネジメント・サイクルは開学時から導入され、漸次組織化・洗練されてきたものである。学生による授業評価は、学生と教員相互のフィードバックの場であり、教員にとっては、単に授業を改善するための手がかりとして機能しているだけでなく、教育方法や学習指導を見直すためのよい機会である。このサイクルは一過性ではなく、循環するものであり、学生からの授業評価に対して、当該教員は教育に責任を持つ者として、学生の授業評価に応答するとともに、次の学期でのシラバスに、その評価を到達目標、教育内容や教育方法に反映させて改善や改革を行っている。学生にとっても、自らの精神的成長度や成熟度を見るためのよい機会になっている。2003(平成15)年度からは、Actionを強化するため、「学修アドバイザー制度」を設け、少しずつ改善しながら、学習指導を含めた総合的な学修の支援を行っている。

(教職課程)

- 教職課程は開設2年目を迎えた現時点で、各学年、各学科とも、履修者の比率はおおよそ

15%である。これは非教員養成系大学における履修者の比率（7%前後）と比べて約2倍となっており、学生のニーズの高さを反映している。教職課程の導入により、本学の卒業生が、将来的に県内の中等教育の場で、「教育に責任を持つ」教員として活躍できる環境が整った。これは地域社会の要望とも合致しており、本学の使命である地域貢献に大きく寄与するものである。また、開学以来学生募集定員の約5割を推薦入学に当てている本学が、教育実習の場を通じて新たな「中・高・大の連携」の道を拓くことは、地域に根ざした草の根の大学として果たすべき責任の一部であり、それは同時に、地域の教育環境を充実することにもつながるものである。

②改善すべき事項

（教育課程等）

- 2006(平成18)年度に学士課程教育の徹底化のため、1学部3学科制へと改組したが、これによって経営と経済の複眼的な素養を育てるという学部の趣旨（ディプロマポリシー）から逸脱する形で、それぞれの学科が独立的な存在になりつつある。
- 学士課程教育の徹底化に伴い、1年次から4年次までの到達目標を明確にしているものの、初年教育及び実質4年間の教育については再考の余地がある。また、近年の学生の就業意識の低さ、求人倍率が全国的に下位である青森県の状況を踏まえて、キャリア意識を醸成するための科目設置も今後は必要になってくるであろう。

（成績評価等）

- 3学科制への移行には、入学志願者の確保と学士課程教育の推進という戦略的意味合いがあったものの、学生への成績評価に係わる問題を惹起する結果にもなっている。それは「地域みらい学科」所属学生のGPAが他の2学科に所属する学生のそれより高いことに示される、学科間の成績評価の公平性に係わる問題であり、同時にGPAによる成績評価の実効性に係わる問題でもある。3学科制の下での教育目標を達成する上で、成績評価にGPA制度を活用することの意義、運用について改めて検討する必要がある。
- このことと関連するが、成績優秀者の在学生に占める割合が近年急速に上昇している。この原因を「地域みらい学科」のクラスサイズにのみ求めることは難しい。2008(平成20)年度春学期から、グレード・ポイントに対応していた素点の上限・下限が、従前のそれより10点引き下げられたことも、成績優秀者の割合を向上させた要因になっているものと推察される。成績優秀者の割合増加は、成績評価における厳格さが薄れつつあることを示唆している。

（卒業生の評価）

- 卒業生のその後の活動について、組織的な調査及び検証がなされていない。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

（教育課程等）

- 本学の中期目標（2009(平成21)年4月～2015(平成27)年3月）に示される学士課程の目標

は、「複雑・多様化する現代社会の事象を読み取り、高度で広範な教養と総合的な理解力に裏打ちされた経営学と経済学についての学際的、統合力を兼備した人材を育成する」とされている。この中期目標に基づき、2009(平成21)年度にはカリキュラム検討のためのワーキンググループが、2010(平成22)年度にはカリキュラム検討委員会が立ち上げられた。現状に甘んずることなく、こうした意欲的な改革を今後も継続していく。

(教職課程)

- 履修希望が高い教職課程は、学期はじめのオリエンテーションで十分な情報提供を行うこと、4年間の教職課程の全体像をつかめるようにすること、履修に向けての具体的できめ細かい指導体制を確立することなどを、教職課程専任教員を中心とした「教職委員会」で検討している。

②改善すべき事項

(教育課程等)

- 3学科体制への移行は、本学の教育目標をより明確化するというメリットを生じたが、学科共通科目を減少させ、部分最適に偏する傾向が生じ、経営経済の複眼的素養を養うという開学以来の伝統を損なう結果にもなった。カリキュラム検討委員会でこの点について議論した結果、来年度施行予定の新カリキュラムにおいては、他学科の開設科目を積極的に科目編成表に記載するなどして、他学科科目の履修を促すことにより、学科間の垣根を低くすることを検討している。
- 2002(平成14)年度施行の「プラン・プログラム制」以来、初年次教育を重視する姿勢が学部教育課程に認められるが、本学に入学してくる学生の学習態度と能力の現状を鑑みると、初年次教育あるいは導入教育について一層の拡充を図ることが今後重要となる。学習導入演習や学修アドバイザーの充実というまでもなく、高校から大学への円滑な移行を目指し、さらにはキャリア意識を醸成するような指導も求められている。そこで新カリキュラムにおいては「学修アドバイザー制度」を必修科目化し、これにキャリア意識醸成を狙う複数の科目を加えた「キャリア教育科目」群（1単位必修、3単位選択必修）の開設を検討している。学部における実質4年間の教育についても現在検討中であるが、新カリキュラムにおいては、4年次にのみ履修可能な科目枠を設け、ゼロ履修が発生する状況の改善を狙っている。
- 各教室は定員が定められていることや、科目により独自に履修定員が定められている場合もあることから、定員を超える履修申込みがあった科目については、抽選を行い履修者を決定する場合がある。

(成績評価等)

- G P Aによる成績評価は開学以来の伝統であるが、今後、これの運用等については検討が必要だと考える。「地域みらい学科」のG P Aが他の2学科よりも高いことの主因は、そのクラスサイズが小規模な点に求められる。当該学科は少人数の演習方式を学科・教育方法の特徴としているため、クラスサイズを劇的に変えることは困難である。よって、学科間の垣根を下げ、他学科での開設科目を当該学科の開講科目とすることにより、相対的に大規模なクラスの履修を促すことが、問題解決に向けた現実的な対応策といえる。
- グレードに対応する素点が一律10点引き下げられたことによる影響と推察される、成績

優秀者の割合にみる上昇傾向については、2010(平成22)年度春学期から、成績優秀者の選定基準が変更(成績上位10%)されたため、今後その傾向は緩和されると予想する。加えて来年度から、授業回数が増加(2単位科目:12回→15回、4単位科目:24回→30回)することに伴い期末試験範囲が拡大するため、相対的高グレードの頻出抑制効果が期待できる。

(卒業生の評価)

- 教育成果の検証をするため、卒業生に関して組織的な調査と評価を実施する。

4 根拠資料

- 青森公立大学大学案内(2010(平成22)及び2011(平成23)年度版)【資料番号:5】
- 2010(平成22)年度 学生便覧(学部)【資料番号:6】
- 2010(平成22)年度 シラバス(学部)【資料番号:8】
- 2010(平成22)年度 時間割表(学部)【資料番号:10】
- 青森公立大学学則【資料番号:14】
- 青森公立大学経営経済学部履修規程【資料番号:15】
- 青森公立大学経営経済学部教職課程履修規程【資料番号:16】
- 単位互換に協定に基づく単位認定の状況【資料番号:43-6】
- 単位互換協定以外で大学独自に行っている単位認定の状況【資料番号:43-7】
- 卒業判定【資料番号:43-8】
- 学部・学科の退学者数【資料番号:43-13】

【経営経済学研究科】

1 現状の説明

「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」

(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか

①教育目標の明示

1997(平成9)年に修士課程として開設された際の教育目標は「高度な専門的知識・能力を有する専門職業人の育成」であり、併せて「国際化の進展に対応する学術研究及び教育における国際交流の推進」であり、『学生便覧』等に明示されていた。

2007(平成19)年には地域においてさらに高度な教育研究ニーズが高まり、経営経済分野の専門的職業能力ニーズが拡大したことを受けて、修士課程から区分制博士課程へ課程変更を行い教育体制の充実を図った。その教育目標は「経営経済分野における高度専門職業

人の養成」と「経営経済課題に関する高度な研究能力を有する人材の育成」である。この目標は「青森公立大学大学院履修規程」において、「経営経済領域における基礎研究及び応用研究を推進するとともに、地域における経営経済的諸課題を解明し解決する能力を有する人材を組織的に養成する」（履修規程第1条）と明記されている。

2010(平成22)年には課程変更した博士課程の進行にあわせてさらに教育目標を明確化すべく、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーを定め、これらをホームページにおいて明示したところである。

②教育目標と学位授与方針との整合性

学位授与方針は前期課程と後期課程ごとに定めた「ディプロマ・ポリシー」として明記されている。

前期課程修了により授与する修士号については、「経営経済領域における専門的な応用能力を身につけ、課題を発見し、解決する能力を有する」ことを学位授与の方針とし、また制度的な修了要件として必要な年限、修得単位及び修士論文（又は特定の課題についての研究調査）審査の合格を求めている。これは、修了者に対して高度専門職業人にとって不可欠な高度に専門的な能力を獲得するとともに、さらに課題の発見、解決に応用する能力を求めるものである。また、博士前期課程は専門研究者としての進路の導入段階であることから、本大学院の専門とする経営経済領域における専門的な能力を求めるものである。

後期課程修了により授与する博士号については、「経営経済分野において高度に専門的な研究能力を身につけ、自ら研究課題を設定し、研究成果をあげる能力を有する」ことを学位授与の方針とし、また成果の基準の要件として「専門学術雑誌等での学術論文の公表及び学会での報告があること」を具体的に求める学問水準として明記している。制度的要件としては必要な修業年限、修得単位及び博士論文審査の合格を求めている。

これらの「ディプロマ・ポリシー」で定めた学位授与方針は修士号、博士号のいずれについても履修規程で明記した教育目標と整合的内容であり、大学院学生のみならず本大学院に関心を有する志願者等に対して具体的な要求水準を明記したものである。

③修得すべき学習成果の明示

前期課程、後期課程のいずれについても、修得すべき学習成果は「青森公立大学大学院学則」（第21条、第22条）において修了要件の中に明示され、またそのために必要な学習のプロセス・方法は「履修規程」において詳細に記載されている。

前期課程については32単位以上を修得し、修士論文の審査及び最終試験に合格すること（修士論文に代えて研究調査を提出するときは34単位以上）、博士後期課程については14単位以上を修得し、博士論文の審査及び最終試験に合格することである。また、いずれの課程についても早期修了に必要な優れた業績の基準は明示されている。

これらの内容は『学生便覧』において、「履修」、「試験、成績評価及び修了要件」の項目別に詳述している。その他『学生便覧』には学位論文に関連する諸ルールとして、『青森公立大学学位規程』、『青森公立大学大学院学位論文審査等に関する要綱』を掲載し、学位論文審査において求められる成果の内容を明示している。

（２）教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか

①教育目標・学位授与方針と整合性のある教育課程の編成・実施方針の明示

教育課程の編成・実施方針は前期課程と後期課程ごとに「カリキュラム・ポリシー」として以下のように定め、ホームページ上に明示している。

博士前期課程については、（１）博士前期課程の教育課程の編成は、経営経済領域における課題の発見、分析及び解決に役立つ柔軟かつ専門的な応用能力と自ら考える姿勢を身につけさせることを目的とする。（２）博士前期課程の教育課程の編成は、基本的な知識の修得の上に専門応用能力を獲得することを要点とし、経営学アプローチと経済学アプローチの複眼的視点による知的連携効果を目指す。（３）博士前期課程の教育課程の編成においては、専門性を確保し、効果的に教育研究を行うため、経営専修、経済専修及び地域専修の３つの専修分野を設定する。

博士後期課程については、（１）博士後期課程の教育課程の編成は、経営学と経済学の高度な概念枠組みに基づいた分析力と論理構成力の修得と実証能力の育成を要点とし、経営学アプローチと経済学アプローチの複眼的視点による知的連携効果を目指す。（２）博士後期課程の教育課程の編成においては、課程制大学院の考えにより段階を踏んだ教育研究を行うため、博士論文作成の段階的指導と、経営経済分野の高度な学問的水準を確保する体系的指導を行う。

これらの編成方針は、前述の教育目標、学位授与方針とも整合的である。

②科目区分、必修・選択の別、単位数等の明示

授業科目は教育課程の編成実施方針に基づき、体系的に科目配置を行っている。すべての科目は基礎科目群、基幹科目群、展開科目群、課題研究指導として４区分に科目区分がなされ、さらに科目ごとに配当年次、単位数、必修・選択必修・選択の区別が明記されている。また修了要件で求める選択必修科目の条件、修士論文・研究調査の選択ごとの修了要件単位数などが詳細に規定され（履修規程別表第1、別表第2）、これらはすべて『学生便覧』に明示している。

（３）教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員及び学生等）に周知され、社会に公表されているか

①周知方法と有効性

教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針は、大学構成員に対しては、『学生便覧』と大学ホームページによって周知され、社会に対しては、ホームページで公表している。

『学生便覧』は毎年、必要な改訂を行った後、年度始めにすべての教職員、学生に配布されている。学生に対しては『学生便覧』が大学院での学修に必要な不可欠の情報を掲載していることをオリエンテーションや履修登録の機会などにおいて繰り返し周知を図っており、その内容は十分理解されていることから、周知方法としては有効である。

②社会への公表方法

「履修規程」等、学務事項に関する規程はホームページに掲載し公表している。社会へ

の公表手段として、ホームページは基本となる手段の一つであることが通念となっている現代において、社会への公表手段として効果的である。

（４）教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。

2007(平成19)年度に修士課程から区分制博士課程への課程変更という大きな改革を実施した。この改革は、不断の教育課程の点検の中から改革の必要性が認識されていた中で、2004(平成16)年度大学基準協会による定員未充足に関する助言を受けたことを契機に、社会や地域のニーズに即した魅力ある大学院構想についての論議を深めるべく2005(平成17)年度に大学院改革推進委員会を設けて集中的に大学院教育の検証及び改善策の検討を通して実施されたものである。

この改革に基づいて実施している現行の教育課程の編成方針と実施方針の適切性については、教務・学生事項を所管する常設の大学院運営会議が定例的に検討している。必要な場合は教授会の審議による検証を行い、教育課程の修正を行っている。2009(平成21)年度には博士後期課程の完成に合わせてその教育編成内容を検討し、会計科目など科目の追加を行ったところである。また2009(平成21)年度から経営経済学部では教育ニーズに合わせたカリキュラム改正の必要性を検討しているところであるが、あわせて大学院についてもカリキュラム改正を検討するため、経営経済学部と合同の「カリキュラム検討委員会」をたちあげ検討中であり、2011(平成23)年度からの改正を目指している。

教育課程の実施方針については、博士課程への課程変更後の実状を検証の結果、博士後期課程における学位授与迅速化の必要性が明らかになったことから、1年を基準とする審査プロセスを変更し、2010(平成22)年度から半年を基準とする審査プロセスに変更すること決定した。また、大学院ではFDを毎年定期的の実施しているが、その中ではテーマとして教育方法の改善とともに、教育方針についての検討もテーマとして取り上げ、適切性の検証に役立てている。

「教育課程・教育内容」

（１）教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①必要な授業科目の開設状況

博士前期課程の教育課程の編成は、経営経済領域における課題の発見、分析及び解決に役立つ柔軟かつ専門的な応用能力と自ら考える姿勢を身につけさせることを目的として、特化した専門的能力に対応して経営、経済、地域の3専修分野を設定し、体系的な科目配置としている。

（i）「経営専修分野」においては、組織と環境及び会計にかかわる経営的諸課題に対する基本的専門能力の育成を目指し、基幹科目には組織の経営管理に関する科目群、展開科目群には専門性、応用性を基準に、組織論、会計学などに関連する科目を配置する。

（ii）「経済専修分野」においては、応用経済的諸課題に対する基盤的な分析能力育成を目指し、基幹科目にはミクロ経済学などの科目群、展開科目群は公共経済、金融経済に関

連する科目を配置する。

(iii)「地域専修分野」においては、地域課題を対象として学際的アプローチと実践的手法を教育の基本とし、基幹科目群として自治体にかかわる科目群、展開科目群は地域経営、地域起業などに関連する科目を配置する。

また、課題を自ら発見し、自ら考える力を身につけるため、3種類の演習科目を配置している。「基礎演習」は大学院教育の導入として経営経済領域のリサーチメソッドなどを教育し自立的に学ぶ姿勢を身につけさせ、「特定演習」は修士論文指導の準備段階となる演習として位置づけ、2年次の「課題研究指導」では修士論文（又は研究調査）の作成指導を行う。

博士後期課程においては、前期課程の教育体系を構成する経営、経済、地域の3専修分野の上に立ち、さらに発展した専門的課題について高度な教育研究を実施するため、高度な教育研究体系の確立している経営学分野と経済学分野を中心に授業科目の編成を行っている。

後期課程の開設科目は、経営学と経済学の研究成果による高度な概念枠組みに基づいた分析力と論理構成力の修得及び実証能力の育成を行う講義科目である特別研究、経営学的アプローチと経済学的アプローチの複合的接近による知的連携効果を活かす複合的な演習である総合演習並びに教育の最終目標となる博士論文作成のための演習から構成されている。特別研究として配置するのは、経営学及び経済学に関する理論的並びに応用的な高度に専門的な科目である。

②順次性のある授業科目の体系的配置

前期課程、後期課程のいずれの課程でもすべての科目に配当年次を付し、標準的な科目間の順次性を定めている。

博士前期課程では、まず初めに専門能力の育成を主眼とする科目配置をとっている。授業科目としては入学時からすべての専修分野に共通の基礎科目（経営学・経済学の基本授業科目）を置き、次に各専修分野の基幹科目（それぞれの専修分野の基本となる選択必修科目）を配置し、最後の段階として各専修分野に展開科目（それぞれの専修分野の履修モデルに対応する応用的・発展的な選択科目）を配置している。問題発見・実践能力の育成を目的とする演習科目についても段階的設定を行っている。1年次春学期には基礎演習、1年次秋学期に特定演習、さらに2年次には課題研究指導という3種類の演習タイプの授業が設定されている。

博士後期課程においては、課程制大学院博士課程の考えに則り、経営学、経済学の高度な能力の修得を意図する講義科目の「特別研究」の配当年次は1年次からとし、博士論文作成研究指導の「演習」と並行して学修できる体制としている。連携的演習である「総合演習」（選択必修）の配当年次は1年次とし、早い段階で経営学・経済学や、理論・実証・実践など複合的接近に接することから生じる知的刺激を意図している。

③コースワークとリサーチワークのバランス

博士前期課程においては、専門分野に対応して47科目の講義科目と4科目の演習科目を開設している。課程修了のためには32単位以上の単位修得を要件とするが、そのうちリサ

ークワークに相当する演習科目については基礎演習、課題研究指導、特定演習の合計8単位（修了要件単位数の約1/4）が演習科目である。前期課程においては、専門的知識を応用できる能力を身につけることと同時に自ら課題を設定し考えることが不可欠であり、とりわけ演習科目においては集中した学習が求められることから、コースワークとリサーチワークの求める配分バランスは適切である。

博士後期課程においては、講義科目である特別研究を16科目、演習科目としては8科目（総合演習6科目、演習2科目）を開設している。修了要件となる単位の修得は、特別研究科目は2単位以上、演習については総合演習2単位以上及び論文作成研究指導8単位である。博士後期課程においては、リサーチワークの集大成として博士論文作成がもっとも重視すべき学習であることはいままでのまではないが、本学の課程でコースワークである講義科目の修得をも求めていることは、両者のバランスを考慮したものである。

（２）教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか

①専門分野の高度化に対応した教育内容の提供

博士前期課程においては、経営、経済、地域の3つの専門的分野に対応して「専修分野」を設け、専修分野ごと教育内容を体系化し、基幹的内容からより発展した専門分野の高度なテーマの研究に進むように科目編成を設定している。展開科目においては経営、経済及び地域についての特化した専門分野ごとに多くの科目が設定されている。

博士後期課程においては、特別研究科目を設定し、博士論文作成にかかわる経営学及び経済学についての高度に専門的なテーマについて学修できる体制としている。

「教育方法」

（１）教育方法及び学習指導は適切か

①教育目標の達成に向けた授業形態（講義・演習・実験等）の採用

博士前期課程においては、経営学、経済学及び地域関連分野についての高度な専門的知識を体系的に学修した上で問題発見・問題解決ができるように演習と講義を組み合わせている。大学院教育の導入科目として基礎演習、専門的分野に関する体系的学習のため講義科目、自己の問題・関心を深めて修士論文作成に至る指導を行う特定演習及び課題研究指導という論文指導の演習を用意している。

博士後期課程においても、高度に専門化した内容について学ぶため特別研究科目では講義を中心とした授業を行い、演習においては質疑討論を基に博士論文作成指導を行っている。

②社会人に配慮した教育方法（本学独自の評価の視点）

青森市郊外という本学の立地条件を考慮し、また社会人学生の時間的制約を考慮し、博士前期課程及び博士後期課程のいずれにおいても14条特例による昼夜開講制を採用し（1997(平成9)年度修士課程設置時から）、さらに本校及び市内中心部のサテライトキャンパスにおいても一部授業を実施（2005(平成17)年度から）している。また、2008(平成20)

年度に文部科学省の「大学院教育改革支援プログラム」に採択された「社会人に配慮した現場型教育」の一環として多様なメディアを利用した教育手法の充実に努め、2009(平成21)年度からインターネットを利用したWeb会議システムの利用を開始した。

③履修科目登録の上限設定、学習指導の充実

大学院においては、履修科目登録数に制度的な上限は設定していないが、履修登録に際しては学生担当補佐を中心に履修登録上のアドバイスを与えることとしており、過度に多数の科目履修を計画している学生には個別に指導している。また演習科目についての履修登録は、担当教員と事前に相談の上履修することとしており、演習担当教員からも学生の専門分野を考慮した指導がなされている。論文指導においては、指導委員会において複数教員の指導を受けるため、多面的なアドバイスを得ることができることとなっている。

④学生の主体的参加を促す授業方法

演習科目においては、学生の報告を中心とする授業運営がなされており、学生の主体的参加が不可欠である。また一部の授業では、現場型授業として調査等が組み込まれており、学生が積極的に授業運営にかかわっている。

⑤研究指導計画に基づく研究指導・学位論文作成指導

研究指導・学位論文作成指導は、博士前期課程、後期課程とも各学生に指導委員会(いずれも主査1名、副査2名)を設け、学年の進行を踏まえた計画的な指導を行っている。

博士前期課程においては、1年次秋学期に特定演習(修士論文指導を希望する教員担当)を受講後、2年次春学期初めに指導委員会が成立し、修士論文作成までの指導を計画的に行う。学生は2年次秋学期に指導委員会に対して中間報告を行い、指導を受けた後、さらに全教員出席の中間発表会において報告し、最終的な修士論文提出となる。

博士後期課程においては、1年次から指導教員を主査とする指導委員会が成立し、論文完成に至るまで指導する。標準修業年限の中間時点の2年次に、論文執筆資格審査を設定し段階的な論文作成の進行管理を行っている。博士論文執筆認定審査の審査基準は、それまでの単位修得科目の成績、博士論文の骨子となる研究計画、論文の準備状況・実現可能性の妥当性などである。論文執筆認定審査に合格の後、3年次秋に予備論文を提出し予備審査を行う。予備審査においては全教員からコメントを受ける報告会を開催し、それを考慮して改善した修正予備論文を予備審査の対象とする。予備審査に合格した者は、学位請求論文を提出できることとしている。

(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか

①シラバスの作成と内容の充実

博士前期課程及び後期課程においては、講義科目、演習科目を問わずすべての授業科目についてシラバスを作成し、毎年度開始時に学生に配布するほか、ホームページに掲載している。シラバスには、授業科目名、担当教員名、科目概要、履修上の留意事項、教科書、参考書、評価方法及び判定基準、授業目標及び進め方が記載される。また、授業進行計画も記載されており、そこには授業内容が原則として各回あるいは3回程度ごとに記され、

それぞれの回の授業の内容、狙い、該当する教科書の箇所などが詳細に説明されているため、学生の履修選択時の重要な情報源となっている。

②授業内容・方法とシラバスの整合性

シラバスは授業内容・方法を予告し、学生の事前選択を左右する情報を示すことから、原則として授業はシラバスと整合的に実施されるが、受講学生が少数で学生の予備知識や問題関心に応じて、学生と教員が協議のうえ内容を変更して授業を実施することもある。

（３）成績評価と単位認定は適切に行われているか。

①厳格な成績評価（評価方法・評価基準の明示）

成績評価基準はシラバスに明示されている。標準的な成績評価方法としては、授業参加度、レポート、小テストあるいは期末試験を適宜組み合わせて実施することが多く、各回の授業ごとにその内容が明記してある。

②単位制度の趣旨に基づく単位認定の適切性

授業は学事暦のスケジュールにより定められた回数実施され、休講は補講により補うこととしている。また、教員は受講生と協議の上で遠隔授業を実施できるが、その場合、実施できる回数は全授業回数の半分以上とし、対面授業とブレンドすることの教育効果向上を図っている。

③既修得単位認定の適切性

学生が入学する前に他大学院で修得した単位は、学則第20条により定められた単位数（前期課程10単位、後期課程4単位）まで、教授会において個別に審議して単位認定している。その際他大学院での既修得科目については、可能な限り当該科目のシラバスを求め、本学の対応する科目に充当することとしている。

（４）教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

①授業の内容及び方法の改善を図るための組織的研修・研究の実施

大学院では毎年1回定期的にFDを実施し、教育課程の検討、教育内容、教育方法の改善のための検討を行っている。FDの内容としては、教員の報告、質疑のほか、他大学院の講師等による先進的取組を研究している。

「成果」

（１）教育目標に沿った成果が上がっているか

①学生の学習成果を測定するための評価指標の開発とその適用

学生の学習成果を測定するための評価指標の開発は行っていないが、学生が提出する論文の指導プロセスを明確かつ具体化することにより、論文への評価に信頼性を付与する指導体制を構築している。このことは、博士前期課程における修士論文／研究調査、博士後

期課程における博士論文のいずれにおいても該当する。

②学生の自己評価、卒業後の評価（就職先の評価、卒業生評価）

学生の自己評価としては、授業評価を毎学期実施している。実施結果は研究科長の下に集約され、必要に応じて授業担当教員と協議することとしている。卒業後の評価は、組織的には実施していない。

（２）学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか

①学位授与基準、学位授与手続きの適切性

学位の授与は規程に従い、まず修了要件のうち単位取得、修業年限など定型的確認を経た後、教授会において論文の最終審査を行ない、修了を認定するという適切な手続きに従い実施されている。

博士前期課程では、教授会の論文審査の手続きは、修士論文（研究調査）が教授会で回覧され審査委員会の審査報告結果を報告し、最終的な審査を行う。博士後期課程の博士号請求論文の審査では、各教員は提出された博士号請求論文を審査教授会の１週間前に閲覧でき、審査委員会の最終審査報告への適切な判断ができるようにしている。

②学位審査及び修了認定の客観性・厳格性を確保する方策

論文審査委員会の主査は指導教員が務め、副査２名との合議制により審査報告を作成することとしているが、博士論文の学問的水準を客観的に確保するため、学位請求者は、最終審査までに学会での報告１回及びレフェリー付専門誌掲載論文１編を必要とすることとしている。また、審査委員会には、外部委員として他大学（あるいは研究機関）の委員を含むこととし、審査の厳格性を確保する方策としている。

２ 点検・評価

①効果が上がっている事項

（教育課程等）

- 従来の教育研究内容を見直した結果、大幅な改革を行うこととし、2007(平成19)年度に修士課程から区分制博士課程へ課程変更を行った。このことにより前期課程の教育内容を大幅に拡充し、さらに後期課程を新設することにより、地域の高度な教育研究ニーズに応えることができるようになった。後期課程への進学者も多く、地域の期待に応える教育・研究指導内容が整備されている。
- 本大学院では高度専門職業人を育成する人材の一つの柱としているが、そのため会計科目、地域関連科目など応用的・実践的な科目を多数配置し、さらにそれらを担当する実務経験のある教員を増加した。
- 社会人学生の受け入れに配慮した教育指導として、夜間・土曜日の開講、サテライト教室での授業を実施している。
- 2008(平成20)年度に「大学院教育改革支援プログラム」(大学院GP)として「社会人に

配慮した経営経済系の現場型教育」が採択され、その一環として遠隔授業を実施した。以上の諸取組みの結果、前期課程、後期課程とも社会人学生の入学が増加し、約60%の割合となっている。

(教育方法等)

- 入学時と学期の開始時における履修登録時に、アドバイザーが履修指導を行うこととしている。
- 論文作成の責任ある指導を行う方策の一つとして、学生は「指導状況報告書」を毎学期提出することとしている。
- FDを毎年実施し、教育方法の改善の議論を行っている。
- 学生に対して、授業及び研究指導の方法や内容並びに1年間の授業及び研究指導の計画を明示する詳細な内容のシラバスを作成し、配布している。
- 客観性及び厳格性を確保するため、学生に対して成績評価基準をシラバスにおいてあらかじめ明示している。

(学位授与方針)

- 学位関連規定において、学位取得に必要な条件を明示している。客観性を確保するため、博士号については、外部基準として学会報告、専門学術誌での論文刊行の条件を明示し、学生便覧に掲載している。

②改善すべき事項

- 学生による授業評価を毎学期実施しているが、その結果を授業改善に結びつけるフィードバックの仕組みを一層改善することが必要である。
- 学生卒業後の評価を組織的に実施していない。

3 将来に向けた発展方策

- 教育成果の検証が不十分である。今後は、修了後の受け入れ先、修了生の自己評価の調査を行い、大学院に求められる教育内容の充実に役立てる必要がある。また、社会人に配慮した教育内容、教育方法などを整備・充実させる方策についても、今後継続的に検討する必要がある。

4 根拠資料

- 青森公立大学大学案内（2010(平成22)及び2011(平成23)年度版）【資料番号:5】
- 2010(平成22)年度 学生便覧（大学院）【資料番号:7】
- 2010(平成22)年度 シラバス（大学院）【資料番号:9】
- 2010(平成22)年度 時間割表（大学院）【資料番号:11】
- 青森公立大学大学院学則【資料番号:17】
- 青森公立大学大学院履修規程【資料番号:18】
- 大学院における学位授与状況【資料番号:43-9】

基準5 学生の受け入れ

1 現状の説明

(1) 学生の受け入れ方針を明示しているか

①求める学生像の明示

本学は、無限の可能性とみずみずしい感受性を持つ若者たちに開かれた学問探究の場であり、受験勉強に疲れ果てた者の休息の場ではない。知的探求心に燃える若者が、専門的理論と技能、市民的教養を、豊かな学問的雰囲気の中で蓄積し錬磨し、自ら考える楽しみを発見するキャンパスである。

このような「求める学生像」については、毎年発行する入学者選抜要項に明記するとともに、入試説明会などにおいて公表し、説明している。

②当該課程に入学するに当たり、修得しておくべき知識等の内容・水準の明示

本学の学生受け入れ方針は、毎年発行する入学者選抜要項に明記し、高校などに配布するとともに、入試説明会やオープンキャンパスでの配布、ホームページでの公開も行なっている。

【経営経済学部】

本学の学部学生受け入れの基本方針は、①本学の教育基本方針や教育目的、教育目標、育成すべき人材像に見合った学生であること、②本学設立の趣旨からして、入学定員の50%程度を地元青森県の高校出身者が占めるように配慮すること、である。

本学は、単に学生募集定員が充足されれば誰でも受け入れるという方針はとらない。本学の求める学士課程教育に必要な基礎学力を有する学生であるとともに、本学設立の趣旨である地域振興に有為な人材を育成するという本学に課せられた使命を達成するために必要な、地域の学生の受け入れを優先的に考えている。

このような学部の学生受け入れの基本方針を一層明確にするアドミッション・ポリシーは、2009(平成21)年12月16日開催の2009(平成21)年度第4回教育研究審議会において審議、決定され、翌17日開催の学部教授会で承認された。

このような受け入れ方針は、入学者選抜要項に明記し、青森県内のすべての高校に対して5月に開催する高校説明会で配布し説明するとともに、6～7月に開催するオープンキャンパスや入試説明会でも配布している。さらに、ホームページからもダウンロード可能であり、請求があれば入学願書とともに配布している。

【経営経済学研究科】

研究科の学生受け入れの基本方針は、高度知識基盤社会において経営経済分野の高度な専門知識を身につけた専門職業人を養成し、地域振興に貢献できる人材の育成すること、である。

本学の大学院構想は、当初、経営経済分野における学部・大学院一貫教育であったが、2007(平成19)年度の研究科改組によって博士前期課程に3つの専修分野（経営専修、経済専修、地域専修）を設け、後期課程をも擁する5年制の大学院とし、経営学と経済学の複

眼的な眼差しを持った高度専門職業人の養成に邁進することになった。本学の大学院は地域の大学院として、地域の有職社会人を積極的に受け入れるようにしている。

研究科の学生受け入れの基本方針を一層明確にするアドミッション・ポリシーは、2010(平成22)年7月21日開催の2010(平成22)年度第2回教育研究審議会において審議、決定され、同月28日に開催された研究科教授会で承認された。

入学するに当たり、修得しておくべき知識等の内容・水準の明示に関して、前期課程については高度専門職業人養成の視点から、受け入れる学生は出身学部を問わず経営経済系の学部卒業に限らないこととし、「入試パンフレット」「学生募集要項」に明記している。広い学問的背景の入学者を想定することから、選抜前に実施する説明会（3回開催）において志願者に対して必要な専門的知識を説明するとともに、合格者には入学前指導の機会（アドバイザー担当教員と相談）を与え、修得しておくべき専門的知識を説明している。後期課程については、専門科目試験、英語試験によって入学に当たり必要な知識等の内容・水準を定め、その詳細は入試の事前説明会において説明している。

③障がいのある学生の受け入れ方針

障がいのある学生の受け入れ方針は特に定めないが、入学希望時での相談のほか、入学後は、障がいの状況により必要な対応をとっている。

（２）学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集及び入学者選抜を行っているか

本学では、学部でも研究科でも、入学後の学習に必要な基礎学力の不足する学生は受け入れない。定員充足のために、なりふり構わず学生を受け入れることはない。また、県内の学生を一定数、優先的に受け入れるとしても、県外学生を不公平に扱うことはない。

本学では、学生受け入れに関する基本方針の策定は、学長が主宰し、学部長（＝学部入試委員長）、研究科長（＝研究科入試委員長）、学部入試副委員長、事務局長をメンバーとする入試戦略会議で行い、その原案を教育研究審議会で審議し決定し、教授会に諮り了承を得て、入試委員会が実行する。

①学生募集方法、入学者選抜方法の適切性

入学者選抜は入試委員会が選抜実務を担当し、試験や面接の成績、課題小論文の採点表、高校や大学などでの学業成績、学校長の推薦状、その他の判定資料に基づいて入試委員会が合否判定の原案を作成して教授会に諮り、審議し合格者を決定する。合否判定の結果は、大学構内の掲示板とホームページで合格者の受験番号のみを発表する。

【経営経済学部】

本学の学部の学生受け入れは、一般選抜とＡＯ（アドミッション・オフィス）選抜、推薦入試の３方式で行っている。ＡＯ選抜と推薦入試では、個別学力検査は行わないが、本学の学生受け入れの基本方針に基づき、出願資格要件に一定の学力レベルを設けるとともに、大学入試センター試験の受験とその成績表の提出を義務づけている。本学では、入学後の学習に必要な基礎学力に欠ける学生は受け入れない。

一般選抜前期

一般選抜の前期日程の募集人員は130名（経営学科60名、経済学科60名、地域みらい学科10名）、後期日程の募集人員は10名（経営学科5名、経済学科5名、地域みらい学科0名）である。選抜方法は学力検査中心で、大学入試センター試験は4科目（国語、数学、外国語、選択科目）を課し、配点は各100点で400点満点とする。個別学力検査は国語を必修とし、数学又は英語を選択とし、各100点で200点満点とする。選択科目間の得点調整は行わない代わりに、各選択科目での合格者枠を設けている。合計600点満点で、合格者の入学手続率を70%程度と想定して合格者を決定する。大学入試センター試験並びに個別学力検査の試験結果は個人情報を除いてすべて、翌年5月に外部に公表している。

一般選抜後期

一般選抜後期日程の募集人員は10名（経営学科5名、経済学科5名、地域みらい学科は募集せず）である。後期日程では個別学力検査を課さず、大学入試センター試験の2科目（数学及び英語）各100点の200点満点で成績順に合否を判定している。

A O選抜

県内外の高校生を対象とするA O選抜Ⅰ期の募集人員は30名（経営学科9名、経済学科9名、地域みらい学科12名）である。毎年、6～7月にかけて県内外で進学説明会を開催し、本学への進学、とりわけA O選抜や学校推薦を考えている高校生に本学の教育方針を分かりやすく説明し、志願者数を予め把握するためエントリーシートを提出してもらっている。出願は8月上旬に受け付け、課題を与え、8月下旬に出願書類を審査し、課題小論文の評価を行った上、一人30分程度の個別面接を行っている。それらの総合得点によって、合否判定を行う。なお、合否判定には影響しないが、全学生共通の基礎学力を把握するため、合格者には大学入試センターの受験（一般選抜と同じ4科目）と成績表の提出を義務づけている。A O選抜Ⅰ期の選抜は一定の基礎学力の保持を前提に、大別して3種類の出願資格を設け、課外活動などでのリーダーシップ能力、特別な技術（資格）取得、特に優れた学業成績といった学生の個性を評価して合否判定している。

A O選抜Ⅱ期の募集人員は若干名であるが、海外帰国子女受け入れのため、あるいは長寿社会や高度知識基盤社会における社会人の学び直しの機会提供のため、さらには国際化時代における外国人留学生受け入れのために門戸を開いている。毎年、数名の入学者があるが、彼らには大学入試センター試験の受験を義務付けていない。

推薦入学

本学の推薦入試制度は開学以来のものであり、開学の趣旨からして、2010(平成22)年度入学者選抜までは県内の高校に限定し、高校との信頼関係をベースに、高校長の責任ある推薦を全面的に信頼して学力検査や面接を一切行わず、原則的には1校1名、学生を受け入れてきた。また、高校側の強い要請に応えるべく学校推薦Ⅱ期（募集人員10名）を設け、12月に合否判定を行ってきた。

しかし、県内高校でも大学進学率が向上し、進路指導も充実するようになり、県内の経済状況の上昇とともに、多くの県内高校生が県外の大学を目指すようになったため、かつての高校との信頼関係は次第に揺るぎ始めた。このような進学環境の変化に対応すべく、2010(平成22)年度で希望者の少ない学校推薦Ⅱ期を廃止し、2011(平成23)年度から推薦入試制度を県内枠（募集人員115名）と県外枠（募集人員15名）の2本立てにした。推薦入

試（県外枠）は北東北5県（北海道道南地区、岩手県、秋田県、山形県、宮城県）での公募制指定校推薦制度である。

推薦入試制度（県内枠・県外枠）では個別学力検査は課さないが、出願資格要件に高校での学習成績の基準を設けており、入学後の学習に必要な基礎学力の有無をチェックしている。

また、高校間に学力格差があることは事実であり、推薦入試においても、この厳然たる事実を無視することはできない。従来、県内高校から推薦されてきた入学希望者数は募集人員数をかなり上回っており、これを募集人員数に絞り込むに当たっては、各高校のこれまでの推薦入学者の実績や、入学後の成績を勘案して調整してきた。そこで2009(平成21)年度実施の推薦入試から、より公正な選抜方法を採用することにした。それは、過去4年間に、各高校から個別学力検査を受けずに、推薦とAO選抜で入学した学生の入学時の評定平均値の平均と入学後のGPAの平均値の相関を調べ、高校ごとに必要とされる学力レベルを合否判定の基準として採用した。このような選抜方法の変更については、2009(平成21)年5月に開催した県内高校への入試説明会で公表している。

推薦入学による受け入れについては、毎年9月に県内各地で進学相談会を行い、推薦入試希望者について高校側と協議し、出願資格要件の確認などを行い、11月に願書を受け付け、合否判定をしている。

【経営経済学研究科】

本学の研究科は、2006(平成18)年度までは修士課程（募集人員20名）だけであったが、2007(平成19)年度に前期課程2年、後期課程3年、通算5年の区分制博士課程に改組した。併せて前期課程（修士課程）の募集人員を8名に縮小した。選抜は、毎年11月と翌年2月に実施している。学生募集方法、入学者選抜方法の方針は入試戦略会議（学部・大学院合同）において審議され、教授会の承認を経て決定され、それに基づいて毎年の入試業務は大学院入試委員会が実施する。

前期課程（募集人員8名）の学生受け入れは、一般選抜と社会人選考選抜、学内推薦選抜の3方式で行っている。いずれの選抜方法も、研究計画書を含む書類審査と口述試験の総合評価により合否を決定している。社会人選考選抜の対象は、2年以上の社会人経験があり、県内の勤務先からの派遣される者である。

後期課程（募集人員2名）の学生受け入れは、一般選抜と社会人特別選抜の2方式で行っている。社会人特別選抜の対象は、在職のまま企業から派遣される者、あるいは3年以上の勤務経験を有する者である。いずれの選抜方法でも、研究計画書と修士論文を含む書類審査、英語と専門科目の筆記試験、口述試験の総合評価により合否を判定している。

本研究科は、広く社会人の受け入れを考慮していることから、志願者として大学卒業資格を有していない者が想定される。そのため、個別の資格審査による出願資格審査を行っているが、その審査基準について詳細な要綱を2009(平成21)年度に定め、適切に実施している。

②入学者選抜において透明性を確保するための措置の適切性

入学者選抜は教授会の決定事項である。学部入学者の受け入れは、試験や面接等の資料を入試委員会で検討して合否判定原案を作成し、学部教授会で審議、決定し、合格者の受

験番号を学内掲示板とホームページで公表している。

また研究科については、研究科教授会において志願者の入試成績、入試委員会による合格者案など関連する資料を基に審議したうえで合否判定を行っており、透明性は確保されている。また直接の入試担当者の秘匿など選考実施体制の公正性は確保されている。

(3) 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか

【経営経済学部】

学部の1年次募集人員は3学科合計で300名であり、収容定員は1,200名である。しかし、本学独自の成績不振者に対する退学勧告制度や入学後の進路変更などの退学による在籍者数の減少に備えて、毎年、新入生は募集定員の10%増の330人程度を受け入れている。本学設置の趣旨からして、県内高校からの入学者数を受け入れ定員の50%程度にしたいが、そのために合否判定を意図的に操作することはない。過去5年分の年度別の入学者選抜状況については、別添「学部・学科、大学院研究科の志願者・合格者・入学者数の推移」を参照。在学者数については退学者による若干の低減があるものの、定員の300名を確保できている（在籍状況を示す下表を参照）。

青森公立大学 学部（経営経済学部）在籍者数

2010年5月1日現在

入学年度	入学者数	学科	在籍者数		男		女	
				内休学者		内休学者		内休学者
2004	325	経営経済	3	(0)	3	(0)	0	(0)
2005	320	経営経済	6	(1)	6	(1)	0	(0)
2006	320	経営	13	(4)	11	(2)	2	(2)
		経済	11	(1)	8	(1)	3	(0)
		地域みらい	2	(1)	1	(0)	1	(1)
		計	26	(6)	20	(3)	6	(3)
2007	328	経営	128	(0)	58	(0)	70	(0)
		経済	140	(2)	91	(2)	49	(0)
		地域みらい	41	(0)	15	(0)	26	(0)
		計	309	(2)	164	(2)	145	(0)
2008	337	経営	140	(1)	72	(1)	68	(0)
		経済	138	(0)	85	(0)	53	(0)
		地域みらい	47	(1)	18	(0)	29	(1)
		計	325	(2)	175	(1)	150	(1)
2009	339	経営	148	(1)	85	(1)	63	(0)
		経済	136	(0)	93	(0)	43	(0)
		地域みらい	48	(1)	12	(0)	36	(1)
		計	332	(2)	190	(1)	142	(1)
2010	330	経営	147	(0)	74	(0)	73	(0)
		経済	135	(1)	68	(1)	67	(0)
		地域みらい	48	(0)	24	(0)	24	(0)
		計	330	(1)	166	(1)	164	(0)
合 計			1,331	(14)	724	(9)	607	(5)

【経営経済学研究科】

前期課程は2007(平成19)年度の課程変更と同時に定員を削減し、現在の収容定員は16名(入学定員8名)である。2007(平成19)年～2010(平成22)年の平均入学者数は6.5人であり、定員の約80%強である。その中で社会人入学者の比率が35%を占め、おおむね適切な数値と考えている。

研究科では、大学院卒業後の就職難を心配して、本学学生の大学院進学希望者が減少してきており、そのため研究科の前期課程の定員充足が困難になってきている。他方、予想に反して後期課程の進学希望者は多く、後期課程開設以来常に募集人員を充たしている。高度専門知識職業人の養成に対する要望が、本州最北端の地にも潜在していたということである。

研究科入学者の受け入れは、研究科入試委員会で学力検査等の結果を検討して合否判定原案を作成し、研究科教授会で審議、決定し、合格者の受験番号を学内掲示板とホームページで公表している。

収容定員に対する在籍学生比率の適切性を見ると、後期課程は収容定員6名(入学定員2名)で、2007(平成19)年～2010(平成22)年の平均入学者数は3名(うち社会人が83%)であり、適切な値である。

前期課程の定員未充足に対しては、学内のPRとしてゼミ教員への協力依頼のほか、推薦選抜の学内説明会(年2回実施)を開催し、学外向けには説明会(年2回、平成22年度から社会人向け3回追加)を開催するとともに、教職員が県内の有力企業、自治体、大学を訪問し、大学院の教育内容を説明し志願への協力を依頼している。また毎年、入試用のパンフレットを更新し、青森県内及び青森市内の各所に配布している。

2010(平成22)年度の入学者選抜状況については、添付資料「学部・学科、大学院研究科の志願者・合格者・入学者数の推移」を参照。大学院生の在籍状況は下表に示す。

青森公立大学 研究科(博士前期課程)在籍者数

2010年5月1日現在

入学年度	入学者数	課程	在籍者数		男		女	
				内休学者		内休学者		内休学者
2006	7	修士	1	(0)	0	(0)	1	(0)
2007	8	博士前期	0	(0)	0	(0)	0	(0)
2008	7	博士前期	3	(2)	2	(1)	1	(1)
2009	5	博士前期	4	(2)	2	(0)	2	(1)
2010	6	博士前期	6	(0)	5	(1)	1	(0)
合計	-		14	(4)	9	(2)	5	(2)

青森公立大学 研究科(博士後期課程)在籍者数

2010年5月1日現在

入学年度	入学者数	課程	在籍者数		男		女	
				内休学者		内休学者		内休学者
2007	4	博士後期	3	(1)	3	(1)	0	(0)
2008	2	博士後期	1	(0)	1	(0)	0	(0)
2009	4	博士後期	4	(0)	3	(0)	1	(0)
2010	2	博士後期	2	(0)	1	(0)	1	(0)
合計	-		10	(1)	8	(1)	2	(0)

（４）学生募集及び入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか

本学の学部並びに研究科の学生募集と入学選抜は、公表されているアドミッション・ポリシーに基づき、公立大学法人青森公立大学の教育研究に関する最高の意思決定機関である教育研究審議会での議を経て、教授会の審議、決定に基づき、入試委員会によって実施されている。入試に関する個人情報を除けば、ほとんどすべての情報が開示されている。これら入試関連情報は小冊子にまとめられ、毎年５月に開催される高校説明会や県内外の高校訪問の際に配布されている。

学部の個別学力検査の試験問題については、試験実施直後に、県内の高校数校の教科担当教諭に、試験問題の内容、出題範囲、レベルについての評価・意見を出してもらい、今後の入学者選抜に役立てるとともに、その内容を高校関係者との懇談会や高校への個別訪問時などに公表している。また、研究科の入試問題については、過去問の請求者に交付している。

学生募集、入学者選抜に関する検証は、入試戦略会議を中心に毎年、定期的に検証を行っている。

２ 点検評価

① 効果が上がっている事項

- 本学のアドミッション・ポリシー、学生募集及び入学者選抜は公正かつ適切に行われており、入試関連情報は、個人情報保護の観点からの非公表を除けば、常に全面的に開示されている。入試関連事項の公正さと適切性については、教育研究審議会や教授会、法人理事会などの学内の諸機関が厳しくチェックしている。また、入試関連情報の開示によって、県内外の高校や受験生、予備校、高校生の保護者など、学外関係者によるチェックも常に受けている。
- 高等教育の質の維持・向上のためには、学生・院生の受け入れにおいて、何らかの方法で入学後の学習に耐えられる基礎学力の有無を検査する必要がある。
- 本学の学部学生受け入れの３つの方式のいずれにおいても、個別学力検査を課さない推薦入学やＡＯ選抜でも、出願要件や選抜基準に学力基準を設け、入学後の学習に必要な基礎学力の有無を検査している。
- また、基礎学力を補強するために、入学時に英語と数学の実力試験を行い、成績不振の学部入学生には、１年次春学期に英語と数学のリメディアル授業を受けさせている。
- 学部の入学定員設定は適切である。学部入学者の募集定員１０％上乗せは大学経営の視点での水増し入学ではなく、４年後の卒業時点で募集定員になるようにするという考え方で、開学以来継続している。また、学校推薦（県内枠）等によって、県内高校からの進学者を多く受け入れ、全体として入学者の５０％程度としているのは、地域社会への貢献という本学設置の趣旨からくるものである。
- 研究科の学生受け入れでは、社会人入学者の増大によって、研究に必要な基礎学力の有無の検査が重要になってきている。そのため、社会人向けの説明会の実施、研究計画書

に基づく面接を重視するなど、社会人に配慮した選抜方法を採用している。前期課程修了に必要な修士論文あるいは研究調査レポートの作成に必要な基礎学力と研究能力の有無、後期課程での博士論文作成に必要な研究能力の有無は、書類審査と口述試験において、入念に検査している。

- また、研究科については、2007(平成19)年の修士課程から区分制博士課程への課程変更に合わせて、前期課程（修士課程）の入学定員を20名から8名に縮小した。これは教育研究内容の拡充による志願者増加を見込みながらも、志願者の質の向上を意図した変更であり、不断の見直しの成果と考える。また、夜間の講義開講（必修科目を含む）、サテライト教室での開講などの工夫の結果、社会人入学者が大きく増加したことは、高度専門職業人育成という研究科の教育目標の達成を示す成果であると考ええる。

②改善すべき事項

- 障がいのある学生の受け入れ方針を明確に定めていないので、これを検討する必要がある。
- 研究科の前期課程において、程度は大きくないものの入学定員を充足しない年度がある。さらに充足のため、教育内容や教育体制の周知などの努力が必要である。また、入試戦略会議で早急に対策を検討する必要がある。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

- 本学の学部並びに研究科の学生受け入れ方針は、入試関係の冊子や各地での大学説明会などで常に公表され、周知を図ってきている。今後もそのような方法を継続する。教育情報の全面開示の一環としての入試情報の開示は、今後も本学のホームページなどを通じて行う。
- 本学の教育水準を向上させるためには、学部でも研究科でも、学生の受け入れに際して何らかの形で学力検査を課す必要がある。推薦入学の可否判定基準には県内郡部の高校の一部に異論があるようであるが、現在の学力基準を導入した公正な判定方法を改める考えはない。
- 学部並びに研究科の学生受け入れの基本方針は、学長主宰の入試戦略会議で本学の将来展望の視点から検討され、そこでの決定事項は教育研究審議会で審議され、教授会の議を経て、入試委員会で実行される。このようなPDCAサイクルは適切に行われており、今後ともこのような方式で運営していく。
- 他地域よりも急速な18歳人口の減少や、東北新幹線の青森延伸によるストロー効果、経済の慢性的な停滞など、本学の入試環境が厳しさを増す中で、社会公共財の一種である地方の高等教育の一翼を担う本学は、その社会的使命に応えるべく、今後とも、公正で適切な入学試験を実施し、学びの意欲と能力のある入学志願者のみを受け入れていく。

②改善すべき事項

- 本学の学部における学士課程教育の基本方針並びに研究科における高度専門職業人育成という教育の基本構想は揺るぎないものであり、それに見合った学生受け入れの基本方針は容易には変更しない。ただし、その周知に関しては、一層の努力を要する。2011(平成23)年度からの教育情報の開示促進の一貫として、本学の学生受け入れ方針を定めた学部と研究科のアドミッション・ポリシーをホームページへ掲載している。
- 在籍者数は、毎月、第2水曜日に開催される定例部局長会議で実数が報告され、収容定員に対する在籍者数の割合は適切に管理されている。2011(平成23)年度からは、本学の教育情報の一部として、在学者数をホームページに掲載し、学外にも常時、公表する予定である。
- 経営経済学部では、2011(平成23)年度から授業時間数が増えることから、現在のAO選抜や学校推薦入試の実施時期を遅らせるなどの措置をとることを検討している。
- 経営経済学研究科では、前期課程の入学志願者増加を図る必要がある。このため、教育内容や教育体制を広く社会に周知する努力を続けるとともに、入学者の質を維持しながら志願者を拡大する対策について入試戦略会議等で検討する必要がある。

4 根拠資料

- 学部・学科、大学院研究科の志願者・合格者・入学者数の推移【資料番号:2(表3)】
- 2010(平成22)及び2011(平成23)年度 入学者選抜要項(学部)【資料番号:3】
- 2010(平成22)及び2011(平成23)年度 大学院入学者募集案内【資料番号:4】
- 09年度第4回学部教授会(2009(平成21)年12月17日開催)次第及び資料【資料番号:49】
- 09年度第2回研究科教授会(2010(平成22)年7月28日開催)次第及び資料【資料番号:50】
- 青森公立大学大学院の出願資格等に係る個別資格審査要綱【資料番号:51】

基準6 学生支援

1 現状の説明

(1) 学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう学生支援に関する方針を明確に定めているか

本学では、開学以来「教育に責任を持つ」を合い言葉として、学生生活全般に対する支援にあたってきた。2009(平成21)年度の法人化に際し作成された中期計画でも、「学生への支援に関する目標を達成するための措置」として、(1) 学生生活支援と(2) キャリア支援を取り上げ、学生支援に関する方針を明らかにしている。学生生活支援としては、授業料の減免、各種奨学金制度についての情報提供、学修アドバイザー制度による学生生活全般の支援の充実などが挙げられている。キャリア支援としては、就職及び進学支援に関するキャリア戦略の構築、関係機関や団体と連携した就職支援体制の充実、インターンシップによる就業体験などを定めている。

大学院における学生支援に関する方針は、中期計画(2009(平成21)～2014(平成26)年度)において「学生への支援に関する目標を達成するための措置」として明確に定めている。

(2) 学生への修学支援は適切に行われているか

本学では、以下の体制により、学生への修学支援を行なっている。

①学修アドバイザー制度

大学生活は高校までの学習・生活環境と大きく異なり、学生が「自己責任」という原則の下で行動することとなる。しかし、大学入学後の環境変化により精神面で不安を抱える学生や学業不振に陥る学生が少なくない。そこで、高校から大学への移行を円滑に行うために、本学では2003(平成15)年度から、「学修アドバイザー制度」を設けている。以来、クラス編成、ミーティングの回数など、改善を重ねてきた。現在の学修アドバイザー制度では、新入生は少人数のクラスに分かれる。そして教員がクラス担当(学修アドバイザー)となり、大学生活の基本や本学での履修のルールを教え、また学生の相談窓口となる。また後述するように、学修アドバイザーは学習相談係(学生担当補佐)や事務局、メンタルヘルス相談員と連携し、新入生を多様な側面から支援する。

学修アドバイザーと学習相談係による学修支援は1年生に対して行われる。2年次からは、主にゼミを中心とするカリキュラムの体系の中で、学生に対する学修支援がなされている。教科の科目については、オフィス・アワーを設定して、学生の質問や履修の相談を受け付けている。

②休学・退学者の状況把握と対処

休学や退学希望者に対しては、早い段階で学生担当の教員が相談に応じている。休学や退学がやむを得ない場合もあるが、相談したことをきっかけとして、考え方を改めて学業を続けることを選択する者もいる。

大学院生の休学・退学に際しては、必ず学期ごとに学生担当補佐又は研究科長が面談し、理由・今後の方針などを質し、将来の進路について相談し、面談内容は記録として保存し

継続的指導ができる態勢としている。留年者は演習指導教員が状況把握し、指導している。

③転学科希望学生への対応

転学科を認めているのは、1年次から2年次に進級する時点のみである。転学科を希望する学生は、1年次秋学期の期末試験終了日までに、学部長に許可願を提出する。その後、学生担当補佐及び転学科先の教員が当該学生と面談し、キャリア形成における明確な計画性が認められ、一定の成績要件を満たした場合に転学科が認められる。

転学科に関する規程が整備されて日が浅く（2009（平成21）年4月から）、現在のところ許可願の提出者は見られない。

④成績優秀者表彰制度

学生の就学意欲を高めるため、以下の基準に従い、各学期に優秀な成績をおさめた学生に対して表彰する制度を設けている。

- （1）学長特別賞 1年次及び2年次の各学期の標準単位数以上を修得し、かつ4学期連続してGPAが3.50以上の者
- （2）学長賞 1年次、2年次、3年次の各学期の標準単位数以上を修得し、かつGPAが4.00の者
- （3）成績優秀賞 1年次、2年次、3年次の各学期の標準単位数以上を修得し、かつGPAが3.50の者

⑤外国語学習支援施設（LRR : Language Resource Room）

LRRは、外国語の能力向上のために学生たちがお互いに支援しあうことを目的に設置されている。ここでは、留学経験のある学生を中心として、ボランティアで学習面や生活面の情報提供を行っている。また、外国語教員などによる外国語の学習や留学などに関するアドバイス、関連資料の提供も行っている。

⑥補習教育

学部学生について、基礎学力の補強としてリメディアル教育を行なっている。対象者は、入学時に行われる英語と数学のテストで点数の低い者のうちそれぞれ30人である。強制的ではないが、最後まで出席した学生からは、役に立ったという感想が述べられている。また、点数は低くないが自信のない学生の自主的な参加も見られる。

大学院においてリメディアル教育は行っていない。入学以前の学修歴が経営経済系の専門分野でない学生には、入学前に学ぶべき参考書などを指導するほか、アドバイザー（担当補佐）や演習指導教員が適宜、学部の授業科目の聴講を勧めることとしている。

⑦障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性

これまで入学希望者が少なかったこと（過去5年間に於いて2名）、入学後も自立的な修学が可能な学生だったことから、基本的には学生及び保護者と相談の上、個別に対応してきた。学内施設は、エレベータ及びスロープ、車椅子対応トイレの設置など、一部教室のドアを除いてバリアフリーとなっている。また、学外でのフィールドワークなどに際し

ては、保護者と連携しながらサポートを行なっている。

⑧奨学金・アルバイトなど経済的支援

学生の学資に係る経済的支援として、本学には、奨学金、授業料減免、アルバイトの斡旋がある。本学が把握している学部学生の奨学金の利用状況（2010(平成22)年3月末日現在）を受給ベースでみると、全て貸与方式の奨学金で、750名（入学定員の62.5%）が受給しており、1.6人に1人の割合となっている。このうち日本学生支援機構は737名（貸与者の98.2%）、第一種（無利子）は250名、第二種（有利子）は487名である。

一方、大学院生には、2009(平成21)年度まで本学独自の大学院生向け奨学金（無利子）が整備されており、2009(平成21)年度においては1名が受給している。また、日本学生支援機構は7名であることから、受給者は入学定員（博士前期及び後期課程）22名のうち36.3%、2.75人に1人となっている。2009(平成21)年度の奨学金受給状況は、添付資料「奨学金給付・貸与状況」参照。

アルバイトについては、本学の場合、授業開講期間中は基本的には必要最小限に留め、学業成績に悪影響を及ぼさないよう自重させているが、経済的理由により、アルバイトが必要な学生に対しては、できるだけ本学において臨時雇用ができるよう特別に配慮することとし、学外については、求人する企業の情報、アルバイト内容を精査した求人票を事務局が掲示することにより、情報提供している。

（3）学生の生活支援は適切に行われているか

①心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮

学生生活を送る上で生じる問題について、気軽に相談にのり、学生を支援するために、2003(平成15)年度に学生総合支援センターを設置した。これは、教務・学生・就職などに係る問題に、総合的かつ迅速に対処できるよう、種々の学生サービス業務を統合化したものである。2006(平成18)年度からは、事務局の合理性を高めるため、総務課と学務課を統合して事務局の1本化を図り、同センターを「学生・就職支援チーム」に名称変更し、チームリーダー1名、主事3名、臨時職員4名、就職専門指導員1名の合計9名を配置した。なお、独立法人化に伴い、さらに合理的な窓口対応を行うため、2010(平成22)年度からはチームリーダー1名、主事2名に加え、教務関係の窓口業務も兼ねる嘱託職員1名及び臨時職員5名の9名体制となった。

保健衛生においては、諸条件を整え、毎年1回健康診断を実施し、結果に応じて、精密検査・再検査・健康指導を行っている。また、心身保健相談として、嘱託医が原則1週間に1回来学し、医療相談を行っているほか、衛生的かつ静謐な保健室（87㎡、ベッド数3）を完備し、養護教諭による健康相談や負傷・疾病などの緊急手当を実施している。

2009(平成21)年度における保健室利用状況をみると、1年次生の利用が多く、特に1年女子の健康相談が多い。大学生となり、これまでの生活環境の変化等に係る悩みを抱えやすい状況が背景にあるものと考えられる。以前と比較して相談内容が平準化している点が最近の傾向である。また、保健室の利用者数は以前の評価時点からは減少しているが、近年は年間200～300名の利用状況となっている。

この他、非常勤職員によるメンタルヘルス相談及び非常勤の精神科医による精神保健カ

ウンセリングを実施している。メンタルヘルス相談については、近年増加傾向にあり、相談内容は対人面での相談が50%以上を占めている。一方、精神保健カウンセリングの件数は依然として少ない傾向ではあるものの、カウンセリングにより早期の治療が必要と判断されるケースが多く、治療に当たっては本人及び保護者に対し理解を求めることが必要となるため、その対応に苦慮している。2007(平成19)年度から2009(平成21)年度までの3か年のメンタルヘルス相談及び精神保健カウンセリングの状況は、添付資料「学生相談室利用状況」参照。

また、学生の事故発生に備え、学生教育研究災害傷害保険に加入させるとともに、迅速に対応できる緊急・連絡網を整備し、万全を期している。

②ハラスメント防止のための措置

学生が安心して大学生活をおくれるように、本学では、学長の下に「ハラスメント防止対策委員会」を設置し、毎年、「ハラスメント対策に関する手引き」及び小冊子を、学生及び施設管理等の委託業者からの派遣社員を含む学内関係者全てに配布し、ホームページでも公開している。この手引きには、ハラスメントの定義、具体的な行為、ハラスメントを受けた時、見かけた時の対処の仕方、相談する時の手順を具体的に記述している。

ハラスメントの被害届けがなされた場合には、男女の教員複数名、男女の職員複数名からなる相談員が被害者からの相談を受け、事情聴取の後、必要がある場合には対策チームを編成して事実関係の精査を行う。対策チームは必要に応じて当事者間の斡旋・調停を行いながら、防止対策委員会に報告する。当該の審議機関はその報告を受けて審議し、場合によっては何らかの処分を決定する。

③課外活動への支援

課外活動は、学生が自主的に自らの責任において行うスポーツ・芸術・文化的な諸活動である。学生は、課外活動を通して友人関係の出会いや関わりを大切にしながら協調性を養い、自己の能力を錬成することによって、変化・激動する現代社会において、主体的に対応できる力を養うことができることから、課外活動は大学生活の充実に大きな役割を果たすものと位置付けられる。したがって、本学では学生が進んでサークル活動に参加する環境を整えることに努めている。本学で、課外活動を行っている公認のサークル団体は、2010(平成22)年5月現在、体育会系20団体、文科系が26団体の計46団体があるほか、学生の自主的活動をサポートするための学友会(平成6年9月結成)がある。

公認のサークル団体は、「学友会サークル代表委員会規程」により運営されており、活動実績・継続性により後援会から活動費等の補助を受けている。この窓口は、事務局学生・就職支援チームである。

(4) 学生の進路支援は適切に行われているか

①就職・進学状況

卒業後の進路希望の内訳は、2003(平成15)年度から2009(平成21)年度までの過去7年間での就職者、進学者、その他の割合が、77.35%、3.64%、19.01%となっており、1996(平成8)年度から2002(平成14)年度までの状況との比較で、就職者の割合が6.51ポイ

ント上昇している。

本学の就職状況は、2003(平成15)年度以降、90%以上の就職率を維持してきたが、2009(平成21)年度の就職率は86.6%となっており、2001(平成13)年度の就職率86.1%に次いで悪い状況となっている。

また、就職希望者のうち、青森県内へ就職した者の割合は、2003(平成15)年度から2009(平成21)年度までの過去7年間で43.7%であり、1996(平成8)年度から2002(平成14)年度までの51.6%と比較して7.9%減少していることから、今後、就職支援には、更なる創意工夫が必要である。

また、2009(平成21)年度の就職決定者を業種別でみると、卸・小売業が25.6%、サービス業(複合サービス業を含む)が21.9%、金融・保険業が16.4%、公務員が11.0%などとなっている。

進学者は2003(平成15)年度以降、72名おり、そのうち22名、30.5%は本学大学院に進学している。

第8期生～第14期生の就職状況等(2010年5月1日現在)

○進路状況

区分	2003年度 (第8期生)	2004年度 (第9期生)	2005年度 (第10期生)	2006年度 (第11期生)	2007年度 (第12期生)	2008年度 (第13期生)	2009年度 (第14期生)	7年間の合計	
								人数	割合
卒業者数	302人	261人	262人	285人	290人	291人	287人	1,978人	100.0%
就職希望者数	216人	196人	213人	240人	268人	269人	253人		
就職者数	200人	184人	199人	226人	253人	249人	219人	1,530人	77.4%
就職率	92.6%	93.9%	93.4%	94.2%	94.4%	92.6%	86.6%		
進学者数	13人	7人	12人	17人	10人	8人	5人	72人	3.6%
本学大学院への進学者数	4人	0人	5人	5人	5人	1人	2人	(22人)	
その他の進路	89人	70人	51人	42人	27人	34人	63人	376人	19.0%

○就職先エリアの状況

就職先エリア	2003年度 (第8期生)		2004年度 (第9期生)		2005年度 (第10期生)		2006年度 (第11期生)		2007年度 (第12期生)		2008年度 (第13期生)		2009年度 (第14期生)		7年間の合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
青森県	81人	40.5%	95人	51.6%	85人	42.7%	98人	43.4%	106人	41.9%	100人	40.2%	103人	47.0%	668人	43.7%
首都圏	40人	20.0%	38人	20.7%	55人	27.6%	68人	30.1%	84人	33.2%	80人	32.1%	61人	27.9%	426人	27.8%
東北 (青森県を除く)	38人	19.0%	20人	10.9%	27人	13.6%	35人	15.5%	28人	11.1%	37人	14.9%	31人	14.2%	216人	14.1%
北海道	7人	3.5%	11人	6.0%	8人	4.0%	12人	5.3%	6人	2.4%	6人	2.4%	6人	2.7%	56人	3.7%
その他	34人	17.0%	20人	10.9%	24人	12.1%	13人	5.8%	29人	11.5%	26人	10.4%	18人	8.2%	164人	10.7%
合計	200人	100.0%	184人	100.0%	199人	100.0%	226人	100.0%	253人	100.0%	249人	100.0%	219人	100.0%	1,530人	100.0%

○就職先業種の状況

業種	2003年度 (第8期生)		2004年度 (第9期生)		2005年度 (第10期生)		2006年度 (第11期生)		2007年度 (第12期生)		2008年度 (第13期生)		2009年度 (第14期生)		7年間の合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数(人)	割合
卸・小売業	65人	32.5%	70人	38.0%	60人	30.2%	69人	30.5%	85人	33.6%	93人	37.3%	56人	25.6%	498人	32.5%
金融保険業	24人	12.0%	31人	16.8%	49人	24.6%	40人	17.7%	51人	20.2%	34人	13.7%	36人	16.4%	265人	17.3%
サービス業 (複合サービス業含む)	47人	23.5%	24人	13.0%	38人	19.1%	35人	15.5%	41人	16.2%	37人	14.9%	48人	21.9%	270人	17.6%
公務	16人	8.0%	5人	2.7%	8人	4.0%	12人	5.3%	12人	4.7%	18人	7.2%	24人	11.0%	95人	6.2%
情報通信業	6人	3.0%	8人	4.3%	14人	7.0%	13人	5.8%	24人	9.5%	19人	7.6%	15人	6.8%	99人	6.5%
製造業	9人	4.5%	18人	9.8%	7人	3.5%	9人	4.0%	10人	4.0%	6人	2.4%	8人	3.7%	67人	4.4%
建設業	5人	2.5%	5人	2.7%	4人	2.0%	7人	3.1%	3人	1.2%	5人	2.0%	2人	0.9%	31人	2.0%
飲食店宿泊業	9人	4.5%	12人	6.5%	8人	4.0%	13人	5.8%	10人	4.0%	17人	6.8%	10人	4.6%	79人	5.2%
医療福祉	8人	4.0%	6人	3.3%	2人	1.0%	7人	3.1%	6人	2.4%	1人	0.4%	6人	2.7%	36人	2.4%
運輸業	5人	2.5%	3人	1.6%	6人	3.0%	9人	4.0%	6人	2.4%	6人	2.4%	7人	3.2%	42人	2.7%
その他	6人	3.0%	2人	1.1%	3人	1.5%	12人	5.3%	5人	2.0%	13人	5.2%	7人	3.2%	48人	3.1%
合計	200人	100.0%	184人	100.0%	199人	100.0%	226人	100.0%	253人	100.0%	249人	100.0%	219人	100.0%	1,530人	100.0%

②キャリア支援に関する組織体制の整備

前述した就職状況の実績を基盤にして、本学が取り組んでいる就職指導体制として学生に向けた就職相談・情報提供の体制は次の通りである。

就職指導業務について組織的・効率的に対処するため、事務局学生・就職支援チームに民間企業出身の就職専門相談員を配置している。

また、就職指導方針は「キャリア支援会議」で協議され、キャリアセンターを核に活動を展開し、細かな企業訪問や就職情報サービス企業の担当者との情報交換を行い、その情報把握と対策をとっている。また、学生・就職支援チームの職員のみならず、事務局職員全員で学生指導及び相談業務を担当するなど、就職支援体制の強化を図っている。

キャリアセンターでは、随時、求人票の掲示、就職ガイダンス、就職関連講座を実施するほか、後述するインターンシップの推進、卒業生による体験報告会を行っている。また、「就職活動ガイドブック」を発行したり、パソコン端末機を利用したインターネットによる情報提供にも努めている。さらに、保護者への就職活動に係る情報提供紙「就活瓦版」を年2回発行しているほか、随時、県内外の企業訪問を行い、各企業による学内企業説明会も積極的に実施している。

1999(平成11)年度からは、学生の自主的活動の一環としてインターンシップ制を導入している。これは卒業単位として認定される正規の授業として開講しており、インターンシップ実施学生について、受け入れ企業による評価と学生の自己評価を基に単位認定を行っている。これまでの2005(平成17)年度から2009(平成21)年度のインターンシップ実施状況は添付資料「インターンシップ実施状況」を参照。

大学院学生の就職と進路に関する指導はキャリアセンターが担当し、学部学生と同様の指導及びガイダンスを実施している。また研究者志望者については指導教員が専門的指導を行う。

2 点検・評価

①効果が上がっている事項

- 2009(平成21)年度に実施された「学修アドバイザー制度アンケート」によれば、現行の学修アドバイザーに対する学生の評価は、53.16%が満足している、ないし役に立っているというものであり、普通であると答えた者を含めると91.13%が普通以上の評価をしている。不満や役に立たなかったと回答した者は3.8%であった。修学支援としての学修アドバイザー制度は意義のあるものであると評価できる。リメディアル教育ともあわせて、2007(平成19)年度から成績不振を理由とする退学者数が目に見えて減っていることから、一定の効果があったものと考ええる。
- 授業料の減免については、在籍者数に対する割合が年々増加する傾向にあるが、学生としての身分が保持され学修が可能となる点で、この制度の持つ意義は大きく、学生に対する経済的支援として重要なものと考えている。特に、本学においては、減免の条件(家計基準・成績基準)を満たす者のうちから、かつ、成績優秀な学生に対しては全額免除を行っているほか、本法人の設立団体である青森市が、国際交流協定による留学協

定に基づいて受け入れを決定した留学生については、授業料を全額免除する特例がある。

- アルバイトについては、経済的理由により必要な学生に対して情報提供している。その際学生には、学業との両立性が可能となるよう本学内での臨時雇用の斡旋に努めており、特に、学生から評価を受けている。
- 健康診断受診状況から、受診者のうち健康指導及び精密検査が必要とされる者がおり、とりわけ、疾病防止と早期発見を行って、教員・学生の健康を守る趣旨から、健康診断の持つ意義は大きい。また、保健室利用状況では、1日平均の来室数が2～3名程度であり、常駐の養護教諭が保健相談や応急手当などを実施しているほか、嘱託医による医療相談及び専門カウンセラーによる精神保健カウンセリングを行っており、心身保健面での安全性は確保されている。特に、大学院については、夜間における急病等の緊急時の対策として、事務職員が医療機関及び嘱託医への連絡をとれるよう体制を整えている。
- ハラスメントに関しては、相談は毎年数件あるものの、調整の段階で対処できている。嫌なことをされたら相談できるということは、ある程度周知されている。
- 長引く景気低迷の下、企業の新規採用意欲の減退に伴い就職活動は厳しさを増す一方である。こうした状況下の中、2009(平成21)年度の就職率は86.6%となったものの、2003(平成15)年度から2008(平成20)年度まで90%以上の高い就職率を維持し、県内雇用情勢の影響を受けて低下を余儀なくされたとはいえ約半数が継続的に地元就職している実績がある。また、産業別に見た就職先は、本学の教育課程に沿ったものである。したがって、地域社会に有為な人材を多数輩出しているという点で、本学は地域社会に十分貢献していると評価できる。
- 本学は教育に責任を持つことを建学の理念としており、学生に対しては、学業を疎かにした就職活動を厳に慎むよう指導してきた。それにもかかわらず、学生自身が本学での学業を通じて、むしろ自立的に各自の進路を開拓してきた結果が、90%以上の就職率となって顕示されているものと考えられる。

②改善すべき事項

- 近年、独立行政法人日本学生支援機構（以下「学生支援機構」という。）等既存の奨学金に加え、各金融機関において学資ローンなどの低利な金融商品が進出し、学資に係る経済的支援の環境が多様化を迎える時代となっているが、学生支援機構奨学金へのニーズは依然として高い。本学では、こうした状況をも考慮し、これまでの学生支援機構への推薦に関しては、推薦基準（家計・学力）に基づいて学内で選考し、学生支援機構から通知されてくる推薦数に見合った人数を推薦しているが、学生需要に応えることはできない。このことから、関係団体等が一体となって、奨学生数の枠増を学生支援機構、その他関係機関に要請する必要がある。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

- 長期化する経済不況下にあつて、学資への経済的援助体制の拡充を進めていかなければ

ならない。厳しい財政状況ではあるが、学業の継続が危ぶまれるような危機的経済状態にある学生に対しては、授業料の減免枠を拡大する一方、制度の適用を厳格に行なうとともに、効率的な制度運用（本当に必要としている学生の授業料を減免すること）を心掛ける。また、優秀な学生にはティーチング・アシスタントやエクステンション教育のTAの制度を拡充して経済的な支援につながるようさらに配慮していく。

- 健康診断、心身健康相談等をより充実できるよう、引き続き実施するとともに、特に、学生生活における諸般の悩み事を気軽に相談できる体制づくりを強化し、学生への自己健康管理能力を高め、これを健康増進及び健康思想の向上につなげるなど、適切な運営を図る。
- 学生に対する就職事前準備を含めた就職指導を徹底化し、学生が求める情報提供とともに、就職ガイダンス・就職関連講座・卒業生による体験報告会などを実施する中で、その経験・教訓を活かし、より内容を充実する方向で工夫を加えていく。本学の教育システムにおいても、入学の段階からキャリア意識を徹底的に啓蒙・理解させる努力を払わなければならない。また、地域企業と連携を図り、積極的に情報収集するとともに、その情報を基に、学生の就職活動に係る様々な支援策を立ち上げる必要がある。とりわけ、青森県出身者の多くが地元志向であるということは、これまでは地元への有為な人材輩出という点で高く評価されてきたが、今後はさらに就職活動の範囲を広げ、首都圏及び海外にも目を向けた進路設計について啓蒙しかつ支援する体制を整えていくことを考えている。

②改善すべき事項

- 学修支援としての学修アドバイザー制度は意義のあるものであると評価できるが、学生からは、さらに詳しい説明やクラスミーティングの回数を増やしてほしいとの意見も多くあり、改善すべき点も見受けられる。できるだけ学生の修学の支援となるように、今後さらなる工夫が必要であると考えている。また、学生のキャリア意識を醸成するため当該制度をキャリア教育の一環としてカリキュラムに加え、社会人基礎力育成の場としての活用も検討したい。
- ハラスメント問題に関しては、一層の予防に取り組むとともに、学生の心理的な敷居を下げて相談しやすい環境を整える一方で、相談員の対処能力を高める努力が必要である。
- 学生が占有的に使用できる環境を整えていくことによって、学生が学業以外の時間帯においても有意義な活動ができるように引き続き環境整備に努めていく。
- 本学では、課外活動に備える施設として、体育館棟、交流会館棟、講堂及び附置施設を整備しているが、グラウンドの状態等の整備が十分でないことなどの問題があることから、学生の課外活動を支援していくための検討が必要である。
- 就職活動の早期化に伴う学業の取り扱いについては、従前通り、必要単位の修得に支障のない範囲内で許容し、学生の不利益にならないよう配慮する。それと同時に、もっと積極的に、新入生の段階である程度の職業観を醸成させ、さらに就職活動の実情等を認知させるために、新カリキュラムにおいては、「キャリア教育科目」を設置して、全学的に学生の職業観を育成することに努めていく。

4 根拠資料

- 公立大学法人青森公立大学ハラスメントの防止及び対策に関する規程【資料番号:37】
- 奨学金給付・貸与状況【資料番号:43-14】
- 学生相談室利用状況【資料番号:43-15】
- 青森公立大学転学科に関する規程【資料番号:52】
- 青森公立大学成績優秀者表彰規程【資料番号:53】
- 青森公立大学大学院成績優秀者表彰規程【資料番号:54】
- 就職活動ガイドブック【資料番号:55】
- インターンシップ実施状況【資料番号:56】

基準 7 教育研究等環境

1 現状の説明

(1) 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか

① 学生の学習及び教員による教育研究環境整備に関する方針の明確化

独立行政法人化に際して策定された中期目標において、良好な教育研究環境の保持のための施設設備の整備・活用等に関する当面の目標が掲げられており、これに基づき、中期計画においては、教育内容に応じた施設設備の整備・改良を具体的に進めることや、既存の施設設備の維持修繕及び補修を適切に行い機能の維持に努めることが謳われている。

② 校地・校舎・施設・設備に関する大学の計画

本学は、開学してから17年が経過し、施設・設備の老朽化が徐々に進行する時期に差し掛かっているところであり、2009(平成21)年度には、施設・設備の修繕等に関して調査を実施し、改修計画の策定に着手しているところにある。

また、施設の有効活用により地域貢献を拡充する観点から、教育研究活動に支障のない範囲において、大学施設の地域住民への貸出しを行うこととしており、現在その基準等の作成に取り組んでいるところでもある。

(2) 十分な校地・校舎及び施設を整備しているか

① 校地・校舎等の整備状況とキャンパスアメニティの形成

本学の施設・設備の概要は、以下の通りである。

i) 大学本部棟

理事長室、学長室、学部長室、事務局長室、教員サロン、大会議室、事務局等2,039㎡である。

ii) 校舎棟

全体で8,393㎡となっており、大講義室(387名収容、352㎡) 1室、中講義室(120～155名収容、155～164㎡) 3室、小講義室(55～60名収容、75～80㎡) 10室のほか、ゼミ室(16名～32名収容、26～58㎡) 22室、情報実習室(56～61名収容、105～142㎡) 4室、学生自習室(34名収容、105㎡) 1室、研究室(1名収容、27～29㎡) 44室等からなっている。大講義室・中講義室には、視聴覚機器(OHP、資料提示装置、モニター、ビデオ装置等)すべての小講義室にはビデオ装置が設置されている。学生は、情報実習室等にあるコンピュータ端末を(授業時間以外は)自由に使用して、インターネット、電子メール及びレポート作成などに利用することができる。

iii) 図書館棟

面積は3,337㎡となっており、閲覧スペースは958㎡、閲覧座席数は210席である。

iv) 大学院棟

面積は2,877㎡となっており、中講義室(70名収容、107㎡) 1室、小講義室(52～54名収容、71㎡) 2室のほか、演習・実習室、院生研究室、福利厚生室(各計12室)からなっている。

大学院棟には地域研究センターも設置されており、面積は374㎡で、リサーチコーナーや図書・資料コーナーも設置されている。

v) 体育館棟

面積は3,611㎡となっており、バスケットコート2面、ハンドボールコート1面がとれる。また、剣道場・柔道場、トレーニング設備も備えている。

運動場の面積は24,000㎡となっており、全天候型テニスコート4面、多目的グラウンド1面が設置されており、いずれも夜間照明設備が敷設されている。

vi) 講堂棟

面積は1,936㎡、座席数は768席となっている。

vii) 交流会館棟

多目的活動が可能な交流ホール（300名用、330㎡）をはじめ、食堂、売店、保健室のほか、ATMコーナーやコピー機等のサービス施設も備えている。全面積は4,414㎡である。

viii) 国際交流ハウス・国際芸術センター青森

これらの施設は、学生、地域住民や学術文化関係者の交流を促進し、国際的教養人の育成及び地域社会の振興に寄与することを目的とした附置施設であり、法人化を契機として、それまで管理していた青森市から出資されたものである。

国際交流ハウスはミーティングルーム3室、茶室1室、宿泊室12室からなっており、国際芸術センター青森は展示棟（ギャラリー、AVルーム等）、創作棟（木工スタジオ、ワークショップスタジオ等）や野外ステージ（300名収容）のほか、10室の宿泊室からなっている。これらの施設は、一般住民にも開放し、使用させている。

ix) 公園緑地ゾーン

大学用地は約46haで、そのうち13haが校舎関連用地であり、33haは大学の森として森林等豊かな自然を活かした散策路等が配置され、学生や市民の憩いの場となっている。

以上が施設・設備の概要であるが、快適な利用環境の確保のため、学内通路のスロープ化や車椅子対応の机の整備、あるいは駐車場においても障害者用の駐車スペースの確保等の措置を講じているほか、冬季間においては、駐車場をはじめとする学内施設の除雪もきめ細かに行っている。

② 校地・校舎・施設・設備の維持管理、安全・衛生の確保

施設・設備の維持管理については、給排水・ボイラー等の維持管理業務、清掃業務、エレベータ保守点検業務等に関して、それぞれ精通した業者に委託し、適正に管理している。セキュリティ面においては、委託業者による守衛業務のほか、夜間・休日等の機械警備により、万全の体制を敷いている。

また、2003(平成15)年に策定した独自の危機管理マニュアルにおいて、災害や事件等の不測の事態への対応についてマニュアル化しており、安全確保のため適正な措置を講ずる体制を整えている。

さらには、独立行政法人化に伴い、2010(平成22)年度から法定の衛生委員会を新たに設け、学内の衛生環境の向上にも努めている。その最初の取組として、学内の喫煙環境の問題を取り上げ、教職員及び学生を対象に実施した喫煙に関する実態調査の結果を踏まえ、分煙を徹底するため一部喫煙場所の移動等の措置を講じている。

③情報インフラの整備状況

本学の教育・研究支援のための情報システムとしては、メール及び掲示板機能を備えたグループウェアがあり、教材提示や学生・教職員相互のコミュニケーション・ツールとして利用されている。このほか、レポート管理システムが稼働しているが、その利用は限られた科目にとどまっている。

学内各棟・各施設（講義室・演習室含む）には情報コンセントが備えられており、学内LANに接続可能となっているが、無線LANには対応していないため、学生が持参したノートパソコンなどをLANに接続することはできない。

大学院に関しては、2009(平成21)年度末から、学生の学習進捗状況の把握や教材提示、あるいは学生自身のポータルサイトを提供するLMS（Learning Management System）サーバを導入し、教材提示や学生の学習進捗度の把握などに利用する試みが始まっている。また、独自にWeb会議システムを整備し、遠隔授業などに活用している。

なお、本学の情報システムは、開学以来、授業用、研究用、教務用、図書館用、事務用、外部接続用など、専用サーバを複数台配置した「分散型システム」として運用されてきた。リース契約が更新される何年かおきに、仕様の変更、機器のリプレース等を繰り返してきたが、インターフェースの整合性、データの互換性など、まだ費用対効果の点でパフォーマンスが十分に達成されているとはいえない。

（３） 図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか

①図書、学術雑誌、電子情報等の整備状況について

本学図書館における図書館資料の収集及び選定は、図書館長、教員5名、図書館職員で構成される「図書館資料選定委員会」において、青森公立大学図書館資料収集方針の基本方針に基づき、入門的資料から研究等で必要とされる専門的資料まで幅広く収集している。

基本方針

- 1) 資料の収集に当たっては、学生の学習活動を支援する機能、教員の教育・研究活動を支援する機能の両者を充実させるように体系的に収集する。
- 2) 教育、研究活動を通じて必要とされるレファレンス資料を幅広く収集する。
- 3) 学生の人間形成に資する資料はジャンルを問わず幅広く収集する。

また、カリキュラムの改正に伴う、教職関連科目の図書及び大学院博士後期課程関連図書収集・補充、学生の就職活動を支援目的として、「就職コーナー」を設け、関連図書を収集している。

図書資料

大学図書館の所蔵図書は2010(平成22)年5月1日現在、157,170冊（そのうち和書113,886冊、洋書43,284冊）であり、2009(平成21)年度の受け入れ数は、和書5122冊、洋書802冊である。

本学図書館の蔵書構成は、次表の通りである。経営経済学部単科大学であるため、社会科学分野が約52%を占めている。今後も専門分野の図書については、計画的かつ体系的に収集していく予定である。

青森公立大学図書館蔵書数

(平成22年5月1日現在)

分類	総記 0	哲学 1	歴史 2	社会科学 3	自然科学 4	技術 5	産業 6	芸術 7	言語 8	文学 9	計
和書	11,580	5,700	7,323	52,146	8,020	7,501	6,344	3,058	3,043	9,171	113,886
洋書	1,804	1,501	607	29,854	1,730	2,117	2,340	117	3,000	214	43,284
計	13,384	7,201	7,930	82,000	9,750	9,618	8,684	3,175	6,043	9,385	157,170

学術雑誌資料

受入れ雑誌数は和雑誌が184誌(うち寄贈38誌)、洋雑誌が188誌である。このうち、経営・経済分野の学術雑誌は、和雑誌が44%、洋雑誌が74%を占める。

電子情報等

視聴覚資料として、CD-ROM50点、ビデオテープ1,009点、レーザーディスク42点、カセットテープ160点、DVD105点を所蔵しており、館内で閲覧することができる。

情報オンラインサービスとして、国内学術雑誌の論文を検索することができる「CiNii」、外国雑誌論文等を検索できる「EBSCO-host」、日経各紙や経済統計を収録している「日経テレコン21」、朝日新聞記事を検索することができる「聞蔵」、有価証券報告書を検索できる「eol」を導入しており、学内の端末でも検索することができる。

財務諸表データなどの統計資料は、CD-ROMやDVD-ROMで提供しており、図書館カウンターに設置された端末で検索することができる。

②図書館の規模、専門能力を持つ職員の配置、設備の利用環境などについて

図書館の規模、施設

図書館面積3,337㎡のうち、閲覧スペースは958㎡、事務室面積は32㎡である。閲覧室の座席数は210席、書架の収容可能冊数は23万冊である。

本館は全開架式となっており、館内に設置された5台の端末から資料の検索ができ、自由に閲覧することができる。

新聞コーナーには23紙(国内紙18紙、外国紙5紙)を、雑誌コーナーには372誌(国内誌184誌、外国誌188誌)を備え提供しているほか、学習活動の場としてグループ閲覧室やレポート等作成のためにモデム内蔵の閲覧機を配置した自習室を設置している。

視聴覚室を確保しており、視聴覚資料を利用するために15席が提供されている。機器はテープレコーダー3台、ビデオレコーダー6台、CD/LDプレーヤー2台、DVDプレーヤー5台を設置している。

開館日数は年間279日、開館時間は、午前9時から午後9時半まで(休業中は午前9時から午後5時まで)。休館日は日曜日、祝日、年末年始、休業中の土曜日である。

貸出冊数及び期間は次表の通りであるが、休業期間中は長期貸出期間として冊数及び期間が変更となる。

区分	学生	大学院生	職員	教員
貸出冊数	5冊以内	30冊以内	30冊以内	50冊以内
貸出期間	2週間以内	1ヶ月以内	1ヶ月以内	貸出日の属する年度末日まで

職員の配置

図書館の職員は図書館長1名（教授）、図書館職員4名（専任1名、嘱託1名、臨時2名）からなり、そのうち司書有資格者は3名である。

利用環境

地域に根ざした生涯学習の拠点として、1995(平成7)年4月から、一般の方に対して図書館を開放している。館内での閲覧のほかに、資料の貸出についても、県内に在住、在学、在勤の方に限り、一人5冊まで（2週間）利用することができる。2009(平成20)年度の一般登録者数は47名、貸出冊数は303冊である。

また、青森県立図書館との横断検索、相互貸借及び相互返却を実施し、資料利用の便宜を提供している。

利用方法については、毎年春の新入生オリエンテーションにおいて、図書館の利用ガイダンスを実施するとともに、利用案内冊子を作成し、外部の一般利用者へのサービス向上に努めている。

③国内外の教育研究機関との学術情報提供システムの整備について

本学においても、教育研究支援の一環として、国内外の教育研究機関との連携を図っている。文献複写及び相互貸借は、国立情報学研究所の目録所在情報サービス（NACSIS-CAT）と相互貸借サービス（NACSIS-ILL）を活用している。

2009(平成21)年度は文献複写の受付が25件、依頼が51件、現物貸借は受付が1件、依頼が15件となっている。

また、国内の主要大学359校と研究論文集の交換を行なっている。

（４）教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか

①教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備

演習（ゼミ）科目を重視する本学は、演習室（ゼミ室）28室を用意している。演習室は、ゼミ以外にも学生が自主的にグループ学習する場所として利用されている。

大・中講義室での授業には、教育効果を高めるためプロジェクターが使用される場合が多く、その際、スクリーンの明るさと講義室の照明をともに確保できるような環境整備がなされている。

I T環境に関しては、コンピュータ実習室に十分な端末が設置されているものの、前述のとおり学生がモバイルノートなどを持参してもLANに接続するための環境が十分ではない。また、教員からは、講義において学生が各自持参したパソコンでインターネットを利用させたいという希望も見られる。これらの課題については、「情報システム委員会」が引き続き検討中である。

学生が履修計画を立てやすいよう、時間割作成に努めてはいるが、大人数の履修者を収

容できる大講義室が1室しかない点が、時間割上のネックとなるケースが起きている。

②ティーチング・アシスタント（T A）及びチューターによる教育支援体制の整備

T Aは主に1年生の必修科目を中心に配置している。対人コミュニケーション、情報基礎Ⅰ、Ⅱ、Business English Ⅰ、Ⅱ、経済学基礎論、経営学基礎論、会計学基礎論などである。

授業担当教員は学業成績が優秀で、かつ責任感のある学生あるいは大学院生の中からT Aを選考し、教務委員会に申請する。申請に基づいて教務委員会がT A採用の可否を決定する。

T Aの具体的な教育支援の内容としては、学生と一緒に授業に参加しながら、授業の進行の補助、学生からの簡単な質問に対する応答、勉学に関するアドバイスなどを行うことである。特徴的な支援としては、対人コミュニケーションにおける学生のプレゼンテーションの撮影とDVDの編集、情報基礎におけるパソコンの不具合の対応、英語において学習支援システムを使って授業を行うときの操作の補助などである。なお、教員はT Aを努める学生本人の教育という面も重視している。

以下に過去5年間のT Aの採用人数を示す。

年度	2006	2007	2008	2009	2010
TA延べ人数	52人	23人	42人	59人	44人

また、外国人留学生に対し日本語能力の向上や学修・研究上の指導及び日常生活等について個別の課外指導・助言を行うチューター制度を実施している。チューターは面接を経て選拔され、留学生一人に対し最初1年間チューター活動を行うことになる。

③教員の研究費・研究室及び研究専念時間の確保

研究費

教員の個人研究費は、教員個人の研究に係る経費を支弁するものであり、各教員には職位に関係なく2010(平成22)年度においては55万円を限度とし、うち教員裁量分を22万円、成果主義分を満額の場合33万円としている。成果主義分については教員が提出する個人研究実績報告書に基づき、研究費支給評価委員会においてその額が決定される。また、総額630万円の重点配分研究費を別枠として設け、所管の委員会等での委員の活動状況を各部署長が評価し、重点配分研究費支給額算定委員会において配分額が決定される。

研究室

本学の研究室は十分広いスペースが確保されている。壁には天井まで達する書架が固定され、応接セットが準備されている。多数のIT機器導入が可能な電力も供給されている。研究室は、学生のためのオフィス・アワー、教員間のディスカッションなどにも活用されている。大学院棟の研究室は、カードキーシステムにより24時間利用可能となっている。

研究時間の確保

教員のティーチングロードは5コマ（4単位科目を1年間に5つ担当する）が標準とされている。これは、90分授業を週5回行うことに相当する。研究科の教員を兼任する場合

は、さらに1～3コマ分ロードが増加することがある。負担が重い会議・委員会等の委員を務めると、研究時間を確保するのが難しくなる場合もある。

なお、本学では8セメスターごとを基準として、サバティカル・リープ（1セメスター）の申請が認められている。申請の可否は部局長会議の審議を経て決まる。サバティカルを取得することにより、長期にわたる研究時間の確保が可能になる。

（５）研究倫理を遵守するために必要な措置をとっているか

①研究倫理に関する学内規程の整備状況

近年、大学をめぐる環境はあらゆる面で急速に変化しており、とりわけ大学職員の本務である教育、研究、地域貢献、大学運営に係る倫理の向上が社会から強く要請されているところである。こうした社会的要請に応えるべく、本学においては、2009(平成21)年度に「職員倫理綱領」を策定している。

同綱領では、職員のすべての活動の基礎となるべき根本原則である「行動原則」を明らかにするとともに、その精神をより具体的に規定するものとして「行動規範」を列挙している。「行動規範」は、教育、研究、研究成果の公開、地域貢献及び大学運営のそれぞれの区分ごとに、職員が誠実に遵守すべき事項を定めている。特に、研究に関する行動規範では、研究データのねつ造・改ざんや他者の研究成果の剽窃、さらには研究費の不正使用など、しばしば他大学において散見される不適正な事例を他山の石とし、このような行為を厳に戒めることを明記している。

②研究倫理に関する学内審査機関の設置・運営の適切性

同綱領を適切に運用するため、理事長、学長、一部の理事及び職員の代表者により構成する倫理委員会を設置し、職員の倫理に反する行為の未然防止を図り、職員の適切な倫理観を涵養することとしている。

２ 点検・評価

①効果が上がっている事項

（図書館）

- 本学図書館の図書、学術雑誌、視聴覚資料、その他教育上必要な資料は、経営経済学を中心とする専門的分野については体系的に整備されており、その量的整備も適切であると判断できる。特に経営経済系の洋雑誌については、学会の主要ジャーナルを中心に体系的に整備され、その質・量の充実は県内で他に類を見ない。この点においても、専門図書館としての役割を果たしているといえるだろう。
- 一般教養書については、「学生希望図書制度」を設け、学生のニーズに応えるとともに、特定分野に偏らないよう司書職の職員が調整を図りながら収集している。なお、電子ジャーナルについては、「図書資料選定委員会」を中心に毎年、収集の見直しを行っている。
- 図書館施設内の環境設備は十分に整っているといえる。また、定期試験期間中は、日曜

日も通常開館しており、学生に配慮している。

②改善すべき事項

(教育研究環境)

- 本学の情報システムは、現在パフォーマンスや管理運営の改善が望まれる状況にある。例えば、学生の履修登録状況や成績を管理する教務システムの基幹プログラムが古く、学則改定などに柔軟に対応する事ができない、現行のグループウェアが新しいOSに対応していないなどの問題があり、十分な活用が図られていない。
- 情報インフラに関しても、無線LAN、LMSなどを整備することにより、学内における学生のパソコン及びインターネットの利用を支援するとともに、e-learningなど教育における活用を支援する必要がある。またデータベースのオンライン化によって、研究室や講義室から利用可能な環境を整えることも望まれる。とくに、パソコンの軽量化が進むにつれ、学内における個人所有のパソコン利用のニーズが高まり、教員からは、個人用パソコンによってインターネットを活用した講義をしたいというニーズもあるが、無線LANが整備されておらず、これに応える環境がない。

(図書館)

- 大学を含む学術機関が研究成果のリポジトリ化が進めている昨今、本学の研究業績の電子化は遅れをとっている。また、施設及び機器の老朽化に伴い、故障の機器等について、施設の安全性、図書館サービスの観点から見直しが必要となっている。
- 現在、NACSIS-CAT及びNACSIS-ILLを活用しているものの、文献複写等料金相殺サービスに加入していない故に、他大学図書館との文献複写の受付及び依頼件数が減少している。
- 図書館業務の電子化が進むことにより、専門能力を持つスペシャリストが求められるが、職員の異動等により、業務上の経験蓄積や学習効果がほとんど得られない。なお、図書館業務に関する外部教育に参加する機会はほとんどなく、図書館協会の意見交換会及び勉強会にも参加していない。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

(図書館)

- 2010(平成22)年度から、図書館と情報チームが「図書館・情報チーム」として編成され、運営していることにより、電子ジャーナル及びデータベースの導入等、電子情報サービスの改善が図られ、利用者が求める情報に迅速かつ的確に対応することができ、図書館サービスの向上につながっている。
- 本学の図書館は、経営経済学分野ではその質・量ともに県内で他に類を見ない専門図書館としての役割を果たしている。そこで、学生だけでなく、一般利用者に対しても資料利用の便宜を図るために、2011(平成23)年度から、公共図書館（青森県立図書館）との横断検索、相互貸借及び返却サービスを実施する予定である。

②改善すべき事項

(教育研究環境)

- 本学の情報システムを総合的に検証するため、2009(平成21)年度に「情報問題検討ワーキンググループ」が組織され、半年以上をかけて学内LAN、LMS、データベース、教務管理システムなどを包括的かつ詳細に分析し、本学の情報システムの現状を把握するとともに、これらの整備・拡充のための方策及びシステムの管理運営方針を検討した。年度末には全教職員を対象としたWGの報告会が開催され、構成員で問題を共有する一方、2010(平成22)年度から、本学の情報システム改善へ向けた具体的な作業を、「情報システム委員会」が中心となって進めている。無線LAN等、情報インフラ整備に関しても、上記WGによる点検・調査を経て、現在、「情報システム委員会」による具体的な検討が重ねられている。

(図書館)

- 研究成果のリポジトリ化を進めるため、2011(平成23)年度から、本学の研究論文集である『経営経済学研究』及び『紀要』を大学ホームページに掲載することとし、段階的に学位論文も掲載するなど、学術機関リポジトリの構築を進めていく。また、老朽化した機器を修理・整備、又は処分し、機器環境の改善に努める。
- 文献複写及び図書相互貸借サービスの向上を図るため、文献複写等料金相殺サービスの加入を進めている。
- 図書館職員には専門分野に関する知識及び情報処理等、専門能力が求められることから、外部教育機関への教育派遣を増やして専門能力を修得させるとともに、図書館協会の開催する総会及び研修会へ積極的に参加させ、情報交換や連携業務のネットワークが構築できるように努める。

4 根拠資料

- 2010(平成22)年度 学生便覧(学部)【資料番号:6】
- 2010(平成22)年度 学生便覧(大学院)【資料番号:7】
- 専任教員の研究費【資料番号:43-16】
- 教員研究室【資料番号:43-22】
- 主要施設の概況【資料番号:43-23】
- 青森公立大学国際芸術センター青森規程【資料番号:44】
- 公立大学法人青森公立大学中期目標【資料番号:57】
- 公立大学法人青森公立大学中期計画【資料番号:58】
- 青森公立大学交流施設規程【資料番号:59】
- 青森公立大学図書館規程【資料番号:60】
- 青森公立大学図書館資料選定委員会規程【資料番号:61】
- 青森公立大学長期研修制度運営規程【資料番号:62】
- 公立大学法人青森公立大学職員倫理綱領【資料番号:63】
- 青森公立大学情報システム委員会規程【資料番号:64】

基準 8 社会連携・社会貢献

1 現状の説明

(1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか

① 地域社会・国際社会への協力的方針の明示

地域社会貢献に対する基本姿勢

本学は、高等教育にかける地域社会の熱い思いに支えられて設置された「草の根の大学」であり、地域への貢献は、その存在をかけて取組むべき重大な課題である。これまで様々な公開講座の開催はもとより、審議会への参加などを通して、自治体の諸施策に対する各種サービスを積極的に行ってきた。この中でも1998(平成10)年度に設置された地域研究センターは、地域社会のニーズに応じて積極的な調査、研究活動を行っている。教育第一主義を唱える大学として、地域社会の若者に有効な教育の場を与え、地域社会に対し高い貢献能力を具えた人材を養成することが、本学の基本的責務であり、最も重要な地域社会貢献である。それと同時に本学に集積されている経営経済学を中心とする様々な学問的成果を、地域社会のニーズのために役立てることもまた、重要な責務であり、重要な貢献である。

地域研究センターの役割

本学と社会との連携・協力は、学部、大学院、地域研究センター、国際芸術センターの各々で実施しているが、主としてその窓口は地域研究センターである。特に、2009(平成21)年度からの法人化を契機に社会連携・協力の窓口として積極的に活動を行っており、その評価も徐々にではあるが高いものとなってきている。

地域研究センターは地域に関する研究のみならず、地域の諸課題を解決するために専任研究員、兼任研究員、事務補助員を配置している。また、大学所在地が青森市中心部から離れているため、市民の利便性を考慮し青森駅前のビル内に『まちなかラボ』と称する地域研究センターの出先機関を設置し、相談受付、公開講座の準備等を土曜、日曜、祭日を問わず実施している。

地域研究センターの研究員は、常勤の専任研究員2名(1名は博士号取得者、他の1名は修士号、中小企業診断士資格取得者)と学部、大学院の教員が兼務する兼任研究員14名であり、プロジェクトを組み地域研究、地域連携・地域貢献を実施し着実に成果をあげている。

学部・研究科等の取組み

大学及び大学院に関しては、社会連携・協力的の方針を明示し、以下のことを行っている。研究成果の地域への還元、教育面での貢献による地域連携の強化、地域の大学間連携、地域の高等学校との連携、地域の企業・NPO等との連携、青森市、県内市町村、県との連携、施設の開放である。特に、研究成果の地域還元では、会計学等の公開講座、自治体政策研究会、青森市のまちづくりワークショップ等の講演会の開催を行ってきた。また、各自治体等との連携では、講師や各種委員会の委員として教員を派遣し、政策形成への貢献を行っている。大学院においては、2008(平成20)年度に文部科学省の「大学院教育改革支援プログラム」に採択され、「社会人に配慮した経営経済系の現場型教育」の支援により、

遠隔授業の実施体制が整備されたが、授業を通じて福祉団体やNPO等との連携を行うなど、積極的に地域社会との連携を深めている。

国際交流については、米国大学との留学提携を行っているが、さらにアジアを含む新規留学先の検討を行い、グローバル社会への対応を行っている。国際芸術センターでは、市民レクチャー等の教育プログラムを実施しており、ワークショップや芸術作品の展示方針を明示化している。

大学の施設・設備については、良好な教育研究環境が保持されるよう、適切な維持管理を行っている。また、良好な教育研究活動が行える環境を維持しつつ、地域貢献を図るために必要な大学施設の開放を行うべく、方針の明示化を行っている。

②産・学・官等との連携の方針の明示

地方自治体、各種団体と連携・協力を行う際には連携・協力協定を結び、連携・協力テーマと期間を明確に定めた上で、年度ごとに相互評価を行いその有効性を確認している。

また、2006(平成18)年度からの学科再編により、新設された『地域みらい学科』の教育においては、連携・協力協定を結んだ自治体を中心とした地域を教育のフィールドとして活用している。

現在、青森県と人材育成に関する連携協定、七戸町と観光振興に関する協定、佐井村と産業振興・観光振興に関する協定を締結している。また、風間浦村、西目屋村と協定前の予備調査を実施している（平成22年度協定締結予定）。これらの予備調査は連携・協力協定を名目だけのものにしないための、本学独自のシステムであり予備調査を行うことにより、どのようなプロジェクトを組むことが有効であるかを決定するための作業である。

（２） 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか

①教育研究の成果を基にした社会へのサービス活動

公開講座

これまでの公開講座は、青森学術文化振興財団の協力を得て、多様な形態をとりながら実施している。大学院主催の公開講座は大学院公開セミナーとして、毎年6～7回開催され年に延べ200名程度が受講している。講師は本学の教員を中心に、経営経済分野、地域研究分野の専門家が担当しており、その窓口は地域研究センターが担っている。

経営学科の会計学担当教員を中心に実施している会計学、簿記講座は資格取得を目指す社会人や仕事に役立てようとする市民対象のもの、学生を対象としたエクステンション教育等数種類開講されており、延べ300名以上が参加している。

2009(平成21)年度からは、東北新幹線青森開業に焦点をあて、観光英語、旅行英語の講座も開講している。市民参加者は述べ100名程度であるが、受講希望者が多すぎて、担当教員の負担と効率性から一部、受講制限をせざるを得ないほど盛況な状況となっている。

講演会・研修

2008(平成20)及び2009(平成21)年度に地域研究センターと青森市の協働で行ったエコロジーに関する講座及び講演会には市民300名以上が参加した。また、2008(平成20)年度以降青森県との協力で実施している『立志挑戦塾』は、青森県の将来を担う人材の育成を目的としたものであり、1泊2日の合宿研修には毎年6回で延べ80名が参加している。青森

県職員、地域研究センター研究員がファシリテータとして毎回参加するとともに、青森市長、青森県知事等が参加していることもあり、地域のリーダーを目指す30歳代の会社役員、金融機関職員から評価が高く、地域活性化の一助となっている。

②学外組織との連携協力による教育研究の推進

教育のフィールドとして、学生が地域で調査活動を行った結果、七戸町の観光振興策として提案した観光ルート、観光イベントが採用され、2010(平成22)年度から政策として実現することとなったほか、佐井村では、老人見守りシステムや漁業活性化システムが国の補助金を得て実現することとなった。

現在、地域研究センターのプロジェクト研究の成果としてデジタルフォトフレームをインターネット端末とした、安価な双方向映像システムが佐井村に2010(平成22)年度末までに設置されることとなっている。今後、さらに研究が進めばより多くの自治体で利用されることが考えられる。

自治体の総合計画の策定に関する調査研究の成果は、西目屋村で採用され2010(平成22)年度末に総合計画が完成するほか、青森市の総合計画にも地域研究センターが協力している。また、南部町の農産物加工に関する調査により、新商品が開発され現在販売中である。

なお、地域研究センターでは、市民協働の街づくりについて、積極的に推進しており、具体的に近年、以下のプロジェクトに取り組んできた。

「青森市まちづくりワークショップ」は、官民学一体となった市民協働事業として、公募による青森市民、市の清掃管理課及び市民協働推進課、地域研究センターから構成されたチームで実施された。また、「地域みらい塾、市民起業セミナー」では、県内NPOや社会的企業と連携し、講師を招いたり、活動報告を行ってもらい、市民と語り合う場を設けた。「トップ・マネジメントセミナー」では、本学の大学院担当教官が、講師を務め、県内企業及び公的組織の幹部人材を対象としたセミナーを開催し、地域経営の観点からする人材育成の底上げを図ってきた。

③ 地域交流・国際交流事業への積極参加

大学及び大学院では、大学間の単位互換、教員・大学施設の相互利用、共同講義、共同研究等について検討し、地域コンソーシアムの活用を図っている。また、大学及び大学院の教員は、地域研究センターの活動の一貫として、もしくは単独で大学や大学院と連携を図りながら、地域のNPO主催の各種研究会、地域イベントに参加したり、国際学会を含む国際交流事業に積極的に参加している。その中には、例えば、津軽の漆器をフランスに紹介したり、県産品のロシア市場開拓を行うなどの取組がある。また、地域みらい学科のフィールドに根ざした演習が定着し、経済学科や経営学科では、フィールドワークやインターンシップを活用した授業が積極的に行われている。

国際芸術センター青森では、学芸員が地域の芸術運動に積極的に協力しており、地域と大学との関係はコミュニティづくりへの積極的参加等を通じて、年々密接になってきている。

2 点検・評価

①効果が上がっている事項

- 本学においては、標記の社会貢献・社会連携に関し、多大な成果を上げてきた。また、自治体との連携協定に関して明確な方針が定められている。
- 『地域みらい学科』の教育のフィールドとなった自治体からは、地域住民に好評であるという高い評価を受けている。
- 公開講座、エクステンション教育に関して、英会話、簿記等の実践的な講座、一般教養的講座まで、幅広い講座を開催してきており、応募者多数で受講者制限をせざるを得ない講座があるなど、多くの市民が参加している。
- 地域研究センターは、地域の自治体などから、地域に根ざした調査研究課題を受託しているほか、学生が教育の一環としてそれらの自治体に出向き、研究活動を行っておりそのことが地域貢献となっていると考えられる。

②改善すべき事項

- 地域のNPO、地域の企業等との連携・協力に関しては、利益相反の問題、連携・協力の範囲の明確化が不十分な点があり、社会貢献・協力のためのさらなる組織改革を行うとともに、問題点を今後早急に解決する必要がある。青森という中小企業主体の産業構成を考慮すれば、中小企業に対する支援、協力体制を構築することが必要である。
- また、公開講座、エクステンション教育に関してそれぞれ高い評価を受講生から得ているが、可能であれば受講生に制限を加えなくとも良い体制を構築することが望ましい。

3 将来の改善・改革に向けた方策

①効果が上がっている事項

- 地域研究センターは社会貢献・協力の窓口となって活動しているが、社会貢献・協力という目的をより一層明確にし、諸規程を整備するために発展的に改組し、地域連携センターを設置する。地域連携センターは、従来の地域研究センター、地域住民のためのエクステンション教育等を統括し、大学外からも社会連携を中心的に担う組織であることがわかるようにする。地域研究センターは今後とも専門分野の経営、経済のタイムリーな話題を取り上げるとともに、財務諸表の見方など社会人にとっても実践的な講座を効率的に開講するなど一層工夫して行いたい。また、エクステンション教育の充実を図るため、体制を整備する。
- さらに、地域連携センターが社会貢献・協力の中心となり、調査・研究活動のほか、教育研究と社会貢献のバランスをとれるような組織づくりを行う。

②改善すべき事項

- 地域連携センターでは、従来の地域研究センターの業務に加え、地域の中小企業支援の実効を図るために経営相談業務を重視するため、人員配置を検討する。

- これにより、経営相談担当が不定期に相談事業所に赴く必要も想定されることから、まちなかラボの運営等に関する業務は、ラボ運営担当専任研究員が中心となって分担することにより負担を軽減する。
- 一方で、地域連携に対する業務は各プロジェクトごとにどちらの研究員も参画し、貢献できるようにする。
- 法人化を契機として青森市から出資され、本学の附置施設となった国際交流ハウス及び国際芸術センター青森の有効活用を図る。

4

- 公開講座の開設状況【資料番号:43-10】
- 青森公立大学地域研究センター規程【資料番号:65】
- 公立大学法人青森公立大学と青森県との連携に関する協定書【資料番号:66】
- 青森公立大学と七戸町との連携に関する協定書【資料番号:67】
- 青森公立大学と佐井村との連携に関する協定書【資料番号:68】

1 現状の説明

(1) 大学の理念・目的の実現へ向けて、管理運営方針を明確に定めているか

『公立大学法人青森公立大学定款』の冒頭に、大学の設置目的として「人間性についての深い理解に裏付けられた市民的教養人であり、かつ、経営学と経済学についての学際的・統合的な思考力を備えた人材の養成を図るとともに、とりわけ社会科学の分野における学術研究の拠点機能を備えた広く地域に開かれた大学として、教育研究成果の還元による地域貢献活動を一層推進し、もって産業経済の発展及び文化の向上に寄与することを目的とする」ことが謳われている。

大学の管理運営方針を示す規程類集と中期目標・中期計画書・年度計画書は教職員全員に配布されており、周知徹底が図られている。

公立大学法人 青森公立大学 組織図



理事

本学には、役員として、理事長 1 人、副理事長 1 人、理事 4 人及び監事 2 人が置かれている。本学の場合、理事長と副理事長（学長）とによるツートップ体制が執られている。

理事長は、法人を代表し、その業務を総理する。副理事長は、法人を代表し、理事長を補佐して法人の業務を掌理し、理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長が欠けたときはその職務を行う。理事は、理事長及び副理事長を補佐して法人の業務を掌理する。監事は、法人の業務を監査する。

理事長は、法人の設立団体である青森市の市長が任命する。学長は、理事長とは別に任命する（学長の選考については後述）。理事は理事長が任命する。監事は、市長が任命する。

理事会

理事会は、本学の最高意思決定機関であり、理事長、副理事長及び理事をもって構成される。

理事会の議決事項は、(1)中期目標についての意見及び年度計画に関する事項、(2)法の規定により市長の認可又は承認を受けなければならない事項、(3)学則、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の重要な規程の制定又は改廃に関する事項、(4)予算の作成及び執行並びに決算に関する事項、(5)大学、学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項、(6)職員の人事及び評価に関する事項、(7)組織及び運営並びに教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項、(8)その他理事会が定める重要事項、の以上 8 項である。

理事会の下に、審議機関である経営審議会及び教育研究審議会が置かれている。また、本学独自の機関として、教職員の人事に関する審議を行う人事委員会と、財務に関する審議を行う財務委員会が設置されている。

経営審議会

経営審議会は、法人の経営に関する重要事項を審議する機関である。経営審議会は、理事長、学長、理事、理事長が指名する職員、法人の役員又は職員以外の者で大学に関し広くかつ高い識見を有する者のうちから理事長が任命する者 2 名、から構成される。

経営審議会は以下の事項を審議する。(1)中期目標についての意見及び年度計画に関する事項のうち、法人の経営に関するもの、(2)法の規定により市長の認可又は承認を受けなければならない事項のうち、法人の経営に関するもの、(3)学則（法人の経営に関する部分に限る。）、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規程の制定又は改廃に関する事項、(4)予算の作成及び執行並びに決算に関する事項、(5)大学、学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項、(6)職員の人事及び評価の方針に関する事項のうち、法人の経営に関するもの、(7)組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項、(8)その他法人の経営に関する重要事項、の以上 8 項である。

教育研究審議会

教育研究審議会は、大学の教育研究に関する重要事項を審議する。教育研究審議会は、(1)学長、(2)学部長、(3)学長が指名する理事、(4)学長が定める研究科その他の教育研究上の重要な組織の長、(5)教育研究審議会が定めるところにより学長が指名する職員、

から構成される。

教育研究審議会は、次に掲げる事項を審議する。(1)中期目標についての意見及び年度計画に関する事項のうち、大学の教育研究に関するもの、(2)法の規定により市長の認可又は承認を受けなければならない事項のうち、大学の教育研究に関するもの、(3)学則（法人の経営に関する部分を除く。）その他の教育研究に係る重要な規程の制定又は改廃に関する事項、(4)予算の作成及び執行並びに決算に関する事項のうち、大学の教育研究に関するもの、(5)大学、学部、学科その他の教育研究に係る重要な組織の設置又は廃止に関する事項、(6)教員の人事及び評価に関する事項、(7)教育課程の編成に関する方針に係る事項、(8)学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項、(9)学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項、(10)教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項、(11)その他大学の教育研究に関する重要事項、の以上11項である。

人事委員会

人事委員会は、理事長、学長、事務局長、教育研究審議会委員の職にある者1名、経営審議会委員の職にある者1名、から構成される。最後の2名は、それぞれ当該審議会において選出する。

人事委員会の所掌事項は、(1)人事計画案の策定に関する事項、(2)職員の任免、評価、昇任、降任、懲戒等人事案の策定に関する事項、(3)労使交渉に関する事項、(4)その他法人の人事労務に関する事項、の以上4項である。

なお、教員の採用及び昇任に係る資格の審査（任期付教員の再任に係る業績審査を含む）については、青森公立大学学部教授会がこれを行う。

財務委員会

財務委員会は、理事長、副理事長、事務局長、教育研究審議会委員の職にある者1名、経営審議会委員の職にある者1名から構成される。最後の2名は、それぞれ当該審議会において選出する。財務委員会の所掌事項は、(1)財務計画案の策定に関する事項、(2)予算編成方針案及び予算案の策定に関する事項、(3)決算案（中間決算案を含む。）に関する事項、(4)その他法人の財務に関する事項、の以上4項である。

さらに、執行機関として部局長会議が設置されている。

部局長会議

部局長会議は、大学の運営に係る基本方針及び重要施策に関する事項の先議並びに管理運営全般の執行及び連絡調整を行う。

部局長会議は、学長、学部長、研究科長、図書館長、地域研究センター長、事務局長、から構成される。

部局長会議の所掌事項は、(1)大学の管理及び運営の基本方針に関する事項、(2)大学の将来構想及び長期計画に関する事項、(3)大学の予算編成に関する事項、(4)主要な事務事業に関する事項、(5)自己点検及び評価に関する事項、(6)教育研究審議会及び教授会の審議事項に関する事項、(7)各委員会との連携及び調整に関する事項、(8)その他学長が必要と認めた事項、の以上8項である。

以上の事項に関しては、「公立大学法人青森公立大学定款」及び「青森公立大学規程類

集」に明記され、構成員に配布・周知されているだけでなく、ホームページを通して社会に広く公開されている。

②意思決定プロセスの明確化

大学におけるすべての意思決定、教育研究と教職員人事、経営財務に関する意思決定は各種委員会での検討を踏まえて部局長会議に先議事項あるいは報告事項として提出され、その後、教育研究審議会をはじめとする諸機関に諮られ、教授会にも報告されている。このような手続きによって、あらゆる意思決定プロセスは開示されており、責任の所在も明確になっている。教授会には学長も出席し、必要に応じて教員に説明し、質問に答えている。

③教授会の権限と責任の明確化

経営経済学部置く学部教授会の組織と権限については、青森公立大学学部教授会規程に明記されている。

教授会は、教員と事務職員から構成される。教員とは学部の専任の教授、准教授及び講師であり、事務職員とは、事務局の職員の中の事務局長、グループリーダー、総務管理チームリーダー、教務チームリーダー、及び学生・就職支援チームリーダーである。

教授会の審議事項は、(1)学部の教育課程編成に関する事項、(2)学部学生の入学、卒業その他在籍に関する事項、(3)学位の授与に関する事項、(4)学部学生の厚生及び補導に関する事項、(5)教員の採用及び昇任に係る資格の審査（任期付教員の再任に係る業績審査を含む。）に関する事項、(6)別に定めるところにより教授会の権限とされている事項、(7)その他学部の教育又は研究に関し、学部長が必要と認める重要事項、の以上7項である。

同じく、経営経済学研究科に置く研究科教授会については、青森公立大学研究科教授会規程に明記されている。

研究科教授会は、教員と事務職員から構成される。教員とは、研究科の授業を担当する専任の教授、准教授及び講師であり、事務職員とは、事務局長、グループリーダー、総務管理チームリーダー、教務チームリーダー、学生・就職支援チームリーダー、である。

研究科教授会の審議事項は、(1)研究科の教育課程編成に関する事項、(2)研究科学生の入学、修了その他在籍に関する事項、(3)学位の授与に関する事項、(4)研究科学生の厚生及び補導に関する事項、(5)別に定めるところにより教授会の権限とされている事項、(6)その他研究科の教育又は研究に関し、研究科長が必要と認める重要事項、の以上6項である。

日本の大学では、伝統的に、経営責任を負わない（あるいは負えない）教授会が大学自治の名目で教員人事権と予算配分権を通じて大学運営の主導権を掌握してきた。本学は開学時からこのような問題点を除去すべく、学長のトップ・リーダーシップで大学を運営する方式を採用してきた。人事教授会に教員採用や昇任、再任のための業績審査と投票権は与えられたが、教員人事の発議権と教学予算配分権は学長にあり、このような学長主導の大学運営の適否は、学外有識者で構成される参与会で審議された。

2009(平成21)年度の独立行政法人化とともに、幹部事務職員を正規の教授会メンバーに

加えるとともに、人事教授会は廃止し、教授会の審議事項は学校教育法に定める学生の身分にかかわる事項の審議等に限定した。

法人化によって、経営担当の理事長と教育研究担当の学長（副理事長）が業務分担して大学経営に当ることになり、経営責任と教学責任が明確にされた。法人理事会の下部機関として、教職員人事の公正さと透明性を担保するために人事委員会を設置し、大学の財務運営が適切に行われるように財務委員会を設置した。教育研究審議会を代表する教員と外部有識者（理事）が、それらの委員会のメンバーとしてチェック機能を果たすようになった。

④教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

公立大学法人青森公立大学では、理事長・学長のツートップ制を採用している。法人経営に責任を負う理事会と経営審議会は理事長が主導して経営責任を負い、教育研究に責任を負う学長は教育研究審議会を主導して教学責任を負う。理事長と学長が経営責任と教学責任を果たしているかどうかは、本学の設置団体である青森市の評価委員会が中期目標・中期計画と年度計画の達成実績を毎年判定し、その結果が次年度の運営費交付金の査定に反映される。

（２）明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか

①関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程の整備とその適切な運用

法人化作業に取り組んで１年で法人化したため、時間的な制約から規程等の整備が間に合わなかったところがあるので、法人化後、鋭意、規程等の整備に取り組んでおり、法令と規程に準拠して大学は管理運営されている。

②学長、学部長・研究科長及び理事（学務担当）等の権限と責任の明確化

公立大学法人青森公立大学は小規模な独立行政法人であるので、理事長と副理事長（学長）以外の４名の理事には特定の担当業務を割り当てていない。

理事長と学長の職務は定款に定められている。また、学部長、研究科長、図書館長、地域研究センター長の部局長については、その職務権限と責任は関係規程等において定められている。

本学では、役職者の職務と責任・権限は明確に定められており、すべてのレベルで恣意的な権限行使と責任回避は防止されている。

③学長選考及び学部長・研究科長等の選考方法の適切性

学長の選考に当たっては、法人に学長選考会議が置かれる。選考会議の委員は、経営審議会において選出された者３名、及び教育研究審議会において選出された者３名の、計６名から構成される。学長は、選考会議の選考に基づき、理事長が任命する。

学部長の選考に関しては、学部長候補者となるべき者を推薦するため、教育研究審議会に学部長候補者推薦委員会が置かれる。推薦委員会は、学長、教育研究審議会を構成する者のうちから当該教育研究審議会で互選された者３名、事務局長、から構成される。

推薦委員会は、学部長候補者１名を教授会に推薦する。学部教授会は、推薦委員会から

推薦された学部長候補者について、無記名の信任投票により選挙を行い、学部長予定者を決定する。このとき、教授会構成員の3分の2以上の者の投票があり、かつ、その有効数の過半数の信任を得ることが要件となる。

研究科長の選考等に関しては、研究科長候補者となるべき者を推薦するため、教育研究審議会に研究科長候補者推薦委員会が置かれる。推薦委員会は、学長、教育研究審議会を構成する者のうちから当該教育研究審議会に互選された者3名、事務局長、から構成される。

推薦委員会は、研究科長候補者1名を教授会に推薦する。研究科教授会は、推薦委員会から推薦された研究科長候補者について、無記名の信任投票により選挙を行い、研究科長予定者を決定する。このとき、教授会構成員の3分の2以上の者の投票があり、かつ、その有効数の過半数の信任を得ることが要件となる。

2009(平成21)年度の法人化以前には、学長選考は、評議員による互選によって評議会に設けられた学長候補者推薦委員会が推薦候補1名を選考し、評議会に構成員の3分の2以上の出席者で信任投票を行い、過半数の信任を得た学長予定候補者を学長が設置団体の長に申請し、任命された。

学部長並びに研究科長の選考は、それぞれの教授会に互選で設けられた学部長候補者推薦委員会並びに研究科長候補者推薦委員会において、各推薦候補1名を選考し、学部長については学部教授会で、研究科長については研究科教授会でそれぞれ構成員の3分の2以上の出席で信任投票を行い、過半数の信任を得た者を学長が設置団体の長に申請し、任命された。

法人化後は、高齢多選の弊害を避けるため、理事会で学長の任期を連続3選禁止、2期目の任期は2年で通算6年とし、かつ学長定年を70歳とする案が承認された。学長選考については定款第11条に定めるように、教育研究審議会と経営審議会から3名ずつ互選で学長選考会議の委員を選出し、委員の互選で議長を選出する。その場合、委員には必ず学外有識者である経営審議会の委員が含まれていなければならない。学長選考会議の選考に基づき、理事長が学長を任命する。

学部長と研究科長の選考は、教育研究審議会に互選で設けられた学部長候補者推薦委員会並びに研究科長候補者推薦委員会において、各推薦候補1名を選考し、学部長については学部教授会で、研究科長については研究科教授会でそれぞれ構成員の3分の2以上の出席で信任投票を行ない、過半数の信任を得た者を学長が理事長に申請し、任命される。

本学では役職者の選考に関してもその他の意思決定についても、ボトムアップとトップダウンをできるだけ適切に組み合わせるように努力している。大学の教育研究に関する最高の意思決定機関である教育研究審議会には学部教授会から互選で2名、研究科教授会から互選で1名の委員が構成員として参加しているので、学長選考、学部長・研究科長の選考においても、教職員の意見は十分に反映されていると考えられる。

(3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか

①事務組織の構成と人員配置の適切性

本学の事務組織は、2グループ（総務経営企画グループ・教務学事グループ）及び3附置機関事務室（図書館・地域研究センター・国際芸術センター青森）から組織され、総務

経営企画グループには3チーム（総務管理チーム、秘書・企画チーム、財務管理チーム）、教務学事グループには5チーム（教務チーム、入試チーム、学生・就職支援チーム、図書館・情報チーム、国際教養チーム）が配置されている。

配置されている正職員は、事務局長以下23名であり、そのうち法人専任のプロパー職員が8名、青森市からの派遣職員が15名となっている。また、正職員以外に各業務の特性に応じて嘱託職員又は臨時職員等を配置しており、その数は30名となっている。

独立行政法人化に伴い、それまでに比して財務・会計関係の事務が純増となったが、いたずらに人員増を図ることをせず、業務改善等により実質それまでと同様の人員数で対処しており、チームごとに繁忙期・閑散期による業務量の変動はあるものの、人員配置はおおむね適正に行われている。

②事務機能の改善・業務内容の多様化への対応策

独立行政法人化した本学にとって、自立的な大学経営のため今後ますます重要度を増すのが、企画・立案業務及び広報業務であると認識している。こうした業務を重点的に行うため、2010(平成22)年度、総務管理チームから分離する形で新たに秘書・企画チームを設置し、専属の職員を置いて戦略的な企画立案及び広報等を展開しながら、多様化する周辺環境に適切かつ迅速に対応できる体制を構築している。

③職員の採用・昇格等に関する諸規程の整備とその適切な運用

独立行政法人化以後、計画的にプロパー職員を採用しているが、事務職員の採用については、事務職員採用規程に基づき、公平かつ公正な競争試験により採用者の選考を行っている。また、職員の昇任については、職員就業規則において、本人の勤務成績、能力、成果等の総合的な評価に基づいて行うことが明記されている。

なお、青森市からの派遣職員については、上記によらず、青森市の関係例規の定めるところにより処理されることとなる。

（４）事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか

①人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善

今後、プロパー事務職員の占める割合が拡大することが見込まれることから、これら職員に対する本学独自の人材育成策を構築することが急務となっている。

②スタッフ・ディベロップメント（SD）の実施状況と有効性

現状においては、公立大学協会その他の各種団体が主催する公立大学職員向けのセミナーや各種研修に積極的に職員を派遣し、業務遂行に係る知識及び技能の向上に努めている。当面はこうした取組を継続しながら、さらに効果的な人材育成のあり方を検討していくこととしている。

また、本学のような小規模大学では、異動による人事の活性化を図ることには自ずと限界があることから、その硬直化を避けるための何らかの方策も考えなければならない。この点については、法人化した他の公立大学でも同様の状況下にあることが推察されるところであり、例えば、こうした公立大学間における職員の人事交流の実現を図っていくこと

も、ひとつの有効な手段であろう。

「財務」

（１）教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立しているか

① 中・長期的な財政計画の立案

本学の財政運営については、独立行政法人化を契機として大きく様変わりした。すなわち、法人化前は、設置主体である青森地域広域事務組合で特別会計を設け運営しており、官庁会計独特の制約に縛られていたが、法人化後は、自主財源のほか、使途の特定されない設立団体からの運営費交付金によって財源を賄うこととなった。また、従来抱えていた本学の建設等に係る公債費（起債償還金）は、法人化を契機として青森市に譲渡された。

運営費交付金は、大学運営に支障が生じないよう、人件費、教育・研究費、施設管理費等の歳出総額から、授業料、入学検定料等の自主財源を差し引いた額に相当する額が交付される。また、退職手当等の臨時的な特定目的の経費に充てる特別運営費交付金や、通常の施設補修費で対応できない大規模修繕の経費に充てる施設整備費補助金については、通常の運営費交付金とは別に、必要経費が措置される。

以上のような運営費交付金の算定ルールは、本学の財政状況等を勘案し、設立団体である青森市との綿密な協議の下に明確化されたものであり、これを踏まえ、法人の中期計画において、最初の中期目標期間である2009(平成21)年度から6年間の財政計画を定めているところである。

② 科学研究費補助金、受託研究費等の外部資金の受入れ状況

本学の近年における科学研究費補助金及び受託研究費の受入れ状況は、次の通りである。

【2007(平成19)年度】

- i) 科学研究費補助金 4件：15,475千円
- ii) 受託研究費 4件：6,102千円

【2008(平成20)年度】

- i) 科学研究費補助金 5件：15,997千円
- ii) 受託研究費 3件：5,029千円

【2009(平成21)年度】

- i) 科学研究費補助金 5件：2,315千円
- ii) 受託研究費 7件：6,138千円

また、上記のほか、2008(平成20)年度には、本学大学院の「社会人に配慮した経営経済系の現場型教育」が文部科学省の「大学院教育改革支援プログラム」に採択されるとともに、2010(平成22)年度には、「全国最下位の有効求人倍率下での就業力向上」をテーマとしたキャリア支援策が同省の「大学生の就業力育成支援事業」に採択された。これらの事業に係る補助総額は、「大学院教育改革支援プログラム」については2010(平成22)年度までの3年間で26,212千円を、「大学生の就業力育成支援事業」については2014(平成26)年

度までの5年間で71,412千円を見込んでいる。

その他、寄附金の受け皿づくりとして、2009(平成21)年度に奨学寄附金規程を制定し、東津軽郡町村会から200万円の寄附を受け入れている。

③ 消費収支計算書関係比率及び貸借対照表関係比率の適切性

独立行政法人化した最初の年度である2009(平成21)年度の貸借対照表及び損益計算書の状況は、次の通りである。

i) 貸借対照表

決算における資産総額は94億6,900万円、負債総額は30億7,300万円、純資産総額は63億9,600万円となっている。

(単位:百万円、%)

資産の部			負債の部		
区分	金額	構成割合	区分	金額	構成割合
固定資産	9,177	96.9	固定負債	2,773	90.2
有形固定資産	9,176	96.9	資産見返負債	2,675	87.0
(土地)	2,004	21.2	長期未払金	98	3.2
(建物)	4,244	44.8			
(構築物)	98	1.0	流動負債	300	9.8
(機械装置)	175	1.8	運営費交付金債務	22	0.7
(工具器具備品)	10	0.1	寄附金債務	2	0.1
(図書)	2,535	26.8	未払金	139	4.5
(美術品・收藏品)	110	1.2	未払費用	23	0.8
投資その他の資産	1	0.0	前受金(前納授業料)	96	3.1
			その他	18	0.6
			負債合計	3,073	100.0
			純資産の部		
流動資産	292	3.1	資本金	6,396	100.0
現金及び預金	289	3.1	資本剰余金	△37	△0.6
未収入金等	3	0.0	利益剰余金	37	0.6
			純資産合計	6,396	100.0
資産合計	9,469	100.0	負債・純資産合計	9,469	—

ii) 損益計算書

決算における経常費用の総額は14億2,000万円、経常収益の総額は14億5,700万円、臨時損失及び臨時収益の総額は9,100万円となっており、経常収益及び臨時収益から経常費用及び臨時損失を差し引いた当期総利益は3,700万円となっている。

以上のように、法人化初年度においては約3,700万円の当期総利益が生じたところであ

り、地方独立行政法人法に基づく青森市長の承認を得て、次年度における教育研究の質の向上及び学生生活の充実を図るための積立金に充てることとなった。

(単位:百万円、%)

区分	金額	構成割合	区分	金額	構成割合
経常費用	1,420	100.0	経常収益	1,457	100.0
業務費	1,004	70.7	運営費交付金収益	563	38.6
(教育経費)	119	8.4	授業料収益	724	49.7
(研究経費)	44	3.1	入学金収益	81	5.6
(教育研究支援経費)	61	4.3	検定料収益	17	1.2
(受託研究費等)	6	0.4	受託研究等収益	6	0.4
(役員人件費)	26	1.8	寄附金収益	1	0.1
(教員人件費)	516	36.3	補助金等収益	5	0.3
(職員人件費)	232	16.4	施設費収益	3	0.2
一般管理費	413	29.1	資産見返負債戻入	29	2.0
財務費用	3	0.2	雑益	28	1.9
臨時損失	91	—	臨時利益	91	—
当期総利益	37	—			

(2) 予算編成及び予算執行は適切に行っているか

① 予算編成の適切性と執行ルール of 明確性、決算の内部監査

本学の予算編成に係る手続については、独立行政法人化により以下の通りとなった。

予算案の作成に当たっては、まず予算編成方針を策定することが定められており、これは、設立団体である青森市の予算編成の動向を踏まえつつ、財務委員会で問題を整理・調整した上で、経営審議会及び理事会の議を経て決定される。その後、決定された予算編成方針に基づき、事務局において具体的な予算案を作成することとなるが、教育経費に係る教員の要望等も取り入れながら作業を進めている。

取りまとめられた予算案は、財務委員会で精査され、経営審議会の議を経た後、理事会の承認を得て最終的に確定されることとなる。

予算の執行については、会計規程をはじめとする各種財務関係の諸規程によりそのルールが明確化されており、適正な執行が担保されている。これら諸規程は、青森市の財務規則をベースとして、これを踏襲すべきところは踏襲しつつも、法人化のメリットを活かすべく、機動性・柔軟性が図られるような工夫も施されている。

決算の内部監査については、監事監査規程を設けてその手続を定めており、法人化初年度である2009(平成21)年度の決算に係る監査では、財務諸表その他の関係書類についていづれも適正に処理されている旨の監査結果報告がなされているところである。

また、地方自治法第199条第7項の規定に基づき、法人への出資者である青森市による監査についても、2010(平成22)年度から実施されることとなった。

② 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの確立

限られた財源の中で効果的な予算の執行を行うためには、それまでの予算執行から生じ

た効果を検証し、その結果を新たな予算編成に反映させていくことが当然にして求められる。

法人化前は、設置団体である青森地域広域事務組合の一部局として、青森市で実施していた自治体経営システム（※）に従い、施策評価や事務事業評価等を行い、翌年度の予算編成につなげていくという手法を採っていたが、当該システムは、運用していく中で次第に種々の問題点が表面化したことから、現在、青森市において見直しを行っている状況にある。

法人化によりこうした青森市の手法にとらわれることは無くなり、現状では、前述の予算編成方針の策定の段階で、前年度の予算執行の効果を検証しながらおおよその方向性が示され、これに基づき、具体的な予算編成作業で詳細な検討がなされて固められていくことになる。

予算編成・執行に係る一連の業務は、法人化により劇的に変化したため、未だ試行錯誤しながら処理している面も否めないところであり、今後運用を重ねながら必要な改善を図り、徐々に定着を図っていくこととしている。その中で、予算執行に伴う効果を検証する仕組みについても、より効果的・効率的な手法を模索していくことになる。

※ 自治体経営システム

市の総合計画の実効性を確かなものとするための定員管理計画、行財政改革プラン及び財政プランの着実な推進を図るため、施策及び事務事業に数値目標を設定し、施策評価や事務事業評価などの行政評価による定量的・定性的な評価・検証を通じ、行政活動の継続的な改善を進めるとともに、予算や人員配分、組織機構のあり方などを一体的に議論・検討するもの。2003(平成15)年度から運用が開始されたが、これに係る過度の業務負担や、その実効性に対する疑問等が一部の間でかねてから指摘されていた。

2 点検・評価

① 効果が上がっている事項

(管理運営)

- 2009(平成21)年度の独立行政法人化によって、本学の組織管理運営体制は次第に柔軟性と機動性を持つようになってきている。学部・大学院の教育研究事業と法人としての大学経営、それらを支える事務管理体制の有機的関連が明確になり、責任・権限の所在、業務指令関係も明らかになった。幹部事務職員は教授会メンバーとして教授会に出席し、審議に参加して議決権を行使することもできる。このような組織改革によって、教職員一体となつての事業展開が次第に可能となつてきている。
- また、不正経理防止対策等のため、法人監事による会計監査、法人の設立団体である青森市の会計監査、さらには監査法人による会計・業務指導など、出納業務に対する監視を強め、効果を上げている。

(財務)

- 法人化により、設立団体から独立した独自の財政運営を行っていくこととなったが、そ

の初年度において約3,700万円の当期総利益を生み、次年度の財源として活用できたことは、まずは堅実な財政運営をスタートさせたものとして評価できる。

- また、2008(平成20)年度の「大学院教育改革支援プログラム」及び2010(平成22)年度の「大学生の就業力育成支援事業」に採択されたことにより、効果的な外部資金の活用が図られ、本学のさらなる教育の質の向上に貢献しているものと評価している。

②改善すべき事項

(管理運営)

- 独立行政法人化後まだ日も浅いため、事務管理を担う事務職員の採用・配置に問題が残っている。2014(平成26)年度までの第1期中期目標計画期間の早い段階で、プロパー職員を中心にした事務管理体制を確立する必要がある。また、法人化準備に時間がなかったため、規程等の整備が遅れており、早期是正が必要である。さらに、法人化メリットを創出できるような教職員人事管理制度の確立が必要である。これらはいずれも、現在、検討途上にある。
- 独法化のメリットを創出するには、大学の財務的自立性を確立する必要がある。運営費交付金に対する依存率は46%であり、自主財源比率を高めるいっそうの努力が必要である。学納金の他に、各種の外部資金の獲得やエクステンション教育などによる収入増を図る工夫をしなければならない。

(財務)

- 予算の編成及び執行に係る一連の手續において、予算執行の効果を測定する仕組みが、現状ではいささか不明確である面が否めない。
- 前述のように、かつては青森市の自治体経営システムに従い、形式的にはPDCAサイクルの手法を取り入れていたが、運用面において種々の問題があった。今後は本学独自の仕組みを明確化していくことが求められるが、青森市の状況等も参考にしながら、より効果的な事後評価等の仕組みを形成していく必要がある。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

(財務)

- 当期総利益の発生により、これを次年度以降の財源とすることができるという法人化の大きなメリットを最大限に活かすため、今後も堅実で適正な財政運営を着実に進めていく必要がある。加えて、外部資金の積極的な活用も継続していくことが肝要であり、これらにより、結果として質の高い教育研究活動が確保されていくことになる。
- 効果的な予算の執行のためには、PDCAサイクルにより、実施した事業の効果を絶えず検証し、その結果を次の予算編成に反映させていくことが求められるところである。

②改善すべき事項

(管理運営)

- 本学の独立行政法人化を目指して、2008(平成20)年1月に評議会決定した「青森公立大学の法人化問題：戦略的事業構想の新展開」の「5：戦略的事業展開の新構想」の「Ⅳ組織管理の革新」に明記しているように、従来の地方公務員の人事制度に準拠した教職員の人事制度をできるだけ早く刷新し、教職員のモチベーションを高められるような人事制度を導入すること、官庁の硬直的で非効率な予算制度を刷新し、有限な予算を効率的に使用できるような柔軟な予算制度に改めること、大学のすべての業務に係わる現在の情報システムは非効率的で高コストであるので、早急にこれを全面的にリプレースする方策に取り掛かること。これらの問題が、差し当たっての課題であり、発展の方向性である。

(財務)

- 法人化後これまでは、直面する日々の業務処理に追われたこともあり、予算執行に伴う効果の検証・評価システムの検討には至っていないが、今後、確かな仕組みを構築し、戦略的かつ効果的な予算編成・執行を可能とする体制づくりに努めることとしている。

4 根拠資料

- 青森公立大学学部教授会規程【資料番号:20】
- 青森公立大学研究科教授会規程【資料番号:21】
- 青森公立大学部局長会議規程【資料番号:22】
- 公立大学法人青森公立大学人事委員会規程【資料番号:32】
- 青森公立大学経営経済学部長の選考等に関する規程【資料番号:33】
- 青森公立大学経営経済学研究科長の選考等に関する規程【資料番号:34】
- 公立大学法人青森公立大学定款【資料番号:35】
- 公立大学法人青森公立大学奨学寄附金規程【資料番号:71】
- 監査結果報告書(2010(平成22)年6月21日)【資料番号:42】
- 事務組織【資料番号:43-27】
- 財務公開状況【資料番号:43-28】
- 青森公立大学の法人化問題－戦略的事業構想の新展開－【資料番号:47】
- 公立大学法人青森公立大学財務委員会規程【資料番号:69】
- 青森公立大学事務局規程【資料番号:70】
- 公立大学法人青森公立大学会計規程【資料番号:72】
- 公立大学法人青森公立大学予算管理規程【資料番号:73】

基準10 内部質保証

1 現状の説明

（１）大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。

①自己点検・評価の実施と結果の公表

本学はこれまで1997(平成9)年度、2004(平成16)年度の2回にわたり外部認証評価のための自己点検・評価作業を実施してきた。

外部認証評価機関による自己点検・評価、これに対する指摘・助言等、それを受けての改善報告の内容について、冊子等の作成・配布を通して教職員に周知しているものの、大学のホームページを通じた公開は実施していない。

②情報公開の内容・方法の適切性、情報公開請求への対応

外部認証評価のための自己点検・評価の結果については積極的に公開していないものの、独立行政法人化に伴い作成が義務化される法人情報、そして教育研究において本学が重視する情報については積極的に公開している。

独立行政法人への移行直後においては、「定款」「業務方法書」「法人規程集」「組織図」「役員名簿」「中期目標及び中期計画」等に関する情報が中心であったが、独立行政法人化の2年目にあたる2010(平成22)年度から、「業務実績報告書」「財務諸表」「決算報告書」「監査結果報告書」からなる「財務に関する情報」もホームページ上で公開されている。

「業務実績報告書」においては、教育、入試、就職関連のトピックとともに、中期計画の進捗状況に関する自己評価の結果について公表している。「財務諸表」においては、法人経営の成果等に関する財務情報が示されており、経営の自律化及び財務健全化を推し進める上で不可欠な指標といえる。

さらに、本学が独自に重視する情報、例えば「定年制採用教員の業績評価の審査結果」についても大学のホームページ上で公開するなど、法人経営における教育研究の質の重要性を踏まえつつ、外部者に有用な情報を公開する体制が整っている。

なお、情報公開請求への対応については、青森市の情報公開条例に基づき対応することが定められている。

（２）内部質保証に関するシステムを整備しているか

①組織における内部質保証の方針と手続き

本学は、開学当初から、自己点検・評価を重視し、学長及び各部局長で構成される「自己評価委員会」、学外の有識者からなる「参与会」を設置するとともに、過去数度にわたって大学基準協会等の外部評価を受けてきた。

独立行政法人化以前における手続きは、以下の通りである。外部評価の結果は、学務運営会議に諮られた後、部局長会議にかけられる。部局長会議では、改善策について様々な角度から検討がなされ、学部教授会（大学院に関しては研究科教授会）並びに評議会へ提出される。教授会は、これら改善策についてグループ連絡会議を開催し、各グループで検

討した結果を再度教授会へ提出して承認を得ることになる。

独立行政法人化以降、「参与会」は解散し、その任は、外部有識者らを構成員に含む「経営審議会」に引き継がれた。また、部局長会議での検討結果は教育研究審議会へ提出されることとなった。

2011(平成23)年度の大学基準協会認証評価を受けるに当たっては、2009(平成21)年度の自己評価委員会によって、学内における評価作業の取りまとめを行なう「外部認証評価準備委員会」の設置が承認された。同準備委員会で検討された方針及び作業分担について部局長会議を経て教育研究審議会の承認を得た後、各部局の長が評価作業を行なった。今後、基準協会による「大学評価」の結果は、部局長会議で検討された後、教育研究審議会に提出され、理事会で審議された後、教授会に報告される予定である。また、得られた助言の項目によってはグループ連絡会議を開催し、細部に関する検討を行なう。

②個人レベルにおける内部質保証の方針と手続き

個々の教員に関しては、各年度当初に、学長に対し、当該年度の研究計画書及び前年度の実績に関する報告書を提出している。また、年度末には当該年度の研究・教育・地域貢献・学内貢献の4分野についての実績を学長に報告する。提出された報告は教員数名から構成される「研究費支給評価委員会」、学部長、研究科長らで構成される「重点配分研究費支給算定委員会」によって検討・評価され、その結果は次年度の研究費算定に反映される。これらによって、評価と計画の連携が図られている。

③構成員のコンプライアンス意識の徹底

全職員には、法人規程集が配布されており、これらはホームページ上にも公開されている。職員就業規則第12条から第17条において、ハラスメントの禁止を含む服務規律が定められている。また2009(平成21)年に明文化された「職員倫理綱領」によって、職員の行動原則、行動規範を明らかにするとともに、学外理事及び過半数代表従業員からなる倫理委員会を設置して職員の適正な倫理観の涵養を図ることとしている。

ハラスメントに関しては、学長、教員職員及び事務職員から構成される「ハラスメント防止対策委員会」を設け、毎年「ハラスメント対策に関する手引き」を学生や施設管理等の委託業者からの派遣社員を含む学内関係者全てに配布している。

また、教員研究費の使用に関しては、適切な使用を徹底するため、研究費の使用に関する冊子を作成し、全教員に配布している。特に研究費からの旅費支出に関しては、年に1回程度、文書を配布し、適正使用の徹底を促している。

(3) 内部質保証システムを適切に機能させているか

①組織レベル・個人レベルでの自己点検・評価活動の充実

組織レベル・個人レベルでの自己点検・評価活動を充実させるために、本学では各種アンケート調査を実施している。

組織レベルにおいては、卒業生を対象に「卒業生アンケート」を例年実施している。

また、在学生を対象に受動喫煙問題や情報機器の活用に関するアンケート調査を必要に応じて実施している。これらアンケート調査は、大学での学習・生活環境に関する満足度

だけでなく、問題点の把握を通して環境改善の途を探る目的で実施している。近年では、カリキュラム改訂やFDにおいてアンケート調査結果を活用している。

教員個人のレベルにおいては「授業評価アンケート」を実施している。これは教員の授業スキル改善を目的とするものだが、アンケート結果及びそれに対する教員の回答は本学の図書館で閲覧可能となっており、教員と学生の間に望ましい緊張感を醸成する上で有効である。加えて、同アンケートに基づく授業の改善点が翌年度のシラバスに記載されるなど、PDCAサイクルに基づいた授業改善のプロセスは本学に定着している。

②教育研究活動のデータベース化の推進

本学は「研究業績・地域貢献リスト」を毎年作成している。同リストは研究活動（論文・著作・学会報告等）に係わる項目と地域貢献（公開講座・講演・各種審議会等の委員等の担当）に係わる項目からなり、これの作成を通して、教員の教育研究活動に関する継続的なデータの集積に努めている。

③学外者の意見の反映

学外有識者の意見を大学運営に反映させる目的で、開学間もない1993(平成5)年11月に「参与会」が発足した。独立行政法人化以降は参与会に替わり、理事長、副理事長、理事、外部有識者で構成される「経営審議会」が組織された。いずれの会議体も公平な大学運営を目指すガバナンス・システムの中で重要な役割を担っている。

④認証評価機関からの指摘事項への対応

外部認証評価のための自己点検・評価（2004(平成16)年度）において指摘された39項目の改善要求に回答した「改善報告書」（2008(平成20)年度提出）に対し、大学評価委員会（大学基準協会）より、再報告を求める事項はないとの評価を受けている。このように、外部認証評価機関からの指摘・助言等に対しては、これを真摯に受け止め、各部局のトップの責任の下、自己評価委員会を中心に適切な改善策を検討する体制が整っている。

2 点検・評価

①効果が上がっている事項

- 評価結果の活用に関する措置として、理事会、経営審議会、教育研究審議会は、自己評価及び外部評価を受けて、毎年、改善策を策定・公表することが計画されている。学内においては、全職員がその情報及び改善への意識を共有し、FD及びSDの実施を通して改善に向けた取組みを行なう。これらによって、評価機能を強化し、計画機能との有機的連携を図っている。
- 「授業評価アンケート」は本学の開学以来、一貫して実施している自己点検評価システムである。今日では当たり前のこととなったが、アンケート結果及びそれに対する教員の回答は、10年近く前から本学の図書館で自由に閲覧することが可能となっており、他大学にあまり例を見ない画期的な措置である。また、同アンケートに基づく授業の改善

点を翌年度のシラバスに記載することが義務づけされており、P D C Aサイクルに基づいた授業改善のプロセスは効果が上がっている。

②改善すべき事項

- 社会に出た卒業生に関するフォローが必ずしも十分とはいえない。何らかの追跡調査を行い、卒業生の現状を把握するだけでなく、就職先の上司、利害関係者の評価を受け、それが大学運営に反映されるよう努める必要がある。

3 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

- 現在、独立行政法人化による組織改編の中で、自己点検・評価システムのさらなる整備が進められている。2009(平成21)年度から2015(平成27)年度までの中期目標では、2010(平成22)年度内に自己評価委員会を設置しなおし、2011(平成23)年度内に自己点検・評価の評価項目及び基準を策定することなどが計画されている。
- 2010(平成22)年度から、大学が有する知的財産に関する内容の公開を通して、地域社会との連携を深めることを目的に、研究シーズ集「ミケビッチの種」の作成を開始した。今後はシーズ集の内容について小冊子やホームページを通して公開することを計画している。
- 理事会、経営審議会、教育研究審議会は、自己評価及び外部評価を受けて毎年改善策を策定するとともに公表し、法人経営、教育研究、地域貢献を推進する。

②改善すべき事項

- 評価結果及び改善策について、教員職員及び事務職員がその情報を共有し、改善に向けた明確な意思を持たせてF D及びS D（職員の資質向上・能力開発のための取組み）を実施する。

4 根拠資料

- 公立大学法人青森公立大学職員就業規則【資料番号:28】
- 公立大学法人青森公立大学ハラスメントの防止及び対策に関する規程【資料番号:37】
- ハラスメント対策に関する手引き(2010年度版)【資料番号:38】
- 平成21年度財務諸表（第1期事業年度）【資料番号:40】
- 平成21年度決算報告書（第1期事業年度）【資料番号:41】
- 監査結果報告書(2010(平成22)年6月21日)【資料番号:42】
- 公立大学法人青森公立大学職員倫理綱領【資料番号:63】
- 公立大学法人青森公立大学 平成21年度業務実績報告書【資料番号:74】
- 2009(平成21)年度 卒業生アンケート集計結果【資料番号:75】

終章

各大学はそれぞれ独自の個性をもって然るべきである。教員や学生を過度に集中させる大都市圏の大規模な総合大学だけが、見習うべき唯一の大学モデルであるわけではない。

公立大学法人青森公立大学はその開学の経緯からして、何よりも教育を重視する大学であり、北東北から道南地域にかけて、経営経済学分野の知の拠点として地域社会に対して貢献できる大学であり続けることを目指してきた。教育と地域貢献という本学の使命を達成するために、教員のみならず全職員がそれぞれ研究に努めて各自の職務に真剣に取り組んできた。このような教育と地域貢献、そのための研究を通じて、本学が国際的にも貢献できる道も拓かれてくるものと確信する。

（本章の要約）

本学の行った自己点検・評価の結果を、ここで以下のように要約する。

基準１：理念・目的 本学の理念・目的は「経営経済分野における専門性を持った教養人の育成」である。大綱化以降、文部科学行政はさまざまに変化し、各大学もさまざまな形でその対応を考えるが、本学は時流に流されず、一貫して設立当初の理念・目標を掲げ続け、それを３つのポリシー（アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）に具体化し、学内外に公表し、実践している。

基準２：教育研究組織 本学の教育研究組織の基本は地方独立行政法人法に基づき組織化されており、さらに組織運営の透明性と公正さを担保するために、人事委員会と財務委員会が任意機関として設置され、適切に運営されているが、諸規程の整備が若干遅れていることは否めない。また、法人化に際して設置団体から出資された附置機関である国際芸術センター青森(ACAC)については、その理念・目標をはじめ管理運営に関する規程などすべてが未決定であり、2011(平成23)年度中に審議決定する予定になっている。

基準３：教員・教員組織 教育の質保証の観点から、教員の採用・昇任・再任、定期業績審査など、教員人事をかなり厳格に行っている。教員数不足（１名）については次年度解消するが、教員の男女比率や外国人教員数、教員の平均年齢の高さなど、改善すべき問題もある。これら問題点の是正に、今後、取り組んで行く。

基準４：教育内容・方法・成果 学部では育成すべき人材像を明確にし、その達成に向けての学士課程教育を徹底すべく、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーを定め、学内外に公表している。大学院では、高度知識基盤社会において必要とされる高度専門職業人育成のためのカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーを定め、公表している。また、大学院では、社会人の育成に力点をおいており、遠隔地学修方法の導入などを試みている。

基準５：学生の受け入れ 大学教育の質保証のためには、入学後の学修に耐えられるだけの基礎学力が必要である。本学では、学部でも大学院でも、入学志願者の受け入れに際して、すべて基礎学力の基準を明示し、大学入試センター試験や個別学力検査などを課している。公立大学という特性はあっても、入学者選抜における県内志願者の特別扱いはしない。

基準６：学生支援 学部・大学院の学生に対する修学支援と生活支援は、学生の成績状

況などを勘案しながら適切に対処している。キャリア支援については、地元経済の停滞のため、学生の就職活動は難航している。早期化と長期化する就職活動のなかで、学修を放棄しないよう学生に注意喚起しながら、地元企業と首都圏企業の就職先掘り起こしの努力を続けている。就職希望者の就職決定率90%超を目標にしている。

基準7：研究教育環境 教育施設の整備に関しては、経年による補修の必要性が顕在化しはじめており、設置団体との協議が必要となってきた。教育関連施設に関しては、収容人員の大きい大教室が不足しており、これがカリキュラム編成と時間割編成の制約要因となっている。教育と事務処理に係わる全学的な情報インフラの効率性が低下してきていることから、早期の全面的リプレースが必要となってきた。この問題解決には、2011(平成23)年度から本格的に取り組む予定である。研究環境の整備に関しては、図書館サービスの充実ほぼ目標を達成しているが、教員の教育・研究支援としての補助員サービスとTA・RAによるサービス提供は未だ十分ではない。

基準8：社会連携・社会貢献 本学の設置目的からして、地域社会への貢献、そのための社会連携は本学にとっての生命線である。そのため、これまでの地域研究センターを2011(平成23)年度から地域連携センターとして改編し、そこに地域研究センターやサテライト施設の「まちなカラボ」、エクステンション教育センター、国際芸術センター青森などを配して、地域社会への貢献を推進する予定である。

基準9：管理運営・財務 2009(平成21)年の法人化後、中期目標・中期計画や年度計画の策定に関する大学と設置団体との協議は順調であり、法人化初年度の実績評価についても高い評価を得ている。内部的には、地方独立行政法人法に基づく組織機構の構築は順調であるが、その運営に関する内部の諸規程の整備や事務職員の採用・配置は若干遅れ気味である。これらは第1期中期目標期間内での達成を目標としている。財務的には、地方の社会科学系の大学にとって、学外資金の獲得は非常に困難であるが、運営費交付金以外の公的資金の獲得に知恵を絞り、大いに努力しなければならない。

基準10：内部質保証 大学は内部質保証のために、すべての部面でPDCAサイクルを回し、大いに努力している。個人情報保護に抵触しない限り、すべての情報は原則開示されるべきである。2011(平成23)年度から義務付けられる教育情報の開示についても、準備に取り掛かっている。ハラスメント防止やコンプライアンス遵守のための規程も定め、公表している。学生による授業評価も教員による応答を義務付け、公開し、次年度のシラバス作成に活かすようにしている。

なお、『評定一覧表』(別紙・様式1)において、評定を「B」としている基準は、本学の理念・目標・目的・活動等を達成するための、本学の組織体制の整備状況を基準にして評定したものであることを付記しておく。

(むすび)

本学は、近年の激変するわが国の大学の環境状況に対応すべく2008(平成20)年に評議会で決定した経営方針「青森公立大学の法人化問題：戦略的事業構想の新展開」に基づいて、独立行政法人化という制度変更を梃子として、①大学間競争に勝ち残れる強い競争力を持った大学の構築を目指し、②特色ある教育・高い研究水準・実践的な地域貢献という本学の基本事業を柔軟かつ弾力的に展開できるように努力し、③さらにはこれら2つの戦略目

標を達成するために大学の財政的自立性の確立と簡素で効率的な事務処理体制を構築して全学的に合理的な組織管理を行うことを目指して行く。このような視点で、第1期中期計画と年度計画を策定している。

いまだ道半ばで目標達成には程遠いとはいえ、地方の小規模な単科大学であり、歴史も浅くて伝統もない本学の四重苦を逆手にとって、さらには最近の中央目線での事業仕分けでGP事業すべてが廃止されるという地方無視の逆風にもめげず、清新で活力のある革新的な大学を構築できるように、設置団体・経営者・教職員一体となって協力し合い、頑張っていきたい。