

# 点検・評価報告書

平成18（2006）年度

九州女子大学

## 目 次

序 章	1
本 章	
1 大学・学部等の理念・目的および学部等の使命・目的・教育目標	
理念・目的等	3
健全性、モラル等	6
2 教育研究組織	
教育研究組織	9
3 学士課程の教育内容・方法等	
家政学部	
(1) 教育課程等	
学部・学科等の教育課程	13
カリキュラムにおける高・大の接続	20
カリキュラムと国家試験	21
インターンシップ、ボランティア	22
履修科目の区分	23
授業形態と単位の関係	23
単位互換、単位認定等	24
開設授業科目における専・兼比率等	25
社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮	26
生涯学習への対応	26
正課外教育	26
(2) 教育方法等	
教育効果の測定	27
厳格な成績評価の仕組み	29
履修指導	30
教育改善への組織的な取り組み	32
授業形態と授業方法の関係	33
(3) 国内外における教育研究交流	35
人間科学部	
(1) 教育課程等	
学部・学科等の教育課程	36
カリキュラムにおける高・大の接続	41
カリキュラムと国家試験	42
インターンシップ、ボランティア	43
履修科目の区分	45
授業形態と単位の関係	46
単位互換、単位認定等	47
開設授業科目における専・兼比率等	49
社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮	49

生涯学習への対応	52
正課外教育	52
<b>(2) 教育方法等</b>	
教育効果の測定	53
厳格な成績評価の仕組み	54
履修指導	54
教育改善への組織的な取り組み	55
授業形態と授業方法の関係	57
<b>(3) 国内外における教育研究交流</b>	58
<b>4 学生の受け入れ</b>	
<b>(1) 大学における学生の受け入れ</b>	
学生募集方法、入学者選抜方法	60
入学者受け入れ方針等	63
入学者選抜の仕組み	65
入学者選抜方法の検証	66
アドミッションズ・オフィス入試	66
入学者選抜における高・大の連携	67
科目等履修生・聴講生等	68
定員管理	69
編入学者、退学者	69
<b>(2) 学部における学生の受け入れ</b>	
<b>家政学部</b>	
学生募集方法、入学者選抜方法	70
入学者受け入れ方針等	72
入学者選抜の仕組み	72
入学者選抜方法の検証	73
アドミッションズ・オフィス入試	73
入学者選抜における高・大の連携	74
科目等履修生・聴講生等	75
定員管理	75
編入学者、退学者	77
<b>人間科学部</b>	
学生募集方法、入学者選抜方法	78
入学者受け入れ方針等	79
入学者選抜の仕組み	80
入学者選抜方法の検証	80
アドミッションズ・オフィス入試	81
入学者選抜における高・大の連携	81
科目等履修生・聴講生等	81
定員管理	81
編入学者、退学者	82

## 5 教員組織

### (1) 大学における教育研究のための人的体制

教員組織	83
教育研究支援職員	85
教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続	85
教育研究活動の評価	86
大学と併設短期大学（部）との関係	87

### (2) 学部における教育研究のための人的体制

#### 家政学部

教員組織	88
教育研究支援職員	90
教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続	91
教育研究活動の評価	92
大学と併設短期大学（部）との関係	93

#### 人間科学部

教員組織	94
教育研究支援職員	96
教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続	96
教育研究活動の評価	99
大学と併設短期大学（部）との関係	100

## 6 研究活動と研究環境

### (1) 研究活動

研究活動	102
教育研究組織単位間の研究上の連携	103

### (2) 研究環境

経常的な研究条件の整備	103
競争的な研究環境創出のための措置	104
研究上の成果の公表、発信・受信等	105

## 7 施設・設備等

### (1) 大学における施設・設備等

施設・設備等の整備	107
キャンパス・アメニティ等	114
利用上の配慮	115
組織・管理体制	115

### (2) 学部における施設・設備等

#### 家政学部

施設・設備等の整備	116
キャンパス・アメニティ等	117
利用上の配慮	118
組織・管理体制	118

人間科学部	
施設・設備等の整備	120
キャンパス・アメニティ等	121
利用上の配慮	122
組織・管理体制	122
<b>8 図書館および図書・電子媒体等</b>	
図書、図書館の整備	124
学術情報へのアクセス	131
<b>9 社会貢献</b>	
社会への貢献	132
<b>10 学生生活</b>	
学生への経済的支援	138
生活相談等	140
就職指導	142
課外活動	147
<b>11 管理運営</b>	
教授会	149
学長、学部長の権限と選任手続	150
意思決定	150
評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関	151
教学組織と学校法人理事会との関係	151
<b>12 財務</b>	
教育研究と財政	153
外部資金等	155
予算の配分と執行	156
財務監査	158
私立大学財政の財務比率	159
<b>13 事務組織</b>	
事務組織と教学組織との関係	162
事務組織の役割	163
事務組織の機能強化のための取り組み	164
<b>14 自己点検・評価</b>	
自己点検・評価	166
自己点検・評価と改善・改革システムの連結	167
自己点検・評価に対する学外者による検証	167
大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応	168
<b>15 情報公開・説明責任</b>	
財政公開	171
自己点検・評価	171
<b>終章</b>	173

## 序 章

平成 14（2002）年の学校教育法の一部改正に伴い、平成 16（2004）年 4 月からいづれの大学においても、文部科学大臣の認証を受けた認証評価機関により、教育研究、管理運営などに関して総合的な評価を受けることが義務づけられるようになりました。このような情勢を踏まえ、本学は、平成 14 年に認証評価機関である財団法人大学基準協会への正会員加盟申請を行い、その結果、平成 15（2003）年 4 月 1 日付けで同協会の正会員となることが認められました。それ以後、大学基準協会から加盟判定審査の結果に基づき指摘を受けた教育、施設、財務などの各事項について、改善に向け努力して参りました。また、その具体的な内容については「改善報告書」としてまとめ、毎年同協会に提出して参りました。

本学では、去る平成 3（1991）年の大学設置基準の改正による大学の自己点検・評価実施の努力義務化を受けて、平成 5（1993）年に「自己点検・評価委員会」を設置いたしました。また、本学ではこの年を改革元年と位置づけ、大学改革に取り組むと共に、同委員会は年度ごとに本学の教育・研究等について検証し、その結果を「自己点検・評価報告書」として取りまとめ、公表して参りました。しかし、これまでに公表してきた「自己点検・評価報告書」は、あくまでも学内の評価基準に基づくものであり、公共の教育機関としての情報公開や説明責任という点では必ずしも社会的責務を十分果たしてきたとは言えません。近年、わが国において価値観や社会的ニーズの多様化及び国際化・グローバル化が進む中で、大学に対して向けられる社会の目はますます厳しくなっております。このような状況下にあつて、本学が高等教育機関として行う社会に対する情報公開と説明責任は、単に学内の検証のみによるものでは十分とは言えず、第三者評価機関による厳正な評価結果に基づくものでなければならぬと考えられます。そのため、本学では第三者評価機関による厳格な点検・評価を受け、その結果をもとに改善へ向けて大学改革を推進し、社会的責務を果たすべきとの考えから、平成 19（2007）年度に大学基準協会の相互評価を受けることに致しました。

本学では、今回の相互評価が本学の将来にとって極めて重要な意義を有するものと認識し、評価の結果を真摯に受け止め、本学の特色と欠点を自覚することにより、教職員一体となって教育研究の改善へ向け新たな取り組みを展開していきたいと考えております。

この「自己点検・評価報告書」は、平成 19（2007）年度の相互評価を見据えて作成

されたものであります。そのため、内容的には大学基準協会への相互評価申請の時期との関連で平成 18 (2006) 年度の自己点検・評価結果を基盤にして編集されております。

本報告書の編集にあたり、自己点検・評価委員会委員をはじめ尽力された多くの教職員の方々に深く謝意を表します。

この報告書の刊行を機に、今一度全教職員が大学の点検・評価に対する認識を新たにし、真摯な態度で大学改革に取り組むことにより、本学の教育研究の向上が図られることを切に願う次第です。

平成 19 (2007) 年 3 月

九州女子大学  
学長 山崎 信行

## 本 章

### 1 大学・学部等の理念・目的および学部等の使命・目的・教育目標

#### (理念・目的等)

学校法人福原学園は、昭和 22 (1947) 年、国家再建への渾身の情熱と社会的使命感に基づき、私学教育の理想を求め福原軍造氏により創設された。

本学園では、国際協調主義に立脚した民主的で、しかも平和的な福祉国家の建設に参与することができ、人間的価値と文化的価値を摂取し、理想世界を創造していこうとする自立的な人間の育成を目指し、民主主義の健全育成に不可欠である個性尊重の教育の実践に努めた。

その後、高度な教育理念を福原学園において実現すべく、昭和 35 (1960) 年に九州女子短期大学家政科が設立され、昭和 37 (1962) 年には九州女子大学家政学部家政学科が設立された。さらに、大学において昭和 40 (1965) 年に文学部国文学科と英文学科を増設し、昭和 41 (1966) 年には家政学部家政学科に家政学専攻と管理栄養士専攻の 2 専攻を設置した。大学は 35 年間にわたりこの体制を維持してきたが、その間に社会的環境は激変し、それに伴い社会的ニーズも大きく変化してきた。この状況に対応するため、平成 13 (2001) 年には大学において第一次改組転換を実施し、家政学部に九州女子短期大学家政科の一部を組み入れ、家政学専攻を人間生活学科へ、管理栄養士専攻を栄養学科へと再編成した。同時に、文学部においても九州女子短期大学英文科を組み入れ人間文化学科と心理社会学科へと再編成した。

一方、九州女子短期大学は、昭和 35 (1960) 年の家政科開設以来、昭和 37 (1962) 年に養護教育科を、昭和 38 (1963) 年に体育科を相次いで増設し、さらに同年には家政科に家政専攻と食物栄養専攻の 2 専攻を設置した。また、昭和 39 (1964) 年に英文科を、昭和 41 (1966) 年に初等教育科、昭和 44 (1969) 年に音楽科を順次増設した。しかし、前述のとおり、九州女子短期大学の家政科と英文科は平成 13 (2001) 年に九州女子大学に併合再編された。

最近わが国において、高度情報化、国際化、少子化と高齢化、価値観の多様化、教育・研究の学際化、生活環境の変化、女性の高学歴志向、社会的ニーズの変化等、著しい社会的環境の変化が見られる。本学 (九州女子大学) では、これらの変化に対応するために、国際的感覚を持ち、創造性豊かで行動力ある女性を育てることが急務であるとして、平成 17 (2005) 年には文学部の第二次改組転換を実施した。これにより文学部は学部名を人間科学部と改め、学科を新たな人間文化学科と人間発達学科へと再編した。現在、大学は家政学部に人間生活学科と栄養学科、人間科学部に人間文化学科と人間発達学科



の2学部4学科構成となっている。

本学の理念・目的は、九州女子大学大学則第1条に掲げられているとおり、「本学は、教育基本法に則り学校教育法の定めるところにより、深く専門の学術を教授研究し、応用的能力展開と人格の完成に努め、わが国の文化の高揚発達に貢献する高い知性と豊かな情操を有する女性の育成を目的とする」としている。これは、教育基本法及び学校教育法第52条に則ったものである。本学（園）の建学の精神であり、教育の基本理念でもある学是「自律処行」は、自発的な社会合意に基づく普遍的な共通ルールに準拠し、グローバルな視点、総合的な視点から、良心の声、理性の声に耳を傾けて、常に冷静に合理的な判断を下し、自ら下した判断に基づいて、自主的かつ主体的に責任をもって実践する態度を意味している。この学是「自律処行」は、学則第1条に掲げられている大学の目的と共に学生便覧や大学案内等に明記されており、本学の学生や教職員だけでなく、受験生をはじめ地域の一般市民の間においても広く知られている。

本学では、平成17（2005）年の文学部第二次改組に先立ち、平成16（2004）年の将来検討委員会において、大学の新たな教育理念と教育目標及びその具体化の方策について検討が行われた。その結果、新たな教育理念を「強くしなやかな女性の育成」とし、教育目標は「共存と調和の大切さ、平和で明るく豊かな社会の発展を志し、思い遣りのこころを大切にす豊かな感性と実力を備えた女性の育成」とした。また、教育目標達成のための方策として、「第一に学生への丁寧な教育、第二に教育・研究機能の絶えざる強化、第三に地域社会との共生（融和）」を掲げた。これらの提案は教授会及び評議会において審議され承認された。

各学部及び各学科は、大学の理念・目的と教育目標を基本としながら、それぞれの特性に応じて定めた学部学科の理念と教育目標の実現に向けて教育研究体制の拡充・整備を行ってきた。すなわち、家政学部では「共生・健康・福祉の視点に立ち、各専門分野の知識・技術を身につけた優れた人材を育成すること」を学部の理念・教育目標とし、これを具現化するための学部共通の専門科目を配置している。一方、人間科学部では「総合性・多角性・比較創造性・学際性・健全性を備えた優れた人材を育成すること」を学部の理念・教育目標とし、真の教養人・国際人としての女性を育成するために、基礎技能教育として徹底した少人数による語学教育等を実施している。

本学は、併設の九州女子短期大学と恒常的に連携を保ちながら発展してきた。なかでも、教育面での連携は密である。本学の栄養学科も連携して行ってきた九州女子短期大学の取組み「地域スポーツ活動支援をとおした指導者育成」は、文部科学省の平成17（2005）年度の「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」に採択された。これは、本学のこれまで取り組んできた教育活動が認められたことを示しており評価できる。

大学改革の推進には、現状をよく理解し、真摯に自己点検・評価を行うことが重要である。本学は、平成5（1993）年以降「自己点検・評価報告書」を作成し、既に10巻を刊行、公表している。また、平成15（2003）年から、文部科学省の認証評価機関で

ある大学基準協会の正会員として加盟が認められている。このことは、学校教育法に謳われている第三者評価を受ける上での基準を満たしていることを意味しており、さらに対外的にも「認証評価機関から保証された大学」として信頼を得ることができ、評価できる。現在、平成 19（2007）年度の大学基準協会による第三者評価（相互評価）を受けるために、学長を中心に全学をあげて精力的に準備を進めている。

また、大学改革の更なる推進には、教育理念や教育目標に対する学内外での理解を深める必要がある。平成 16（2004）年度に定めた新たな本学の教育理念と教育目標は、平成 17（2005）年から本学のホームページに記載するなど広報活動に努めている。しかし、現状では学是の「自律処行」に比べ、学内外での認知度はまだ低く十分とは言えない。今後、学生便覧やキャンパスライフ等により学生や教職員への周知徹底を図ると共に、大学案内等にも記載し学生募集や就職開拓等を通じて受験生や地域社会に対して広く説明することにより、本学の新たな教育理念と教育目標についての理解が一層深まるよう努める。

本学では、教育目標の達成に向けて、できる限り少人数制による親切で丁寧な教育を行っているが、カリキュラム編成と施設面の改善が今後の検討課題として残されている。一方、研究面での活動状況については個人差があり、大学全体として科学研究費の応募状況や外部資金の導入状況は十分とは言えず、早急に問題点を洗い出すと共に改善努力し研究活動の活性化を図る必要がある。

本学の今後の課題としては、大学の質の向上を図る上で、授業内容の改善と教育環境の充実が重要な事項として挙げられる。本学では、自己点検・評価委員会のもと、教育内容や指導方法の改善を目的に、平成 8（1996）年度から学生による「授業フィードバック・アンケート」を毎年度前・後期末に 2 回実施している。平成 18（2006）年度からは、アンケート結果とこれに対する担当教員の所見を添えて全学的に公開することにした。これにより今まで以上に「授業フィードバック・アンケート」が、授業内容の改善だけでなく、シラバスの作成等にも反映され、今後の Faculty Development（FD）推進に有効に活用されるものと期待される。

学生による授業評価等に関しては、「授業フィードバック・アンケート」の外に、学内の 2 箇所に設置された「意見箱」により学生の意見を聴取し授業内容の改善等に役立っている。「意見箱」からは、授業に関するもののほか、施設等の改善に関する意見も聴かれ、これらの意見を教育環境の整備・充実のために反映するよう努めている。また、平成 17（2005）年度から、学長、学生部長が学生代表者達と懇談する「キャンパスミーティング」を実施している。平成 17（2005）年度は各学科代表の学生達と、また平成 18（2006）年度は学友会の役員を務める学生達とそれぞれ懇談し、大学に対する要望や改善点など学生の声を直接聴いて、大学運営に反映させている。

学生に対する進路指導に関しては、学是「自律処行」に則り、男女共同参画時代に活躍しうる女性の育成を目指して実施している。具体的には、緻密な個人指導で特徴付け

られる「キャリアアドバイザー制度」や免許・資格の取得を容易にする「資格取得支援プログラム」等を設け、学生の進路指導体制を整えてきた。

また、平成 17（2005）年度からは、学生個人に関する「キャリアシート」を作成して進路指導の強化・充実に努めると共に、オフィスアワーを設けて学生の個人指導の推進を図っている。

以上のように、本学では、教育や学生指導に関してさまざまな取り組みを行ってきた。これらに加え、平成 17（2005）年 7 月には教育内容・方法、学生生活支援体制と管理運営等の改善を主体にした 4 年間の中期計画（176 頁参照）を策定すると共に、年次ごとにアクションプランを設定し実行に移している。

また、国際化に伴う留学生への対応のために国際交流・留学生センター（112 頁、7 施設・設備等参照）を新設、地域社会との連携を目指す生涯学習研究センター（111 頁、7 施設・設備等参照）の充実、学生の心身の保健管理を担う保健センター（113 頁、7 施設・設備等参照）の再構築、高度情報化時代に対応するための情報処理教育研究センター（109 頁、7 施設・設備等参照）と附属図書館（124 頁、8 図書館参照）の整備・充実などを図り、大学の教育研究機能に対する支援体制を着実に整えてきた。

今後とも、可能な限り少人数制による学習・演習のカリキュラム構成を維持することにより、消化・吸収の良い丁寧な教育を学生に提供することを目指す。また、各種ボランティア活動、生涯学習研究センターにおける公開講座やレカレント講座をとおして地域社会との共生を図り、新たに制定した教育理念・教育目標の達成に努める。

### （健全性、モラル等）

本学では、「自律処行」を建学の理念として掲げており、本学の教育目標である「共存と調和の大切さ、平和で明るく豊かな社会の発展を志し、思い遣りのこころを大切に  
する豊かな感性と実力を備えた女性の育成」は、この理念の具現化を示している。

この建学の理念に基づき、学生生活指導の一環として学生部が中心となり新学期における新入生及び在学生に対するガイダンスを実施している。新入生には学生生活全般に係わる必要事項を記載した小冊子「キャンパスライフ」を配布して、学内外におけるマナーについて周知徹底を図るよう努めている。また、学生便覧（「学生心得」や「賞罰」）にも学内外におけるルール等が明示されている。教職員による日常指導の外あらゆる機会を通じて学生のマナーアップ等に努力を傾け意識の向上を目指している。

学内におけるマナーに関するもののうち、喫煙については、「敷地内禁煙を目指して」の標語を掲げて、学内喫煙場所を 4 箇所制限し、学内歩行中の禁煙や吸殻のポイ捨て防止を図ると共に、掲示板で生体に対するタバコの害を訴えている。講義等における受講マナーとしては、「授業中は携帯電話・PHS の電源をきること」、「授業への飲食物の持込み禁止」を目標に、「授業中の携帯電話の利用は迷惑ですーあなたは大丈夫ですか？」の標語を各講義室、演習室の前面に掲示している。また、自転車の駐輪について

も、構内に設置した駐輪場に正しく駐輪するよう指導している。

一方、学外においても、「ゴミ捨ては地域のルールを守って!」や「騒音に配慮して!」を目標として掲げてマナーの向上に努めるよう指導している。

また、平成 17 (2005) 年度には、顕彰制度による「マナーアップキャンペーン」を実施し、マナー向上のための優れたポスター(標語)を募集、学生により選考された優秀な作品に対して表彰状を授与した。

このような取り組みにより、学内における喫煙マナーは以前に比べるとかなり改善された。歩行中の喫煙禁止は完全に遵守されているものの、指定された喫煙場所以外でのポイ捨ては依然として散見され、更なる改善を要する。また、講義等における受講マナーについてはかなり改善しているが、自転車の駐輪状況は決められた場所以外の駐輪が依然として見られるため学生部で巡回を行うなど対応策が急がれる。

情報処理機器及び教室の利用については、情報処理教室やネットワーク利用上の運用に関する事項及びシステムの不正利用や悪用防止のための遵守事項を定めている。これは、本学の情報処理教育研究センターの Web ページに「利用の手引き」として掲載されており、さらに学生便覧および情報処理教室内の掲示により周知徹底が図られている。情報モラルについては、情報化社会における最低限のルールをガイドラインや遵守事項として策定し、学生に具体的に明示している。また、その遵守目標をより効果的に達成するために、情報処理教育研究センターが学期ごとに 7~8 回にわたり開催する「利用講習会」の受講を学生に義務付けている。さらに、情報基礎科目など情報処理関連の授業をとおして、情報処理教室への飲食物の持ち込み禁止について意識喚起を促すなど、モラルの確保を目指している。しかし、依然として改善されず、飲料水による機器類の故障という事態も生じていることから、今後は巡回の回数を増やすなど、目標達成に向けて早急な措置を講ずる。

図書及び図書館の利用に関するマナーについては、新入生には入学時オリエンテーションやガイダンスにおいて図書館ガイドブックを配布して説明している。また、在学生に対しては、学生便覧及び新学期開催の図書館利用講習会により周知徹底を図っている。さらに、図書館の閲覧室においても、「飲食物の持ち込み禁止」や「携帯電話の使用禁止」等の掲示によりマナーの遵守を訴えている。その結果、図書館における学生のマナーは一応守られていると判断される。

健全性に対する目標の達成については、学生のモラルに関する綱領等の策定が必要である。これは、社会情勢や関係法規等との係わりもあり、社会状況と時代的要請が大学教育のあり方に強く影響してくるものと考えられる。本学の取り組みは学生部の掲示板や文書の配付、学生支援課職員と担任による指導等によるものではあるが、学生のモラルの厳守と向上を目指して掲げた具体的な教育目標は、一応達成されているものと評価される。

掲示や配付等による方法は、多くの学生に対して周知できるだけでなく、教職員に対

する理解を求めることにもなり、学生のモラルの厳守と向上に寄与するものと判断される。そのため、本学では今後もこの方法を継続することとした。実際にモラルの確保に努めていくためには学生と教職員による目標の共有が必要であり、教職員の熱意に頼らざるを得ない。しかし、綱領等が策定されていない現状では、教職員が何に基づいて学生を指導すべきか明確な指針がないため大学として意識の統一が図れず、全学的レベルでのモラルの向上は難しい。

今後の課題としては、大学として学生のモラルを確保するため、学生自身の意識を向上させると共に教職員も一体となり注意指導を行っていく体制を整えることが重要である。大学として実行可能な具体的施策として、学生のモラル向上のための指針の策定、指導体制の確立、助言支援体制の強化等が考えられる。一方、学生側からの施策としては、学生の自治組織である学友会をとおしての学生の自発的意識の啓発等が挙げられる。このため、平成 19（2007）年 2 月には学生部と学友会メンバーで一泊二日の「リーダーズ研修」を実施した。今後の成果が期待される。

個々のモラルについて、包括的に整理し学生に掲示することが学生生活を送るうえで行動規範や態度、習慣における大きな指針となる。また、教職員にとっては自分自身のモラルを問われる課題でもあり、常日頃よりモラルに対する自己点検を怠ることなく、学生の範となるようこころがけ、大学の構成員としてモラルに関する認識を共有することで初めて全学的な意識の向上を図ることが可能となる。

学生指導はあくまでも学生の人格形成に寄与するための支援策の一環として位置づけられるが、この場合、目標が具体的かつ明確にされた指導体制を確立することによって、より効果的な指導を行うことができるものと考ええる。

以上、モラルの確保等に対する本学の現状について自己点検し、その解析結果から、本学は上述した諸課題の解決へ向けて早急に取り組むための体制を整えるべき時期にあるとの結論に達している。

## 2 教育研究組織

本学の理念・目的は、九州女子大学大学則第 1 条に「本学は、教育基本法に則り学校教育法の定めるところにより、深く専門の学術を教授研究し、応用的能力展開と人格の完成に努め、わが国の文化の高揚発達に貢献する高い知性と豊かな情操を有する女性の育成を目的とする」と掲げられている。また本学は、建学の精神である「自律処行」のもとにこの理念・目的を具現化することを目指している。そのためには、これを可能とする充実した教育研究組織の構築と適切な組織運営が重要と考えられる。よって、以下の 2 点を到達目標とする。

### [到達目標]

- (1) 大学・学部の理念・目的・教育目標を具体化するために、各学部・学科に教育研究組織が適切に設置されていること。
- (2) 学部・学科の教育研究組織に教職員が適正に配置され、適切な組織運営がなされていること。

九州女子大学は、昭和 22（1947）年設立の福原洋裁学院をその前身としており、昭和 37（1962）年に女子の高等教育を目指して創設された九州女子大学家政学部家政学科に始まる。その後、昭和 40（1965）年には文学部国文学科と英文学科が設置された。以来現在まで、学術の動向や変化する社会のニーズに応じて、本学の理念・目的に沿った女子教育のための高等教育環境の構築を目指して、大学改革が進められてきた。平成 13（2001）年度には第一次改組転換が実施され、家政学部人間生活学科と栄養学科が、文学部に人間文化学科と心理社会学科が設置された。さらに、平成 17（2005）年度の第二次改組転換により、文学部の学部名称が人間科学部と改められ、新たに人間文化学科と人間発達学科が設置され現在に至っている。

本学には教育研究機能を補完・充実するために、附属図書館（124 頁、8 図書館参照）及び情報処理教育研究センター（111 頁、7 施設・設備等参照）と生涯学習研究センター（111 頁、7 施設・設備等参照）の 2 研究センターが附属施設として設置されている。

情報処理教育研究センターは、平成 6（1994）年に「学生に対する情報処理教育に関する事項の検討及び学生の学習及び教員の教育・研究のための情報処理設備・機器の適正な管理、効果的な利用を図るため」（情報処理教育研究センター規則第 1 条）との趣旨で設置され、情報基礎教育における教育設備や学内 LAN 環境及び各種サーバの整備・管理・運用、これらを利用する利用者支援にあたっている。本研究センターの運営については、九州女子大学情報処理研究センター規則に則り運営されている。

生涯学習研究センターは、平成 2（1990）年の中央教育審議会答申「生涯学習の基盤整備について」において、生涯学習社会の拠点として学習機会の提供を積極的に進めるために、その中核的な役割を担う生涯学習センターの設置が大学に求められた。この答

申を受け、本学園においても平成3（1991）年8月より福原学園としての21世紀プランの理念と構造を探るべく検討を行った。その中から「地域社会へのサービスプロジェクト」として具体的に講座の充実などを一つの施策として掲げ、平成6（1994）年4月、九州女子大学生涯学習研究センターを設置した。現在、開設12年目を迎え、「地域の生涯学習の拠点」及び「地域と学園との連携による学生キャリアアップ支援の場」として事業を展開している。また、大学を取り巻く現状を踏まえ、「公開講座」「主催事業」「地域との連携事業等」「キャンパス市民ボランティアへの協力」「資格取得支援室の運営」などを事業推進の柱とし、「地域に開かれた大学」の拠点となることを目指している。このように、本研究センターは本学の社会貢献において中心的な役割を担っている。本研究センターの運営については、九州女子大学生涯学習研究センター規則に則り運営されている。

また、学生・教職員の健康支援組織として学園に保健センター（113頁、7施設・設備参照）が設置されており、本学には分室を置いている（140頁、10学生生活参照）。さらに、教職員・学生の海外派遣支援や海外からの留学生支援等のために国際交流・留学生センター（112頁、7施設・設備参照）が設置されている。国際交流・留学生センターは、平成6（1994）年に設置された旧・国際交流センターが平成16（2004）年に改編され現在に至っている。このセンターには学園内の三大学（九州共立大学、九州女子大学及び九州女子短期大学）の国際交流事業の推進と支援を行うために、「国際交流室」「留学生支援室」及び「日本語能力向上室」の3支援室を設けている。海外の大学との友好協力（姉妹校提携を含む）や学生の海外派遣等については国際交流室が担当しており、海外からの留学生を支援する留学生支援室は本学に分室を設け学生支援課内に配置されている。日本語能力向上室では、日本語講座を開講し外国人留学生が正課授業等で支障を来さぬように語学力強化を支援している。本センターの運営については、九州共立大学・九州女子大学・九州女子短期大学国際交流・留学生センター規程に定めており、これに則り運営されている。

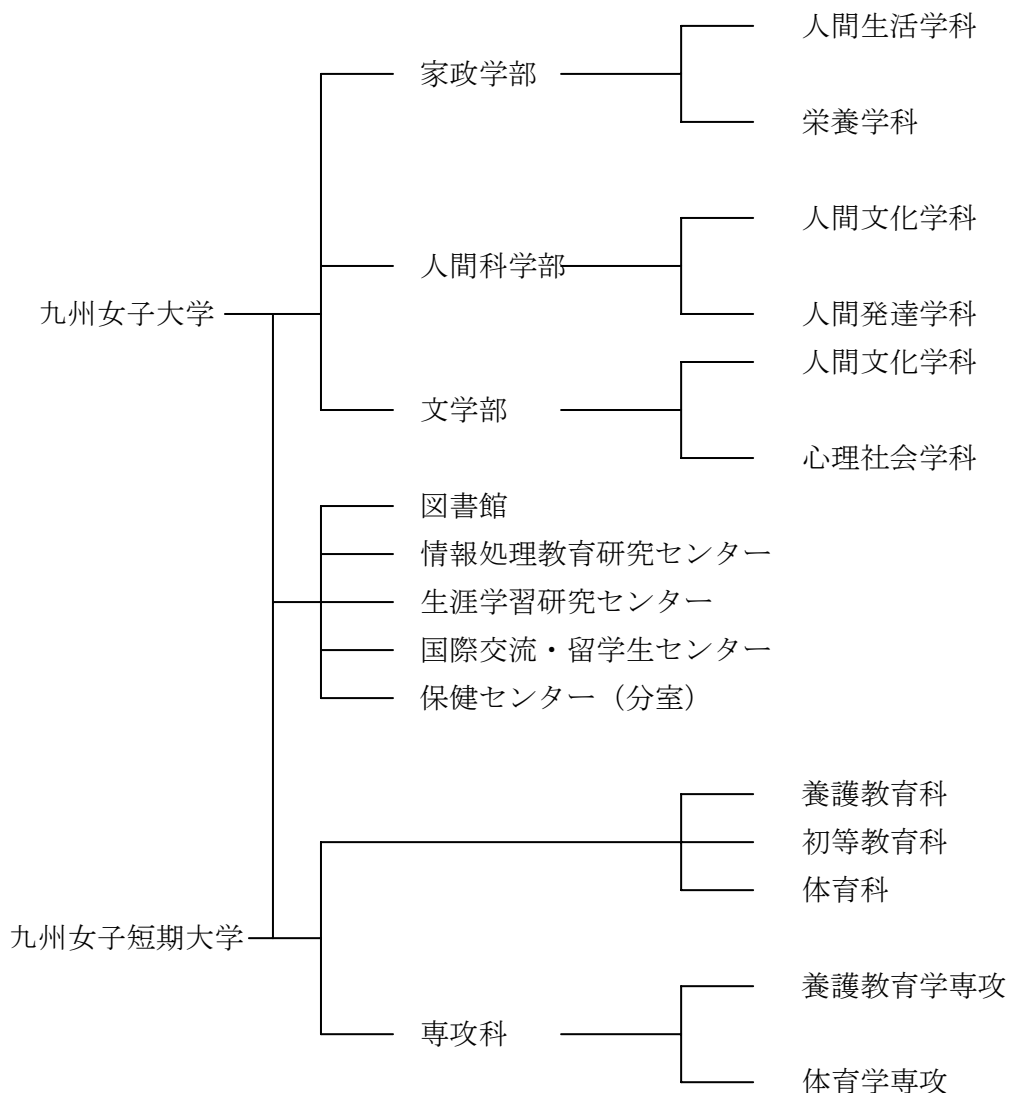
これらの学部、学科や図書館・センター等の附属施設は本学の理念と目的をもとに、各組織の特性に応じた理念と目的に基づき運営されている。

前述の平成13（2001）年度と平成17（2005）年度の二度の改組により、本学の教育研究組織の見直しが行われた。これにより本学は、多様化した現代社会のニーズに応え得る組織へ、学生の期待に応える専門領域や新領域を備えた組織へと一定の変革を遂げることができた。それに伴い学生の満足度も上昇しつつある。例えば、人間科学部では改組により教員数が増えたため少人数ゼミやキャリアアドバイザーとしての少人数担任制等が可能となり、学生の学習指導や研究指導、生活・進路指導等において従前よりもきめ細かい対応が可能となった。また、できる限り学科間の科目履修の垣根を低くしたことで履修できる科目の選択肢が増え、免許・資格取得の面で可能性が広がった。一方、家政学部では学科の特殊性（栄養学科は厚生労働省認定の管理栄養士養成施設）

もあり、一部の専門科目において制限があるため学科間の履修の垣根を全て低くすることが難しい状況にある。しかし、学部の特性に応じた教育理念・目的を達成するための工夫として、学部共通科目が専門科目として配置されている。その運営に関しては学部長（学部教務委員長）と学部教務委員会が調整機能を果たしている。

本学の全学共通の教養教育（一般教育科目）は、全学部の教員によって実施されており、教養部は設置されていない。その運営に関しては、各学部長、教務部長及び教務課長から組織されている「教務連絡協議会」、各学科教務委員で組織される「学部教務委員会」や「教職課程委員会」が開講科目と科目担当者の調整等を行っている。

教養科目の第一群の人文・社会・芸術科目と第三群の外国語・情報科目は主に人間科学部の第二群の健康・自然科目は家政学部の教員が担当している。このように教養教育科目全学担当制を実施することにより、教養科目と専門科目との有機的な連携を図り学生の興味と関心を高める努力をしていることは評価できる。



（注）文学部は平成 17（2005）年度改組により、学部名を人間科学部へ名称変更



一方、大学・学部・学科間の横断的な教育研究の実施体制として、ここ数年来、将来検討委員会のもとにWG（作成部会）を組織し計画立案を行い、文部科学省の「特色ある大学教育支援プログラム」、「現代的教育ニーズ取り組み支援プログラム」、「教職課程教育支援プログラム」への応募申請に積極的に取り組んでいる。その結果、九州女子短期大学体育科を中心とした取り組み「地域スポーツ支援活動をとおした指導者育成」が、平成17（2005）年度「特色ある大学教育支援プログラム」に採択されたことは十分評価できる。

本学の教育研究費は教員の「個人研究費」と学内教員申請による「特別研究費」とがある。特別研究費に関しては、例年申請者のほぼ全員に配分されている。しかし、学園本部は財政状況の悪化を理由に、個人研究費・特別研究費の総額を年々減額しており、本学の教育研究費は十分とは言えない。特に、機器備品の購入は不可能の状況にあり、研究環境は後退している。今後、特別研究費の配分方法については、大学全体としてのより有効な活用を追及すべく再検討していく。大学としては、学園全体の早期なる財政再建を協働しつつ促すと共に、研究活動の活性化のための研究費増額を学園本部に対して求め、教育研究レベルの維持に努める。

大学全体に係る教育研究全般の方策の決定や運営については、学長のもとに各学部長、各学部教授会選出の代表者（各2名）、教務部長、学生部長、入試部長、図書館長、事務局長から構成される「大学評議会」を設置し、各学部間の連携を図りつつ全学的な視点から議論し意思決定を行っている。

各学部の運営に関しては、学部長のもとに所属する全専任教員（教授・特任教授・助教授・講師）を構成員とする「学部教授会」を組織し、教育・研究等について審議行いしつつ運営に当たっている。また、各学科には学科長を置き、学科長のもとで教育・研究両面にわたる学科運営がなされている。

以上のように、本学における教育研究組織とその運営についてはおおむね適切で妥当なものと言える。

本学では、理念・目的を具体化するための高等教育環境の整備を目指して、学部・学科の新設・増設・改組転換を実行し、時代の要請に応えるために常に努力と前進を積み重ねてきた。また現在、より総合的な判断力の育成と高度な専門領域の教育研究の場としての大学院の設置や次の改組転換を検討するなど、高等教育機関として教育研究組織の更なる充実を目指している。

### 3 学士課程の教育内容・方法等

#### 家政学部

家政学部は、大学の理念・目的と教育目標を基本としながら、「共生・健康・福祉の視点に立ち、各専門分野の知識・技術を見につけた優れた人材を育成すること」を学部の理念・教育目標としている。これを実現するために教育課程に学部共通の専門科目を配置するなどの工夫をしている。また、学部に配置されている2学科はそれぞれの特性に応じて理念・教育目標を掲げ、それを具体化するための教育課程の編成等に務めている。

#### [到達目標]

- (1) 学部・学科の教育課程としてのカリキュラムが学部・学科の理念・目的や教育目標に沿って展開されており、学士課程にふさわしいカリキュラムとなっていること。
- (2) 社会や学生のニーズに対応した教養教育科目が適切に配置されており、幅広く深い教養と総合的な判断力を備えた人間性豊かな女性の養成にふさわしい教育内容であること。
- (3) 社会で「自立」して活躍する女性を養成するために、免許・資格等の取得に必要な教養教育科目と専門教育科目が十全に展開されており、その学修成果が社会貢献を保證する教育内容であること。
- (4) 各学科の専門教育科目がバランス良く配置され、高い専門性を授けられる体系になっていること。

#### (1) 教育課程等

##### (学部・学科等の教育課程)

人間生活学科は、平成13(2001)年度、九州女子大学家政学部家政学科家政学専攻と九州女子短期大学家政科家政専攻を併せて、「人間生活学科」(定員40名)として改組された。その理念は、人間として「ゆとり」のある生活を設計する能力を育み、人間の生活を衣・食・住の各領域から科学的に解明できる科学的素養を備えた女性の育成を目指している。また、教育目標としては、人間生活を総合的に見直し、人間と自然環境とのあり方、社会生活における自己と他者のあり方など、人間生活を「共生」と「再生」という視点から分析し、より望ましい生活のあり方を考える力を養うものとしている。このような本学科の理念・教育目標を実現するために、教育課程は教養教育科目をはじめ、専門教育の領域を「家族・生活経営」、「衣環境」、「食生活」、「居住環境」、及び「生活工学・情報」の5領域に分け、各領域に関する講義、実験、実習及び演習科目を開講し、学生が幅広い教養と専門的知識・技術を修得できるように配慮している(次表参照)。また、これらの専門科目を選択履修することにより、従来からの中学校・高等学校教育職員一種免許状(家庭)や生活改良普及員受験資格とはじめ、テキスタイルアドバイザー

一（衣料管理士）2級、二級建築士受験資格、木造建築士受験資格、インテリアプランナー登録資格に加えて、新たにフードスペシャリスト、ピアヘルパー、商業施設士認定資格等、各専門領域での資格取得を可能にし、学生のニーズに応じている。本学科の理念・教育目標に基づく教育課程は、大学の理念・目的並びに学校教育法第52条と大学設置基準第19条の趣旨に沿ったものである。

家政学部における履修科目の区分

人間生活学科	栄養学科
教養教育科目（学部共通） 第1群 人文・社会・芸術科目 第2群 健康・自然科学目 第3群 外国語・情報科目	
専門教育科目 学部共通科目 家族・生活経営領域 衣環境領域 食生活領域 居住環境領域 生活工学・情報領域 卒業研究 教職に関する専門教育科目	専門教育科目 学部共通科目 専門基礎分野 社会・環境と健康 人体の構造と機能及び疾病の成り立ち 食べ物と健康 専門分野 基礎栄養学 応用栄養学 栄養教育論 臨床栄養学 公衆栄養学 給食経営管理論 総合演習 臨地実習 生活関連科目 栄養教諭関連科目 教職に関する専門教育科目

教育目標を具体化するために、教養教育は第1群（人文・社会・芸術科目）、第2群（健康・自然科学）及び第3群（外国語・情報科目）からなり、国際感覚と幅広い教養を身につけ豊かな人間性と倫理性を備えた人材、さらには情報化時代に対応しうる人材の育成を目的とした構成となっている。教養教育科目の卒業要件は、第1群から6単位以上、2群から5単位以上、3群から6単位以上と規定されている。3群の外国語科目は1、2年次に「英語Ⅰ－Ⅳ」が選択必須、3、4年次に「英語ⅤとⅥ」が選択として配置されており、この措置は国際化の進展に対応するための外国語能力の向上のみならず

学科の教育目標実現においても適切なものである。また、教養教育科目には、「社会生活と倫理」や「ジェンダーと社会」などが配置されており、倫理性を培う教育が適切になされている。以上のように、第1群から第3群の教養教育科目には、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するための科目が適切に配置されている。

専門教育では、学部共通科目と5領域（家族・生活経営領域、衣環境領域、食生活領域、居住環境領域、生活工学・情報領域）の専門科目及び卒業研究を、1年次から4年次まで体系的に選択することで専門の知識と技術を修得できるように工夫されており、適切な構成と編成になっている。

このように専門教育科目は学部共通科目と学科共通科目に分けられている。1年次には、学部共通科目が8科目15単位、学科専門教育科目として、家族・生活経営領域が4科目8単位、衣環境領域が4科目7単位、食生活領域が4科目7単位、居住環境領域が4科目8単位、また、2年次は、専門教育科目として学部共通科目が4科目8単位、学科専門教育科目として、家族・生活経営領域が4科目8単位、衣環境領域が4科目7単位、食生活領域が4科目6単位、居住環境領域が4科目8単位、生活工学・情報領域が3科目4単位、さらに3年次には、学部共通科目が2科目4単位、学科専門教育科目として、家族・生活経営領域が6科目10単位、衣環境領域が5科目7単位、食生活領域が6科目9単位、居住環境領域が7科目12単位、生活工学・情報領域が4科目5単位配置されている。4年次には、専門教育科目として学部共通科目が4科目8単位、学科専門教育科目として、家族・生活経営領域が2科目3単位、衣環境領域が4科目6単位、居住環境領域が4科目8単位、生活工学・情報領域が1科目2単位配置されている。

専門教育科目では、学士（家政学）に係る科目として学部共通科目の「生活学概論Ⅰ」2単位を必修とし、他は取得免許・資格の種類により履修モデルに従って履修させている。5領域の学科専門教育科目のなかで、家族・生活経営領域は本学科の基幹科目としてその他の領域を有機的に関連付ける役目を果たしている。この領域は、技術革新や高齢化を視野に入れ、個人及び家族の生涯発達の側面並びに消費生活の主体としての側面から学ぶ科目群から構成されている。衣環境領域には、個性を演出し生活に彩りと豊かさを与える被服についての科学的基礎知識を身に付けるための講義と実践教育の科目を配置した。例えば、リサイクルによる衣環境、特に高齢者・介護者の衣生活について機能的・生理的・心理的側面から講義と実践教育を行っている。さらに衣料・消費関係の知識を身に付けることで、卒業時にテキスタイルアドバイザー（衣料管理士）2級の資格取得が可能なカリキュラム構成となっている。食生活領域には、食品の栄養的、食品学的及び調理学的特性と安全性について科学的に解明すると共に、食生活の変遷や世界各国の食習慣・食文化についての理解を深め、健全で快適な食生活と食育のあり方に関する知識や技術を習得できる食生活文化論の科目を設置している。さらに、多様化する食の分野で活躍できるフードスペシャリストの資格取得が可能な科目設定とした。居

住環境領域には、乳幼児から高齢者まで、障害の有無に関わらず、あらゆる人にとって安全で快適な居住環境のあり方を考え、その創造・再生・整備ができる人材を養成するための科目を設置している。二級建築士、インテリアプランナー、宅地建物取引主任者、マンションリフォームマネージャー、福祉住環境コーディネーター等の資格取得を支援できる科目構成である。生活工学・情報領域には、情報化社会で求められる情報処理技術等の高度な知識・技術の修得に重点を置いた科目を設置している。卒業研究には、4年間の教養教育・専門教育の集大成として、人間生活学科の家族・生活経営をはじめとする5領域（前期）ごとに、人間生活学演習Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳの科目を設置し、卒業研究のための調査、演習、実験・実習を行っている。さらに、学生の主体的な学問的探究心を養うため、各領域の演習科目で学修した専門知識・技術を駆使して研究テーマに取り組む科目、「卒業研究」を設置している。専門教育科目の卒業所要単位は94単位以上で、教養教育科目と合わせた卒業所要単位は124単位以上としている。

家政学部人間生活学科における必要所要単位数

教養教育科目	30 単位
専門教育科目	
（必修科目）	
学部共通科目	2 単位
各領域科目	16 単位
卒業研究	10 単位
小計	28 単位
（選択科目）	66 単位
合計	124 単位
教養教育科目	
次の1～3群ごとに所定の単位を履修し、合計30単位以上を修得すること。	
第1群（人文・社会・芸術科目）	6 単位以上
第2群（健康・自然科目）	5 単位以上
第3群（外国語・情報科目）	6 単位以上
（英語Ⅰ～Ⅳを必ず修得すること）	
専門教育科目の選択科目66単位については、下記の条件を満たすこと。	
※ 授業形態が講義科目のものについては、「家族・生活経営」「衣環境」「食生活」「住居環境」「生活工学・情報」の5領域からそれぞれ1科目以上計10単位以上修得すること。	
※ 授業形態が演習・実験・実習科目のものについては、2領域以上から5科目以上計5単位以上修得のこと。	

教養教育科目と各領域の専門教育科目の配置は適切で、学生による履修及び単位取得状況は良好である。教養教育科目の履修は1年次から2年次にかけて行われるが、この時間帯には学科独自の専門教育科目も同時に設定されている。そのため、必然的に1限

目から 5、6 限目まで時間割が組まれていたが、学生の図書館・学外施設での読書や資料調査等の主体的な勉学時間を考慮し、5 限目以降に授業を配置することのないように配慮した時間割で対応している。

教育教養科目、専門基礎教育科目をとおして、学生が基礎学力を身につけたかどうか、必修科目及び選択科目の単位をどれだけ取得したかどうか、取りこぼしのないように個人面談方式による個別指導を行なってキャリアシートに記録している。

学習効果、教育効果を図るために、現行のカリキュラムの見直しを行なうことが重要な課題である。現在分野別に取得する学生が多いので、専門教育科目の領域別の科目を見直し、科目数の減少によるスリム化を目指し、多くの学生が多方面の科目を取得するように指導する必要があると考えている。一方、現行の履修規程では進級判定を 3 年次進級時に 1 回行い、ほとんどの学生が進級することができる基準になっている。今後、学生の学習意欲を高めるためには履修規程の進級要件のハードルを厳しくすることも必要と考えられる。3 年次に専門教育科目のゼミナールへ配属された後は、各担当教員の指導により学生は専門性に目覚め、懸命に努力している。その結果、上記の免許・資格に加え、多くの学生が「宅地建物取引主任者」、「福祉住環境コーディネーター検定試験 2 級」、「食生活アドバイザー検定試験 2 級」、「ファッション販売能力検定試験 2 級」、「ファッションビジネス能力検定試験 2 級」、「色彩検定」、「シスアド初級」、「教育 IT 試験」等に合格し、資格を取得している。

人間生活学科の教育研究組織は学科の教育理念・目的に則して組織され、8 名の専任教員と 3 名の助手が、教育の各領域、すなわち教養教育科目、専門教育科目の学部共通科目、学科専門教育科目の 5 領域（家族・生活経営、衣環境、食生活、居住環境、生活工学・情報）に適切に配置されている。教育内容の多様性、研究分野の幅の広さは本学科の特性である。そのため、学生の自らの興味に応じた科目の選択幅が広くなると共に学生の興味ある勉学に対する満足度は上がり、結果として学生の自主性を上げることができた。特に教職課程、教科科目「家庭」の「家庭科教育法」及び「教職総合演習」では、各履修生が数回の活発な模擬授業を行うなど、教育的効果をあげている。専門教育科目の「人間生活学演習」（必修）でも、教員・学生間でさまざまなテーマについて自発的な討論がなされ、密度の高い卒業論文研究へと繋げることができた。また、改組 5 年目の平成 17（2005）年度には、専門領域の垣根を越えた学科内の教員間の活発な研究・教育活動の交流から、領域の垣根を越えた新たな展開が始まりつつある。学科内の重要機器を集中管理して機器の整備を十分に行い、どの領域の科目においても使用できるように機器の利便性を高めたことも学生の勉学意欲を高めるのに寄与した。今後さらに設備を充実し、授業や学生の機器活用が活発に行なえるように整備していく予定である。

栄養学科の理念は、人々の健康福祉に貢献する管理栄養士の育成であり、その教育目

標は、幅広い教養と深い専門的な知識・技術を身につけ、豊かな人間性を備えた管理栄養士を養成することである。これらの理念と教育目標を具体化するために栄養学科は、教養教育科目第1群（人文・社会・芸術科目）6単位以上、第2群（健康・自然科学）6単位以上、第3群（外国語・情報科目）8単位以上を含む30単位以上を卒業要件として社会人として備えるべき偏らない基礎的かつ一般教養的知識を授ける配慮をしている。さらに、それらの科目群では、「社会生活と倫理」「人権と社会」などの科目を開講するなど、倫理教育にも力を注いでいる。豊かな人間性を備えた管理栄養士を育てる上で、このような教育環境は好ましいと考えている。

家政学部栄養学科における必要所要単位数

教養教育科目	30 単位
専門教育科目	
（必修科目）	学部共通科目 2 単位
	専門基礎分野 41 単位
	専門分野 45 単位
小計	88 単位
（選択科目）	12 単位
合計	130 単位
教養教育科目	
次の1～3群ごとに所定の単位を履修し、合計30単位以上を修得すること。	
第1群（人文・社会・芸術科目）	6 単位以上
第2群（健康・自然科学科目）	6 単位以上
第3群（外国語・情報科目）	英語 4 単位以上 情報処理 4 単位以上
専門教育科目の選択科目12単位については、下記の条件を満たすこと。	
※ 学部共通科目は「基礎化学」を含め、8単位以上修得すること。	
※ 「生活関連科目」から4単位以上を修得のこと。	

平成14（2002）年度4月施行による改正栄養士法に則ってカリキュラム改編を行った。もとより、栄養学科のカリキュラムは管理栄養士養成課程として基礎から応用に至る体系的構築がなされていると共に、家政学部の理念・目的を基盤においた学部共通科目や専門教育科目としての生活関連科目等を開講して他大学にはない特色を有している。さらに、平成17（2005）年度4月には栄養教諭1種課程の開設により、教職科目並びに「栄養に関する科目」を開講し、管理栄養士養成を根幹の教育目的としながら時代や社会の要請に対応した発展的カリキュラムとなっている。専門教育科目は平成14年度施行改正栄養士法に則って専門基礎分野と専門分野とに区分されている。専門基礎分

野 3 領域は、1) 社会・環境と健康、2) 人体の構造と機能及び疾病の成り立ち、3) 食べ物と健康とからなる。専門分野 6 領域は、4) 基礎栄養学、5) 応用栄養学、6) 栄養教育論、7) 臨床栄養学、8) 公衆栄養学、9) 給食経営管理論、などの合計 9 領域からなる。この 9 領域は国家試験出題領域区分でもある。9 領域の他に 10) 総合演習 11) 臨地実習 12) 生活関連科目 13) 栄養教諭関連科目などの領域からなる科目群が開設されている。領域ごとの科目は、管理栄養士養成課程に必須とされるもの、食品衛生監視員・食品衛生管理者資格に必須とされるもの、フードスペシャリストや栄養情報担当者などの受験資格に必須となるもの、栄養教諭免許取得に必須となるものなど、免許・資格や卒業後の進路などと密接に関連した科目内容になっている。全学共通の教養教育科目 30 単位以上、学部共通科目、専門教育科目 100 単位以上を合計して 130 単位以上を卒業要件とし、人間教育と専門職業教育とのバランスをとった履修単位数の配分となっている。さらに、必修専門科目の授業は栄養士法上の規定に準拠して 1 クラス 45 名程度のクラスサイズで行われている。以上のような栄養学科の教育課程は、学校教育法 52 条及び大学設置基準第 19 条に基づき、学部学科の理念・目的等を明確に現した内容となっている。

平成 13（2001）年度改組による定員増加及び大学入学試験の多様化によって入学生の資質に大きな幅が現れ、知識や技能の習熟過程に差異が生じてきた。平 14(2002)年度施行の改正栄養士法に従って定められている管理栄養士カリキュラムガイドラインに沿った幅広い専門理論と技能を修得させるために、15 回という限られた回数で大量の教授内容が効率良く盛り込まれたシラバスが作成されている。さらに、必修単位未修得者に対する再履修クラスの編成などを行い、専門教育の徹底に配慮してきた点は評価できる。4 年次開講の国家試験対策演習科目（選択）においては 9 領域の総復習を行うと共に、国家試験問題の傾向に配慮した受験指導として時間割外並びに夏期・冬期休暇等における特別補講等を計画的かつ強力に推し進め、それに対して学生も熱心に取り組み習熟度を向上させる努力をしている。

学生は管理栄養士免許取得を目標に意欲的に勉学に取り組んでいるが、中には目標意識の低い学生がいることは否定できない。このことは、平成 17（2005）年度第 20 回国家試験不合格者の中にはそのような日頃の勉学意欲や学修成果の低い者が多くいたことも事実である。専門教育の到達目標である国家試験合格に至るためには日常的学習の努力によって地道に実力を身に付けることは当然であり、最後まで国家試験受験を目指す揺るぎない強い意欲と計画的・持続的学習習慣を獲得・実践することが不可欠である。入学後からの地道な努力の重要性を喚起するためにも、現在、実施されている進級判定については再考を迫られている。

学習効果、教育効果を図るために、まずは現行のカリキュラムの見直しが近々の重要な課題である。①教養教育科目の卒業所要単位数を現行の 30 単位から減らすことにより低学年における専門科目履修の重みを増やし、目標に向けた学修の方向性を明確にす



る ②専門教育科目のスリム化と開講学年の再検討を行う ③国家試験ガイドラインに沿った専門教育科目間の有機的連携、相互補完機能の推進等に配慮してカリキュラムの効率化を図る ④カリキュラム運営における過密時間割を解消すること、及び習熟度の低い学生に対する時間割り外のリメディアル教育を実施する ⑤国家試験対策科目内容と必修化へ向けた再検討を行う等である。

一方、現行の履修規程では進級判定を3年次進級時に1回行っているが、これは進路変更を促す意味づけが強い。栄養学科では3年次から4年次にかけて国家試験対策授業を開講するが、この内容をこなすためには専門基礎科目の知識が前提となる。したがって、4年次進級時における進級判定を再度行い、国家試験対策に十分対応できる学力を有するものを進級させることが望ましい。そのためには早急に履修規程の2年次から3年次、3年次から4年次への進級要件を再検討せざるを得ない状況である。

#### （カリキュラムにおける高・大の接続）

後期中等教育で学んだ基礎知識をもとに、大学高等教育での基礎科目を充実させるカリキュラム構成がなされている。さらに基礎科目を展開し、専門教育科目を学べるように領域ごとに深く掘り下げて勉強できるように工夫された科目が開講されている。

人間生活学科の専門科目は多領域構成となっているため、学生が後期中等教育において全ての領域の基礎を学んでいるケースは少ない。そのため学生の後期中等教育から高等教育への移行が円滑に進むよう、各領域では高校で学んだ基礎教育科目を教養教育科目並びに専門基礎分野科目として開講し、学生が受講している。例えば、1年次に開講される「基礎化学」では、化学の基礎知識を講義で身につけ、「基礎化学実験」で食並びに衣環境領域の理解を深めるようにしている。各領域の必修科目を受講することにより、基礎知識並びに全般的な知識を得られるようにしている。また全ての領域の基礎になる情報処理の科目を受講している。これによって、学生は1、2年次の間に自らが深く学びたい領域を決め、3、4年次に専門教育のゼミナールで研究を進めることができている。基礎科目から専門科目への進行・連携を重視してカリキュラムの学年進行を配置し、徐々に専門・応用科目への進行・発展を図っていることは評価できる。既に「ゆとり教育」を受けた学生が入学してきているので、カリキュラムに各領域の実習、実験、演習を取り入れた科目を多く導入する必要があると考えられる。

栄養学科では大学教育の基盤となる教養教育科目及び学部共通科目は1～2年次に主に開講・履修させ、専門教育科目は1～4年次に開講・履修される楔形の学年進行となっている。大学入学までに必ずしも化学・生物の基礎を学んでいないことを前提として、教養教育科目及び学部共通科目では、「生命科学」、「健康と栄養」、「基礎化学」、「有機化学」、「基礎化学実験」等を栄養学科専任教員が担当して基礎から専門への関連付けができるように配慮している。さらに、1年次前期から開講される専門基礎分野科目では、食べ物に対する興味・関心の喚起や学びやすさ、食生活全般に関連深いこと等の理由か

ら、「食生活論」「調理学」「調理科学実験」「食品学総論」「食品学総論実験」などが開講されている。このように、教養教育科目、学部共通科目、専門教育科目等の全般において高等教育への円滑な進行に配慮がなされている。

大学全入時代を向かえると共に、全国的な管理栄養士養成大学の増加がそれに拍車をかけて、入学試験競争率に低下が生じている。その結果、必ずしも基礎学力が十分備わっていない学生の入学が避けられないものとなっている。かねてからこのことを考慮して、基礎科目から専門科目への進行・連携を重視したカリキュラムの学年進行としている。馴染みやすい専門科目群を1年次に開講し、徐々に専門・応用科目への進行・発展を図っていることは一定の効果を上げていると評価できる。

既に1、2年次基礎科目履修の段階から、学習意欲、習熟度などで学生間に大きな開きが生じている。このことは上位学年で開講される専門教育科目の教育効果の低下を引き起こし、ひいては国家試験受験意欲と合格率の低下に至ることを示唆している。

新入生に対するオリエンテーションゼミナール（仮称）においてコミュニケーション能力や職業意識の涵養を図ると共に、1、2年次における化学や生物学等の基礎的分野に関するリメディアル教育を実施して、人間教育と専門教育の両面における一層の教育効果を向上させるべきであるとの考えに至り、その計画を立案中である。

#### （カリキュラムと国家試験）

栄養学科ではいうまでもなく管理栄養士養成課程においては管理栄養士国家試験合格を達成する学力を育てることが養成の必要条件となる。平成17（2005）年度第20回国家試験は改正栄養士法施行におけるガイドラインに沿って教育を受けた学生が受験した初回の国家試験であり、それまで養成校に与えられていた科目免除が解除されて9領域（前出）200問にわたる試験が実施された。本学の現役合格率は91名受験、58名合格、合格率63.7%であった（大学基礎データ、10頁の表9参照）。本学における従来の合格率を約20%以上下回る低い合格率となった。

専門教育科目の改変や再編成の必要性は述べたが、「食」のスペシャリストである管理栄養士としてどのような職域にも対応できる知識と技能を習得できる専門的教育内容を持っていることや免許・資格に直結した科目構成は受験生や在学生に評価されている。さらに、一定の成績に到達しない場合は再履修・再々履修の対象となり、そのことは習熟度の低い学生に対しては繰り返し学ぶチャンスを与えることになり、習熟度の向上に効果を発揮していると評価できる。

一方、国家試験対策については、4年次前期・後期に開講される基礎栄養学演習Ⅰ・Ⅱ、応用栄養学演習Ⅰ・Ⅱにおける過去問題・創作問題等の演習・解説等並びに模擬試験等を実施してきた。単位外の特別講習として、2月初旬に終了する後期定期試験後から3月後半の国家試験直前まで受験対策講座を開講し、最後まで受験体制の維持と支援を学科として全力を注いでいる。

国家試験を意識して入学後から着実に実力を身につけて国家試験対策科目や模擬試験にも熱心に取り組む学生がいる一方、授業時における学習のみに終始して授業外での学習時間の不十分な学生が少なからずいる。かつて科目免除の恩典が与えられていたときは異なっており、きわめて幅広い領域にわたって正確な知識が要求される状況となり、従来に比較して格段に多くの学習時間が必須となることはいうまでもない。しかし、そのような自覚が必ずしも充分ではない学生がいることに苦慮している。このような学生は、日頃からの学習時間不足、受験勉強の体制に入る時期の遅さ、受験勉強計画の無策、長時間にわたって勉強に集中できない、模擬試験欠席による受験経験不足等の実態が認められる。平成 17（2005）年度にはこのような実態が認められる学生がいるにもかかわらず、本人の自覚に任せて、個別に徹底した受験指導がなされなかったことは否めない。

管理栄養士養成課程におけるカリキュラムは厚生労働省規定のガイドラインにそった内容であり、国家試験受験に対応したものである。今までにも増してこのような教育目標を入学時に強く自覚させるべきであろう。専門教育科目の諸授業においてはガイドライン小項目を念頭においた「まとめ・演習・小テスト・定期試験等」を行い、それらに基づいて成績評価を綿密に行う必要がある。

今後の国家試験全員合格を目指して、3 年次後半から国家試験対策としての総復習に取り組み、そこでは、専門基礎分野科目群の習熟に力点を置く。4 年次における国家試験対策科目は必修として卒業要件に含める。進級判定を 2 年次、3 年次の 2 回設けて、前者は進路変更を促す機会として意味づけ、後者は国家試験受験に向けた卒業要件必修科目の習熟度判定の意味をもたせる。進級判定の基準については必修未修得単位数の上限を定めるが、2 年次に対する進級判定及び新たに設ける 3 年次に対する進級判定は厳しい基準と改善の実施など具体的方策をとって実をあげる。そのためには、教員各人の一層の熱意と相互協力の確立が必須である。

#### （インターンシップ、ボランティア）

人間生活学科はインターンシップを教養教育科目に導入しており、3、4 年生の学生は夏休み、春休みなど長期の休みを利用して、研修を行なっている。この経験は、就職活動に大いに活用されており、このシステムの導入は有用で適切であると考えられる。ボランティア活動の単位は認定されていない。しかし、ボランティア部に所属し課外活動を行う学生や、留学生の日本語援助のボランティア活動に参加する学生も多く、これらの経験は就職活動等に大いに役立っている。

一方栄養学科では、管理栄養士業務は栄養士免許、管理栄養士免許を有する者が行うことのできる業務であり、インターンシップ制度を導入して免許取得前の学生がその一端を担って実務に携わることは許されていない。今後とも制度的に導入することは難しいと考えられる。しかし現在、かなりの学生が、夏期休暇や春季休暇にボランティア活

動と就職活動の一環として、病院や老健施設等で積極的に実習体験を行っている。

今後は、単位の認定等を視野に入れたボランティア制度の導入・整備等を検討し実施に努める。

#### （履修科目の区分）

人間生活学科はカリキュラム編成時に必修科目を減らしたので、専門教育科目において5科目10単位（5領域からそれぞれ1科目）と5領域ごとに設置した人間生活学演習Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳの科目及び卒業研究のみである。その他は学生の選択の幅を広くし、ほとんど選択科目としているので、適切な配置と考えている。（14頁「家政学部における履修科目の区分」参照）

一方、栄養学科の履修科目区分と卒業所要単位数は、教養教育科目30単位、専門教育科目100単位（必修科目88単位、選択科目12単位）の合計130単位である。専門教育科目必修88単位内訳並びに栄養士法上の規定は、学部共通2単位（法規定なし）、専門基礎分野41単位（法38単位以上）、専門分野45単位（法44単位以上）である。栄養士法上の規定を遵守しながら、本学の特徴を付加した内容になっている。栄養教諭課程履修に際しては、教職課程科目22単位以上を自由科目として別途履修する。

現状では、1年次における教養教育科目と専門教育科目との履修バランスは妥当なものだと判断しているが、2年次から格段に増加する専門教育科目（必修）の開講と教養教育科目単位確保との競合が時間割上で生じている。専門教育は実質的に1年次後期から4年次前期の3年間に集中している。4年次後期は国家試験対策の指導に費やす時間が必要となる。実質3年間で専門教育が行われるために、連日1～5限目まで時間割が組まれ、授業回数15回を確保するための特別補講日が設定されている。このような過密時間割は、授業外学習を含む45時間1単位という考え方に適合しにくい状況である。

栄養士法上の規定を大幅に上回ることなく必修単位が設定されていることは長所である。一方、1～2年次で履修する教養教育科目と専門教育科目とのバランスを考慮したとき、教養教育科目の比重がいくぶん重いと考えられる。過密時間割の解消法は、教養教育科目の卒業所要単位数を減少させることも考慮されている。案としては、教養教育科目卒業所要単位数を20～24単位とする。卒業所要総単位数は130単位のままとし、国家試験対策科目（演習）を必修とする改善策が考えられる。

#### （授業形態と単位の関係）

人間生活学科では、年間の履修科目登録の上限を設けず、学生の自由な履修登録に委ねている。しかし時間割設定上、取得できる年間履修単位数は40単位前後であり、適切と判断している。

単位の計算法については講義、演習、実験・実習の1単位の授業時間数を、講義が15時間、演習が30時間（教職総合演習は15時間）、実験・実習が45時間（教育実習

は30時間)、実技が30時間である。今年度から土曜日及び補講日を使って特定授業日を設定し、15回授業時間を確保した。

栄養学科では授業科目の講義・演習は2時間(1コマ)連続を15回実施することに関しては、厚生労働省から厳しい指導がなされており、休講に対しては必ず補講が実施されている。実験実習は4時間(2コマ)連続で15回実施されているが、実験実習単位の計算方法に従えば3時間(1.5コマ)15回(45時間)で実施されるべきであり、現状の60時間は15時間超過している。単位計算方法において、実験実習科目における現状では45時間のところを60時間1単位の計算になる。しかも、実験実習結果のレポート作成は授業外に行われることが多いため、超過時間はさらに増加する。このことが学生の他の科目の授業外学習を圧迫している。

今後の改善策としては、学生の講義・演習の授業外学習時間を確保するために、実験実習の課題・レポート作成等については時間内に行うよう工夫することなどが考えられる。これらの点を担当者間で検討し、学科内のコンセンサスを得るべきであろう。実験実習項目にレポート作成時間を確保するなど、シラバスについて再考する必要がある。

#### (単位互換、単位認定等)

国外の姉妹校提携している大学での単位互換制度を利用し、海外研修に出かける学生がいる。平成17(2005)年度はオーストラリアのフリンダース大学に研修に行き、教養教育科目の異文化交流の単位として認定され、適切であった。大学以外の教育施設等での学修は教職科目の単位として介護等体験が義務付けられている。

他学部又は他学科において履修した科目は、学則第34条において認定される。総合大学の利点を生かし、学生の選択の幅を広げるようにしている。また、他の大学又は短期大学との単位互換制度は、九州女子短期大学、九州共立大学と協定を結んでおり、学生にとって、本学にない科目を履修することができ、幅広い社会的な応用が期待されるが、本学部の学生はこれらの単位互換制度を利用していない。認定単位数については、上限60単位を超えない範囲で認定することができる。一方、受入れとして専門教育科目、学部共通科目の「基礎化学」と「有機化学」を開放している。しかし現状では、ほとんどの学生が自大学・学部・学科独自の単位のみをほぼ100%取得しており、一部の学生が海外研修での単位や他学部の単位を取得しているに過ぎない。今後はこの制度がより一層利用されるように、大学間相互の時間割等について工夫・改善していきたい。本学には海外姉妹校協定締結による短期留学推進制度があり、利用されている。本学部では、提携校との単位換算を行っており、学生が海外で短期語学研修により修得した単位を、教養教育科目の第1群人文・社会・芸術科目に開設されている「異文化交流Ⅰ」「異文化交流Ⅱ」科目として認定している。毎年、数名の学部学生がこの海単位互換制度を利用し単位を修得している。単位の認定や評価は、学部教授会において適切に行われている。(次表参照)

1 年次に入学した学生は入学前に他の大学又は短期大学等において履修した授業科目の単位について、60 単位を超えない範囲で認定される。しかし、栄養学科の専門教育科目については、管理栄養士養成課程における専門科目を修得する必要があるため単位認定を行っていない（ただし、他の栄養士養成施設校からの場合は読み替えが可能）。

家政学部における短期語学研修の実績

学 科 名	研 修 先 大 学	人 数	研 修 期 間
人間生活学科	フリンダース大学	2	平成16年8月21日～9月26日
	フリンダース大学	1	平成16年2月11日～3月19日
	ウェールズ大学	1	平成18年8月27日～9月11日
	フリンダース大学	1	平成18年8月1日～8月26日
	ユニテック工科大学	1	平成18年8月1日～9月16日
	大邸大学校	1	平成18年8月6日～8月26日
栄養学科	ユニテック工科大学	1	平成16年8月14日～9月18日
	大邸大学校	1	平成16年8月2日～8月21日
	ユニテック工科大学	2	平成17年8月14日～9月17日
	リジャイナ大学	4	平成17年3月2日～4月1日
	フリンダース大学	1	平成16年2月11日～3月19日
	リジャイナ大学	4	平成18年2月26日～3月26日
	ユニテック工科大学	1	平成18年8月1日～9月16日
	リメリック大学	1	平成18年8月6日～9月11日
	大邸大学校	1	平成18年8月6日～8月26日

（開設授業科目における専・兼比率等）

人間生活学科では全授業科目中、専任教員が担当する授業科目の割合は 77.5%である。開設授業科目の内、兼任講師として他学科教員の担当する科目も多くあり、教員間においても交流が行なわれている。

栄養学科では専門教育の全開設授業科目数は、82 科目でその割合は 80.4%であった。そのうち必修科目の専任担当科目数は 53 科目でその割合は 98.1%である。これは他の学部や学科と比較しても高く、専任教員による専門教育の指導体制に配慮してきた点は評価できる。

栄養学科の専任教員数は栄養士法に規定されている。専任教員 23 名（助手 7 名を含む）、在籍学生数 387 名であり、教員 1 名当たりの学生数は約 24 名（助手を含む場合は 18 名）である。専門科目の兼任（非常勤）教員は 8 名である。非常勤教員の担当科目は、「リハビリテーション論」「介護福祉論」「児童・高齢者福祉論」「運動療法論演習」「栄養教諭論Ⅰ」などである。また、4 年次に開講される「管理栄養士総合演習Ⅱ」「臨床栄養治療論Ⅱ」では、実際の管理栄養士業務に携わっている実務経験豊富な人材を特別講師として招き、講義・演習・実習などを登用している。このような兼任（非常勤）教員の柔軟で弾力的な登用により、効果的な専門教育が推進されている。

本学科では平成 17（2005）年度末に専門教育科目担当の 2 名の専任教員が定年退職

した。後任 2 名は、法人の抑制的な教員人事計画により、特任教授として採用された。特任教授の場合は、雇用条件の問題や教育研究上の制約等があり改善が望まれる。

#### （社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮）

人間生活学科では社会人学生、外国人留学生等を受け入れる方針を取っているが、平成 17（2005）年度と 18（2006）年度の入学者はいなかった。今後、積極的にこれらの入学者を受け入れる準備を進めたい。

栄養学科では平成 18（2006）年度の社会人在学生は、4 名（4 年 1 名・3 年 1 名・1 年 2 名）の在籍である。社会人入学者については、入学金を全額免除とし、さらに授業料と施設設備資金の 3 分の 2 免除するなど経済的負担を軽減している。また、入学時における既取得単位の認定を行い、専門科目の勉学に専念できる環境づくりを行うなど、教育上の配慮が十分なされている。

日常の授業においては、社会人学生が一般学生に溶け込めるように配慮することも学科として努力している。今後、社会人学生が目的とするキャリアアップを確実に達成できるように教育指導や教育支援に努める。現在本学科に在籍する社会人学生たちは、旧国立大学・短期大学卒業後、一般企業勤務や病院看護師勤務を経験している。社会人学生は、学修意欲があり他の学生に対し教育上大変よい効果をもたらしている。そのため、本学科における社会人入学制度は有効に機能していると評価される。

#### （生涯学習への対応）

社会人を対象とする公開講座が生涯学習研究センター（111 頁、7 施設・設備等参照）で開講されている。平成 18（2006）年度は、栄養学科の教員 1 名が講師として公開講座を担当する。今後は、本学部の特色を生かした専門講座を増設するなど、より高度な専門教育を必要とする卒業生に対し、卒後教育の一環としての支援にも努力する。

#### （正課外教育）

人間生活学科では正課外教育として、学外での見学会や研修会などを行っている。これらは授業のみでは理解しにくいことを学修できる場となっており、学生にも好評である。領域ごとに分かれているが、少なくとも 1 年に 1、2 回以上学外での見学会や研修会を行なっている。今後もできる限り取り入れる努力をしていく。

栄養学科では平成 13（2001）年度改組による定員増加及び入学者選抜試験の多様化によって、学生の知識や技能の習熟度に大きな差違が認められる。管理栄養士として高度な専門性の修得が求められることを鑑み、学修に対して学生と教員の相互が今まで以上に根気強く取り組んでいる。すなわち、必修単位未修得者に対しては、特別に科目を開講し再履修させるなど、専門科目の徹底的な修学に配慮している。

また、学生の日頃の勉強不足を補い習熟度の差違を縮めることで、さらに国家試験合

格率の向上に繋がるよう、学生、教員共に努力をしている。例えば、4年次には国家試験対策として「合格道場」と銘打ち模擬試験、問題解説、講義を実施している。国家試験科目の習熟の度合いから3クラスを編成し、夏と春の長期休み期間に講義、模擬試験を実施している。この模擬試験における各領域の設問ごとの正答率や国家試験合格圏到達率等を基礎データとして、各担当教員はどの領域の講義内容が学生に理解されていないかを把握し、これを教育内容に反映させている。この正課外授業は、前期が終了するまでに10人の教員により各クラスに対して約40コマ（延べ約120コマ）実施している。

取り組み自体は洗練されたものでも大掛かりなものでもないが、常に学生の学力を高めるための方策を採ってきた。正課授業のカリキュラム編成上の工夫だけでは、学生が理解できるか否かは、一方的に学生の努力の有無に委ねられる可能性がある。そこで補講を導入したが、学生にとっては正課のカリキュラム外であり当然卒業要件とはならないため、学修意欲があり成績の良い学生は出席するが、特に成績が芳しくなく受講してもらいたい学生はあまり出席しないという状況がある。このような状況を改善するために、できるだけ多くの学生の学修意欲を引き出す効果的な取り組みについて検討している。

## （2）教育方法等

### （教育効果の測定）

教員の教育指導方法の改善を図るため、学生による「授業フィードバック・アンケート」を前・後期末の2回実施し、その結果は図書館内で公表されている。結果は各教員にも報告され、それに基づき教員は自主的に授業内容や授業方法等の改善に努めている。人間生活学科は、教員間の教育指導に関する連絡調整を専門教育科目の領域ごとに実施しており、問題点については週一回の定例学科会議に諮られ、組織的な課題としては是正を図っている。改善方法は効果的であり一定の成果が上がっているが、他学科で採用している全ての集計結果を学科内全教員に公開するという方法も考慮して、本学科の採るべき方法の再検討が必要である。非常勤講師の教育指導方法等については、各領域の専任教員と非常勤講師との話し合いで改善が進められている。教育効果を測定するシステムは、まだ検討中である。

平成17（2005）年度卒業生の就職率は95%であり、大学院に進学する学生もいる。就職先はあらゆる分野にまたがり、職種も販売から営業、事務など多種におよんでいる。教育効果の結果として大学全体で就職率が毎年1位であり、さらに持続して就職できるように基礎教育と専門教育に充実したカリキュラム編成を行なう予定である。

教育上の効果を適切に測定するための基本的な方法として、講義形態の授業においては主に定期筆記試験を行ない、場合によってはレポート提出を採用している。また教員によっては講義時に小テストを課している場合もある。実習・実験など実技形態の授業



においては、出席を重視すると共に授業内容に伴う課題・レポート類の提出あるいは口頭発表・視聴覚機器等を使用したプレゼンテーションなどを実施しているが、多くの科目においては定期筆記試験も行ない教育上の効果を測定している。卒業論文は計画性、実行性、取組みの姿勢、口頭発表、提出論文のレベル等により判断している。

上記の教育上の効果を測定するための方法については、シラバスに明治し学生によく周知徹底している。公的な理由で定期筆記試験などを受けられなかった者や、成績不良者については追再試験、再履修を課している。ただし成績不良者の場合、再三の再試験を経験して、その教員の出題傾向に慣れたために合格しているが本質的な理解が十分になされたかどうかについて残念ながら疑義が残る。

栄養学科では3年次までの成績不良者には管理栄養士国家試験の不合格者が多い傾向にある。定期試験などによる本試験においては適切な教育上の効果の測定が行なわれていると思われるが、より厳格な教育上の効果の評価システムを導入する必要がある。

基本的に講義内容の取捨選択に関しては、新たな教授方法の導入も含め、各担当教員に委ねられている。その結果得られる教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法の是非については、教員間での話し合いが部分的には行われているものの、教員間に十分な合意を確立するような積極的な施策は行なっていない。しかしながら現行のカリキュラムは管理栄養士国家試験出題ガイドラインに沿って編成されたものであり、複数の領域において重複した内容について教育が行なわれるため、講義内容の欠落は起こりにくいと考えている。問題は講義内容を学生がどの程度理解できたか（教育効果及び目標達成度）ということである。これは国家試験対策の模擬試験における設問ごとの正答率や国家試験の合格率などに反映されてくる。各教員はこれらのデータからどの程度の教育効果及び目標達成度を上げることができたかを知り、これにより適切な教育効果の測定を行なって来たかどうかという点について個々人は十分把握しているものと思われる。しかし、学科単位では、関連領域科目間の有機的連携やその機能的有効性について検証するための取り組みを実施するには至っていない。

国家試験対策の模擬試験や国家試験の結果をもとに、教育効果や目標達成度について教員間で具体的に討議することができるのは本学科の特色であろう。このような議論をもとにどのようなカリキュラム、学習支援法を採ればよいか、常に結果をフィードバックさせながら、学科会議や学科内の国試対策委員会で考え実行に移している。そのため、個々の教員が得た教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法についての考えを教員間で共有し合意を得るような場を特に設けていない。また教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みの導入については、国家試験の合格率に加え、卒業生の追跡調査を行ない、社会人としての視点からみた母校に対する批判を吸い上げることができれば、より正確な教育効果の測定を行なうことができるものと考えられる。

前述のように教育効果や目標達成度を引き上げるためにはさまざまな施策を講じる必要がある。特に成績不良者に対しては復習コースなどを行なうことも視野に入れてい

る。このような方策により十分な教育効果が得られたと教員間の合意が得られるような状況に導く必要がある。

今後、学科会議等で十分な教育効果が得られる方策などについて話し合い、教育方法等をさらに改善していく。

#### （厳格な成績評価の仕組み）

本学部では履修科目登録の上限設定は行なっていないが、異なる領域の科目を重複して取得することは不可能である。そのため、学期ごとの履修科目登録は過剰になることなく、1週間に受講できる範囲内で適切に行なわれている。

成績評価は各教員に一任されており、厳格な評価を行うことは今のところ行なわれていない。教員同士の相互評価を取り入れる必要性については今後の検討課題である。

学年ごとに担任はキャリア指導を行ない、適切なアドバイスにより、学生の勉学意欲を低下させないようにしている。3、4年生は担任だけでなくゼミ担当教員も含め、学生の勉学以外の相談にも時間をさいて指導を行なっている。栄養学科では130単位以上が卒業要件であるにもかかわらず180～190単位を修得するものもおり、問題視されている。選択科目もほとんどが食品衛生監視員、食品衛生管理者（以上任用資格）、フードスペシャリスト（認定資格）、ピアヘルパー（認定資格）の資格取得に必須な科目となっており、これらの資格を取得する学生が殆どであるため事実上必須科目のような状況にある。

成績評価法は、評価責任者が定期筆記試験、レポート、出席状況等の総合評価によって行われる。実験・実習・演習科目は、基本的に出席が重視されることが多く、これにレポートや発表内容といった項目が加味される。各教科目の成績評価方法はシラバスに明記されている。評価基準は点数化され、80点以上を「A（優）」、70点以上を「B（良）」、60点以上を「C（可）」と評価し、60点未満の場合は「D（不可）」とする。可以上は合格であり、不可は不合格であるが、通常、不可に対しては1回だけ再試験が行なわれる。またやむをえない事情で試験を受けられなかった者についても、通常、1回だけ追試験が行なわれる。再試験を行なわない場合は予めシラバスに明記しておかなければならない。開講学年で単位が認定されない必修科目の場合は下位学年と一緒に時間割での再履修となる。

現在の評価方法や基準については、年度初めのオリエンテーションやシラバス等を通じて学生に周知徹底が図られており、公平性は十分に保証されている。「優」、「良」、「可」、「不可」の割合は担当教員により異なるが、その基準化は困難である。満点に近い好成績を得た場合に、「秀（S）」のような「優」の上位成績を設けるべきという考え方が出されているが、今後、教務課の電算システムが変更になる場合に導入したい。また、試験の解説を行なう場が無く、また答案も教員が5年間保持しなければならないために、学生はA～Dの結果だけしか教えてもらえない状況である。この点についても今後何ら

かの改善策が必要であろう。成績評価基準が各教員の裁量に委ねられていることから、厳格に行うかどうか、基本的には教員の判断に任されている。ただし、栄養学科では教員が採点基準を甘くして学生の教育達成度が低くなるようなことがあれば、国家試験や模擬試験の結果に反映され、結局は学生の評価も低くなるため、定期試験等による成績評価は厳格であると判断している。

これまでは成績不良者に対し学生の努力により厳格な（再試験・履修課程における）成績評価をクリアしてもらうことを教員は暗黙のうちに期待していたが、学生の努力を期待するだけでは不十分な場合もあり得ることを認識する必要があると思われる。成績優良者に対しては現況のままでよいと思われるが、成績不良者には復習・演習を施して十全な教育効果を上げさせるようなカリキュラムにするべきである。学生の意見で特にレポートによる評価に関しては評価基準を明確に示し、これにより厳格な成績評価に耐える学生を育てることに努めたい。

各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保するための方途はとっていない。これを一部反映して改組後における栄養学科の卒業合格率は平成 16(2004)年度、平成 17(2005)年度共に 100%である。学生の自律的な向上心に基づき試験等でよい成績を修め国家試験に合格し自分が希望する進路に進むことは、本人の将来にとって大きな自信に繋がることと思われる。しかし、これが可能でない一部の学生に対しては放任に過ぎるという危険性をはらんでいる。無論学生の自覚が芽生えるまで待つという選択もありうるが、実際問題として卒業合格率が 100%ということは、自覚の芽生えを待たずに卒業させてしまったという可能性もあったかもしれない。

各年次に修得すべき単位数を決め、卒業時にも卒業試験などを課すことを早急に定める必要があると考えられる。この点も再試験・再履修課程の成績判定と同様で、十分な復習・演習を施した上で行なわなければ形骸化するおそれもあるだろう。

また、現在学力奨励学生等の選考に一部用いている個々の学生の相対的評価、修得単位を優 3 点、良 2 点、可 1 点とし、登録科目総単位数で除す成績評価平均値（GPA : grade point average）制度を、全学生対象に導入することを検討している。この制度の導入により、ある程度各年次及び卒業時の学生の質の検証・確保に利用できると考えている。

#### （履修指導）

人間生活学科では 5 領域の専門知識と技術を修得すると共に、現代社会の課題に取り組みながら、各領域での資格取得を目指している。2 種類の免許及び資格を取得する場合、問題はないが、3 種類以上の免許・資格取得希望の学生は、時間割上履修科目が過密となるが、取得ミスをしないうように教員による指導がなされている。現在は入学時のオリエンテーションに加え、学年の学期初めごと（4 月、9 月）に履修モデルを使い再度説明し、履修ミスの防止に努めている。特に教職免許取得科目に関しては、学科長と学科教務委員が履修状況と成績を再確認している。今後はさらに 3 種類以上の資格取得

希望者が出ると予想され、一層細やかな指導が必要となる。現在、キャリアシートの導入で1年2回以上（前期・後期）の対面式個人面談を行い、学生一人ずつにキャリアシートを作成し、履修ミスの防止がないように指導を徹底している。

平成13(2001)年度及び平成15(2003)年度の自己点検・評価で「シラバスは学生が持ち易いように学部ごとの小冊子に編集する」・「CDに編集」などの提案がなされたが、未だ大学全体の課題として取り上げられていない。この件に関しては、今後も教務委員会等で提案していく。シラバスでの講義内容の表現については科目担当教員の裁量に委ねられているため、記載方法が様々で、内容を適切に表現しているか不明な点もある。必修科目の人間生活学演習Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳについては、平成16(2004)年度のシラバスから各担当教員による記載をやめ、教務委員がまとめて記述している。記述方法については利用する学生の意見も聞きながら、整備を行なっている。

オフィスアワーの制度は設けているが、この時間以外でも教員の時間のあるときは学生の指導、相談にあたっている。

栄養学科の履修指導については、学年開始時のオリエンテーションにおいて当該学年開講科目、時間割、学年進行における特徴、臨地実習などの集中講義の確認、再履修科目の確認などを周知させている。さらに、単位管理は学生自身の責任であることを自覚させることにも努めている。再履修科目を持つ学生には個別的な時間割の作成を促し、担任や教務委員などがその内容を点検・確認し、遺漏の無いように努め、卒業要件を満たすよう指導している。履修指導に関しては徹底した方法が行なわれており、殆どの学生に対しては十分かつ適切であると考えられる。しかし、まれに履修関係にとどまらず事務手続き一般を軽視しミスを繰り返す傾向がある学生もおり、問題化することもある。本学科の履修指導体制は初年度から徹底した指導を行い、効果を上げているが、上に述べたように潜在的に問題のありそうな学生を早めに見出し、指導することに努めている。

履修指導のみならず、講義に関する質問、学生生活についての相談などに答えるために、オフィスアワーについては年度初頭に毎年配布される教員紹介のためのパンフレットや大学のウェブサイトで紹介している。しかし、ほとんど全ての教員が勤務時間内は教育研究活動に携わっているため、学生はオフィスアワーを格別意識せずに自由に教員と接触し、様々な指導を受けている。また会議などでオフィスアワーを含めて学生に対応できない場合もあるため、これに対しては栄養学館の1階ロビーに学科・全学における会議に関する情報（会議名と出席者、開催時間など）を掲示している。教員と積極的にコミュニケーションがとれる学生は活用しているようであるが、そうでない学生も多い。あくまでも学生の主体性にまかした制度であるため、必要ではあるが十分なものではない。利用のための指導を現在よりも徹底させ、さらに復習・演習のための効果的な時間を設ける必要があると考える。

留年者に対しては主にクラス担任が勉学面・生活面の指導・相談を行なっている。留年するとクラス構成が変わってしまい学生に対して精神的ストレスを与える可能性も

あるため、教育面はもとより生活面においても適切な配慮措置を行なうことは重要であると考えている。留年者の数が少ないこともあり、現在はクラス担任が指導・相談を行っているが、この体制で十分であるか十分な論議はなされていない。留年者の教育上の配慮として、学習面・生活面だけでなく精神面への対応についても検討し、他の学生に知られないような配慮を行っており、対応は適切であるとする。

#### （教育改善への組織的な取り組み）

授業科目の内容は、大学共通のシラバスに提示され年度当初に全学生に配布されており、それを参照して履修科目登録が行われている。授業の内容に加え、中間テスト、小テスト、再試験の有無、成績評価が定期筆記試験かレポートのいずれか、などの情報は必ず明記するようにしている。シラバスの作成時期が、年度末の忙しい時期と重なるため、全てシラバスに沿って授業を行うことができない点もあるが、できる限りシラバスを活用して授業を進めている。

教育指導方法は各教育科目を担当する教員に委ねられているが、その改善を推進するために、大学全体で、半期ごとに学生による無記名の「授業フィードバック・アンケート」を行ない、その結果とこれに対する担当教員の所見を開示して科目ごとの改善方針の表明に努めている。

教育力向上の取り組みに関しては、「授業フィードバック・アンケート」の結果を開示することにより各教員が各自で考察し各々の授業に反映させており、現時点ではFDのように学科単位で組織的に取り組むことはしていない。教員の持ち味や科目内容により授業内容は変化するものであり、「授業フィードバック・アンケート」の結果と授業の現場における学生の反応を見ることでかなりの教育的成果を上げていると思われる。非常勤講師の教育指導方法等については、各領域の専任教員と非常勤講師との話し合いで改善が進められている。

学科により教育への取り組みに特色があり、人間生活学科は多方面・異分野の専門領域の教員が集うことが挙げられる。そのため、教育・研究の展開が多面的であり、異分野の教員間での共同研究も多い。学生教育のあり方については、学科会議で論議され、授業時間割編成に反映されている。また、学生を主体とするフィールド研究（住環境研究会）やサークル活動などを充実させている。しかし、予算措置を伴う教育研究環境の整備・改善は大学全体のことであり、学部学科内では解決し得ない問題として残されている。教育・研究の成果は学会誌、学内紀要や卒業論文集に掲載されている。卒業論文集は保護者懇談会や高校訪問、さらにオープンキャンパスの際に配布されている。また、ホームページや本学科教員による高等学校への出前講義、高校生の体験授業、地域の人々に向けた公開講座をとおして人間生活学科への理解が深められたので、今後も学科をアピールする方法を検討し、広く知られるような学科にすることを目標としている。できる限り学生が積極的に授業を受け易いように板書だけでなく、時にはビデオ・DVD

なども取り入れる工夫を行っている。本学科での専門科目は 10 人から 20 人位の少人数の科目も多く、学生の名前を把握し、学生の理解度を知ることができるのはとても効果的である。

教員間の教育指導に関する連絡調整は、専門教育科目の領域ごとに実施され、問題点については週一回の定例学科会議に諮られ、組織的な課題として是正を図っている。

本学（大学全体）で実施している学生による無記名の「授業フィードバック・アンケート」は、学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進することを目的としている。これは、授業に対する不満が、声が小さい・聞き取りにくい、板書された文字が読みにくいなど単純で技術的な事項による場合は改善が行いやすく有益であるが、授業改善に対する効果や設問内容の適切性についてはまだ改善の余地があり、今後も引き続き検討していく必要がある。また、全教科についてアンケートに答えるのは学生にとってかなり負担になることも考えられるため、今後実施方法等について斟酌する必要がある。

「授業フィードバック・アンケート」の結果に対して教員が改善策を開示するシステムをとっているが、これ以外にも試験・レポートなどの結果や、学生とのコミュニケーションによって得たことなど、様々な情報をもとに、個々の教員のレベルにおいても自主的な改善努力を行っている。このような方法で教育改善（情報）を教員間で参考又は共有することで、効果を得ていると考えられる。しかし、これは組織的に行われている訳ではないため、教員間でどの程度認識されているかは不明である。今後、この方法が制度としてどのように具体化できるか、自己点検を繰り返しながら効果的なシステムの創造に努める。

一方、シラバス作成の面では教員により内容に濃淡があり意識の違いが見受けられる。活用状況に関する情報は特にとっていない。どのような内容のシラバスを学生が期待しているか、またシラバスをどのように学生が活用しているか、という点に関する情報を学生から収集する必要がある。

このように教育指導方法の改善は各教員により真剣に行われている。しかし、成績不良者に対しては十分に学修の活性化を達成するには至っていないと考えられる。学生が授業を受けた時点で理解できる・理解できない、定期試験施行時点等において十分理解している・理解していないなどの様々なパターンが存在し、これらができるだけ良い結果（理解している）となることにより、学生の学修の活性化が達成されると考えられる。そのために、「教員の教育指導法の改善」と共に「学生が予習・演習・復習の機会を持つこと」、これらが車の両輪のように機能することが必要であり、そのための工夫・改善に努める。

#### （授業形態と授業方法の関係）

本学部の授業形態は、セメスター制が採用され、前・後学期制とし、授業時間は 90

分を1コマとし、一般に1時限（9：10）から5時限（18：00）まで開講されている。また、マルチメディアを活用した教育も行い、視覚による講義の効果が得られているが、現在、遠隔授業は実施していない。人間生活学科は受講人数が少ないために、授業形態は講義科目も講義方式だけでなく、演習方式を行ったりして、適切に実施されている。

栄養学科の各授業は前後学期共に厚生労働省の指導により厳密に15回（実習・実験は1回あたりの時間が長いため13回）実施している。1学年あたりの学生数は90名であるが、必修専門科目の講義・実習・実験は45名ずつ2クラス編成で行っている。選択専門科目は90人合同で行ってもよいとされているが、教育効果を上げるために敢えて2クラス編成で行っている科目もある。臨地実習は、実習先機関に1～4名程度ずつのグループごとに実施されている。また、栄養学科では、大教室1室と中教室11室で授業が実施されている。中教室には天井からの固定型レーザープロジェクター、スクリーン、モニターが設置され、教卓でパソコンを接続することによりスクリーン及びモニター上でプレゼンテーションを行うことができる。また、大教室と中教室2室にはスクリーンとモニターが、中教室4室にはスクリーンが設置され可搬型のレーザープロジェクターを使用すれば、スクリーン上にパソコン画面を映写することができる。なおモニターが設置されている大教室と中教室3室では、ビデオを映写することも可能である。このように、パソコンによるプレゼンテーションが過半数の教室で実施可能な環境にあるが、その使用は一部の教員に限られているのが現状である。

Semester制による授業形態はおおむね適切であると判断している。また少人数クラスで授業を行うのも教育効果を上げるのに有効であると考えられる。

今後の課題として、授業時間が90分というのは最近の学生には若干長過ぎるかもしれない。また授業方法は、各教員により、それぞれの工夫がなされている。学生数の多い授業においては、一部に受講態度に問題のある学生も見受けられる。授業時間を90分から60分にして学生の集中力が途切れない時間内で授業を行なうことも1つの方策として考えるべきであろう。

また、マルチメディアを活用した授業法が導入されているが、学生の反応は様々で、ノートを取りにくいなどの問題点もある。また授業内容や配付資料をデジタル化することは、作業上の煩雑さや教員のスキル等難しい面もある。全ての授業において、デジタル化することが好ましいか否かは、論議が分かれる部分である。各担当教員が従来の方法と、パソコンを用いた教育方法を比較し、その長所・短所の理解に努めている。

現在入学前の学生や幾つかの講義受講生を対象に e-learning を導入する計画を現在検討中である。在学学生は大学のパソコン室を使用できるが、女子高校生である入学前の高校生が、どの程度インターネットを使用できる環境にあるか、導入するにあたって不明な情報も多い。また全ての授業に e-learning を導入すると、試験前にパソコンで勉強すればよいという甘い風潮が現れ、かえって教育効果が低下するケースもありえるだろう。入学前の学生については郵送添削形式との二本立て施行を考慮すべきかもしれない。

い。また在学生については、さらに検討する余地があると考えられる。

### （3）国内外における教育研究交流

教員による国外への短期派遣実績は、平成 16（2004）年度は、教授 2 名（1 名は 2 回）、講師 1 名、助手 1 名であり、平成 17（2005）年度は教授 1 名、助教授 1 名（2 回）、講師 1 名であった。また、学生による国際交流は、国際交流・留学生センターを通じ、姉妹校による短期海外研修を実施し、本年度は 2 年生 2 名、1 年生 1 名であった。

（25 頁、「家政学部における短期語学研修の実績」参照）



## 人間科学部

人間科学部は、「1. 大学の理念等」の部分でも説明したように平成13年度に旧文学部国文学科及び英文学科から、新生文学部人間文化学科及び心理社会学科に改組したの  
に続き、当初の計画通り平成17（2005）年度に人間科学部人間文化学科と人間発達学  
科に発展的に改組改編を行ってきた。そこで、人間科学部を中心に記述し、必要に応じ  
て旧カリキュラムの文学部に言及する。

### 〔到達目標〕

- (1) 学部・学科の教育課程としてのカリキュラムが学部・学科の理念・目的や教育目  
標に沿って展開されており、学士課程にふさわしいカリキュラムとなっていること。
- (2) 社会や学生のニーズに対応した教養教育科目が適切に配置されており、幅広く深  
い教養と総合的な判断力を備えた人間性豊かな女性の養成にふさわしい教育内容  
であること。
- (3) 社会で「自立」して活躍する女性を養成するために、免許・資格等の取得に必要  
な教養教育科目と専門教育科目が十全に展開されており、その学修成果が社会貢献  
を保證する教育内容であること。
- (4) 各学科の専門教育科目がバランス良く配置され、高い専門性を授けられる体系に  
なっていること。

### (1) 教育課程等

#### (学部・学科等の教育課程)

人間科学部では、学校教育法第52条及び大学設置基準第19条に基づき、学部学科  
の理念・目的等を具体化することを目指した構成とするため、学部共通基礎教育として、  
日本語力、英語力、情報処理力の徹底的な練成と国際共生社会に必要とされる異文化理  
解の共通基盤についての教育を行っている。同時に、基礎教育、倫理性を培う教育のた  
めの科目は、教養教育科目の第1群（人文・社会・芸術科目）、第2群（健康・自然科  
目）に設置されており、国際感覚を備えた豊かな人間性と幅広い教養を身につけ倫理性  
を培う配慮がなされている。（次表参照）

導入教育を含む基礎教育の基本方針は、少人数教育によるていねいな指導である。1  
年次の「基礎総合演習」をはじめとして「卒業研究演習Ⅰ」「卒業研究演習Ⅱ」「卒業研  
究演習Ⅲ」「卒業研究演習Ⅳ」などの演習科目は教員1名に対して学生5、6名とし、  
十分なコミュニケーションがとれるように授業を行っている。また、これら授業とは別  
にアドバイザー制による担当制をとり、個々の学生の履修指導や相談に応じている。学  
生の状況等は学科会議で逐次共有し、各アドバイザーが責任をもって対応している。教  
育課程上の課題は教務担当教員を中心に責任をもって対応し、学科会議できめの細かい  
対応を検討することとしている。ただし、人間発達学科については、2年次の演習科目  
が十分ではないため、アドバイザー制との関係を生かしつつ、専門化の進む3年次以降

人間科学部における履修科目の区分

人間文化学科	人間発達学科
教養教育科目（学部共通） 第1群 人文・社会・芸術科目 第2群 健康・自然科目	
専門教育科目 専攻日本語（学部共通） 専攻情報科目（学部共通） 専攻英語（学部共通） 英語特別演習 兼修外国語（学部共通） 演習科目 卒業論文 講読 基礎科目1（学部共通） 基礎科目2 基幹科目 国際理解群 文化群（外国） 文化群（日本） 文化群（書道） 言語群（英語） 言語群（日本語） 図書館情報学群 臨地科目（学部共通） 教職関連科目 教職に関する専門教育科目 図書館司書課程 学校図書館司書教諭課程	専門教育科目 専攻日本語（学部共通） 専攻情報科目（学部共通） 専攻英語（学部共通） 兼修外国語（学部共通） 演習科目 卒業論文 基礎科目1（学部共通） 基礎科目2 基幹科目 共通基幹科目群 乳幼児発達基幹科目群 児童発達基幹科目群 心理学基幹科目群 臨地科目（学部共通） 教職関連科目 図書館司書課程 学校図書館司書教諭課程

の卒業研究演習に結びつける2年次の指導体制を早急に整えることが課題である。

これらに加えて、学科ごとに「専門教育科目」として「基礎科目」と「基幹科目」を配置している。まず、人間文化学科では、前身の文学部より引き続き、日本人として文化を真に理解し、国際共生社会のなかで活躍する人材を養成するために、日本及び英米の文化・社会を中心に、中国、アジア、ヨーロッパを含む広い地域の文化と社会について学習、研究ができるように構成されている。具体的には、国際理解領域、英語コミュニケーション領域、日本語・日本文化領域、書道領域、図書館情報学領域の5分野の中から1領域を選択させ、それぞれの専門領域における高度な知識と技能を陶冶する。専門教育科目の「基礎科目」は、文化理解の共通基盤を形成するために、地域や国並びに

学問領域の壁を越えて、総合的に学ぶことを目的として編成されている。「基幹科目」は、履修モデルの国際理解専修、英語コミュニケーション専修、日本語・日本文化専修、書道専修、図書館情報学専修の5分野に特化し、それぞれの専修に対応した科目群が編成されている。専修分野における科目の学習と他の専修分野の科目群から選択した科目の学習を有機的に関連させて専修領域における専門性をさらに一層深め、専攻領域の知識や技能に関連した免許・資格が取得できるように配列されている。

それぞれの履修モデルコースに配置された科目群は相互に履修が可能で相互補完性を備えた構造となっているが、その特徴を記すと次のようになる。「国際理解専修コース」では、異文化理解、異文化間交流、異文化共生の実情や問題点、理論、歴史や方法論など、人間文化学科の各コースの内容をつなぐ要に相当する内容について総合的に学ぶ。「英語コミュニケーション専修コース」では、英語を異文化理解、異文化間交流、文化発信のための主要な「ツール」としてとらえ、「使える英語」の運用能力を徹底的に練成する。「日本語・日本文化専修コース」では、異文化交流の場面で異文化についての理解以上に強く求められるのが自文化についての深い理解であるとの認識にもとづきながら、国際化社会における相互理解の基盤としての日本語と日本文化について学ぶ。「書道専修コース」では、日本の伝統文化であり、また東アジア漢字文化圏共通の文化遺産でもある書道について、技能、知識両面から高度な学習・研究を行う。「図書館情報学専修コース」では、人類の記憶や文化を蓄積した図書館、そして近年急速な発展を遂げた情報技術（IT）を異文化理解と自文化理解、異文化間交流、文化発信の強力な「ツール」ととらえ、紙メディアや電子メディアの形で蓄積されたさまざまな情報・知識を利用・加工し、それらを発信していくための技能の練成を行う。

これらの専修コースの科目群は、学生のニーズに応じて、中学校・高等学校の教員免許、学校図書館司書教諭、図書館司書、日本語教員、上級情報処理士等の専門知識と関連した多彩な免許・資格に対応したものになっており、この点でも地域社会に貢献できる人材を輩出するカリキュラム構成となっている。

なお、中央教育審議会で議論されている小学校への英語教育の導入、小中連携などの様々な段階の学校同士の連携、さらにはインターネットを通じて児童が犯罪に巻き込まれるケースの発生等を踏まえた情報教育の新たなあり方などが模索されている現在の動向を踏まえつつ、本学科で本来取得可能な中学校及び高等学校の国語、英語、書道、情報のいずれかの免許の取得と同時に、他学科履修制度を利用して小学校免許の取得を可能とする体制を平成19（2007）年度に整え、これらの社会的ニーズに対応していく予定である。

一方、人間発達学科においては、乳幼児・児童期から青年・成人期の人間の発達にかかわる人間諸科学の関連領域を充実発展させ、人間の発達領域全体を科学的に教育・研究することを目的としている。これは、文学部心理社会学科における「情報社会に生きる人間のこころと行動の問題を科学的に研究・教育し、自他の心身の健全な発達能力を

養成する」という教育目標を拡張すると共に、さらに乳幼児から成人期に至るまでの全人的かつ学際的教育・研究の重要性を強調したもとしている。そのため、人間発達学科では、日本語力、英語力、情報処理力を学部共通の基礎として教育すると同時に、専門教育科目の「基礎科目」において、心理学、教育学、保育学、福祉学、医療・保健学等の隣接領域を総合的に学習する。これによって、発達諸科学の幅広い知識と複眼的な視点を学生に身につけさせることを目論んでおり、教育課程は、人間の発達を多角的・総合的に教育研究するために専門分野の理論・知識を習得する講義や演習科目から、実践的技術を修得するための演習、実験、実習及び臨地科目まで幅広くかつ系統的に構成されている。

「基幹科目」は、履修モデルとしてそれぞれ乳幼児期、児童期及び青年・成人期の発達期に対応して設定された乳幼児発達、児童発達及び心理学の各コースに科目群が設定されている。まず、コースに共通した「共通科目群」を学習し、さらに専門領域に分化した「乳幼児発達基幹科目群」「児童発達基幹科目群」及び「心理学基幹科目群」を選択し、専門領域を一層深く研究できるように設定されている。

それぞれのコースの特徴を記すと次のようになる。「乳幼児発達コース」では、主として就学前の乳幼児の発達に関する科目を医療・保健学、福祉学、心理学、保育学と保育内容学、教育学などの領域について学び、乳幼児の発達に関する総合的な専門的知識及び技術を習得する。「児童発達コース」では、主に学童期の児童を対象に、医療・保健学、福祉学、心理学、教育学と教育内容学等の分野から科目を選択して児童の発達を総合的に理解し、専門知識と技術を習得する。さらに、「心理学コース」では、本学科の基礎となった心理社会学科における青年・成人期の発達を中心とする領域を維持しつつ、青年・成人期発達の課題を心理学的側面から教育研究し、専門知識と技術を習得させる。

履修コースは相対的に独立しているが、有機的に関連し相互補完的なものとなっており、学際的に学べる構造となっている。また、コースの選択科目は学生のニーズに合わせて保育士、幼稚園教諭一種免許、小学校教諭一種免許、認定心理士等の資格に対応したものとなっており、本学科の目標のひとつである免許・資格を有する職業人を養成し、率先して子育て支援を行う地域社会に貢献する人材を輩出するカリキュラム構成となっている。なお、平成 18（2006）年度より指定保育士養成施設の認定を受けたことから、実習前に履修が望まれる科目の開講時期の検討と調整を行っている（次表参照）。

このような多彩な資格免許があることは学生の学びの要求に応えられる優れた特徴であるが、その反面、学生が迷う要因でもある。1年次に学部共通科目を中心に履修し、その間に学科の教員が担当する少人数の基礎総合演習やアドバイザーとしての個別指導を行うことによって、2年次からのコース選択が十分に検討できることは、キャリア指導としても非常に有効である。高校卒業時の学生の進路希望が1年次の学習によってより具体的になり、専門教育に進めることは学生の実態にあったカリキュラムといえる。

人間発達学科教育実習内規

原則として実習年度の前年度末までにそれぞれの実習について下記の科目を取得済みであること

1. 教科に関する専門教育科目(A)、  
教職に関する専門教育科目(B)の単位取得状況で、実習の可否を判断する
2. 小学校教諭・・・Aから5科目以上  
Bから8科目以上(ただし、指導法4科目以上を含む)  
幼稚園教諭・・・Aから5科目以上  
Bから8科目以上(ただし、保育内容4科目以上を含む)

		小学校教諭	幼稚園教諭		
A	教科に関する専門教育科目	国語科概論 *	2年前期	国語科概論 *	2年前期
		社会科概論	2年前期	算数科概論 *	2年前期
		算数科概論 *	2年前期	生活科概論 *	2年前期 選
		理科概論	2年前期	器楽基礎 *	2年前期
		生活科概論 *	2年前期 選	声楽基礎 *	2年後期
		器楽基礎 *	2年前期	図画工作 *	2年後期
		声楽基礎 *	2年後期	体育 *	2年後期
		図画工作 *	2年後期	リトミック	3年後期 選
		家庭科概論	2年後期 選	器楽応用	3年後期 選
		体育 *	2年後期		
		器楽応用	3年後期 選		
計	以上11科目中5科目以上	以上9科目中5科目以上			
B	教職に関する専門教育科目	教職概論 *	1年前期	教職概論 *	1年前期
		教育原論 *	1年後期	教育原論 *	1年後期
		教育心理学 *	1年後期	保育原理 I	1年前期
		発達心理学 *	2年前期	教育心理学 *	1年後期
		障害児心理学 *	1年後期 選	発達心理学 *	2年前期
		教育課程論	2年後期	障害児心理学 *	1年後期 選
		国語科指導法	2年後期	保育内容総論	2年前期
		社会科指導法	2年後期	保育内容(人間関係)	2年後期
		算数科指導法	2年後期	保育内容(環境)	2年後期
		理科指導法	2年後期	保育内容(音楽表現)	2年後期
		音楽科指導法	2年後期	保育内容(造形表現)	2年後期
		図画工作指導法	2年前期	教育制度論 *	2年後期
		体育科指導法	2年後期	総合演習 *	2年前期
		教育制度論 *	2年後期	教育課程・保育計画総論	3年前期
		総合演習 *	2年前期	教育方法・技術論	3年前期
		教育方法・技術論	3年前期		
		生徒・進路指導論	3年前期		
教育相談論	3年後期				
道德教育の研究	3年前期				
特別活動の研究	3年後期				
計	以上20科目中8科目以上 (ただし、指導法4科目以上含む)	以上15科目中8科目以上 (ただし、保育内容4科目以上含む * 2)			

\*は共通科目

\* 2「保育内容」には「保育内容総論」を含む

ただし、学生の相談窓口を広げておくためにアドバイザーと演習（ゼミ）担当者を別にしてはいるが、それがかえって学生との対応を煩雑にしている面も否めないで、基本的な担当者を1人にし、特別なケースについては別途対応できる体制を整える予定である。なお、いずれの学科においても1年間の履修科目登録は60単位を上限としているが、1年次の学生で特に上限まで登録しようとするケースが多く認められるので、履修に無理がないように50単位程度にするように指導している。

### （カリキュラムにおける高・大の接続）

人間科学部で行う最初の高・大接続のための個別指導は、入学直後の学外研修で行われる。これは学科単位で行われるもので、近隣の宿泊施設で親睦を深めつつ、履修指導を中心に個別指導を行うことを目的としている。各学科作成の履修ガイドによる教務担当教員のていねいな指導の後、アドバイザー教員が相談に応じて履修計画を立てるのである。学生は一泊とはいえ寝食を共にすることで友人を作り、教員との縦の関係、友人との横の関係を強化することで、その後の具体的な見とおしに安心し、前向きな力を得るようである。

本学部では、いわゆる導入教育の一環として、教養教育科目、専攻日本語、専攻情報科目、専攻英語、英語特別演習、兼修外国語、基礎科目1、基礎科目2、演習科目を設けている。教養教育科目は幅広い教養や人間が共有すべき問題を学ぶことができるように、第1群（人文・社会・芸術科目）と第2群（自然・健康）からなる多彩な科目で編成している。専攻日本語、専攻英語、専攻情報科目は専門科目のためのスキル科目として位置づけ、少人数クラスで編成している。基礎科目1（学部共通17科目）及び基礎科目2（人間文化学科14科目、人間発達学科17科目）は、学生が自分の関心、個性、専攻すべき学問分野を見極めていくための導入となる科目である。

人間文化学科においては、1年次の「基礎総合演習」と2年次の「文化基礎演習」といった演習科目を通じて、大学における研究の基礎的方法（文献収集や立論の方法）を体験させながら、その後の3・4年次の専門分野を決定するように指導している。ただし、演習科目で学生に身につけさせる基本事項に関する取り決めを各学期前後の担当者会議で行っているが、いまだ徹底されていないので、担当者間におけるより頻繁な連携が必要である。

一方、人間発達学科においては、導入教育の一環としてアドバイザー教員とのラポール形成を重視すると共に、必要に応じて個別指導を随時行っている。授業としては「基礎総合演習Ⅰ・Ⅱ」で、人間文化学科と同様、高校での学習との違いに触れながら大学の授業を受けるための基本的な教育を行っている。授業の形態、ノートの取り方、図書館を利用した資料収集の方法、レポートの書き方、レジュメの作成、プレゼンテーションの方法のほか、幼稚園の保育見学、小学校の授業見学、地域活性化のボランティア活動の見学などである。これらは、高校までにほとんど経験することのなかった人間を対

象とする学習の基礎教育として位置づけられるものである。

アドバイザー制とゼミ（基礎総合演習）という少人数教育の対応は、1人の学生に対して2人の教員が窓口になるという点で、学生にとっては話しやすい教員に相談でき、一方が不在であっても相談できるなど多くの長所があり、大学への導入教育として意味がある。特に、授業科目であるゼミは毎週の継続的な指導を可能とし、その内容も大学での学習に直結するものとなっているので、多くの学生がゼミの前後に来談する。その一方で、アドバイザーは学生の授業を含め、生活全般をサポートすることになっているが、1年次に授業を持たない教員の場合、学生と接する機会が少なく学生の側からは相談に行きにくいという問題がある。そこで、アドバイザーとゼミの2つの窓口を1本化し、基本的にゼミ担当教員がアドバイザーを兼ねる体制に改善する予定である。アドバイザー以外にも相談できる体制として、学生と接する機会の多い学科長、教務担当教員、学生部担当教員を窓口とする。また、アドバイザーを兼ねるゼミ担当教員間の授業内容についての確認と評価を学科会議で逐次行うようにし、現在行っている大学への導入教育をスムーズかつ確実に実施し、学生が安心して、また、自信を持って学習できる教育体制を整備していきたい。

以上のような、学生が高校での教育から大学での専門教育に円滑に移行できるようにするためのカリキュラム構造はいずれの学科についても評価できるであろう。しかし、学部共通の専攻日本語、専攻英語に関して、科目担当者間で教育効果を上げる方策を検討しなければならない。これまでは学籍番号でクラス編成をしていたが、平成19(2007)年度からは、入学時に英語のプレイスメントテストを実施し、その結果をもとに能力別クラス編成を行う予定である。このような方策を採る背景として次のようなことがある。入試では基本的には一定の学力水準をもった学生が入学しているが、推薦入試、AO入試等によって学力試験を経ない学生もいる。確かに、実践力や人間性が重視される教員採用の状況を考えれば、面接試験をとともう推薦入試はその人物や個性を見られるという点で優れている。しかし、語学力にある程度の差が生じていることも事実で、これが教育の質の保証を阻害する要因として認められるのである。今後は、英語教育における能力別クラス編成を適切に運営できるように、教員の打合せや授業成果の監視を徹底する予定である。

#### （カリキュラムと国家試験）

人間文化学科には国家試験に直結するカリキュラムはないが、人間発達学科については、平成17(2005)年度に開設した当初から指定保育士養成施設と同様のカリキュラムを組んでいた（平成18(2006)年度に指定保育士養成施設の指定を受ける）。したがって、保育士試験を受験して資格を取得しようとする平成17(2005)年度入学生については、カリキュラムにある保育士関連科目を受講し、単位を取得することができるようになっている。同時に、2年次から受験できる保育士試験のために、授業時間外に保

育士資格取得希望者に対する保育士試験対策講座を1年前期より実施してきた。また、旧文学部心理社会学科の3、4年生に対しても他学科履修を認め、保育士試験対策講座も開いた。保育士試験受験初年度となった平成18（2006）年度は約50名が保育士試験を受験した。平成17（2005）年度入学生のうち、保育士資格取得希望者が卒業するまで、又は全員合格するまで保育士試験対策講座は継続して行う予定である。

保育士資格に係るカリキュラムが全て準備されていると共に、保育試験対策講座が並行して行われていることは大きな長所である。ただし、毎週行われる講座が授業時間外であることによる学生の負担と、進路選択が明確でない時期から講座が開催されるので、資格取得に迷う学生に対してどのように指導するかが問題といえる。保育士試験はできるだけ早く受験準備を開始し、2年次から受験して卒業時まで資格取得することが望ましいため、学生のキャリア支援としての進路相談を充実させることが必要である。そのことによって免許・資格取得の方向を絞り、同時に過重にならない履修計画ができるようにする。また、平成18（2006）年度の実験結果を踏まえて、各学生の弱点を克服するための各科目担当者による個別指導体制を整える。

#### （インターンシップ、ボランティア）

人間科学部には、学部共通の教養教育科目の第1群「人文・社会・芸術科目」に「インターンシップ・プログラム」及び「ボランティア活動」という科目が設置されている。「インターンシップ・プログラム」は、2、3年次の夏期・春期休暇中に実施、3時間の事前指導の後、2週間の実習を経て日誌及び1,600字以上の体験レポートを提出させ、受け入れ企業からの評価とあわせて単位を認定している。このプログラムは、学生の就職に対する意識を高める役割を担う重要な科目の一つである。「ボランティア活動」は1、2年次の適切な時期に実施、事前指導の後、学生による実践活動に入ってもらい、評価は、80時間以上のボランティア活動証明書と2,000字以上の活動報告書を提出させ単位を認定している。

これらの職種や研修先については特に規定はないが、幼稚園、保育所、小学校、学童保育、博物館、子育て支援施設、公民館、地域交流団体との関係づくりを積極的に進め、多くの学生が計画的に参加できるようにしている。学生の関心を育み、将来の職業生活につながるように、単位取得後も、これらの施設でのボランティアは継続できるようにしている。特に、附属幼稚園（学生約40名）、中間市教育委員会の小中学校（学生約80名）、北九州市福祉事業団の約30の保育所（学生約30名）とは全面的な提携を行い、それぞれ、30名から80名の学生が1年次からボランティアに参加している。これらの指導は、ボランティア担当教員を配置し、学科長と共に上記の学外関係機関との調整を図っている。同時に、時間割の調整も行い、週に1日、午前又は午後の半日を学生がボランティアに充当できるようにしている。

子どもと接する経験や社会的体験の少ない学生にとって、ボランティアやインターン



シップは、大学での学習と連動することで学びを深化させるものと評価できる。また、多くの保育・教育関連機関との連携を図ると共に、時間割上も配慮されるなどの学習環境が整備されている点は他大学と比しても希有な特色といえる評価できる点である。学外における体験的な学習が大学での学生の動機づけにつながると共に、学生のキャリア教育としても意義深いものになっている。特に学生がそれぞれの機関での子どもや指導者の姿に直接触れる経験をもち、連携関係の中で適切な指導が保証されている点は優れた点である。ただし、現在は、学生がそれぞれのボランティア先で期待される内容（例えば、絵本の読み聞かせ）について担当者が個別に対応しているが、学科内の相談窓口を整備することが緊急の課題である。また、大学内の授業との連続性という観点から「ボランティア」「インターンシップ」とその他の授業との連続性についても検討する必要がある。

「ボランティア」「インターンシップ」については受け入れ機関との連携をさらに深めて、協力しながら地域社会にとって有為な人材育成を図ることが必要であるが、そのために、学科教員による「保育・教育実践相談室（仮称）」といった相談機関を設置する。将来的には、受け入れ機関の教職員を含めた指導体制を整え、大学として地域社会に対するボランティアが可能な体制を作り、その中で学生が共に学べるような教育体制を整備したい。

もう1つ、学外の企業や施設での体験学習という点で重視している取り組みに国内臨地研究がある。これには毎年5名から10名の学生を送り出している（次表参照）。

文学部における国内臨地研究と海外臨地研究の参加者数

年度	国内臨地研究	海外臨地研究
平成16年度 (2004)	0名（人間文化学科） 10名（心理社会学科）	0名（人間文化学科） 12名（心理社会学科）
平成17年度 (2005)	0名（人間文化学科） 6名（心理社会学科）	1名（人間文化学科） 6名（心理社会学科）
平成18年度 (2006)	2名（人間文化学科） 3名（心理社会学科）	2名（人間文化学科） 13名（心理社会学科）

※ 臨地研究は新旧カリキュラムいずれにおいても3・4年次配当のため、人間科学部における実績はまだない。

国内臨地研究では貴重な体験をして満足した学生も多いが、旧カリキュラム（文学部）の実績を見るとわかるように、特に人間文化学科の取り組みが低調である。今後、新カリキュラム（人間科学部）においては特に、国内臨地研究の内容と計画を充実させ、研究報告書のチェック体制もこれまで以上にレベルの高いものにしていきたいと考えている。なお、参考資料として海外臨地研究の実績も加えた。体験学習というよりも海外

のフィールドにおける実地調査研究であるが、本学の教育レベルや内容を国際的水準に一步でも近づけるべく推進している取り組みである。これについても国内臨地研究と並行して新カリキュラムにおいては水準の高いものにするために報告書等の内容のチェック体制を整えていく予定である。

### （履修科目の区分）

人間科学部の履修科目は、その形態によって必修科目、選択科目、自由科目に大別され、以下の13の科目群で構成されている（37頁「人間科学部における履修科目の区分」参照。教養教育科目、専攻日本語、専攻情報科目、専攻英語、兼修外国語、演習科目、卒業論文、基礎科目1、基礎科目2、基幹科目、臨地科目、教職関連科目、自由科目である。単位計算については、履修規程第7条に明記されている。すなわち、各授業科目の単位数は、1単位の履修時間を45時間の学習を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業方法に応じて、講義は15時間、演習（指定科目を除く）は30時間、実験・実習は30時間の授業をもって1単位としている。1年間の履修科目登録の上限は60単位である（自由科目及び他学科履修科目は除く）。

人間文化学科においては新旧カリキュラム間で大きな違いはなく、専門教育科目の「基礎科目」は、文化理解の共通基盤を形成するために、地域や国並びに学問領域の壁を越えて、総合的に学ぶことを目的として編成されている。「基幹科目」は、履修モデルの国際理解専修、英語コミュニケーション専修、日本語・日本文化専修、書道専修、図書館情報学専修の5分野に特化し、それぞれの専修に対応した科目群が編成されている。専修分野における科目の学習と他の専修分野の科目群から選択した科目の学習を有機的に関連させて専修領域における専門性をさらに一層深め、専攻領域の知識や技能に関連した免許・資格が取得できるように配列されている。

一方、人間発達学科では、心理学を中心に人間理解を図るという旧文学部心理社会学科の目論みを拡張して全人的かつ学際的教育・研究へとシフトさせた関係で、専門教育科目の「基礎科目」においては、心理学、教育学、保育学、福祉学、医療・保健学等の隣接領域を総合的に学習するようになっている。これによって、発達諸科学の幅広い知識と複眼的な視点を学生に身につけさせることを目論んでおり、教育課程は、人間の発達を多角的・総合的に教育研究するために専門分野の理論・知識を習得する講義や演習科目から、実践的技術を修得するための演習、実験、実習及び臨地科目まで幅広くかつ系統的に構成されている。そして「基幹科目」は、履修モデルとしてそれぞれ乳幼児期、児童期及び青年・成人期の発達期に対応して設定された乳幼児発達、児童発達及び心理学の各コースに対応して科目群が設定されている。コースに共通した「共通科目群」を学習し、さらに専門領域に分化した「乳幼児発達基幹科目群」「児童発達基幹科目群」及び「心理学基幹科目群」を選択し、専門領域を一層深く研究できるように設定されている。

卒業所要単位はいずれの学科においても合計 124 単位以上であり、その内訳は次のとおりである（以下、人間発達学科の所要単位数が人間文化学科と異なる場合には前者の数値をカッコ内に表記した）。教養教育科目 16 単位以上、専攻日本語 4 単位、専攻情報科目 3 単位以上、専攻英語 10 単位（人間発達 8 単位）以上、兼修外国語 4 単位（人間発達 2 単位）以上、演習科目 8 単位（人間発達 6 単位）、卒業論文 4 単位、基礎科目 1 10 単位以上、基礎科目 2 10 単位以上、基幹科目 20 単位以上、である。人間文化学科においてはさらに臨地科目 2 単位以上が加わる。両学科共に、専門教育科目全体で 108 単位以上、合計 124 単位以上である。必修科目は学生にとって過重な負担となることはなく、また選択科目も幅広い分野にわたって学習することが可能で、学生の多様なニーズに応える構成となっている点は評価できるであろう。

### （授業形態と単位の関係）

単位数は授業形態（講義・演習・実験・実習など）により異なる。講義科目の単位数は毎週 1 回 1 講義（2 時間相当）、半期 15 週の授業で 2 単位である。演習は毎週 1 回 1 講義（2 時間相当）、半期 15 週の授業で 1 単位である（ただし、教職関連科目の中の「教職総合演習」は 2 単位である）。

授業科目の単位計算方法は、大学設置基準第 21 条に従い 45 時間の学習で 1 単位を基準としている。1 講義 90 分を 2 時間相当とみなし、前期・後期を各 15 週としている。1 講義の授業に対する学生の自習時間を講義科目については 4 時間、外国語科目及び演習科目については 1 時間、体育実習については 0 時間と想定し算出している。なお、授業と自習の比率を講義科目では 1 : 2、外国語科目では 2 : 1、体育実習では 3 : 0 とし計算している。以上の算出方法は、学位コースにおける単位取得において妥当なものであると考えられる。

なお、外国語や演習は、課題やレポートを課して学生の自習を促し、授業時間数に応じた教育成果をあげている。講義においても同様に課題やレポートを課して自学自習の契機を与えている。今後も講義のあり方を「授業フィードバック・アンケート」などに基づき、工夫改善し教育効果をあげるようにこころがけなければならない。

上記の基準に照らして、 Semester 制の下、おおむね以下のように運用されている。講義及び、「専攻情報科目」、「専攻英語」、「研修外国語」、「演習科目」を除く演習科目は、週 1 限（90 分、以下同じ）1 学期をもって 2 単位としている。

演習のうち、「専攻情報科目」、「専攻英語」、「研修外国語」「演習科目」は、週 1 限 1 学期をもって 1 単位としている。

実験・実習は週 1 限通年または週 2 限（90 分、以下同じ）1 学期をもって 1 単位としている。

卒業論文は、提出卒業論文をもって 4 単位としている。

現在の学年歴の下では、週 1 限 90 分授業を 1 回として学期で 15 回の授業時間を確

保しており、15回未満の場合は、土曜日及び指定補講日を設けて授業を実施し、15回の授業回数を堅持している。授業科目の特徴・内容や履修形態との関係における各授業科目の単位計算方法については適切と判断している。

**（単位互換、単位認定等）**

人間文化学科では、北九州市内の大学・短大間の単位互換制度、及び同学園の九州共立大学、九州女子短期大学との間で単位互換制度を運用している。取得単位は学科の一般教養科目又は自由科目として単位互換を行うことができるが、運用事例は、平成17（2005）年度は認定者数が0であった。（大学基礎データ、5頁の表4参照）

国外の大学との単位互換状況については、海外姉妹校に留学した学生の留学先での学修内容について、学科科目との整合性を精査した上で、単位認定を行っている。学科学生の派遣先は、イギリス、オーストラリア、ニュージーランド等の英語圏がほとんどであり、これまでの事例は全て、海外姉妹校附属の語学研修機関への留学であるため、「異文化交流」、及び英語関連科目で単位認定するに留まっている。UMAPの単位互換制度は運用されていない。（次表参照）

人間科学部における短期語学研修の実績

学科名	研修先大学	人数	研修期間
人間発達学科	ウェールズ大学	1	平成16年8月28日～9月13日
	ユニテック工科大学	1	平成16年8月14日～9月18日
人間文化学科	ウェールズ大学	2	平成16年8月28日～9月13日
	大邱大学校	2	平成16年8月2日～8月21日
	大邱大学校	2	平成16年8月28日～9月13日
	フリンダース大学	2	平成16年8月21日～9月26日
	リジャイナ大学	1	平成17年3月2日～4月1日
	ウェールズ大学	1	平成17年7月30日～8月29日
	ユニテック工科大学	1	平成17年8月14日～9月17日
	大邱大学校	1	平成17年8月7日～8月27日
	リジャイナ大学	2	平成18年2月26日～3月26日
	ユニテック工科大学	2	平成18年8月1日～9月16日
大邱大学校	2	平成18年8月6日～8月26日	

大学以外の教育施設等での学修や入学前の既修得単位の単位認定については、学部履修規程に基づき60単位を上限として教授会で承認することによって認めている。TOEIC、TOEFL等、知識及び技能の審査についても、申請があれば教授会での承認を経て単位を認定する方式をとっているが、これまで申請者はいない。編入学生についての単位認定は、62単位を上限として一括認定と個別認定を併用して単位認定作業を行っている。学科の教育理念との関連において基礎教育として重点をおいている英語、情報処理、日本語及び演習科目については、編入学後にアチーブメントテストを課し、各編入学生の能力を査定した上で学位認定の可否を決定する方式をとっている。平成17

年度は認定者が4名おり、専門科目32単位・専門外22単位が適切に認定された。（大学基礎データ、6頁の表5参照）

卒業所要総単位124単位中、他学科履修単位を12単位まで認定している。それ以外の他大学、他学科での修得単位は一般教養科目又は自由科目として単位認定を行っており、自由科目で単位認定した場合は卒業所要総単位として算定しない仕組みになっている（履修規定第12条）。ただし、上述した編入学生の単位認定制度、及び海外留学学位認定制度による認定単位については、この限りではなく、海外留学単位認定制度では1年間留学した場合で10単位程度が卒業所要単位として認定されているのが現状である。（平成17（2005）年4月改組のため、編入学生は不在）

大学以外の教育施設等での学修や入学前の既修得単位については、学生の学修内容を本学科のカリキュラムの一部として認定できるかどうかの問題がある。しかし、ある程度柔軟な制度の運用が望ましいのであり、海外留学で運用している制度も含めて、おおむね適正であるといえる。

一方、人間発達学科でも、人間文化学科と同様、他学科において修得した専門教育科目のうち、共通開設科目以外の授業科目は12単位を上限として卒業所要単位に算入することができる。12単位以上に修得した科目の単位は卒業所要単位に算入しない。また、他学部の授業科目の履修はあらかじめ学部長に申し出て、授業科目担当教員及び当該教授会の承認を得て受講できる。他学部で修得した単位は、自由科目として、卒業所要単位には算入しない（履修規定第13条）。

入学前に他の大学又は短期大学で履修した授業科目並びに修得単位については、入学後、本人が修得した単位を認定するように申し出たときは、学部長は教授会の承認を得て、60単位を上限として認定することができる（履修規定第21条）。平成18年度には3名の単位認定を行っている。

他大学との単位互換については、同一法人である九州共立大学、九州女子短期大学との単位互換を行っている。単位互換及び他学部履修については、本学科では一部科目に限られ、本学科生からの希望は特にないというのが現状であるので、積極的に行われてはいない。ただし、外国の大学については、提携関係にある大学を中心に規定の修業年限に算入する「在籍留学」制度を設けている。また、提携関係にある外国の大学での短期海外研修、海外語学研修を行っているが、それぞれ「異文化交流Ⅰ・Ⅱ」「海外語学研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」として、単位認定を行っている。なお、留学費用の援助をともなう在籍留学については、毎年学部で1名の枠が設けられている。本学科では現在までのところ希望者はいないが、次年度以降には希望者が出てくる可能性があるため、枠が十分とはいえない。

一方、他学科履修については、免許・資格に係る科目についても関連があるので、積極的に運用されている。例えば、小学校教諭希望学生が英語教育について学びたいという要望に応えうる形で行われており、教育効果も高いと判断している。（次表参照）

他大学で修得した単位の認定は適切に行われている。同一内容の科目であっても本人が免許・資格を取得し、その資格を生かして就職を考えている場合には、教育効果を考え、本学科で開設する科目を改めて履修するよう指導している。

他学科履修の実績（延べの履修登録学生数）

学生の所属先	平成 16 (2004) 年度	平成 17 (2005) 年度	平成 18 (2006) 年度
文学部 人間文化学科	119(18)	50( 6)	77( 6)*
文学部 心理社会学科	47(16)	12( 6)	3( 3)
人間科学部 人間発達学科	—	—	20( 4)

※ 人間科学部人間文化学科の実績を含んだ。カッコ内は科目数

（開設授業科目における専・兼比率等）

人間科学部の教養教育科目については、専任担当科目が 39 科目中 18 科目で、割合は約 46%である（大学基礎データ、4 頁の表 3 参照）。専門教育については、人間文化学科が全 107 科目中、専任担当科目が 67 科目で約 69%、人間発達学科は 116 科目中 74 科目で、割合は約 64%である。学部の教育の柱となる「基礎総合演習（両学科）」と文化基礎演習（人間文化学科）は所属する全教員で担当している。

専・兼比率の適正を判断するのはなかなか困難である。専任担当科目が全体の 3 分の 2 程度であることは、広範な分野を対象とする各学科の特性と深く関連している。各分野の専任教員を配置することは事実上不可能であり、適性のある人員を兼任で補填している状況は、学生に提供する教育の質的保証の方策である。今後も兼任教員とより密接に連携しながら、学科の教育理念の実現を図ることが必要である。また、現在でも専門教育の基礎的な授業科目やそれぞれのコースの基幹となる授業科目の多くについては専任教員が担当しているのであるが、今後できるだけ専任教員が担当することを念頭において、教員採用計画においては総合的かつ中期的視点から検討していく必要がある。

（社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮）

人間文化学科は、国内外の地域文化の総合的研究や文化比較研究を目指す学科である。そのため、多様な文化を背景に持つ学生が入学できるような方策を採っている。現在、日本文化や欧米文化に興味を抱く学生だけではなく、中国と日本両方の文化に関心を持つ書道専攻の学生や、中国文化の土壌で育ち日本文化を吸収したいと思って進学した中国人留学生も積極的に受け入れている。また、社会人学生を積極的に受け入れ、社会貢献はもちろん、学生間の交流及び学科としての活性化も図っている。

平成 16（2004）年度～平成 18（2006）年度

所属学部・学科	出身大学	国名	受入期間
文学部・人間文化	東西大学校	大韓民国	H16 年 9 月～H17 年 8 月
文学部・人間文化	静宜大学	台湾	H16 年 9 月～H17 年 8 月
文学部・人間文化	モンテレイ工科大学	メキシコ	H16 年 9 月～H17 年 8 月
文学部・人間文化	ユニテックニュージーランド	ニュージーランド	H16 年 9 月～H17 年 2 月
文学部・人間文化	東西大学校	大韓民国	H17 年 3 月～H18 年 2 月
文学部・心理社会	東西大学校	大韓民国	H17 年 3 月～H18 年 2 月
文学部・人間文化	ユニテックニュージーランド	ニュージーランド	H17 年 3 月～H17 年 9 月
人間科学・人間文化	大連外国語学院大学	中国	H17 年 4 月～H18 年 3 月
人間科学・人間文化	モンゴル国立人文大学	モンゴル	H17 年 4 月～H18 年 3 月
人間科学・人間文化	静宜大学	台湾	H17 年 4 月～H18 年 3 月
人間科学・人間文化	華東師範大学	中国	H17 年 9 月～H18 年 8 月
人間科学・人間文化	モンテレイ工科大学	メキシコ	H17 年 9 月～H18 年 8 月
人間科学部・人間発達	ユニテックニュージーランド	ニュージーランド	H17 年 9 月～H18 年 7 月
人間科学部・人間文化	モンゴル国立人文大学	モンゴル	H17 年 3 月～H18 年 2 月
人間科学部・人間発達	中華女子学院	中国	H17 年 4 月～H18 年 3 月
人間科学・人間文化	ユニテックニュージーランド	ニュージーランド	H17 年 9 月～H18 年 7 月
人間科学・人間文化	モンテレイ工科大学	メキシコ	H17 年 9 月～H18 年 8 月
人間科学・人間文化	上海水産大学	中国	H18 年 3 月～H19 年 2 月

※ ユニテックニュージーランド（旧 ユニテック工科大学）

社会人学生・短期留学生と日本人学生との交流は、個々の学生間では、日常レベルでも交流が行われている。社会人学生は、短期留学生及び日本人学生のいずれに対しても積極的に交流を行なっている。しかし、短期留学生と日本人学生との交流は容易ではないというのが現状である。理由としては、留学生側の日本語運用能力の不足、日本人学生側の異文化コミュニケーション能力不足があると考えられる。本学では、留学生用の特別科目群を設置して、日本語力だけでなく、日本の社会事情や歴史、文化などの理解の促進にも努め、積極的に対応してきているが、今後も改善を重ねて言葉の壁を乗り越えられるように工夫をしていきたい。（次表参照）

九州女子大学共通「留学生特別科目」（1・2年次開講科目）

授業科目
日本語講座Ⅰ
日本語講座Ⅱ
日本語講座Ⅲ
日本語講座Ⅳ
日本語講座Ⅴ
日本語講座Ⅵ
日本語講座Ⅶ
日本語講座Ⅷ
日本語講座Ⅸ
日本語講座Ⅹ
日本事情Ⅰ
日本事情Ⅱ
日本事情Ⅲ
日本事情Ⅳ
日本社会Ⅰ
日本社会Ⅱ
日本文化Ⅰ
日本文化Ⅱ

このような問題を解決するため、語学力の訓練の面では正課の科目に「英語ディベート」や「英語プレゼンテーション」を設けているほか、大学祭時に英語スピーチ大会を毎年開催し、学生に英語コミュニケーションの訓練の機会を与えている。学生の中には英語でメールを交換している者もいる。積極的な人材の育成に関しては、本学科が採用しているアドバイザー制度（各教員が5人前後の学生を担当）により、入学した学生の相談に応じ指導を行なっている。また、中国だけではなくアジア諸国からも留学生を迎え入れて国際的な雰囲気学科内に作り出すことで、グローバルな視点を持つ学生を育てている。国際交流のサークルに自主的に参加する学生も増加している。今後は、日本人と留学生との交流をますます活発にするために、交流の場や機会を増加させる必要がある。

社会人学生への配慮は、具体的にはないが、社会人学生は若い学生たちの模範的存在となっており、年齢の差を超えて交流が円滑に行われている。

一方、人間発達学科では、平成17（2005）年度、平成18（2006）年度における社会人入試による入学者はそれぞれ1名であった。外国人留学生、帰国子女入試による入学生はいなかった。

社会人として働きながら在籍する学生はいないため、教育課程編成上の特別な配慮は行っていない。また、教育指導上は、入学前の履修単位の認定及び履修計画を立てる段階で、教務担当教員、アドバイザーが個別の詳細な履修指導を行っている。現在までの



ところ、少人数指導が奏功し、社会人学生、外国人留学生、帰国生徒については、教育課程編成上特段配慮する必要は生じていないが、今後は視野に入れた教育課程編成が必要になることも考えて踏み込んだ検討をする必要がある。

#### （生涯学習への対応）

人間文化学科所属の教員の多くが、本学園の生涯学習研究センターの個別講座をはじめとして、北九州市立年長者研修大学校や近隣の市町村市民講座の講師としても活躍している。本学学生に対しては、実社会で即戦力となるべく実用的なカリキュラムを組むことと並行して、生涯学習の基礎となる教養教育科目にも力を入れ、自学自習する習慣を身につけさせるようアドバイスしている。結果、学生主体の勉強会なども数多く行われるようになってきた。すなわち、「役に立つ」教育だけではなく、「ためになる」教育を実践している。

人間発達学科では、生涯学習については、生涯学習センターで実施している各種講座に個々の教員が参加している。また、人間発達学科は、短大初等教育科と共同で本学卒業生を含む小学校教諭、幼稚園教諭、保育所保育士らを対象とした講座を毎年開催している。また、平成 18（2006）年度より附属幼稚園と共同で本学科教員による子育てに関する公開講座の開催を予定している。

急速に変化する社会を反映して教育現場や保育現場の教員や子育て中の保護者の学習要求は高く、これまで開催した講座でも 30～200 名を超す受講者がおり、本学科が果たすべき社会的役割を果たしていると評価できる。公開講座等が、卒業生を中心にホームカミング的な役割を担うと共に、時代の要請に応えるものとして機能している点は長所である。しかし、現場からの学習要求に組織として応えることが十分にできているとはいえない。今後は学科として、参加者の費用負担の少ない組織的な生涯学習の機会を増やし、継続性のある講座の開催や、学生が参加できる体制を整えることが必要である。

#### （正課外教育）

人間文化学科では、正課外教育については、日本語・日本文化・書道を専攻しているゼミ生を中心とした京都学外研修を実施しており、史跡を訪ねると共に通常では見ることのできない国宝級の資料を閲覧するなど、学生の知的好奇心や研究意欲の向上に繋がっている。特に、書道の分野では、練成会や合宿を行い、卒業書作展や各種展覧会への出品に向けて成果をあげている。

学科の特性上、正課外活動の範囲は海外にも及ぶが、特に海外における正課外活動の実施に際しては、学生の経費負担が障害となり、容易に実現しないのが現状である。しかし、現在、姉妹校であるフリンダース大学に 3 名の学生（半年間 1 名、1 年間 2 名）が留学している。また、春と夏の休暇中を利用して約 1 ヶ月間、ニュージーランドやカ

ナダの英語圏の姉妹校のみならず、中国や韓国の非英語圏の姉妹校にも約 5 名の学生が短期研修を行っている。学科として、現在、文化交流を含めた本学科学生の英語研修をグアム大学との間で進めることを計画している。具体的には、本学の書道文化をグアム大学の学生に伝え、本学科の学生に約 2 週間の英語と異文化研修を体験させる計画を進めている。

人間発達学科では、学科独自で行っているのは平成 17（2005）年度入学生を対象とした「保育士試験対策講座」と全学生を対象とした「小学校教員採用試験対策講座」「心理系大学院進学講座」である。それぞれの領域の専任教員が、分担して各講座を週 1 回 1 時限（90 分）で行っている。それぞれの参加者は、「保育士試験対策講座」約 40 名、「小学校教員採用試験対策講座」約 70 名、「心理系大学院進学講座」約 20 名である。これらの講座が学生の学習を継続させ、学習成果を向上させられるように、模擬試験などを導入しながら随時点検し、質的な充実を図ることが必要であるが、授業終了後に行っているため、教員の負担、学生の負担が大きくなっていることは否めない。今後効率的な運営方式を検討していきたい。

課外活動としてのサークル等の指導は、学生部を中心に体制を整え、各教員が学生とのかかわりの中で請け負って適宜相談に応じている。

## （2）教育方法等

### （教育効果の測定）

人間文化学科で採用している教育効果を測定するための具体的な方法としては、GPA、TOEIC や情報処理技能試験等の技能・資格試験の合格状況、及び就職状況をあげることができる。

教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法に対する教員間の合意の確立状況については、1 年次配当科目の「基礎総合演習 I・II」、2 年次配当科目の「文化基礎演習 I・II」について担当者会議を開催し、個々の演習で達成すべき目標と方法論を共通化している。また、英語技能鍛錬については、学部企画として TOEIC IP テストを開催し、学科の学生の客観的な英語力測定を試みている。

しかし、学科として統合的に教育効果を測定する仕組みは未だ完全には導入できていない。教育効果や目標達成度についての議論は、学科会議等で積極的に行ってきたが、それは、個々の授業運営においてクラスサイズの偏りや担当教員間格差をできるだけ回避し、質量共に均質な教育効果を狙うことに照準を当てたものであり、学科教育全体としての有効性検証の仕組みを構築するまでには至っていないのが現状である。就職状況においても、学科の就職状況を教育効果との関連において評価する仕組みはない。

一方、人間発達学科では、定期試験や小テスト、レポートなどを、科目ごとの特性を踏まえて各教員の判断の下で実施している。また、全学で共通に行っている学生による「授業フィードバック・アンケート」によってその内容や方法について見直しを行って

いる。また、人間発達学科としては、各アドバイザー教員が個々の学生と行うキャリアインタビュー（日常生活や学業、進路などに関する面談）においても、授業の中での学習効果や教育方法などの聴取を行っている。

各授業における教育効果は基本的に担当教員に委ねられている。その際に FD の観点から自身の教育内容・方法についての自己点検が行われるしくみになっている。また、特に学生から指摘のある授業については、学科の自己点検委員会で話し合い、必要があれば個々の教員に直接伝達するようにしている。現在のところ、単位を取得できない学生が非常に多い科目や特に学生から苦情が出る科目はなく、学生による授業評価と合わせて、各教員が適正な授業を行い、一定の教育効果を上げていると判断できる。

なお、全学で行われる学生による「授業フィードバック・アンケート」の結果は公開されており、担当教員の改善内容も報告されている。また、学生に対するインタビューの結果から、特に問題がある教科については学科の自己点検評価小委員会が掌握できる体制をとっている。

#### （厳格な成績評価の仕組み）

人間科学部では、履修登録科目の単位の認定は、平素の出席状況、学習状況（授業への参加度）、小テスト、レポート及び定期試験を総合的に判断して評価している。授業回数分の 3 分の 1 以上欠席した学生は試験を受けることができない。成績評価は履修規定に従って、優（100 点～80 点）、良（79 点～70 点）、可（69 点～60 点）、不可（59 点以下）として優、良、可を合格とし、不可を不合格とする。なお、授業科目ごとの成績評価方法は、シラバスに明記することで学生に周知している。

成績評価は、各教員が絶対評価で行っており、授業内容が専門性に依りて異なるため授業科目間の統一的な成績評価基準の設定はできない。しかし、評価に際して、判断する根拠は統一することは可能であると考えられる。個々の学生の相対的評価としては、修得単位を優 3 点、良 2 点、可 1 点とし、登録科目総単位数で除す成績評価平均値（GPA : grade point average）を用いている。

厳正な成績評価の方法が全ての授業科目について浸透しているとはいえないかもしれないが、その方法やしくみについての検討は必要と考えられる。しかしながら、学科会議で特に議論する段階にまでは至っていない。

GPA 制度の導入によって、学科としては年次ごとに個々の学生の成績を相対的な観点から評価することが可能になり、就学指導に役立てることができるようになった。今後は、大学全体としての評価に GPA 制度を導入するなどの仕組みづくりが必要である。

#### （履修指導）

人間科学部では、新入学生に対しては、入学直後に各学科独自の詳細な履修ガイドを配布し、学内や学外（研修）において教務担当教員がていねいな説明を行う。また、5

～6名の学生を各アドバイザーが分担して個々の履修計画を立てる。履修に関する質問は、随時アドバイザー又は教務担当教員が応じることとしている。

留年生に対する履修指導には特に配慮している。年度初めのオリエンテーションでは、留年生のオリエンテーションは個別に対応している。また、改組によるカリキュラムの変更によって、未修得科目が開講されない場合には、新旧科目対照表により、単位読み替えを行えるよう配慮している。留年生に対する教育上の配慮は適切であると思われる。

前期終了後、後期冒頭に行われる成績配布に引き続き、教務担当教員による後期の履修計画の見直しと後期の履修指導を行っている。その後、各アドバイザー教員に個々の学生の成績表を配布し、それをもとに個別面接指導を実施し、資格取得、進級、卒業を意識した履修指導を行っている。基本的には学期ごとに同様の履修指導を行っている。

2年次末までに56単位を修得していなければ3年次に進級することができないことになっており、1年次末までに40単位を修得していない学生、卒業必修単位を修得できなかった学生は教務担当教員が個々に面接を行い早期の予防的指導を行うようにしている。履修指導は、具体的な履修モデルを作成して、かなり時間をかけ、個別指導によっていねいに行っており、大きな混乱はない。履修科目登録票にもアドバイザー教員が目をとおしているためエラーも少ない。

また、学科会議で演習や授業の出席状況等から気になる学生についての情報交換を月1回は行うようにし、学生の状況を学科の全ての教職員で共有できるようにしている。また、各教員のオフィスアワーを公開すると共に、学科事務室やメール等でもアポイントメントが取れるようにしている。ただし、教員間での指導に齟齬が生じないように事前の準備態勢と確認体制を整えることが必要である。

なお、大学として後援会総会及び保護者懇談会を開催しているので、アドバイザーによる保護者との個別面談を実施し、成績表や授業の出席状況などをもとに説明と相談を行っている。

#### （教育改善への組織的な取り組み）

まず、学部全体の状況を述べる。シラバスの作成と活用状況については、本学では平成7(1995)年度よりシラバスを作成しており、これまで改善が加えられている。特に、前述した「基礎総合演習」などの演習科目については、従来担当教員個々のシラバスだったものを、科目で統一したシラバスに改めている。このことは、シラバス作成のために、授業計画や内容について担当教員で話し合うことが必要となり、結果としてFD活動に繋がるという効果ももたらしめている。ただし、学生の活用状況としては、必ずしも十分とは言えない。最近の学生の中には、授業の内容で科目を選択するのではなく、時間割を優先してしまうものも多いからである。

学生による授業評価の活用状況については、本学では「授業フィードバック・アンケート」による授業評価を長く行っており、内容についても数度にわたって改善が行われ

ている。たとえば、統計処理の関係上マークシートの用紙だったものを、自由記述欄を設けるために変更したことなどがあげられる。

また、授業評価の結果をうけて、各教員が改善点等をフィードバックしなければならなくなったこと、授業評価の結果が図書館等で公開されることも改善された点である。学科の自己点検・評価小委員会で全体の授業の状況が掌握され、必要に応じて授業担当者に委員会を代表して学科長、学部長が授業の改善について指摘することがあることに加え、教員の昇任などの人事に参考資料として検討されることもある。

FD 活動に対する組織的取り組み状況の適切性については、平成 17（2005）年度から、教育業績、研究業績、大学運営、社会貢献の 4 分野からなる自己評価報告書を提出することが義務付けられることになった。このことは、FD 活動における改善点とは言えようが、これがどう運用されるのかはこれからのことであり、現在未知数である。その他については、前述した「基礎総合演習」や英語関連の科目について、授業担当教員が、各学期の初めと終わりに会議を開いているが、全体として FD 活動はまだ十分とは言えない状況である。

教育評価の成果を教育改善に直結させるシステムの確立状況とその運用の適切性については、そうしたシステムそのものがまだ定まっていない。

以上、教育改善への組織的な取り組みについて点検を行ってきたが、シラバスや学生による授業評価については、本学で早くから取り組んできたことでもあり、数度改善も加えられているため、ほぼ満足できる取り組みとなっていると言える。その反面、FD 活動や教育評価の成果を教育改善に直結させるシステムについては、一部取り組みが見られるものの、まだこれからの状況である。平成 17（2005）年度に設置された本学科では、平成 19（2007）年度から 5 つのコース制の授業を行っていくが、まずはそれぞれのコースでどういう教育を行っていくのか、どのように教育理念・目的を達成していくのか、これらを徹底的に話し合うことから FD 活動へと繋げていかなければならない。

さて、人間文化学科では、学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための措置とその有効性については、教育方法の特徴の一つである少人数クラスでの教育と密接な関係がある。たとえば、1 年次・2 年次に配当され、入門ゼミの意味合いを持つ科目である「基礎総合演習」、「文化基礎演習」については、ゼミごとに人数のばらつきがないよう、学生の教育効果も十分に考慮してクラス分けを行っている。英語関連科目についても同様で、特にコミュニケーションの授業では、できるだけ少人数になるよう配慮している。また、1 年次・2 年次の必修科目である「日本語表現法」については、従来学生の希望によって複数の教員によるクラス分けを行っていたものを、受講生の数が均等になるようにクラス分けを行う方法に改めた。授業の特徴として、受講生のレポートの添削をすることが多く、これは学習効果がクラスによってばらつきがないようにするためである。

一方、人間発達学科では、明確な目的を持った学生が多く入学してきていることをふ

まえ、学生の学習に対する意欲を知識の獲得や具体的な実践力に結びつけることを目的として、各教員がそれぞれの担当科目について科目の特性を考慮した授業を行っていると共に、学科としての組織的な取り組みも行っている。学科では「基礎総合演習」によって、主として保育・教育に関する題材を用いて大学での学習のための基礎力を育成すると共に、幼稚園や小学校の保育参加や観察を行い、さらにそれぞれの関心に応じて幼稚園・保育所での保育参加、小学校での授業参加（学習サポート）といった臨床的・実践的教育のシステムを構築してきている。同時に少人数制のアドバイザー制度によって学生が個々の授業について感じていることをインフォーマルな形でフィードバックできるシステムとしても機能しており、教員間でそれぞれの授業内容について情報交換が行われている。

学科開設から2年が経過し、教員集団としてのスタートからの意識が全教員に浸透しつつあると共に、学生の学習の活性化と教員の指導力向上のための具体的システムが機能していると評価できる。一方で、授業の具体的な改善は各教員に任されていることから、一層の質的向上のためには、教員の授業についての研修や公開も必要と考えられる。

#### （授業形態と授業方法の関係）

人間文化学科では、授業形態と授業方法の適切性、妥当性とその教育指導上の有効性については、前述したように、本学科の特徴である少人数教育を徹底させるため、「基礎総合演習」などの演習科目や英語関連科目、「日本語表現法」等の科目を中心にクラス分けを行っている。

マルチメディアを活用した教育の導入状況とその運用の適切性については、本学科では情報処理関連科目を専攻情報科目として位置づけ、1年次・2年次に徹底的に練成しており、そうした科目を中心に運用している。また、英語関連科目では、コンピュータを利用したCALLシステムを活用しており、学生のTOEICの点数向上に役立っている。

「遠隔授業」による授業科目を単位認定している大学・学部等における、そうした制度措置の運用の適切性については、本学では現在のところ、遠隔授業による授業科目は存在しないため、この項目については該当しない。

以上、授業形態と授業方法の関係について点検を行ってきたが、全体として本学でも改善が急がれるのは、こうした授業形態や授業方法と教育設備の問題である。本学科の特徴の一つが少人数教育であることは繰り返し述べているが、そうした少人数教育に適切な演習室が足りないのが現状である。そのため、教員の研究室や会議室等で授業をせざるを得ないことが起こっている。また、情報処理演習室も同様である。前述したように、平成19（2007）年度よりコース制の授業が始まっていくが、図書館情報学専修コースにおける教育目的が達成されるだけの教育設備は、早急に整えておく必要がある。

人間発達学科では、大学共通で開講される教養科目等一部の科目については受講生が多くなるのはやむを得ないが、専門科目については講義科目も含め、基本的に50名以

下のクラスサイズで授業を行っている。学生指導の核となる必修科目の「演習科目」については5-7名程度のクラスサイズで授業を行っている。

プロジェクターなどのマルチメディア機器はできるだけ多くの教室に設置し、多くの教員がこれを活用している。また、学科棟にある情報処理演習室にはマルチメディア対応のPC、関連機材を導入したところである。

授業形態と方法は学生の学びやすさを中心に適切に行われており、教育指導上も個々の学生にまで目が届くものになっている。しかし、その反面、各教員の担当授業数が、相対的に多くなりがちで負担が大きくなっている。今後は、個々の授業の特性に配慮しながら、授業形態や方法の一部見直しをする。また、担当授業数についての精査し、他学部他学科等の兼担を減らし、所属学科の専門教育を充実できるようにする。

### （3）国内外における教育研究交流

人間文化学科では、国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の適切性を実現するため、海外姉妹校を中心に留学生を受け入れや本学科学生の姉妹校への派遣等、積極的に推進している。現在、本学科に在籍している留学生は1年生1名、2年生6名であり、いずれも中国からの留学生である。本学科の学生も海外研修（長期・短期）を実施している例は毎年あるが、教育研究面における交流は現在行われていない。

人間発達学科では学科独自の国際交流は実施しておらず、大学の基本方針に沿って対応している。前年まで学部間協定校として連携を図ってきた中華女子学院から平成17（2005）年度は1年間の短期留学生10名を受け入れ、平成18（2006）年度は同様に1名を受け入れている。平成18（2006）年度の留学生は中華女子学院の大学院生で、この学生をとおして研究交流の基盤づくりを図っているところである。短期留学生の受け入れも行っているが、1年間という限られた期間のため、主として日本語や日本文化について学ぶのが精一杯の状況である。今後は、本学科の専門領域である保育・教育・心理学について学ぶ学生を受け入れる体制を整える必要がある。

国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性については、本学の国別の国際交流協定締結先機関を見ていきたい。中国が8で最も多く、以下カナダ3、アメリカ・大韓民国・メキシコ・モンゴル・ハンガリーが各2、イギリス・ニュージーランド・オーストラリア・アイルランド・タイ・台湾が各1、合計27の機関である。

（大学基礎データ、12頁の表11参照）

外国人教員の受け入れ体制の整備状況については、現在、人間文化学科で中国から1名の客員教授を受け入れているのみであり、体制が整備されたとは言い難い状況である。人間発達学科については、具体的取り組みとして、中華女子学院の学前教育（幼児教育）専攻の研究者、学生との交流を具体化し、比較教育学視点から保育について研究する体制づくりを進める。

教育研究及びその成果の外部発信の状況とその適切性については、本学科教員の研究

活動の成果を公表する方策として、学内には『九州女子大学紀要』と『生涯学習研究センター紀要』がある。

以上、国内外における教育研究交流について点検を行ってきたが、国内に対しても国外に対しても、学科として教員が教育研究成果を発表できる体制にはなっておらず、教員個人でのレベルに留まっている。文部科学省の科学研究費を2名で受けている例もあるが、今後はこのように学科の教員がグループで研究活動を行い、学内・学外の研究費を取得することがもう少し増えていくことが望ましい。また、海外姉妹校との交流も、学生の交流のレベルに留まっており、海外の教員の受け入れ、あるいは本学科の教員の海外姉妹校への派遣、といった教員レベルでの交流もある方が望ましいものと思われる。



## 4 学生の受け入れ

学生募集及び入学者選抜にあたっては、大学・学部の理念・目的及びその教員組織、教育課程、施設等の教育研究環境をもとに、高等学校教育と大学教育との関連性、大学としての社会的責任、及び社会の要請等を勘案しながら、時代に応じた適切な募集方法・入学者選抜方法で実施することが望まれる。本学では、次の4点を具体的な達成目標とする。

### 〔到達目標〕

- (1) 各学部・学科のアドミッションポリシー（入学者受け入れ方針）を明確にし、学部・学科の理念・目的と共に社会や受験生に積極的に広報すること。
- (2) 各学部・学科の理念・目的やアドミッションポリシーと各種入学者選抜方法との整合性を図りつつ、各選抜方法において相応しい学生の受け入れに努めること。
- (3) 各種入学者選抜方法において、それらの実施体制が適切で組織的に厳正に行われること。
- (4) 入学定員に対して適切な入学者を受け入れ、収容定員に見合う在籍学生数を確保していること。

### (1) 大学における学生の受け入れ

#### (学生募集方法、入学者選抜方法)

本学は、戦後、北九州地域の女子教育の重要性を痛感し創設された女子高等学院を母体としており、昭和37（1962）年、新憲法の下、定められた教育基本法及び学校教育法に基づき、学是「自律処行」（自ら建てた規範に従って行動し責任を持つ事を意味する）のもとに高遠な理想をかかげて開設されたものである。今では幼稚園、高等学校、短期大学、及び2つの大学を有する総合学園の一躍を担う大学として、研究・教育を推進している。

大学の、学生募集及び入学者選抜にあたっては、大学の理念・目的及び教育方針に沿って時代に適応した適切な募集方法・入学者選抜方法が実施されている。本学の募集定員（入学定員）は、家政学部は130名、人間科学部は180名である。平成17（2005）年度～平成18（2006）年度の学生募集では、本学各学科の特色をアピールポイントとしてまとめ、他大学との相違を明確にしている。具体的施策として、入学アドバイザー（学園本部所属）及び教員による高等学校訪問、高校受験生に感動を与える体験入学、教員が出張する出前講義、4回（7月－2回、8月・9月）に分けて実施するオープンキャンパス、大学案内やホームページ等作成し、学生確保の強化を図っている。さらに、高校訪問等の学生募集においては、本学の特徴を、①就職に強い免許・資格が取得可能、②多彩な学外活動が可能、③大学・大学院などへの進学者も多数、④入試時・入学後の各種奨学金が充実、など4項目に絞り説明を行い、基本的には文部科学省の指導方針に沿

いながら、公正、かつ妥当な方法で、大学教育を受けるにふさわしい能力、適性等を多面的に判定する入学者選抜方法をとっている。さらに、高等学校の教育を十分尊重し、配慮することを入学者選抜方針の大前提としている。

本学の入学者選抜は、(1)推薦入試、(2)一般入試、(3)AO入試、(4)EFスカラシップ入試、(5)特別選抜入試、の複数の方式で実施しており、その詳細は次のとおりである。また日程も、学部ごとに異なる日程ではなく、全学、同じ日程での実施である(大学案内、入学試験要項、AO入試要項)。

学部・学科の入試区分及び募集人数

入 試 区 分		家政学部		人間科学部	
		人間生活	栄養	人間発達	人間文化
推薦入試	一般推薦入試 特別指定校推薦入試 指定校推薦入試 同窓生子女推薦入試	16名	35名	35名	25名
	書道特待生入試	—	—	—	若干名
一般入試	A日程入試 B日程入試 C日程入試	15名	40名	32名	30名
	大学入試センター試験利用入試Ⅰ期 大学入試センター試験利用入試Ⅱ期 大学入試センター試験利用入試Ⅲ期	5名	10名	23名	20名
A O 入 試		4名	5名	10名	5名
E F スカラシップ入試		若干名	若干名	若干名	若干名
特別選抜入試	外国人留学生入試 帰国子女入試 社会人入試	若干名 若干名 若干名	若干名 若干名 若干名	若干名 若干名 若干名	若干名 若干名 若干名
合 計		40名	90名	100名	80名

編入学試験	編入学試験 社会人編入学試験 外国人留学生編入学試験	欠員を生じた場合のみ若干名募集	(心理社会学科) 5名	(人間文化学科) 5名
-------	----------------------------------	-----------------	----------------	----------------

(1) 推薦入試の募集定員は、家政学部 51 名、人間科学部 60 名と定められ、一般高校生向けの一般推薦入試と特別推薦入試に分け、別日程で実施している。一般推薦入試の選抜方法としては、小論文・調査書・面接の評価点により判定している。一方、特別推薦入試は、①特別指定校(同一学園の併設高等学校)の推薦入試、②指定校推薦入試、③同窓生子女推薦入試(学園教職員)、④書道特待生推薦入試、に分類されている。

①、②、③の場合、別に入試要項を定めており、④の場合は、実技試験・小論文・面接により判定を行っている。

(2) 一般入試は、①一般 A、B、C 日程入試、と②大学入試センター試験利用入試 I、II、III期、があり、それぞれ日程を分けて実施している。A、B 日程入試は 2 科目入試で、C 日程入試は 1 科目入試である。募集定員は①の場合、家政学部 55 名、人間科学部 62 名、②の場合、家政学部 15 名、人間科学部 43 名である。選抜方法は筆記試験の評価点により判定している。

(3) AO(アドミッションズ・オフィス)入試は、一般の学力を重視した入学試験とは異なり、書類選考や面接において受験生の意欲・目的意識・可能性などを総合的に評価する人物重視型の入学試験で、大学と受験生の双方にとって新しい形態の相互理解型入試である。大学の各学部学科が求める学生像については予備面談日に志願者に伝え、話し合いの上で本面談日時を設定し、学科ごとに課題を与える。課題の提出締め切りは本面談日約 1 週間前としている。大学全体の AO 入試の募集定員は 24 名で、エントリー期間は、第 I、II、III期エントリーとあるが、学部学科によっては、第 I 期エントリーのみ、あるいは、第 I、II 期エントリーのみの受付で実施している。

(4) EF スカラシップ(Eminent Floral Scholarship)入試は、勉学及びその他の方面で本学のリーダーとして活躍することが期待される高い能力とやる気を備えた優秀な人材を授業料免除という条件で受け入れようとする学力特待生入試である。募集定員は全学各学科若干名(一般入試の定員に含む)としている。一次試験として、一般入試の A、B、C 日程利用とセンター試験 I、II、III期利用した 3 科目入試があり、学科試験の成績と書類審査で判定している。一次試験合格者に対しては、さらに二次試験として、面接を実施し、面接結果から最終的に合格者を決定している。入学後は学年次終了ごとに成績等に関する審査を行い、免除額の変更や取り消しを実施している。

(5) 特別選抜入試は、外国人留学生入試、帰国子女入試、社会人入試であり、各学科共に若干名(一般入試の定員に含む)の募集定員で、小論文(外国人留学生入試も日本語)、面接、志望理由書により判定している。

以上のように高校生等の受験生に対する入学者選抜の他に、本学では、3 年次への編入学制度を設けている。

編入学試験においては、一般学生の編入学試験、社会人編入学試験、外国人留学生編入学試験(家政学部人間生活学科、栄養学科は除く)があり、各学科共に欠員が生じた場合に募集している。編入学試験は全学・各学科共に小論文、面接、志望理由書により判定している。

入学者選抜基準については、本学入学者選抜規程に定める大学入試委員会において各学部各学科から提案された基準について討議・検討され、教授会で厳正に審議決定されており、透明性が保証されている。平成 17(2005)年度には入試部長制度が発足し、より効率的に入試業務が展開されていると考えられる。さらに、入学者選抜とその結果

の公正性・妥当性を確保するシステムが構築されており、これにもとづく各種資料により、入試終了後の各学部各学科における合否判定、続いて、大学入試委員会、さらに教授会での合否判定会議で審議され、最後に、大学評議会において決定されており極めて公正、かつ厳正に実施されていると考えられる。しかしながら、大学・短大合同の入試委員会において定められた同一の選抜基準・選抜方法により画一的に行われる本学入試は、大学・短大の併願制度の問題もあり、志願者の獲得においてマイナス要因となっていることも懸念され、現在、志願者に対して受験しやすい入試制度への改革に向けて検討がなされている。

上記に述べたような学生募集方法、及び、複数の入学者選抜方法は本学にとって適切に機能した学生募集・入学者選抜方法と考えられる。近年の少子化傾向による各大学の学生獲得競争の中、本学は過剰な募集経費をかけることなく、大学にふさわしい学生募集方法をとっていると考えられる。本学の複数の各入学者選抜方法についても、組織的に厳正に行われており、本学会場、及び10都市に置く地方会場（一般推薦入試、一般A日程入試）で実施することによって、はじめて収容定員に見合う在籍学生数を確保している。

今後の課題として、学生募集に関する教員の負担が挙げられる。毎年の入試業務は、必要不可欠な業務であると教職員各人が自覚していながらも、各地域の高校訪問、各地域での保護者懇談会（10地域）と続き、その上、さらに、学会発表・研究会参加等と重なり、教員にとってはかなりの負担となっている。このような入学者選抜方法の実施体制は、教員の教育研究活動に多大なる影響を及ぼし、教育研究の不活発化を招く可能性があると考えられている。

大学の学生募集方法は全学的に入試委員会、アドミッションセンター運営委員会において検討し各学部教授会に上程され決定されているが、その一方法としての高校訪問については、従来からの方法を踏襲して実施している。さらに高等学校訪問の効果を上げるためには、学部学科ごとに希望される教員に割り振り出張させ、教員自身が所属する学部学科を中心とした説明になりがちであったことを改める。今後は、他の私立大学でとられているように、教員だけでなく事務職員も加わった精鋭のプロジェクトチームを立ち上げ、法人事務局入試広報室（入学アドバイザー）と綿密に打ち合わせしつつ作戦をたて業務分担し、本学独自の募集方法を展開する。また、少人数受験者の地方会場における出張者及び地方試験会場の適正数の構築で、より効果的に学生を確保できるように改善できると考えられる。

#### （入学者受け入れ方針等）

大学の学生の受け入れは、一貫して、本学の建学の精神、教育理念・教育方針に賛同し、志願する学生の受け入れを目指している。本学の募集定員（入学定員）は、家政学部は人間生活学科40名、栄養学科90名、人間科学部は人間発達学科100名、人間文

化学科 80 名で、全学収容定員は 1 学年 310 名、4 学年で計 1,240 名の定員で小規模の大学ではあるが、近年は、温かく行き届いた手厚い教育サービスを目標に掲げて、学生の受け入れを行っている。

このような本学の入学者受け入れ方針に対して、その選抜方法は適切に機能した選抜方法となっている。しかしながら、少子化の影響は顕著にあらわれてきている。

AO 入試により入学を受け入れた学生は、本学が求める学生像を理解し志願理由が明らかであり、これまで、総じて入学後真面目に勉学に取り組み、明朗活発な学生生活を送っていることが報告されている。したがって、AO 入試はその趣旨のとおり、機能を発揮し実施の適切なことが考えられるが、高等学校によっては、受験生に一般推薦、一般入試による受験を勧め、受験勉強を活発化し、学力向上に努める学校もあるため、高等学校側の理解を深められるよう高校訪問時に説明する必要がある。

本学の入学者受け入れ状況は、少子化傾向による志願者の減少に伴い、全入的な受け入れ状況になっている学科もあり、第 2、第 3 志望学科への受け入れを設けており、十分な受け入れ体制を構築し、本学の教育理念・目標に沿った、教育方針・方法等を展開していくことこそ、私学教育に課せられた課題と考えられる。

#### 入試区分別における入学者数の推移

入試区分	家 政 学 部					
	人間生活学科 (定員 40 名)			栄養学科 (定員 90 名)		
	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 18 年度 (2006)	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 18 年度 (2006)
一般推薦	9	9	1	36	21	14
特別指定校推薦	0	0	0	3	6	6
指定校推薦	2	1	3	0	11	17
一般入試	23	32	19	47	56	54
AO 入試	4	9	2	7	5	5
その他	0	0	0	2	0	2
合 計	38	51	25	95	99	98

入試区分	人 間 科 学 部					
	人間発達学科 (定員 100 名)			人間文化学科 (定員 80 名)		
	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 18 年度 (2006)	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 18 年度 (2006)
一般推薦	8	17	9	9	15	6
特別指定校推薦	1	4	0	3	0	3
指定校推薦	1	15	19	4	6	9
一般入試	37	69	71	34	66	35
AO 入試	4	14	17	1	2	4
その他	7	1	5	18	18	8
合 計	58	120	121	69	107	65

編入学試験

入試区分	人 間 科 学 部					
	人間発達学科			人間文化学科		
	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 18 年度 (2006)	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 18 年度 (2006)
一般編入学	1	0	2	1	0	2
社会人編入学	0	0	0	7	0	0
外国人編入学	4	0	2	0	1 2	4
合 計	5	0	4	8	1 2	6

平成 16 (2004) 年度の人間発達学科・人間文化学科は、旧心理社会学科・人間文化学科である。

特別指定校は同一学園内の併設高等学校である。

(入学者選抜の仕組み)

本学は、推薦入試として一般推薦入試・特別指定校推薦入試(併設高等学校)・指定校推薦入試・同窓生子女推薦入試・書道特待生入試(人間文化学科のみ)を実施している。一般入試として一般 A 日程入試・一般 B 日程入試・一般 C 日程入試(栄養学科は実施しない)・大学入試センター試験入試 I 期・II 期・III 期(栄養学科は実施しない)を実施、AO 入試の実施、EF スカラシップ入試及び特別選抜入試として外国人留学生入試・帰国子女入試・社会人入試を実施している。その他に、編入学試験として編入学試験・社会人編入学試験・外国人編入学試験を実施している。

入学者選抜方法は大きく推薦入試と一般入試に区分されているが、毎年の入試問題を検証する仕組みの導入状況については、作成後、機密を守る目的から入試問題作成者 2～3 名によって、問題の適切性等に関して綿密に、かつ厳正に検証が実施されている。

さまざまな入学者選抜方法を本学会場、及び 10 都市の地方会場(一般推薦入試及び一般 A 日程入試)で実施することにより、適切に組織的に厳正に行われ収容定員に見合う在籍学生数を確保していると考えられる。

近年の少子化傾向による各大学の学生獲得競争の中、学部学科によっては、志願者が減少し、第 2 志望者、第 3 志望者を受け入れせざるを得ない学科もある。学部学科により入学生の資質が異なることを十分理解した上での受け入れ方針の選抜方法でなくてはならない。

本学の入学者試験実施体制は、毎年、入試委員会等で検討しているものにもかかわらず、ここ 10 数年、基本的に同一方式で実施しており変化なく、少子化の影響で志願者数が減少傾向にある入学試験実施体制への改善が求められている。例えば、受験者数の少ない地方試験会場は、受験生に無理のない地域の会場に合流させ、地方試験会場を減らすことも一つの改善策と考えられる。また、入試業務に関わる教職員の負担や経費の削減を見直し、再検討し、教員が本来の教育研究業務に専念できるよう実施体制の改善を図るべきである。

### （入学者選抜方法の検証）

入学者選抜基準については、大学入試委員会において各学部各学科から提案された基準について、審議検討され、教授会で厳正に審議決定され、さらに、大学評議会で最終的に決定を行っており、不透明な点はみられない。

入学者選抜とその結果の公正性・妥当性を確保するシステムが構築されており、これにもとづく各種資料により、入試終了後の各学部各学科の合否判定、つぎに大学入試委員会、さらに教授会の合否判定会議において公正、かつ厳正に実施されている。

これまで受験現場にトラブルは発生していなかったため、試験問題検証システムは導入されていない。しかしながら、平成 18（2006）年度入試における試験科目において、出題者の意図とは異なる出題の不備が生じ、2名の受験生の追加合格となる問題が発生した。このことに対して、第三者による入試問題検証システムが導入されていなかったことが反省点として浮上したため、今後に向けて入試委員会で十分討議し、検討されることになった。

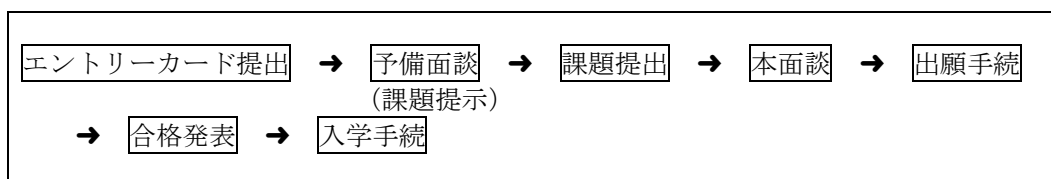
### （アドミッションズ・オフィス入試）

AO 入試は平成 13（2001）年度に初めて文学部（平成 17（2005）年度改組により現在は人間科学部）に導入され、平成 15（2003）年度には家政学部にも導入された。AO 入試の実施方法は、受験生の登録から始まる。導入当初は、登録受験生の希望する日時や場所に教職員が出向き予備面談を行っており、平成 16（2004）年度からオープンキャンパス開催日にも実施している。

オープンキャンパス開催時に実施する方法は、本学の教育環境や教育内容等に、直接触れることで受験生の判断が明確になるため、従来からの出向く方法は廃止し、本学で予備面談を行う方法に改善することが求められている。

予備面談は試験ではなく、受験生とのコミュニケーションをはかり、AO 入試の趣旨を理解するよい機会である。本学の AO 入試の趣旨と志願する学科の理念・目的・求める学生像などの理解をはかり、受験生からの質問を受け、受験の意志の確認を行うために実施する。受験確認後に課題の提出を求め、その後に本面談を行う。本面談は、課題についての理解と入学の意欲・勉学への意志を見極めるための口頭による選考試験である。

AO 入試のフローチャート



導入当初は登録募集期間の設定が長く、登録受験者順に常時 AO 入試の本面談を実施していたが、平成 16（2004）年度より登録募集期間をⅠ期・Ⅱ期・Ⅲ期と区分し、各期終了後の一定期間に AO 入試本面談を行うことで、教員の日常業務との輻輳が緩和され改善している。さらに、受験生の増加傾向にある学科においては、課題の評価法・本面談での質問事項等の工夫と応答についての評価法など精査し、効率を高める改善が求められる。

AO 入試導入当初の平成 13（2001）年度の間人科学部の志願者は 15 名であり、次年度以降は 7 名から 19 名の範囲で推移し、平成 18（2006）年度は 23 名である。平成 15（2003）年から導入した家政学部では、9 名の志願者から平成 16（2004）年度・平成 17（2005）年度は 14 名と拡大していたが、平成 18（2006）年度は 7 名の志願者である。各学部・学科の求める教育理念に合致した受験生を選抜する方法としては、AO 入試の果たす役割は大きく、さまざまな個性や能力を備えた入学生を確保する意味で重要な入試区分として位置づけている。

一方で、AO 入試をさらに充実させるためには、AO 入試が他の入試制度より難易度が低いと考え受験する傾向が見受けられるため、入学後の在学成績についての経年観察を行うことが必要である。また、学部・学科が求める学生像の選抜履行と在学中での教育成果の検証が求められる。AO 入試導入から既に 3～6 年が経過しており、AO 入試区分による入学生の、在学中の学業及び活動の収集の蓄積がなされており、今後は、これを具体的に検証するシステムを実施に向け構築することである。

#### （入学者選抜における高・大の連携）

平成 19（2007）年度の推薦入試による募集枠は、学部・学科の入学定員の家政学部は 39%、人間科学部は 33%で、推薦入試による入学者への偏りが無いよう配慮している。また、出身高等学校長の推薦に基づき、一般推薦入試は調査書・面接・小論文の総合的評価により選考を行っている。特別推薦入試は調査書と面接による評価で選考を行い、高校から提出された調査書を尊重し、選考を行っている。高等学校と大学と十分な連携をとり、信頼関係に則って実施している。本学教員の高等学校訪問時に、推薦入試による各学部の求める学生像の理解を図るなど、推薦入学における、各高等学校との関係は、公正で適切に対応している。

入学者選抜における出願書類には、全ての入試区分に「調査書」の提出を求めている。高等学校の「調査書」の位置づけは、推薦入試、特別推薦入試において、面接に関わる教員が調査書の内容を確認している。面接は、受験者に対して 2～3 の質問をして確認を行っている。調査書の内容は点数化し、それを選考に用いているが、一般入試については参考までに止めている。「調査書」の取り扱いは、厳重に保管・管理を行っている。

入学者選抜における高等学校との連携に関わる主な活動としては、本学の入試案内書、募集要項、大学連合企画による入試説明会、企業企画による入試説明会、本学主催の入



試説明会、出前講義、高等学校訪問、受験雑誌等の広告やホームページにより行っている。また、同法人の高等学校については、本学教職員による独自の説明会を行っている。各入試説明会及び高等学校訪問時には、入試要項の概要をはじめ、募集人員、調査書の位置づけ等の説明を行い情報交換を実施している。特に、高等学校訪問は本学の入試概要を具体的に広報でき、高等学校側からの個別の質問等にも対応できる重要な募集活動と位置づけ、本学教員と専従の職員が連携をとり1年に数回実施している。高校側からの質問及び現状等、知りえた情報を関係者全員が共有し高等学校との連携を図っている。

問題点は、推薦入試による選考結果が11月中旬に明らかとなるために、入学予定者のその後の勉学への意欲が、やや低下すると高等学校側の情報である。改善策として入学前の課題を課し、大学教育へのスムーズな導入ができるよう指導を行うことである。さらに双方向的な継続的な指導を行うことが必要であり、e-learning等を取り入れ改善を図っている。さらに大学で学ぶ希望と勉学への意欲を持続させておく具体的な方策を、早急に検討する必要がある。

#### (科目等履修生・聴講生等)

本学の学生以外で1科目、又は複数科目の授業の履修を希望する者は、学則18条の入学資格に該当すれば、教授会の議を経て学長が許可し、科目等履修生として受け入れられている。この制度は本学の卒業生及び本学以外の大学・短大卒業生、一般社会人に知れわたっており、平成16(2004)年度3名、平成17(2005)年度は2名、平成18(2006)年度は3名の受け入れ状況である。科目等履修生の大部分は教育免許状の二種免許取得者で、一種免許状取得を目的として必要な科目を履修しており、勉学目的が明確であるため、真摯で真面目な履修生が多く、授業中の在學生にも良い刺激を与えている。聴講生については、その入学資格は科目等履修生に準じており、学長が教授会の議を経て入学を許可している。平成17(2005)年度は2名、平成18(2006)年度は3名の人間科学部への受け入れとなっている。その大部分は勉学・知識向上に意欲的な一般社会人で、若い在學生に勉学の楽しさ等少なからず影響を与えており、適切な制度と考えられるが、より一層活発に広報室と入試課がタイアップして広報していく必要があると考えられる。

#### 本学における科目等履修生の受け入れ状況

		平成16(2004)年度		平成17(2005)年度		平成18(2006)年度	
		人数	科目数	人数	科目数	人数	科目数
本学卒業生・ 他大学者	家政学部	1	9	1	2	2	4
	人間科学部	2	9	1	3	1	5

### (定員管理)

平成 18 (2006) 年 5 月現在、大学の学生収容定員は、家政学部 (1~4 年次) 520 名、人間科学部(1~2 年次)360 名、文学部 (3~4 年次) 370 名の合計 1,250 名と文学部編入学定員 10 名である。これに対して、在籍学生総数は、家政学部 (1~4 年次) 558 名 (107%)、人間科学部 (1~2 年次) 390 名(108%)、文学部 (3~4 年次) 268 名(72%) (うち編入学生数 22 名) の合計 1,216 名 (97%) (うち編入学生数 22 名) となっている。文学部 (人間文化学科、心理社会学科) は平成 17 (2005) 年 4 月から学生募集を停止し、在学生の卒業を待って廃止の予定としている。

現在、定員超過の著しい学部・学科はみられない。今後、大学として定員割れを起こしている学科の対策を迫られている。

少子化傾向における現状では、志願者の激減により、定員を充足できる学科と充足できない学科の二極化現象が起こっており、家政学部では人間生活学科の志願者が激減し対策を迫られている。このため、平成 20 (2008) 年度の組織改組に向け全学で取り組んでいる状況であるが、定員変更の可能性については、外部業者による高校生に対するアンケート等の結果を改組委員会で検討する等、各視点から検証を試みている。

### (編入学者、退学者)

編入学者については、文学部の 3 年次に人間文化学科 18 名、心理社会学科 4 名の編入者を受け入れた。転部・転科を希望する学生はいないが、今後学内からの転部・転科希望の学生あるいは学外からの希望者に対して入学 (転科・編入学) しやすい受け入れ体制を確立することが必要である。

退学者の状況は、平成 16 (2004) 年度は 27 名で、内訳は家政学部 12 名 (収容定員に対し 2.31%) 人間科学部 (旧文学部を含む) 15 名 (収容定員に対し 2.05%)、平成 17 (2005) 年度は 18 名で、内訳は家政学部 8 名 (収容定員に対し 1.53%)、人間科学部 (旧文学部を含む) 10 名 (収容定員に対して 1.38%) である。退学理由については、本人や保護者にアドバイザー、担任、学科長等が対応することによって把握されている。大部分の学生は経済的事情を主とした家庭事情の変化による進路変更が退学の理由となっているため、大学に留まるよう説得することが極めて困難な状況である。(大学基礎データ、22 頁の表 17 参照)

今後、できるだけ退学者を出さないために、教員と学生とのコミュニケーションはオフィスアワーの徹底、また、学科会議で学生の動向の把握を図ると共に、教職員間では学科会議を中心にして、教務委員会、学生部委員会、就職委員会などでも情報を共有して、学生にとっての最善策を探る必要がある。

## （２）学部における学生の受け入れ

### 家政学部

学生募集及び入学者選抜にあたっては、大学・学部の理念・目的及びその教員組織、教育課程、施設等の教育研究環境をもとに、高等学校教育と大学教育との関連性、大学としての社会的責任、及び社会の要請等を勘案しながら、時代に応じた適切な募集方法・入学者選抜方法で実施することが望まれる。本学では、次の４点を具体的な達成目標とする。

#### 【到達目標】

- （１）各学部・学科のアドミッションポリシー（入学者受け入れ方針）を明確にし、学部・学科の理念・目的と共に社会や受験生に積極的に広報すること。
- （２）各学部・学科の理念・目的やアドミッションポリシーと各種入学者選抜方法との整合性を図りつつ、各選抜方法において相応しい学生の受け入れに努めること。
- （３）各種入学者選抜方法において、それらの実施体制が適切で組織的に厳正に行われること。
- （４）入学定員に対して適切な入学者を受け入れ、収容定員にみあう在籍学生数を確保していること。

#### （学生募集方法、入学者選抜方法）

本学部の学生募集方法及び入学者選抜方法は、いずれも全学的にアドミッションセンター運営委員会、入試委員会において検討され、学部教授会で決定された方針に基づき実施されている。

学生募集は全学的に取り組まれており、本学部所属の専任教員が入試説明会及び高校訪問等に多数関わり、学生募集活動を行っている。さらに、高校生や保護者のオープンキャンパス以外の大学への訪問に対し積極的に対応している。また、高等学校側からの要請による出前講義へも支障の無い限り出向き広報に努めている。一方、各学科は独自の冊子を毎年作成し、学生募集活動に利用している。冊子の内容は、教育理念・教育目的・教育内容・就職状況などさまざまな詳しい情報が掲載され、大学要覧を補い広報としての役割を担っている。学科独自のホームページを開設し詳しい情報の発信が行われ、各学科の教育内容の理解がはかれると共に、学生募集の推進活動を行っている。

本学部所属の専任教員は、大学全体及び各学科の学生募集活動に積極的に参画し実施していることは評価される。

今後は学生数の確保を兼ねて、同窓会との連携を密にして、高校生の子を持つ本学卒業生への一層の協力を求めることなどが肝要である。さらに社会人への門戸を拡大し、社会経験豊かな人材の入学者選抜を実施し、18歳学生へさまざまな働きかけをする原動力となり、活力ある学生生活を送るリーダー的役割を担う入学生の確保が求められる。実際、社会人入学者のクラスへの影響は大きくその効果が認められている。

入学者選抜方法は、①推薦入試の募集定員は、家政学部 41 名で、一般推薦入試と特別推薦入試に分け、別日程で実施している。一般推薦入試の選抜方法は、小論文・調査書・面接の評価点により総合的に判定している。一方、特別推薦入試は、特別指定校（併設附属高等学校）の推薦入試、指定校推薦入試、同窓生子女推薦入試に分類されている。

②一般入試は、一般 A、B、C 日程入試、と③大学入試センター試験利用入試 I、II、III 期、があり、それぞれ日程を分けて実施している。一般入試の A、B 日程入試は 2 科目入試で、C 日程入試は 1 科目入試である。募集定員については、一般入試は 55 名、大学入試センター試験利用入試 15 名である。選抜方法は筆記試験の総合計点により上位のものから選考をしている。

③AO 入試は、一般の学力を重視した入学試験とは異なり、書類選考や面接を実施して受験生の意欲や目的意識・専門への可能性などを総合的に評価する人物重視型の入学試験である。大学と受験生の双方にとって新しい形態の相互理解型入試である。大学の各学部学科が求める学生像については予備面談日に志願者に伝え、話し合いの上で本面談日時を設定し、学科ごとに課題を与える。課題の提出締め切りは本面談日約 1 週間前としている。家政学部の AO 入試の募集定員は 9 名である。エントリー期間は、第 I、II、III 期エントリーとあるが、栄養学科は、第 I 期エントリーのみである。

④EF スカラシップ入試は、勉学及びその他の方面で、本学のリーダーとして活躍することが期待される高い能力とやる気を備えた優秀な人材を、授業料免除という条件で受け入れようとする入試形式である。募集定員は各学科若干名（一般入試の定員に含む）としている。一次試験として、一般入試の A、B、C 日程利用と大学入試センター試験 I、II、III 期利用した 3 科目入試があり、学科試験の成績と書類審査で判定している。一次試験合格者に対しては、さらに二次試験として、面接を実施し、面接結果から最終的に合格者を決定している。入学後は学年次終了ごとに成績等に関する審査を行い、免除の額変更や取り消しを実施している。

⑤その他の特別選抜入試は、外国人留学生入試、帰国子女入試、社会人入試であり、各学科共に若干名（一般入試の定員に含む）の募集定員である。栄養学科では平成 15（2003）年度 1 名、平成 16（2004）年度 1 名、平成 17（2005）年度 0 名、平成 18（2006）年度 2 名と現在 4 名の社会人入学生が在籍している。小論文（外国人留学生入試も日本語）、面接、志望理由書により総合的に選考している。

編入学生の受け入れは、各学科共に欠員が生じた場合のみ募集している。編入学試験においては、一般学生の編入学試験、社会人編入学試験、外国人留学生編入学試験がある。編入学試験は小論文、面接、志望理由書により総合的に選考をしている。

多様な入学選抜方法を取り入れて実施しているが、各入試区分の募集定員を決め学習歴や能力の異なる学生の、受験機会を増やし学生獲得に効果をあげている。

しかし、入試区分の種類が多く、募集活動に関わる教職員および受験生にわかりにくい点もあることは否定できない。そのため、教職員を対象に入試要項の具体的な説明会を開催し理解をはかる必要がある。また、受験生に対しては、わかりやすい入試区分の違いが明瞭な資料作成や広報活動が求められる。

#### （入学者受け入れ方針等）

本学の建学の精神である学是「自律処行」のもとに、教育理念は「強くしなやかな女性の育成」をあげ、「共存と調和の大切さ、平和で明るく豊かな社会の発展を志し、思い遣りのところを大切にす豊かな感性と実力を備えた女性の育成」を教育目標と定めている。本学部ではこれらを具現化して、共生・健康・福祉を教育理念・目的としている。学部共通科目をもうけ「生活学概論」「人間関係論」「介護概論」等の専門科目の中で教育理念を培っている。入学者受け入れの方針は、この学部の教育理念・目的に沿って、社会で貢献できる人材に相応しい学生の選抜を行うことである。さらに、募集定員と総収容定員を遵守することであり、入学定員を厳密に遵守していることは評価される。本学部の募集定員（入学定員）は130名で人間生活学科40名、栄養学科90名であり、総収容定員は520名である。特に、栄養学科は栄養士法により定員の1.1倍と規定されているので、入学選抜には細心の注意を払い入学定員を超えないようにしている。入学者受け入れ方針の入学定員の遵守が、教育環境条件を良好に保っている。

さらに、さまざまな入学者選抜方法により、異なる能力や個性のある入学者が選抜され、本学部の4年間の充実した豊富なカリキュラムの履修を終え、実践的な能力を身につけ、社会で専門職として貢献する意欲や目標意識の高い学生を社会へ輩出していることは評価される。毎年80～90%の高い就職率を保っていることから明らかである。多くの卒業生が専門職を生かして社会で活躍・貢献していることは評価される。

しかし、18才人口の減少は多くの受験生を確保することが困難となっている。社会が必要とする人材のリサーチを実施し、学部・学科の改組を視野に入れ教育内容やカリキュラム改正を検討している。

#### （入学者選抜の仕組み）

本学部の入学者選抜実施体制は、大学全体の入試体制の一環として教授会で審議されて実施している。特に、一般推薦入試及び特別推薦入試の面接、EFスカラシップ入試の面接、AO入試の本面談には所属学科の専任教員が担当し、各学科の求める学生像に適応した、入学者の選考に係わる体制をとっている。各推薦入試の面接における評価は、項目ごとに点数化され選抜基準の透明性は確保されている。

一般推薦入試は調査書、小論文、面接の総合評価で選抜を行っている。一般入試、大学入試センター試験利用入試の選考基準は、2科目の試験点数の合計得点の上位から選抜を行っている。同得点の場合は、調査書の上位から選抜を行ない公正性は確保されてい

る。EF スカラシップ入試は 3 科目の試験点数の合計点で同様に選考されて、合格者の選抜を行っている。

各入試区分の募集人員数に基づき選抜を行っているが、過去の蓄積された歩留まりデータを加味した合格予定者を選抜している。各学科で審議した合格予定者を入試委員会で審議した後に、教授会に提案され最終的に合格者の決定を行っており、入学選抜の仕組みは透明性・公正性を確保している。

人間生活学科は志願者が減少し、他学部・他学科の受験生の中で、第 2 志望・第 3 志望で人間生活学科志望者より、学科の選抜基準に照らして合格予定者を選抜している。第 2・第 3 志望による入学者は、入学後の勉学への意欲や興味が低いことが問題である。第 1 志望の学生で募集人員の確保ができる対策として改組の必要性に迫られ現在、計画が進行中である。

#### （入学者選抜方法の検証）

入学者選抜方法は大きく推薦入試と一般入試に区分される。これらの試験問題を検証する仕組みについては、作成後機密を守る目的から入試問題作成者 2～3 名によるのみ、問題の適切性等に関して綿密に、かつ厳正に検証が実施されている。推薦入試での一般推薦入試には小論文を課している。小論文の出題者は学科所属の専任教員が作成し、作成者は年度ごとに代わり、作成者や出題問題に偏りのないよう配慮を行っている。一般入試での入試問題は、全学的に作成されたものを用いて実施している。

各入試区分の解答用紙は厳重に保管され、採点及び OCR 処理においても複数で数回の確認を実施している。

毎年、入試問題は試験科目ごとに受験生全体の平均値を算出し、問題の難易度を検証している。さらに、小論文及び一般入試の入試問題は公開されている。栄養学科では、オープンキャンパス開催時に過去の小論文入試問題についての、解説講座を実施して公開を行っている。

今後は、ゆとりある教育を受けた学生の受験がはじまるため、高校での教育内容の確認に基づく入試問題の作成が求められる。また、各学科の教育理念と学生確保の視点に立ち、入学試験科目の種類と受験科目数の検討等を平成 20（2008）年度の入試から考慮することとしている。

#### （アドミッションズ・オフィス入試）

本学部の AO 入試は平成 15（2003）年度より導入を行っている。別冊の AO 入学試験要項が作成され、AO 入試の趣旨、本学・各学部・各学科の求める学生像、募集人員、選考方法などが掲載され、受験生に AO 入試の理解を図っている。本学部の平成 15（2003）年度の志願者は 9 名、平成 16（2004）年度 11 名、平成 17（2005）年度 14 名、平成 18（2006）年度 7 名と推移している。各学科の内訳は人間生活学科の志願者

は平成 15（2003）年度 5 名、平成 16（2004）年度 4 名、平成 17（2005）年度 9 名、平成 18（2006）年度 2 名である。栄養学科の志願者は平成 15（2003）年度 4 名、平成 16（2004）年度 7 名、平成 17（2005）年度 5 名、平成 18（2006）年度 5 名である。両学科共に年度により志願者数は増減しているが、平成 18（2006）年度は減少に転じている。学科により減少している要因は異なる。人間生活学科では全体の志願者も減少傾向で、AO 入試によるエントリー者も減少している。栄養学科は AO 入試によるエントリー者が年々増加し、平成 18（2006）年度 AO 入試は 26 名のエントリーで、25 名の本面談による選考を行ったが、出願許可は 5 名の選抜であった。また栄養学科では、AO 入試によるエントリー者の増加に伴い、課題の審査・本面談の選考など、日常業務が煩雑になっている。平成 18（2006）年度より、教育業務とのバランスを保つために、AO 入試によるエントリー期間を第 I 期のみとし、本面談も夏季休暇中に終了する期日に設定して改善を行っている。今後は、AO 入試による受験生の管理栄養士としての適正を判断する選考法の検討と選考の効率化が求められる。

#### （入学者選抜における高・大の連携）

入学者選抜における高等学校との連携に関わる主な活動としては、全学的に実施されている入試案内書、募集要項、大学連合企画による入試説明会、企業企画による入試説明会、本学主催の入試説明会、高等学校訪問、受験雑誌等の広告やホームページ等に本学部も参画して行っている。

推薦入学における高等学校との連携は、本学部専任教員の学生募集活動で、直接、高等学校の教員と情報交換を行っている。本学部・各学科の教育理念・目的・教育内容の広報と相互理解により、推薦入学による高等学校との関係は公正と信頼のもとに適切に行っている。

平成 17（2005）年度の高等学校訪問は学科独自の方針に基づき実施している。人間生活学科は、本学科出身の現役高等学校家庭科教員の高校を訪問し、意見交換を図り学生募集の協力を依頼している。栄養学科は福岡県と近隣県の指定校を中心に高等学校訪問を行い、管理栄養士を目指す優秀な学生の受験を依頼している。また、本学部では指定校制度の推薦入試は平成 15（2003）年度より導入し、栄養学科では、指定校中心の高等学校訪問の成果が現れ、平成 15（2003）年度 3 名の入学者が、平成 18（2006）年度入試の指定校入学者は 17 名に増加している。

入学者選抜における高等学校の「調査表」の取り扱い、推薦入試においては、受験科目成績 7 割、調査書 3 割として選考している。その合計点が合否判定表に記入されており、合否判定会議で審議・検討される。「調査表」中の出欠状況や人物評価は、入学者選抜における面接で受験者に 2～3 の質問により確認をしている。「調査表」は面接者のみが内容の確認を行い、厳重に保管・管理が行われている。

一般入試については、合否判定表に調査表の評価点が参考に記載されているが、選考のボーダーライン時の選考には、評価点の上位者を選抜している。高等学校の「調査書」の位置づけは、入試区分ごとで明確で、公正な取り扱いを行っていることは評価される。

高校生に対して行う進路相談・指導については、大学入試課が随時対応しているが、本学での入試・進学説明会や7～9月下旬開催のオープンキャンパスでは本学部の専任教員が高校生や保護者へ直接実施している。また、進路相談・指導その他に関わる情報の伝達は各学科作成パンフレット、各学科ホームページにより適切に実施されている。

さらに、高等学校の「総合学習」「進路指導」の時間において、大学側に依頼された出前講義の要請には、各学科の専任教員が出向き、専門領域の講義を高校生向けに行っている。出前講義の依頼件数は増加傾向にある。全学的に教員ごとの出前講義でのシラバスが作成され、高等学校側に参考の便宜をはかり、本学部の教員紹介にも繋がっている。

今後は各学科が主催する研究会や講演会などを、高等学校に案内をして、大学の教育活動に直接触れる機会を増やすなどの連携をとることも必要である。

#### （科目等履修生・聴講生等）

科目等履修生・聴講生の受け入れは、年度初めの教授会で審議して決定している。本学部の科目等履修生の受け入れは、主に人間生活学科での履修である。栄養学科は管理栄養士養成の規制により、1クラスの受講者数に制限があるため、科目等履修生を受け入れていない。

平成17（2005）年度の科目等履修生は、人間生活学科において他大学から1名だけあり、家庭中一種及び高一種免許取得のために「家庭科教育法」「栄養学」を履修している。

人間生活学科では、聴講生も受け入れているが、ここ数年該当者はいない。

一方、栄養学科は平成17（2005）年度から栄養教諭課程が認可され、栄養教諭の養成がスタートしている。既に管理栄養士免許を保持し、栄養教諭の免許取得に関する教職科目の科目等履修希望者には、栄養学科でも積極的に受け入れる必要がある。本学部卒業生に対して広報する必要がある。

#### （定員管理）

平成18（2006）年5月現在の本学部の学生収容定員520名に対し、在学学生総数が558名であり、定員比率1.07で定員を確保している。定員超過の幅は狭く、教育環境・施設・設備は十分に確保されている。（大学基礎データ、19頁の表14参照）

各学科の実態は、人間生活学科は、収容定員160名に対し在籍学生総数は171名で、定員比率は1.07である。栄養学科は収容定員360名に対し在籍学生総数は387名で、定員比率は1.08である。



人間生活学科は全体の在籍学生数は定員を充足しているが、1年生の在籍学生数が40名定員に対し25名で、定員比率0.63と定員を満たしていない。今後、人間生活学科の定員確保について、改組を視野に入れた対策を早急に実施する計画である。

本学部の過去5年間の志願者は平成14（2002）年度631名、平成15（2003）年度635名、平成16（2004）年度397名、平成17（2005）年度485名、平成18（2006）年度465名と減少傾向にある。しかし、入学定員に対する入学者の比率は平成14（2002）年度1.18、平成15（2003）年度1.29、平成16（2004）年度1.02、平成17（2005）年度1.15、平成18（2006）年度0.95であり、5年間の平均比率は1.12と入学定員を確保している。18歳人口の減少が著しく、定員に満たない大学も増加している現状でよく健闘しているといえる。しかし、家政学部の中で志願者、入学者が平成18（2006）年度において急激に減少をしている学科については、早急に募集活動、入学者選抜方法、教育内容、教員組織等の見直しと対策が求められる。さらに、改組を視野に社会が求める人材の育成をはかる新しい学科の検討が必要であり、平成20（2008）年度を目途に準備を行っている。

家政学部における入学志願者と入学者数の状況

			平成16年度 (2004)	平成17年度 (2005)	平成18年度 (2006)
人間生活学科	一般入試	志願者数	69	69	53
		入学者数	23	32	19
	AO入試	志願者数	4	9	2
		入学者数	4	9	2
	附属校推薦	志願者数	0	0	0
		入学者数	0	0	0
	指定校推薦	志願者数	2	1	3
		入学者数	2	1	3
	公募推薦 (一般推薦)	志願者数	9	10	2
		入学者数	9	9	1
栄養学科	一般入試	志願者数	261	339	327
		入学者数	47	56	54
	AO入試	志願者数	7	5	5
		入学者数	7	5	5
	附属校推薦	志願者数	3	6	6
		入学者数	3	6	6
	指定校推薦	志願者数	0	11	17
		入学者数	0	11	17
	公募推薦 (一般推薦)	志願者数	40	31	45
		入学者数	36	21	14

**（編入学者、退学者）**

本学部の退学者の状況は、過去3年間において平成15（2003）年度5名、平成16（2004）年度12名、平成17（2005）年度8名である。過去3年間の平均は8名で入学定員の6%（収容定員の1.53%）に相当する。人間生活学科は平成15（2003）年度3名、平成16（2004）年度3名、平成17（2005）年度3名で過去3年間の平均は3名で入学定員の7.5%（収容定員の1.87%）に相当する。栄養学科は平成15（2003）年度2名、平成16（2004）年度9名、平成17（2005）年度5名である。過去3年間の平均は5名で入学定員の6.5%（収容定員の1.38%）に相当する。退学希望学生は各クラス担任に相談し、事態の改善が見られない場合は、「退学願」手続きを行い教授会で審議決定をしている。

退学の理由は「一身上の都合」「家庭の経済的理由」「身体不良」「進路変更」などさまざまな理由により退学に至っている。各学科共、担任制度を設け学生に大学生活全般の相談や支援を行っているが、年間数名の退学者が発生している。最近では友人関係の問題、大学生活への不適合、心因性の疾患を有するなど、こころの問題をかかえる学生が増えている。担任だけの対応には限界があり、スクールカウンセラーなどの専門家への紹介や健康センターへの紹介など、重大な事態に至る前に対処が必要である。また、大学生活の中にも安らぎの場所、サークル活動の推進、勉学の楽しさを演出する工夫が必要である。

本学部の平成17（2005）年度編入学生はいない。人間生活学科及び栄養学科共に編入による募集定員枠は設けていない。しかし、第2年次在籍学生の定員に欠員が発生した場合は、第3年次の編入学試験を実施している。栄養学科では平成17（2005）年度に定員の欠員が発生したので、編入学試験を実施した。課題と面接による総合評価により選抜を行った。受願者2名のうち1名を合格と決定したが、入学を辞退したために、第3年次の定員確保はできていない。栄養学科の定員は管理栄養士養成規則の制約が強く1名の過剰も許されないため、選抜には慎重に対応している。今後は編入学試験の選抜についても、補欠合格を通知して定員の確保を図ることが必要である。

一方、本学部では転科・転部学生は過去5年間には該当学生はいない。

## 人間科学部

学生募集及び入学者選抜にあたっては、大学・学部理念・目的及びその教員組織、教育課程、施設等の教育研究環境をもとに、高等学校教育と大学教育との関連性、大学としての社会的責任、及び社会の要請等を勘案しながら、時代に応じた適切な募集方法・入学者選抜方法で実施することが望まれる。本学では、次の4点を具体的な達成目標とする。

### 〔到達目標〕

- (1) 各学部・学科のアドミッションポリシー（入学者受け入れ方針）を明確にし、学部・学科の理念・目的と共に社会や受験生に積極的に広報すること。
- (2) 各学部・学科の理念・目的やアドミッションポリシーと各種入学者選抜方法との整合性を図りつつ、各選抜方法において相応しい学生の受け入れに努めること。
- (3) 各種入学者選抜方法において、それらの実施体制が適切で組織的に厳正に行われること。
- (4) 入学定員に対して適切な入学者を受け入れ、収容定員に見合う在籍学生数を確保していること。

### （学生募集方法、入学者選抜方法）

人間科学部の学生募集方法及び入学選抜方法は、いずれも全学的にアドミッションセンター運営委員会、入試委員会において検討され、学部教授会で決定された方針に基づき実施されている。

学生募集は全学的に取り組んでいるが、入試説明会及び高校訪問等には本学部所属の専任教員が積極的に関わり、学部学科独自の資料等を携えて学生募集活動を実施している。さらに、オープンキャンパスでは、学科の特色が出るように展示や模擬授業等の工夫で高校生・保護者へもアピールしている。また、高等学校側から要請される出前授業等にも授業等校務に支障のない限り出向いて広報に努力している。

一方、本学部の各学科は学科の内容を詳しく記載した冊子を毎年作成し、学生募集活動に利用している。冊子の内容は、教育理念・教育目的・教育内容・就職状況・取得免許等の情報を詳しく記載し、大学要覧（全学的な学生募集）を補い広報としての役割を担う努力をしている。インターネットによる本学・本学部・各学科の入試要項が公開されており、学生募集の詳しい情報を発信している。

入学志願者の確保については、高校生の子を持つ本学卒業生への協力を同窓会との連携を一層密にして求めていくことを同窓会に働きかけるなどの方策をとっている。

入学者選抜は、①推薦入試の募集定員は、人間科学部（人間発達学科 35名、人間文化学科 25名）60名で、一般推薦入試と特別推薦入試にわけ、別日程で実施している。一般推薦入試の選抜方法は、小論文・調査書・面接の評価点により総合的に判定してい

る。一方、特別推薦入試は、特別指定校推薦入試・指定校推薦入試・同窓生子女推薦入試・書道特待生入試に分類される。

②一般入試は、一般 A, B, C 日程入試と大学入試センター試験利用入試 I、II、III 期があり、それぞれ日程を分けて実施している。一般入試と大学入試センター試験利用入試の募集定員は、人間科学部（人間発達学科 55 名、人間文化学科 50 名）105 名である。一般入試 A、B 日程入試は 2 科目入試で、C 日程入試は 1 科目入試である。選抜方法は筆記試験の総合点により可否の判定を行い選考している。

③AO 入試は、一般の学力を重視した入学試験とは異なり、書類選考や面接をとおして受験生の意欲や目的意識・可能性を総合的に評価する人物重視型の入学試験で、各学科と受験生の双方の相互理解型入試である。学部学科が求める学生像については予備面談日に志願者に伝え、話し合いのうえで本面談日時を設定し、各学科別に課題を与える。課題の提出締め切りは本面談日約 1 週間前としている。AO 入試の募集定員は人間科学部（人間発達学科 10 名、人間文化学科 5 名）15 名である。

④EF スカラシップ入試は、勉学及びその他の方面で本学のリーダーとして活躍することが期待される高い能力とやる気を備えた優秀な人材を授業料免除という条件で受け入れようとする入試である。募集定員は各学科若干名（一般入試の定員に含む）としている。一次試験として、一般入試の A、B 日程利用と大学入試センター試験 I、II 期を利用した 3 科目入試があり、学科試験の成績と書類審査で判定している。一次試験合格者に対しては、さらに二次試験として面接を実施し、面接結果から最終的に合格者を決定している。入学後は学年次終了ごとに成績等に関する審査を行い、免除額の変更や取り消しを実施している。

⑤その他の特別選抜入試は、外国人留学生入試、帰国子女入試、社会人入試であり、各学科共に若干名（一般入試の定員に含む）の募集定員である。この入試の選考基準は、小論文（外国人留学生入試も日本語）、面接、志願理由書により総合的に選考している。

以上のように多様な選抜方法で学習歴や能力の異なる学生の、受験機会を増やし学生獲得に効果をあげている。

しかし、入試区分の種類が多く、募集活動に関わる教職員及び受験生・保護者に対してわかりにくい点がある。それを解決するために、より一層、教職員を対象にした入試要項の説明会を開催し、具体的内容の理解に努めることが望まれる。また、受験生・保護者及び高等学校の進路指導教員、3 年生担任教員に対して、入試区分の違いと特色が理解できるような親切的な資料作成と広報活動が求められる。

#### （入学者受け入れ方針等）

九州女子大学の見学の精神である学是「自律処行」のもとで、教育理念は「強くしなやかな女性の育成」をあげ、「共存と調和の大切さ、平和で明るく豊かな社会の発展を志し、思いやりのこころを大切にする豊かな感性と実力を備えた女性の育成」を教育目

標と定めている。

人間科学部は、人間発達学科・人間文化学科の 2 学科より構成されている。全ての教員は入学案内作成、オープンキャンパスや高校訪問等に積極的に関わり、受験生が学部・学科の特色を明確に理解し、魅力を感じてもらえるように努力している。

本学部は、向学心のある学生を確保する観点から学生募集方針を策定し、専門的な組織・制度の拡充、各種特待生枠の充実等がさらに望まれる。この一環として、平成 14（2002）年度からアドミッションセンターを設置し、学生募集の方法、入学者選抜方法の改善を推進しており一定の成果をあげている。

人間科学部入学者の受け入れに関して、募集定員は 180 名で、人間発達学科 100 名、人間文化学科 80 名で、総収容定員 720 名である。入学者受け入れ方針が、教育環境条件を良好に保ち本学部の人間発達学科・人間文化学科の 2 学科共、実践的な能力を身につけ、社会で専門職として貢献する意欲や目標意識の高い学生を社会に輩出し、多くの卒業生が先輩として社会で活躍している姿を学部案内資料等とおして紹介している。18 歳人口減少は入学定員を確保するには困難な状況を作っているが、地道な教育方針で有能な人材を輩出することによって、社会にアピールすると共に、志願者にも入学を希望してもらえるような教育内容の充実が求められる。

#### （入学者選抜の仕組み）

推薦入試として一般推薦入試・特別指定校推薦入試・指定校推薦入試・同窓生子女推薦入試・書道特待生入試（人間文化学科のみ）を実施、一般入試として一般 A 日程入試・一般 B 日程入試・一般 C 日程入試・大学入試センター試験入試 I 期・II 期・III 期を実施、AO 入試を実施、EF スカラシップ入試を実施、特別選抜入試として外国人留学生入試・帰国子女入試・社会人入試を実施している。

編入学試験として編入学試験・社会人編入学試験・外国人留学生編入学試験を実施している。

#### （入学者選抜方法の検証）

多様な入試制度を実施していく場合、重要なことは、それぞれの入試がそのねらいとの関係で有効に機能しているかどうかを検証していくことにある。受験生や高等学校から見た場合、分かり難い入試制度になっており、広報活動においても混乱が予想される。

各入試区分の募集定員に基づき選抜を実施しているが、過去の蓄積された歩留まりデータを加味した合格予定者を選抜している。各学科で審議した合格予定者は入試委員会に提案され審議の結果を教授会で最終的に入試合否判定して決定する。入試の合否判定は透明性・公正性が厳重に確保されている。

人間文化学科では志願者の減少を食い止めるために、他学部・他学科で、第 1 志望学科で不合格となった受験生に対して、第 2 志望・第 3 志望を人間文化学科にしている受

験生を対象に学科の選抜基準に照らして合格予定者を選抜している。第2志望・第3志望の入学者は、入学後の勉学への意欲や興味が低い学生がいるため、入学後の指導には細心の注意を払って指導にあたっている。

#### （アドミッションズ・オフィス入試）

本入試方法は、平成13（2001）年度入試から導入された。平成18（2006）年度入試において、人間発達学科10名、人間文化学科5名の募集定員に人間発達学科志願者19名合格者19名入学者17名であり、人間文化学科志願者4名合格者4名入学者4名である。

今後は、教育業務とのバランスを保つため、AO入試によるエントリー期間や本面談の期日等の改善に努める。

#### （入学者選抜における高・大の連携）

入学者選抜における高等学校との連携に関わる主な活動としては、全学的に実施されている入試案内、募集要項、大学連合企画による入試説明会、企業企画による入試説明会、本学主催の入試説明会、高校訪問、受験雑誌等の広告やホームページ等に本学部も参加して実施している。

特に、高等学校訪問は学科所属の専任教員が積極的に実施して、個別に高等学校との情報交換をしている。平成17（2005）年度の高等学校訪問は学科独自の方針で実施された。さらに高等学校の希望に基づく、大学側に依頼された出前授業には、できる限り対応し、各学科の専任教員が授業を調整して出向き、高等学校の教職員、生徒とコミュニケーションをとっている。

平成17（2005）年度入試特別指定校推薦入試では、人間発達学科志願者0名、人間文化学科志願者3名合格者3名入学者3名である。

#### （科目等履修生・聴講生）

科目等履修生・聴講生の受け入れは、年度始めの教授会で審議し決定している。聴講生も受け入れているが、科目担当者の許可が必要である。

#### （定員管理）

平成17（2005）年4月設置の人間科学部1・2年生収容定員360名に対して、在籍学生総数390名（定員比率1.08）である。新学部の開設に伴い、旧文学部では平成17(2005)年4月から学生募集を停止し、在籍学生の卒業を持って廃止する予定であるが、現在在籍する文学部3・4年生は収容定員370名に対して、在籍学生数268名となっている（大学基礎データ、19頁の表14参照）。

今後、新生人間科学部人間文化学科の定員確保については、表からわかるように一層の努力が求められている。

人間科学部における入学志願者と入学者数の状況

			平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 18 年度 (2006)
人間発達学科	一般入試	志願者数	93	393	305
		入学者数	37	69	71
	AO入試	志願者数	4	16	19
		入学者数	4	14	17
	附属校推薦	志願者数	1	4	0
		入学者数	1	4	0
	指定校推薦	志願者数	1	16	19
		入学者数	1	15	19
	公募推薦 (一般推薦)	志願者数	10	22	26
		入学者数	8	17	9
人間文化学科	一般入試	志願者数	73	111	88
		入学者数	34	66	35
	AO入試	志願者数	1	2	4
		入学者数	1	2	4
	附属校推薦	志願者数	3	0	3
		入学者数	3	0	3
	指定校推薦	志願者数	4	6	9
		入学者数	4	6	9
	公募推薦 (一般推薦)	志願者数	9	16	6
		入学者数	9	15	6

人間科学部における外国人留学生入学者状況

	平成 16 (2004) 年度		平成 17 (2005) 年度		平成 18 (2006) 年度	
	春入学	秋入学	春入学	秋入学	春入学	秋入学
人間発達学科	2	0	0	0	0	0
人間文化学科	6	4	6	0	1	4

平成 16 (2004) 年度は旧文学部、人間発達学科は社会心理学科、人間文化学科は人間文化学科。

(編入学者、退学者)

人間科学部では、編入試験・社会人編入試験・外国人編入試験に対して、入学定員各 5 名に対して人間発達学科（旧心理社会学科）編入学生 4 名、人間文化学科（旧人間文化学科）18 名になっているが、全在籍学生数比率で言えば 2%以下の割合であり、学部全体の教育体制が十分に機能しているといえよう。本学部における退学者の状況は、平成 16 (2004) 年度 15 名収容定員に対して 2.05%、平成 17 (2005) 年度 10 名収容定員に対して 1.37%である。（大学基礎データ、22 頁の表 17 参照）

各学科共、担任制度を設け 1 人 1 人の学生に対して、細やかな指導をこころがけているが、最近では経済的な理由や心因性の疾患が退学の直接の理由になる学生が多く、奨学金・学費分納制度などを充実し、学内スクールカウンセリング等の専門家の助言により、少しでも学生の学業継続の指導を実施するよう努めている。

## 5 教員組織

### [到達目標]

- (1) 教員人事について募集、任用、昇格が適切に計画され、実行されていること。
- (2) 主要な科目へ専任教員をバランスよく配置して専任の占める比率を高め、大学設置基準を上回る教員配置に努め、大学間の教員人事の有効利用を図ること。
- (3) 教員の学部、学科における年齢構成を適正にすること。
- (4) 実験実習を実施するための人的補助体制を整備すること。
- (5) 教員の教育研究活動、及びそれを支える学部学科の体制全体を評価し、改善方法を確立すること。

### (1) 大学における教育研究のための人的体制

#### (教員組織)

大学の教員組織は、各学部各学科の理念・目的並びに各学部・学科それぞれの教育課程の種類・特性、学生数にしたがって、主要科目に対して専任教員（教授会構成員一教授・特任教授・助教授・講師）をバランスよく配置し、各学部各学科共に大学設置基準を上回る教員配置となっている（大学基礎データ、24 頁の表 19 参照）。すなわち、家政学部人間生活学科は、設置基準 6 名に対し 8 名の専任教員と助手 3 名を配置し、栄養学科は設置基準 7 名に対し 16 名の専任教員（うち 2 名は特任教授）と助手 7 名を配置している。なお、栄養学科の専任教員数は、栄養士法施行規則第 11 条に定める入学定員 100 人未満に該当する 16 名の規定を満たす人数である。一方、人間科学部、及び旧文学部（3、4 年在籍）では、人間文化学科の場合、設置基準 10 名に対し 20 名の専任教員（助手 0 名）、人間発達学科（及び旧心理社会学科）の場合、設置基準 10 名に対し 19 名の専任教員（助手 0 名）が配置されており、必要な基準を満たしている。大学の専任教員（含む助手）1 人当たりの在籍学生数は、家政学部 25.4 名、人間科学部 16.9 名となっており、適正な教員数と考えられる。

主要な授業科目においては、各学部各学科共に必ず専任教員を配置している。教員組織における専任、兼任の比率は全学ほぼ適正と考えられるが、家政学部人間生活学科の場合、学科各領域の特色から授業科目が多様となり、兼任教員の比率が高くなるを得ない結果となっている。兼任教員の大半は本学他学科教員と本学園他大学教員である。さらに、人間科学部人間文化学科の場合、専任教員比率は担当科目比で 40% となり、兼任教員の比率が高めとなっている。教員組織の年齢構成については、各学部各学科共に年代別の教員数からほぼ適正な人数であると考えられるが、家政学部人間生活学科の場合、40 歳代の教員層が空白であり、今後の教員採用において年齢構成を考慮する必要がある。（大学基礎データ、41 頁の表 21 参照）

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整については、先ず学科会議で審議し、必要ならば学部教務委員会大学教務委員会にあげ連絡調整を図



っており、組織的に妥当と考えられる。教員組織における女性教員の占める割合は、大学全体で 46.6%であるが、学部ごとに比較すると、家政学部 73.5%に対して、人間科学部は 23.1%で、人間科学部においては、女性教員の割合が少ない。さらに学科間で比較すると、人間生活学科 81.8%、栄養学科 69.6%でこの 2 学科の女性教員の割合は非常に高い。このことは、教員としての助手が全員、女性で占められているため、高い比率を示していると考えられる。さらに人間発達学科の場合 33.3%と女性教員の割合が低く、人間文化学科に至っては 14.3%と低い状況となっている。

本学の教員組織における外国人教員は、専任教員として人間科学部の人間文化学科に 2 名（英語・中国語）、人間発達学科に 2 名（英語・中国語）を受け入れている。

各学部各学科の教育課程内容の独自性によって、女性教員の占める割合に学部・学科間差がみられることは致し方ないことと考えられるが、今後、各学部人事計画委員会で十分討議する必要がある。

#### 本学における教員構成

		教授	助教授	講師
家政学部	(人数)	14 (6)	6 (5)	4 (4)
	(平均年齢)	55.8	48.8	33.3
人間科学部	(人数)	16 (3)	16 (3)	8 (3)
	(平均年齢)	52.7	45.3	34.5
合計	(人数)	29 (9)	22 (8)	12 (7)
	(平均年齢)	54.2	47.0	33.9

教授人数のうち、家政学部 2 名、人間科学部 1 名は特任教授である。

( ) 内の人数は女性教員である。

#### 本学における教員の年齢構成

		61歳以上	60～51歳	50～41歳	40～30歳
家政学部					
	教授	4	9	1	0
	助教授	0	4	0	2
	講師	0	0	0	4
人間科学部					
	教授	3	9	3	0
	助教授	0	4	8	4
	講師	0	0	3	5
合計		7	26	15	15

**（教育研究支援職員）**

本学の実験・実習を伴う教育を実施するための人的補助体制について、家政学部では設置基準にしたがって助手を計 10 名（人間生活学科 3 名、栄養学科 7 名）配置し、実験・実習に支障をきたすことのないよう人的補助体制は整備されている。一方、人間科学部及び旧文学部では助手の配置はなく、外国語教育を実施するための人的補助体制は整備されていないが、情報処理関連教育等は本学情報処理教育研究センターから派遣された助手により人的補助体制をとっている。教育研究の事務的補助は、学科事務（事務局総務課所属の事務職員 2 名、及び臨時職員 1 名）により実施されている。教員と教育研究支援職員との連携・協力関係は、教育現場の授業では事前の打ち合わせ・準備等や事後の片付け等、適切に実施されていると考えられる。しかしながら、研究において、教員と教育研究支援職員との連携・協力関係は、適切とはいえず、限られた専門分野においてのみ連携・協力関係が成立し、研究効果を上げていると考えられ、今後は、大学全体の研究体制について討議を重ね、教員全員が真摯に教育研究に取り組める組織・環境づくりを目指す必要がある。また、産学一体の研究についても、教員個々人の他大学との共同研究や業績向上のために終わっていることが多く、今後は大学院設置に向け、大学の教育研究評価を高めるため、経営側教学側共に一体となって、一層の鋭意努力を重ねていく必要がある。

**（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）**

大学教員の募集・任免・昇格については、適正に実施されていると考えられる。すなわち、退職・転出その他による教員の欠員が生じた場合、大学の学部人事計画委員会規定に基づき、学部ごとに人事計画委員会が開催される。人事計画委員会は教授会選出委員 2 名、学科選出委員 2 名、学部長の 5 名の委員から構成され、教員の採用・移籍、昇格有資格者の推薦等に関して審議し、教授会に提案される。各学部教授会では、採用に当たっての公募条件・移籍条件等を審議検討した後、事務局総務課により公募等の手続きが執られる。さらに、各学部教授会では人事ごとに選考委員を投票により決定し、選出された 5 名の選考委員により成立する選考委員会において教員選考が行われ、候補者に対しては面接を実施して最終的に選考を行っている。以上、教員の募集・任免・昇格に関する基準については、大学各学部教授会に諮られ決定され、諸手続きがなされており、公正を期した適切な運用といえる。教員選考は、学歴、教育歴、職歴、公表された研究業績、教育上の業績、職務上の実績、面接結果等の選考基準にしたがって、総合評価により選考者の順位付けをして選考する。この選考結果についてさらに各学部人事計画委員会で審議検討するが、平成 17（2005）年度人事では、再度選考委員会に差し戻される場合もあった。さらに、以上の各学部人事計画委員会の選考結果については、各学部教授会において十分審議検討された後、可否投票により決定した後、事務局より選考者へ連絡するという手続きがとられており、明確化されている。大学の全ての教員人

事の手続きにおいて公募制が導入されており、その運用は厳正に実施されているといえるが、必要な教員の選考を限られた時期の公募による応募者から決定しなければならない人事も生じている。公募にのみ頼る人事手続き方法を疑問視する声もあり、今後の再検討課題である。教員の適切な流動化を促進させるための措置の一方法として、教員の任期制は、明文化された規程により、助手及び定年退職後の雇用者に対して導入されている。助手の場合、採用後1年ごとに更新手続きをとり、3年の任期である。定年退職後雇用者の場合は、採用後1年ごとにヒアリング・更新手続きを行い、65歳で定年という任期制となっている。

しかしながら、平成17(2005)年後半「福原学園大学教員人事計画委員会」が設置され、今までと異なった方針によって教員の採用と昇格人事が実施されるようになった。学科において教員の昇格人事が必要になった場合、学部の人事計画委員会でその是非を判断し、学部教授会における結果を学長に報告する。学長は学部の結果を事前に「福原学園大学教員人事計画委員会」の委員長及び教学担当理事と協議した後、「福原学園大学教員人事計画委員会」で該当する学部長から推薦理由を聴取された後、承認について検討された結果(結果に対し異議の申し立ては認められている)を教授会で審議され決定される。教員の補充については、学科より提案され学部人事計画委員会で審議され承認された人事について、「福原学園大学教員人事計画委員会」で該当学部長の意見を参考に、補充が承認された人事について公募要綱案が策定される。「福原学園大学教員人事計画委員会」は応募のあったものについて「福原学園任用規則」「九州女子大学教員選考基準」にもとづいて書類及び面接による審査を行ったうえで、審議し、採否を決定する。審査の過程では、必要に応じ、教員としての資格等について学部教授会・人事計画委員会に諮問することとなっている。「福原学園大学教員人事計画委員会」が平成17(2005)年度に設置されたこともあり、その手続きについては明確になっていない。大学や教員のあり方を視野に入れた適切な運用ができるようにするために、「福原学園大学教員人事計画委員会」と学部教授会との合意形成とそれに基づき教授会と「福原学園大学教員人事計画委員会」との役割分担などの構築が喫緊の課題である。また、それらの明確なルールに乗っ取った厳正な運用が必要である。

公募による有能な人材を確保することは、今後も重要であるが、そのためには人事計画の適切性と人事の公正さを保持することが必要と考えられる。

#### (教育研究活動の評価)

教員の教育研究活動についての評価は、大学各学部の教員評価委員会において実施されている。平成17(2005)年度は年度末、各学部各学科の教員評価委員により作成された全教員の評価項目の教育研究活動(5年以内の業績)を点数化し評価を実施しているが、その有効性について十分検討されていない。今後、教員の教育研究活動を活性化するため、多角的視点から検討していく必要がある。教員選考基準における教育研究能

力・実践への配慮について、平成 17 (2005) 年度は時間割作成上の困難を避けるため、教員の研修日を設けず研修届提出により研究活動を促進するという方針であった。そのため、時間割作成において、各教員の空き時間帯・曜日を作成しできるだけ授業の準備や教育研究活動ができるように配慮されたが、研究実験や論文作成に費やす時間の確保が十分できない状況である。このような現状は、特に、若手教員の教育研究活動を損なう体制となっており、研究活動を進められる教育研究システムの構築が不十分と考えられる。今後、各学部・学科間での十分な話し合いにより改善されることが期待される。

**(大学と併設短期大学(部)との関係)**

本学と九州女子短期大学ではそれぞれに教員採用・昇格基準を持ち、教授会の運営も独立して運用されている。教育面においては基本的には各学科の専任教員により行われているが、学科で賄い切れない場合は、他学科の教員に授業を依頼することもあり、下の表に示すように本学と九州女子短期大学間においても相互に授業の兼任が広く行われている。研究面でも双方のプロジェクト研究などによる人的交流も実施している。また、本学の学生に欠員が生じた場合、九州女子短期大学から本学への編入学生の受入れも可能な入試体制となっている。実質的な交流は多方面にわたって行われており、適切な対応がなされている。したがって、本学と九州女子短期大学とは良好な関係が形成されていると判断できる。教育研究による各教員の交流、編入希望学生の受け入れなどをおして、現行の人的配置を維持しつつさらに相互補完的かつ互いに高めあうような関係構築を行う。

		専任教員数	短大又は大学への兼任者
大 学	人間生活学科	8	0
	栄養学科	16 <sup>*1</sup>	8
	人間文化学科	21 <sup>*2</sup>	6
	人間発達学科	19	3
短 大	養護学科	9	5
	初等教育科	13	6

\*1 うち2名は特任教授。

\*2 うち1名は特任教授。

## （２）学部における教育研究のための人的体制

### 家政学部

#### [到達目標]

- （１）教員人事について募集、任用、昇格が適切に計画され、実行されていること。
- （２）主要な科目へ専任教員をバランスよく配置して専任の占める比率を高め、大学設置基準を上回る教員配置に努め、大学間の教員人事の有効利用を図ること。
- （３）教員の学部、学科における年齢構成を適正にすること。
- （４）実験実習を実施するための人的補助体制を整備すること。
- （５）教員の教育研究活動、及びそれを支える学部学科の体制全体を評価し、改善方法を確立すること。

#### （教員組織）

人間生活学科の専門教育課程は 5 領域からなり、一領域に専任教員を 5 名以上配置しており、現在、設置基準 6 名に対して 8 名の専任教員と助手 3 名の配置で、職位は教授 4 名、助教授 3 名、講師 1 名である。専任教員の男女比は、教授職男性 1：女性 3 名、助教授 1：2、講師 0：1、助手 0：3 である。教員（含む助手）1 名当たりの学生数は約 16 名となっており、学科組織として、適切と考えられる。人間生活学科の教員組織における専任、兼任の比率はほぼ適正と考えられるが、学科各領域の資格取得上の特色から授業科目が多種多様となり、兼任教員の比率が高くならざるを得ない結果となっている領域もある。兼任教員の大半は、本学部栄養学科教員（1 名）、本学園短大養護教育科教員（1 名）、本学人間科学部人間発達学科教員（1 名）及び本学園他大学工学部建築学科教員（3 名）で占められている。専任教員（講師以上）の年齢構成については、人間生活学科の場合、60 歳代 1 名、50 歳代 5 名、30 歳代 2 名であり、40 歳代の教員層が空白である。

栄養学科の教員組織は栄養士法に従うと共に、監督官庁である厚生労働省の厳しい監督下に置かれている。専任教員数 23 名（助手 7 名を含む）、在籍学生数 387 名であり、教員（含む助手）1 名当たりの学生数は約 17 名である。栄養士法施行規則に規定される専任教員数は 16 名（定員 100 名未満）であり、この数値は充足している。さらに、同規則に規定される分野ごとの専任教員・助手人数並びにそれらの資格については適正なものである。すなわち、専任教員のうち 15 名は、栄養士法に規定される専門基礎科目分野 3 領域、専門科目分野 6 領域、総合演習、臨地実習等の各領域について、担当の主領域専門科目を持つと共に、それ以外の専門科目も担当している。専任教員（助手を含む）授業担当コマ数は平均 6 コマ以上である。しかし、教員間における偏りが若干認められること、特任教授の担当コマ数は 6 コマ以下に制限されていることなどが現状である。さらに、16 名のうち 5 名は専門科目担当のみならず教養教育科目も担当し、栄養学科を越えた全学的な教育上の貢献が認められる。専任教員数 23 名の職位は、教授 10 名、

助教授 3 名、講師 3 名、助手 7 名である。教授には特任教授 2 名が含まれる。平成 17（2005）年度末に専門教育担当教授 2 名退職、助教授 1 名学内異動となった。それらに対して、新規採用 2 名（特任教授）、学内異動教授 1 名によって補充が行われた。専任教員の男女比は、教授職男性 7：女性 3、助教授 0：3、講師 0：3、助手 0：7 である。職位の男女比に著しい偏りがある。さらに、専門科目の兼任（非常勤）数は 7 名である。それらの担当科目は、栄養教諭論、リハビリテーション論、介護福祉論、高齢者・児童福祉論、運動療法論などである。専任・兼任教員のバランスは妥当なもの判断している。専任教員（講師以上）の年齢構成については、60 歳代 3 名、50 歳代 8 名、40 歳代 1 名、30 歳代 4 名であり、「団塊世代」55～58 歳 6 名の退職を数年後から迎える状況である。本学卒業の教員は、栄養学科に教授 1 名、助教授 3 名、助手 7 名と人間生活学科に助手 2 名が在職している。

本学部の各学科の教員組織は学科の理念・目的並びに教育課程の種類・特性、学生数にしたがって、主要科目に対して専任教員をバランスよく配置され、大学設置基準を上回っており、教員一人当たりの学生数は約 16 名となり、ほぼ目標を達成している。しかし、本学部の専任教員の年齢構成は、60 歳代 4 名、50 歳代 13 名、40 歳代 1 名、30 歳代 6 名、性別は男性 9 名、女性 15 名、助手 10 名全て女性であり、年齢構成はアンバランスの状況にあり、十分とはいえない。また、教員組織における女性教員の占める割合は、家政学部全体 73.5%に対して、人間生活学科の場合 81.8%となっており、女性教員の割合が非常に高い状況である。このことは、学科教育課程の専門科目担当として適任者の大半が女子大学出身者で占められていることに関連しており、さらに、教員としての助手が全員、女性で占められているため、高い比率となっている。女性教員の占める割合が高いことが、学生の教育現場、並びに教員の教育研究においてどの程度の教育効果や影響があるかについて、実態調査はなされていない。女性教員の占める適正な割合について及び年齢構成を考慮した教員採用が求められており、今後、学部人事計画委員会等で十分討議する必要がある。

また、年齢構成のアンバランスは、一時期に多くの定年退職教員を迎えることになり、これに対応できる人事計画及び人材育成が課題である。保護者懇談会等に見られるように、管理栄養士養成教育に対する学生保護者の期待には厳しいものがある。大学の理念に明確に述べられているように、教育組織として丁寧で親切的な教育的姿勢を体現するためには、教員全員が共通認識を確認すると共に、相互の協力体制が得られる教員採用人事の確立が必須である。

家政学部教員構成

	教授	特任教授	助教授	講師	助手
人間生活学科	4 (3)	—	3 (2)	1 (1)	3 (3)
平均年齢 (歳)	57.0	—	48.3	31.0	25.0
栄養学科	8 (3)	2 (—)	3 (3)	3 (3)	7 (7)
平均年齢 (歳)	56.2	52.0	49.3	35.7	28.6

( ) は女性教員数である。

家政学部教員の年齢構成

	61歳以上	60歳～50歳	50歳～40歳	40歳～30歳	30歳未満
(人間生活) 教授	1	3	—	—	—
助教授	—	2	—	1	—
講師	—	—	—	1	—
助手	—	—	—	—	3
(栄養) 教授	2	6	—	—	—
特任教授	1	—	1	—	—
助教授	—	2	—	1	—
講師	—	—	—	3	—
助手	—	—	—	2	5

(教育研究支援職員)

本学部の実験・実習を伴う教育を実施するための人的補助体制は、人間生活学科3名、栄養学科7名を配置し、実験・実習に支障をきたすことのないよう人的補助体制が整備されているが、助手1名当たりの半期持ちコマ数は人間生活学科(8～9コマ)、栄養学科(6～8コマ)である。時間割上の工夫により半日～一日の空き時間をつくり、この時間帯に担当授業の準備・後片付け、あるいは教員との共同研究等を行っているが、ゆとりのない教育研究状況である。教育研究の事務的補助は、学科事務により実施されている。教員と教育研究支援職員との連携・協力関係は、教育現場の授業では事前の打ち合わせ・準備等や事後の片付け等、適切に実施されている。

実験実習を実施するための人的補助体制は、専任教員の職務における教育及び教育関連業務と研究業務との配分について、特に助手の職務内容において問題がある。すなわち、教育業務(主に、「学生実験・実習の補助」)の質的向上には主体的に課題をもって研究活動に取り組む姿勢とその実績が不可欠である。任期3年で雇用される助手においては教育業務と研究業務との両立には時間的、空間的困難が付きまとうが、人材育成の観点から、また教育の質的向上から、助手の育成について学部としての方針を打ち出す時期にある。

また、教育研究支援職員に関して、人間生活学科及び栄養学科共に学科事務を掌握する部署として「学事室」を置き、事務職員各1名を配置している。学部事務を兼ねているが、教授会資料・議事録、学科予算稟議、総務課業務、学外実習予算執行業務等の事務処理にあたり、教員の教育研究業務の専念にとっては重要な支援となっている。

#### （教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

本学部における教員の募集・任免・昇格については、適正に実施されていると考えられる。すなわち、退職・転出その他による教員の欠員が生じた場合は、各学科から発議がなされ「家政学部人事計画委員会規定」に基づき、人事計画委員会が開催される。

一方、昇格候補者の資格審査は「家政学部教員昇任資格審査基準」（平成14（2002）年制定内規）に基づいてなされる。人事計画委員会は教授会選出委員2名、学科選出委員2名及び学部長の5名の委員から構成され、教員の採用・移籍、昇格有資格者の推薦等に関して審議し、教授会に上程される。学部教授会では、人事計画委員会から提案された公募条件・異動条件等を審議検討した後、事務局総務課により公募等の手続きが執られる。さらに、学部教授会では各人事について選考委員を投票により決定し、選出された5名（当該学科3名、他学科2名）の選考委員により成立する選考委員会において教員選考が行われ、候補者に対しては面接、模擬講義等を実施して最終的に選考を行っている。本学部における教員資格審査の基準は、「九州女子大学教員選考基準（学園内規第5号）」を補足するために、昇任予定教員の教育研究業績等の評価に係る「家政学部教授会申し合わせ」を定め、この基準を遵守し実施されている。「家政学部教員昇任資格審査基準」は、教育研究業績として学術論文（3ポイント）、国内・国際会議のシンポジウム（1～2ポイント）、学内外紀要（0.5～1.0ポイント）、現職位に就く前の業績（3ポイント以内）、著書（0.5～3.0ポイント）、学会活動（1～3ポイント）、科研費取得（1～3ポイント）、教育上の実績（1～5ポイント）で、助教授昇格の場合12ポイント以上、教授昇格の場合20ポイント以上と明文化されている。この基準は、昇格及び教員採用時に適応されている。教員の募集・任免・昇格に関する基準については、家政学部教授会に諮られ決定され、諸手続きがなされており、公正を期した適切な運用といえる。採用人事における教員選考は、学歴、教育歴、職歴、公表された研究業績、教育上の業績、職務上の実績、面接結果等の選考基準にしたがって、総合評価により選考者の順位付けをして選考する。この選考結果について学部人事計画委員会で審議検討するが、平成17（2005）年度人間生活学科人事では、再度選考委員会に差し戻され、さらに入念に選考基準等について審議検討された人事案件もあった。さらに、学部人事計画委員会の選考結果については、学部教授会において十分審議された後、可否投票により決定されている。教授会の決定事項はさらに、大学評議会の承認を経た後、理事会決議を仰ぎ、その後、事務局より選考者へ連絡するという手続きがとられており、教員選考基準と手続きに関しては、明確化されている。また、本学部の全ての教員人事（助



手の人事）の手続きは公募制を導入しており、その運用は厳正に実施されている。

教員採用に関してその発議は学科から行われ、学部人事計画委員会で審議した結果を教授会に提案（公募要項）し、理事会承認後、公募し教授会より選任された教員による選考委員会で候補者を絞り、人事計画委員会、教授会、大学評議会の承認をへて理事会において決定される。このように採用人事は明確なプロセスで実施されており問題は生じていない。しかしながら、退職に伴う補充人事に関しては円滑さに欠ける状況も発生している。担当科目領域では募集期間内の応募者が僅少のケースが生じ、募集期間延長を行うことがある。さらに、応募者に対する面接・模擬講義を実施したうえでの選考を進めた結果、適格者が選考されずに再公募に至る場合もある。現状では、必要な教員の選考を限られた時期の公募による限られた人数の応募者から決定しているため、公募にのみ頼る人事手続き方法を疑問視する声もあり、今後の再検討課題となっている。

教員の適切な流動化を促進させるための措置の一方法として、教員の任期制は、明文化された規程により、助手及び定年退職後の雇用者に対して導入されている。助手の場合、採用後1年ごとに更新手続きをとり、3年の任期である。定年退職後雇用者の場合は、採用後1年ごとにヒアリング・更新手続きを行い、65歳で定年という任期制となっている。

#### （教育研究活動の評価）

教員の教育研究活動についての評価は、平成17（2005）年度から導入・施行された大学教員評価制度に基づき、本学部の教授会で選任された教員4名と学部長から構成される家政学部教員評価委員会において実施されている。平成17（2005）年度は年度末、大学及び学部の教員評価委員により作成された全教員の評価項目の教育研究活動（5年以内の業績）を点数化した評価を試験的に実施している。

教員の教育研究活動評価は、平成17（2005）年度に大学・学部に教員評価制度の導入により、教育業績・研究業績・大学管理運営・社会貢献項目について自己申告制の評価法で試験的に実施された。全評価項目について、学部各評価委員のコメントと総合評価を文章化して、各教員にフィードバックする。異議の申し立てを受け付けており、異議の申し立てがあった場合は学部評価委員で協議した結果を回答している。しかしながら、その有効性について十分検討されておらず、今後、教員の教育研究活動を活性化するため、多角的視点から検討することを評価委員会で議論することになっている。

現状では、研究に関して教員と教育研究支援職員との連携・協力関係は、両者の打ち合わせ時間の確保が困難な場合もあり、一部の専門分野においては連携・協力関係が成立し、教育研究効果を上げている。今後は、学部の研究体制について討議を重ね、教員全員が真摯に教育研究に取り組める組織・環境づくりを目指す。また、産学一体の研究についても、教員個々人の他大学との共同研究や業績向上のために終始されている傾向にあり、今後は、大学院設置に向け、学科の教育研究評価を高めるため、研究システム

の構築のため、一層、鋭意努力を重ねていくことにある。

#### （大学と併設短期大学（部）との関係）

本学園は、本学と併設の九州女子短期大学を同一敷地内に設置している。九州女子短期大学は、養護教育科、体育科、初等教育科及び九州女子短期大学専攻科（養護教育学・体育学専攻科）が設置されている。現在、本学部から短期大学及び専攻科へ兼務教員として、栄養学科の教員が、養護教育科と専攻科で学生の教育にあたっている。担当科目は、養護教育科の栄養学、専攻科の生化学、運動生理学、公衆衛生学、食品衛生学などである。

教育研究面において短期大学との連携の成果は、本学部の栄養学科が協力した九州女子短期大学の体育科を中心として取り組んで申請した課題「地域スポーツ活動支援をとおした指導者育成」が、平成 17（2005）年に文部科学省の「特色ある大学教育支援プログラム（特色 GP）」に採択された。この結果は、短期大学との教育分野での密接な連携体制が適切に整備されていることを明らかにしたものと評価される。

今後、なお一層、本学部と短期大学との連携は、共通する専門性による教育研究活動や社会貢献の充実を図る必要があり、協力体制のもとでの公開講座やリカレント教育などを積極的に推進する。学生や地域社会の要望には、随時、対応できるように教育内容の協議や短期大学からの編入学の受け入れ及び地域との交流を図り、更なる連携を強めるように努力したい。

## 人間科学部

### 〔到達目標〕

- (1) 教員人事について募集、任用、昇格が適切に計画され、実行されていること。
- (2) 主要な科目へ専任教員をバランスよく配置して専任の占める比率を高め、大学設置基準を上回る教員配置に努め、大学間の教員人事の有効利用を図ること。
- (3) 教員の学部、学科における年齢構成を適正にすること。
- (4) 実験実習を実施するための人的補助体制を整備すること。
- (5) 教員の教育研究活動、及びそれを支える学部学科の体制全体を評価し、改善方法を確立すること。

### （教員組織）

人間科学部の教員は、人間文化学科、人間発達学科のいずれかに所属する。寮学科の専任教員数は、人間文化学科においては、教授 8 名、助教授 12 名、講師 1 名、計 21 名であり、人間発達学科においては、教授 8 名、助教授 4 名、講師 7 名、計 19 名である。このほかに人間発達学科では平成 18（2006）年 4 月末に 1 名が急逝し、教育学領域の教員 1 名を緊急に補充しなければならない状況である。両学科共に助手は所属していない。専任教員 1 人当たりの在籍学生数は 16.9 人である。設置基準上必要専任教員数は各学科で各 10 人であることから、両学科共に設置基準より多い配置となっており、結果として 1 人当たりの在籍学生数が約 16.9 人である（大学基礎データ、24 頁の表 19 参照）。このことは、4 年周期で改組を行ってきたことに起因している。平成 13（2001）年 4 月には文学部国文学科と英文学科を文学部人間文化学科と心理社会学科に改組改編し、さらに平成 17（2005）年 4 月には現人間科学部人間文化学科と人間発達学科に改組改編した。改組では、社会の要請を見据え現代的ニーズに適合した学科を新設すると共に、現有教員資源を有効に保守するという 2 方向の改編が行われた。学内における配置転換等を効率的かつ有効に実施し、教員の新規採用は抑制されたが、教職課程や保育士資格について設置基準で定められた人員の確保は不可欠で、結果として設置基準上必要な専任教員数を大きく上回る構造となっている。

主要な授業科目への専任教員の配置状況については、必修科目について適正に専任教員が配置されている。人間科学部の人間文化学科においては、専任教員と兼任教員との担当比率は必修科目で 78.6%、全開設授業科目で 69.1%となっている。人間発達学科においては、専兼比率は必修科目で 66.7%、全開設授業科目で 63.8%である。また、文学部人間文化学科の同比率は必修科目で 100%、全開設授業科目で 61.5%であり、心理社会学科では必修科目で 100%、全開設授業科目について 82.6%である。

教員組織における専任、兼任の比率については、人間科学部人間文化学科においては、専任教員 20 人に対して兼任教員 36 人、人間発達学科においては、専任教員 19 人に対

して 52 人、文学部人間文化学科、心理社会学科に兼任教員がそれぞれ 25 人、及び 10 人所属している。

人間科学部における教員組織の年齢構成は、教授については、60 歳代 3 名、50 歳代 8 名、40 歳代 5 名、助教授については、50 歳代 3 名、40 歳代 8 名、30 歳代 5 名、専任講師については、40 歳代 3 名、30 歳代 3 名、20 歳代 2 名である。教授の 40%が 51 歳～55 歳の年齢層に、助教授の 37.5%が 41 歳～45 歳の年齢層に、専任講師の 37.5%が 36 歳～40 歳の年齢層に、それぞれほぼ均等に分布している。（大学基礎データ、41 頁の表 21 参照）

教育課程編成の目的を具体的に実現するための連絡調整は、学部教務委員会がその機能を果たしている。学部の理念に基づく教育課程目標を共有すると共に、学科の特性を生かした教育課程を実現するために学科間理解を深める議論を教務委員会で行っている。

教員組織における外国人研究者の受け入れについては、専任教員として人間文化学科で 2 名、人間発達学科で 2 名受け入れている。4 名の専任教員は専門性を活かし学部への貢献度は高い。

教員組織における女性教員は、人間文化学科においては 20 人中 4 人で 20%、人間発達学科においては 19 人中 7 人で 36.8%を占めている。本学卒業生 1 名が人間発達学科に在籍している。このような、教員配置は学部の教育課程の種類や性格上、性差は特段の要因ではない。

教員組織の年齢構成及び主要授業科目への専任教員配置状況はおおむね適正であるが、教育学担当教員の早急な採用と、教員の年齢構成、講師が占める割合が高い点など、人間発達学科において改善の余地がある。専任と兼任の教員数比率においては兼任教員への依存度が大きい印象があるが、主要授業科目における専任と兼任の教員数比率を勘案すれば、適切性が著しく損なわれている状態ではない。また、教育課程に関する教員間の連絡調整については、学部教務委員会が円滑に機能している。

教員組織に関して、全般的に適切性が確保されている。学生数との関係において、専任教員一人当たりの学生数が約 17 人である現状については、一方では少人数クラスの実現を可能にし、きめ細かい教育・指導ができる教育環境を保証するが、また一方では、受講生が 5 人未満の授業科目の出現を生み出している。卒業研究演習など個別指導が中心の科目以外の科目については、クラスサイズが数人である場合、学生の動機付けや向上意欲の低下を引き起こし教育効果が十分に上がらない状況も生じかねないので、科目開講に工夫を施し、適正なクラスサイズで科目が開講されるよう改善されるべきであろう。

また、社会的ニーズの高い小学校教諭免許、幼稚園教諭免許、保育士資格の取得を学部全体として格段に推進するために、他学科履修の効果的運用制度の構築が急務である。教員に過度の負担を強いることなく、同時に教育の質を保証する構造配置を施すための

工夫を、学部教務委員会の中で検討していくことが不可欠である。

人間科学部の教員構成

	教 授	助 教 授	講 師
人間発達学科	8 (2)	4 (1)	7 (3)
平均年齢 (歳)	52.3	47.7	39.0
人間文化学科	8 (1)	12 (2)	1 (—)
平均年齢 (歳)	52.8	42.9	30.0

( )は女性教員数である。

人間科学部教員の年齢構成

	61歳以上	60～50歳	50～40歳	40～30歳
人間発達学科				
教 授	2	3	3	—
助 教 授	—	2	1	1
講 師	—	—	3	4
人間文化学科				
教 授	1	6	—	—
助 教 授	—	2	7	3
講 師	—	—	—	1

（教育研究支援職員）

人間科学部においては、情報処理関連の演習科目において人的補助体制をとっている。1年次配当の「情報処理演習Ⅰ-A」「情報処理演習Ⅰ-B」についてティーチングアシスタントをクラス各1名配置している。また、人間発達学科、人間文化学科には学事室があり、それぞれ2名、1名の職員が配置されている。これらの職員は、広義の教育研究支援職員といえる。

実験・実習・演習科目における教育効果向上のために、より充実した人的補助導入が望まれるが、予算措置が伴わないのが現状であり、改善が必要である。また、各学科の事務室に配置されている職員と教員との連携・協力関係は適切である。学事室に職員が配置されていることにより、学科所属教員の教育研究を事務的な側面から補佐すると共に、教育指導や生活指導の面で学生対応が円滑に行われている。

今後、実験・実習・演習科目の教育効果を向上させるため、ティーチングアシスタント制の導入を積極的に進めていくことを検討すべきである。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

教員に欠員及び昇格有資格者が生じた場合、学科から発議され学長と協議し、「福原学園大学教員人事計画委員会」に事前相談がなされ、その結果、「福原学園大学教員人

事計画委員会」より諮問を受けた場合、本学部教授会・人事計画委員会は本学「九州女子大学教員選考基準」及び「九州女子大学人間科学部教員選考手続き要項」「九州女子学人間科学部教員選考基準」に基づき、人間科学部教授会の議を経て、教員資格審査を行っている。「九州女子大学人間科学部教員選考手続き要項」「九州女子学人間科学部教員選考基準」は、教員資格審査の明確化と公平性を確保し、各教員がFD（ファカルティ・ディヴェロプメント）の観点から、より優れた研究教育の実践に寄与することを目的に、平成18（2006）年度に学部教授会で審議・決定してされている。

教員資格審査は教授会で選出された5名で構成する選考委員会が行い、審査報告は教授会の出席者の過半数の賛成により議決される。

教員資格審査の基準はFDの観点から「九州女子大学人間科学部教員選考基準」に明文化され、①研究業績、②教育業績、③大学運営、④社会貢献の4点についてそれぞれの項目に沿って評価している。これらの評価はFDを目的として毎年の自己点検において学部長に提出される内容と同じである。

研究業績の評価は、当該教員の専門領域・担当科目に沿って、業績をポイント化し、一定基準のポイントを満たすと同時に研究活動の継続性を重視する観点から著書・論文数についての基準をあわせて設けている。教育業績・大学運営・社会貢献については、直近の3年間の内容を対象として評価している。主な評価の観点は、教育業績については教育方法の改善や工夫への取り組み状況、授業担当時間数、担当学生数及びその実施状況、学生による授業評価である。大学運営については、学内の役職、教育課程外の教育活動である。社会貢献については公的機関等の委員や講師委嘱、講演活動によることとしている。

平成18（2006）年度に行った教員の採用については、福原学園大学教員人事計画委員会の諮問を受け、学部教授会で2件の審査を行い、それぞれ1名の候補者を適格と判断したが、福原学園大学教員人事計画委員会は1名を不適格と判定された。

従来の手続きによれば、当該年度の採用・昇格等の方針に基づいて、学部長は学部人事計画委員会を経て、教授会において周知する。それを受け、昇格を希望するものは書類を整え自己申請することとなっている。申請のあった教員それぞれについて、教授会で選出された5名から構成する「選考委員会」において教員資格審査が行われる。教員資格審査は、採用の場合と同様、「九州女子大学教員選考基準」及び「九州女子大学人間科学部教員選考手続き要項」「九州女子学人間科学部教員選考基準」に基づく。昇格の際の教員資格審査基準は採用の場合と全く同じであり、講師から助教授への昇格の資格は、25ポイント以上かつ著書・論文5編以上（少なくとも3編は直近5年以内に書かれていること、うち3編は第1著者であること）、助教授から教授への昇格の資格は50ポイント以上かつ著書・論文10編以上（少なくとも3編は直近5年以内に書かれていることかつうち1本は査読付き学術論文であること、うち5編は第1著者であること）となっている。教育業績・大学運営・社会貢献についても採用時と同様で、直近3年間

の内容を対象として評価している。選考委員会による審査報告は、学部人事計画委員会でも審議され、あわせて教授会で報告、審議し、教授会の出席者の過半数の賛成により議決される。

昇格が適当と議決された場合、昇格候補者は九州女子大学評議会の承認を経て学長に推薦された後、常務理事会の承認により決定される。

平成 18（2006）年度においては、学部教授会で 5 名の昇格を議決したが、うち 3 名の昇格が常務理事会で否決されている。

教員の募集は全て公募制で行っている。公募にあたっては採用条件を明確化すると共に、1 ヶ月以上の公募期間をとって、広く有能な人材を採用することを意図している。また、教員としての適性の判断、近年の大学の改組等を視野に入れ、全ての教員に対して当初 3 年間の任期制を実施している。

教員の募集・任免・昇格の基準については、平成 18（2006）年度に「九州女子大学人間科学部教員選考手続き要項」「九州女子学人間科学部教員選考基準」が作成され、適切に運用されている。

一方、手続きについては、組織の変更による混乱があることは否めない。採用・昇格について、法人に設置された「福原学園大学教員人事計画委員会」と諮問を受けた学部教授会の判断に齟齬が生じたことはその典型といえ、今後適切な運営がなされるよう両機関の意思疎通や連携が図られる必要がある。

全ての教員を公募により採用し、その適切性も確保されている点は評価できる。しかし、全ての教員についての当初 3 年間の任期制については、教員の適切な流動化を可能にしているという点でプラスに作用することもないわけではないが、優れた人材の確保という観点からはマイナスに作用していることが多いと懸念される。

教員選考基準は、学部における「申し合わせ」として明文化し、特に、①研究業績、②教育業績、③大学運営、④社会貢献の 4 つの観点を明確にしている点は評価できる。また、これら昇格の資格を最低基準として、厳正に運用されている。

「福原学園教員人事計画委員会」による採用及び任免・昇格については、その手続きについて「採用」を除いては明確にされておらず、既に始まっていた人事から適用するなどしたことによる問題がある。学部教授会に諮問をした採用人事、また既に審議が始まっていた昇格についても、教授会と異なる決定が下されたことは、当該教員だけでなく大学教員全体の士気、大学運営にかかわる大きな問題となっている。

公募制による採用については、広く公平に開かれ、優れた教員の確保を目的として採用条件が明確化され、定着している点は評価できる。

学生や社会のニーズの変化にともなって、大学改革や組織の改変という観点から、教員の流動化を図りやすいといえるが、反面、不確実な立場となる可能性があることは応募する側にとっては躊躇する要因といえる。

「九州女子学人間科学部教員選考基準」については、特に芸術系（音楽・書道）を中

心とする専門分野ごとの審査基準の見直しが必要である。また、当初3年間の任期制を基本としながら、優れた教員を確保するための弾力的な運用も必要と考えられる。また、教員の流動化という観点からは、海外の提携大学との教員の研究交流等による活性化も考えられる。

#### （教育研究活動の評価）

教員の教育研究活動についての評価方法は、FDを目的として毎年の自己点検の一環として行われている。内容は採用・昇格の際と同様で、「九州女子大学人間科学部教員選考基準」に明文化された①研究業績、②教育業績、③大学運営、④社会貢献についてそれぞれの基準に沿って評価している。これらは毎年、自己点検として学部長に提出され、学部の教員評価委員会の評価を受ける。評価の結果は、本人にフィードバックし、どのように評価されているかを明らかにして、課題と次年度の教育研究活動に反映するようにしている。また、教育研究活動の主なものは大学のホームページの各教員の紹介ページで公表されている。

教員の研究業績のうち、著書、論文、作品等はポイント化され、毎年何本の論文等をどのようなかたちで発表したか、その件数とポイントを申告する。また、学会での役割や公的機関等の委員、講師委嘱、講演活動については、社会貢献として分類して評価している。

教育活動については、自己申告によるものと学生による授業評価である。自己申告による内容は、教育方法の改善や工夫への取り組み状況、授業担当時間数、担当学生数及びその実施状況、教育課程外の教育活動についてである。また、学部・学科の特性上、それぞれの教員の専門領域に直接結びつく実務歴、カウンセリングや教育研究会等の大学以外での教育活動についても評価対象に含めている。学生による授業評価は、全学共通の「授業フィードバック・アンケート」によるもので、その集計結果を受けて各教員は自己点検・評価委員会に改善点を提出する。これらアンケートの集計結果と教員による改善点は、全て図書館で公開し、いつでも閲覧できるようになっている。

教育研究活動及び教育能力の評価については、採用時から昇格まで一貫した基準で実施されている。また、毎年、次年度以降3～5年程度の見とおしを含めてそれぞれの教員が教育研究の目標を明確にし、当該年度の自己評価を、学部の教員評価委員会に提出し、評価を受け、各年度の教育研究活動を精査し、取り組めるようになっている点は評価できる。また、学生による授業評価については円滑に実施されている。

教員選考基準については、学部構成員の専門領域を網羅するポイント制を定めており、大学での教育研究に限らず、関連する実績や実務経験についても適切に配慮されている。

教育研究活動についての評価基準は明確になっており、その方法も公平・公正に行われている点は評価できる。特に、教育研究活動についてそれぞれが中期の目標を明らか



にすることで、大学運営に係る校務分担についても配慮している点は、教員の主体的・能動的な教育研究活動を促すと考えられ評価できる点である。ただし、各教員の要望を全て反映することは難しく、その点は今後の課題である。

また、それぞれの教員の専門領域に直接結びつく実務歴、カウンセリングや教育研究会等の大学以外での教育活動について配慮している点は評価できるが、教員の新規採用時における前歴換算においては、全て換算されるのは大学での教育研究活動に限られており、整合性を図る必要があると考えられる。

学生による授業評価については、全学での調整が必要であるが、授業の問題点の改善に十分に反映されているとはいえず、今後の課題といえる。

教育と研究、大学運営、社会的貢献が、大学教員として果たすべき役割であるという観点から教員評価が行われているが、各教員がそれぞれの役割についてどのような配分で進め、個々の教員の教育研究を充実させつつ、教育機関としての組織的運営の発展と整合性を図っていくことが求められている。この点では、それぞれの学科における各構成員の中期的展望を共有して、コンセンサスを図りながら役割分担を行い、FDの観点からよりよい教育研究の実現のために、各年度の教育研究の成果を発表する機会を、相互の授業参加をするなど教員相互が刺激し合い、評価しあうといった環境作りが必要と考えられる。

実績等の評価については、大学の役割や教育の変化にあわせた評価制度の改変が求められ、評価を給与に反映することが法人側で検討されているが、十分協議して定めるべきである。

学生による授業評価については、授業の改善すべき点が明確になる評価方法及び評価項目の設定が必要で、かつ、相対的にみた場合の各授業の満足度が明らかになる評価方法を改善し、全体として授業の質が向上するよう改善していかなければならない。

#### （大学と併設短期大学（部）との関係）

本学園は、本学と九州女子短期大学を併設し、同敷地内に位置している。本学は、17（2005）年度に行った文学部から人間科学部への改組転換中のため、家政学部、文学部、人間科学部の現在3学部6学科となっている。

本学部は、平成17（2005）年度に文学部人間文化学科及び心理社会学科を改組し、それぞれ人間科学部人間文化学科及び人間発達学科の2学科となっている。短期大学は初等教育科、養護教育科、体育科の3学科と2専攻科（養護教育学専攻、体育学専攻）を設置しており、本学部人間発達学科と共通点のある学科構成となっている。現在、本学部から短期大学へ兼務教員として、初等教育科に2人が学生の教育にあたっている。短期大学から本学部へ兼務教員として、3人が学部学生の教育にあたっている。なお、本学部と短期大学の教員は相互に教育・研究の交流も行っている。

本学部と短期大学はそれぞれの学部学科が持つ理念と教育方針に沿って、固有の人員

配置を行い、教育分野での密接な連携体制が適切に整備されているといえる。

大学と短期大学のそれぞれが時代のニーズに対応するための改組を進めていることから、カリキュラムの変更や教員の異動も行われていることから、これらの諸改革が従来からの連携を阻害することのないようにすることが肝要である。

大学と短期大学の諸改革を、相互の意思疎通を図りながら計画的に進め、学生の教育研究の発展的充実を図る必要がある。

本学部と短期大学との連携という点では、共通する専門性による研究活動や社会貢献の充実を図る必要があり、共同での公開講座やリカレント教育などを積極的に実施し、学生の要望に対応できるように教育内容の交流や短期大学からの編入学の積極的な受け入れを図り、更なる連携を深めるよう努める。

## 6 研究活動と研究環境

研究活動と研究環境の整備については、私学のおかれている財政的制限の中で、外部からの多くの研究助成を獲得でき学術的・社会的に評価される特色ある研究発展が養成されるために、研究資金の拡充や資金の重点配分を行うことにより、更なる研究水準の向上を図っていくこととし、次の3点を達成目標とする。

### [到達目標]

- (1) 各専門分野における論文、口頭発表等の活動をこれまで以上に活性化し、研究活動の成果に対する自己点検・評価を適切に行うこと。
- (2) 個人研究費・特別研究費及び学外機関による公的研究費が有効かつ適切に配分されていること。
- (3) 研究のための施設・設備が整備されていること。

### (1) 研究活動

#### (研究活動)

全ての教員が、それぞれの専門分野の学会に所属しており、口頭発表は国内学会、研究会、国際学会などで行われている。国際学術雑誌を始めとして、論文投稿も総じて活発に行われており、教科書の執筆にも多くの教員が携わっている。本学では、研究成果の公表として九州女子大学紀要を自然科学編と人文・社会科学編として毎年4号を発行している。紀要は枚数の制約に縛られず、学術論文だけでなく、資料、調査報告なども掲載可能である。なお、本学の紀要は、査読制としており、十分に評価できるものである。紀要に掲載された論文数は、平成15(2003)年度は26編、平成16(2004)年度31編、平成17(2005)年度23編であった。

九州女子大学紀要の論文数

	平成15年度 (2003)	平成16年度 (2004)	平成17年度 (2005)
自然科学編	12	10	8
人文・社会科学編	14	21	15

研究業績に関する教員の研究活動の調査は実施されておらず、学会・研究発表会での口頭発表や学外での講演について、論文ほど明確な把握ができていない。

平成15(2003)年度から平成17(2005)年度の専任教員の研究実績は、著書54件で教員1名当たり0.74件、学術論文106件で教員1当たり1.41件、学会発表(口頭)187件で教員1名当たり2.56件である。

## 研究発表状況

		著書(著作)	学術論文(含紀要)	学会発表(口頭・ポスター)
家政学部				
	人間生活学科	3	16	60
	栄養学科	18	34	44
人間科学部				
	人間文化学科	16	29	35
	人間発達学科	17	27	48
合計		54	106	187

研究活動の状況の全貌(論文発表・口頭発表、その他全てを網羅したもの)を明確かつ簡便に把握できるように、年に一度、何らかの形で全教員の年間活動報告を調査するなど、活性度を検証するシステムを構築すべきである。そのため、平成17(2005)年度には試験的に教員評価を実施し、その評価に研究業績の項目があり、今後は教員の研究業績を把握できると考えられる。

**(教育研究組織単位間の研究上の連携)**

生涯学習研究センターは、九州女子大学学則第6条の規定に基づき、社会人及び学生に対して多様な学習機会と場を提供し、大学における生涯学習に関する研究を行い、もって地域社会における生涯学習社会の実現を図ることを目的に設置されている。

生涯学習研究センターは設置の目的に沿って、本学教員が関与した研究活動がなされており、毎年発行している機関紙「生涯学習研究センター紀要」で研究成果を、学内、学外に広く公表しており、それによって研究の活性度の評価がなされている。

**(2) 研究環境****(経常的な研究条件の整備)**

個人研究費年額は教員に30万円の配分で17万円を上限とした「旅費交通費」、研究室の諸経費等の「消耗品費」、「通信運搬費」、学会の会費支払いの「諸会費」、雑誌等講読の「購読料」など教育上必要な経費で支出の勘定項目については特に制限されていない(大学基礎データ、47頁の表29参照)。その他に「特別研究費」制度があり、高度教育プログラム、共同研究プログラム、フリープログラムの3種類に申請できるようになっている。過去3年間は、申請された課題に対して申請予算を減じられたものもあるが全申請課題が採択されている。しかしながら、特任教授に対しては研究と研究費に制約があり、改善を求められている。

専任教員の全てに専用研究室を整備しており、大学設置基準第36号2項(研究室は、専任の教員に対して必ず備えるものとする)の要件を満たすものとなっている。全学の

各教員に個人研究室が平均面積 29.5m<sup>2</sup>であるが整備されており、「個人研究室に備えるべき基本基準」に基づき、必要な物品は配備されている（大学基礎データ、54 頁の表 35 参照）。また、研究室には、情報機器等も配備されており、通常の設備のほかにネットワーク環境が整備され、図書館資料の検索・国内外の文献の検索が可能となっている。

研究活動における研修機会の確保は、各教員の必要性に応じて研修申請がなされれば、学部長の判断によって学生に支障のない限り認められている。

個人研究費が適切かどうかについては研究領域によって異なり、一概に結論づけられない。個人研究費の年額は財政上の理由で、30 万円であり、十分とはいえないが、教員が限られた枠中で適切に配分しているといえる。実験系の教員と文系の教員とでは必要経費と消耗品費の単価に高低があり評価がことなる。教員には、個人研究室を与えられているが、研究室を卒業研究のゼミ室としても使用しており、教員の研究と教育を限られたスペースで処理している現状である。今後、個人研究費は無論、実験系における機器類及び特別研究費について増額が望まれる。

大学の管理運営のために各種委員会があり、教員は1人数種の委員会に所属している。また、クラス担任制もあり、委員とクラス担任になるとかなりの時間を費やすことになり、研究時間の確保が難しい現状である。これを改善するには、各種委員会の統廃合などが考慮されるが、現在のところ、十分な解決法を見出すに至っていない。

#### （競争的な研究環境創出のための措置）

科学研究費助成金の採択状況は、平成 15（2003）年度申請件数 17 に対して、採択 2 件（11.8%）、平成 16（2004）年度 11 件の申請に対して採択件数 1 件（9.1%）、平成 17（2005）年度は、6 件の申請に対して採択件数 1 件であった（大学基礎データ、52 頁の表 33 参照）。

本学では、教育研究の向上のために「特別研究費」制度があり、高度教育プログラム、共同研究プログラム、フリープログラムの 3 種類に申請できるようになっている。過去 3 年間の実績は、平成 15（2003）年度 33 件、平成 16（2004）年度 30 件、平成 17（2005）年度 23 件採択された。申請された課題に対して申請予算を減じられたものもあるが全申請課題について採択されている（大学基礎データ、49 頁の表 31 参照）。

#### 特別研究費配分状況

	平成 15 (2003) 年度 採択件数 (金額)	平成 16 (2004) 年度 採択件数 (金額)	平成 17 (2005) 年度 採択件数 (金額)
高等教育プログラム			
家政学部	1 (3,000 千円)	2 (6,000 千円)	2 (6,000 千円)
人間科学部	1 (3,000 千円)	2 (5,000 千円)	2 (6,000 千円)

		平成 15 (2003) 年度 採択件数 (金額)	平成 16 (2004) 年度 採択件数 (金額)	平成 17 (2005) 年度 採択件数 (金額)
共同プログラム				
	家政学部	10 (3,500 千円)	8 (2,970 千円)	6 (2,800 千円)
	人間科学部	3 (1,400 千円)	1 (430 千円)	3 (1,359 千円)
フリープログラム				
	家政学部	10 (3,600 千円)	8 (1,760 千円)	2 (725 千円)
	人間科学部	8 (3,150 千円)	9 (1,726 千円)	8 (2,300 千円)
合 計		33 (17,650 千円)	30 (17,886 千円)	23 (19,184 千円)

その他、学外からの研究助成金は、平成 15(2003)年度 2 件 (440 万円)、平成 16(2004)年度 2 件 (140 万円)、平成 17(2005)年度 3 件 (202 万円) であった (大学基礎データ、50 頁の表 32 参照)。

学外からの研究費導入は、科学研究費助成金、私学振興・共済事業団補助金等に応募しているが、その採択状況は良くない。

科学研究費助成金の申請者数は、教員 71 名に対して平成 15(2003)年度 17 件で、その割合は 23.9%、平成 16(2004)年度 15.5%、平成 17(2005)年度 8.5% とここ 3 年間、申請件数は減少している。その原因は、経常的な研究条件の整備の不備も一因と考えられるが、外部からの研究費の導入は大学評価の指標の一つであり、まず、科学研究費助成金に全教員が申請されるように推進すべきである。

#### 科学研究費の申請・採択状況

学 部	平成 15 (2003) 年度		平成 16 (2004) 年度		平成 17 (2005) 年度	
	申請数	採択数	申請数	採択数	申請数	採択数
家政学部	12	1	8	1	6	1
人間科学部	5	1	3	0	0	0
合 計	17	2	11	1	6	1

#### (研究上の成果の公表、発信・受信等)

本学における研究上の成果については、九州女子大学紀要、研究者総覧及び生涯学習研究センター紀要で公表している。九州女子大学紀要は、平成元年から自然科学編と人文・社会科学編に分編し、毎年 4 号を発行している。九州女子大学研究者総覧は平成 8(1996)年、平成 10(1998)年及び平成 13(2001)年に報告書を作成し公表している。平成 13(2001)年度以降は、九州女子大学ホームページの Web に記載し公表されており、大学からの研究発信は以上のように十分になされている。

生涯学習研究センター紀要は毎年 1 回発行されており、本紀要は、編集委員会の指定した査読者による審査制を取っており、研究内容の充実を図っている。紀要の発信は、外

部生涯学習センター、外部大学及び海外姉妹校等に 200 件発信している。

九州女子大学紀要は国内の大学・研究機関及び海外の姉妹校に対して 500 部を発信している。一方、受信している大学・短期大学紀要、研究機関・官公庁報告書等は年間 900 部に及んでいる。

#### 生涯学習教育研究センター紀要の状況

平成 16 (2004) 年度 掲 載 論 文	著 者	所 属
グループワークの展開及び主要技術の習得	トーマスマルコム	ウエールズ大学
生涯学習としての一葉の読書	萩原桂子	九州女子大学
生涯「環境」教育の検討	大庭茂美	九州女子短期大学
スポーツによるまちづくりの「経済効果」 評価導入の背景と効果に関する一考	古市勝也	九州女子短期大学
「自己再発見～困難に立ち向かった先人に 学んで～」の実施報告	持松 哲	九州共立大学
穴生学舎シニアサマーカレッジ受け入れ 事業報告	梅田洋司	社会福祉穴生学舎

平成 17 (2005) 年度 掲 載 論 文	著 者	所 属
高麗陶器の分類：1つの生涯学習として	阿部誠文	九州女子大学
生涯「道徳」教育のカリキュラム検討	大庭茂美	九州女子短期大学
社会体育実習「事前研修」の内容・方法に関 する研究	永渕美法	九州女子短期大学
生涯学習時代における短期大学の新たな 可能性	黒岩純子	九州女子短期大学
実りある現場実践のために：保育・教育 技術研鑽の機会としての大学祭企画	相原 豊	九州女子短期大学
「健康学習プログラム」開発・展開の工夫	古市勝也	九州女子短期大学

平成 18 (2006) 年度 掲 載 論 文	著 者	所 属
朝鮮陶磁器の分類：1つの生涯学習として	阿部誠文	九州女子大学
生涯「健康」教育のカリキュラム検討	大庭茂美	九州女子短期大学
青年の“我が家”イメージの検討	古城和子	九州女子大学
小学校国語科の授業をつくる：国語科 指導法の講座運営・課題と実践	白瀬浩司	九州女子短期大学
期待される大学開放講座の開発と実際	古市勝也	九州女子短期大学
現代の木綿豆腐の実態調査	添田孝彦	九州共立大学

## 7 施設・設備等

### [到達目標]

- (1) 大学の教育課程を実施するための実験・実習・演習に関する施設・設備が適切に整備され、十分に活用できる運用体制が取られていること。
- (2) 学生が快適に大学生活を送るための空間の整備が構築されていること。
- (3) 全ての人に優しいバリアフリー化などの配慮がなされていること。

### (1) 大学における施設・設備等

#### (施設・設備等の整備)

本学は学校法人福原学園が設置する大学として、北九州市八幡西区自由ヶ丘に、昭和37(1962)年4月家政学部家政学科が開学された。続いて昭和40(1965)年4月、文学部2学科が開学された。その後、平成13(2001)年及び平成17(2005)年の2度の改組転換により、現在の家政学部2学科、人間科学部2学科の構成へと変遷してきた。また、本学は昭和35(1960)年4月に開学されていた九州女子短期大学と同じキャンパス敷地内にあるため、一部の施設を共同利用しつつ発展してきた。また、学園敷地内には本学附属自由ヶ丘幼稚園や本学園経営の九州共立大学及び自由ヶ丘高等学校が隣接し、自由に往来できる状況にある。

本学は、北九州市の「西の玄関口」八幡西区折尾地区に位置し、JR折尾駅から徒歩で約10分の丘陵地にある。この地域は、近くには北九州アカデミアゾーンとしての学術研究都市(早稲田大学、北九州大学、九州工業大学など)や産業医科大学があり、周辺は閑静な住宅街を抱える緑の多い学園都市となっている。八幡西区折尾はJR鹿児島本線と筑豊本線が縦横に交差する産業・交通の分岐地にあり、現在北九州市の文教地区、学園都市として発展している。

平成18(2006)年5月1日現在の本学の校地面積は、109,943m<sup>2</sup>、校舎面積は、46,379m<sup>2</sup>、講義室・演習室・学生自習室118室(大学基礎データ、55頁の表36参照)である。教育施設、研究施設及び厚生施設(学部校舎、大学研究室、図書館、附属研究機関、体育館、学生食堂、学生の課外活動施設等)は、全て同一敷地内に設置され、機能的効率的に利用されている。

#### 九州女子大学の主要な施設の現状

No.	建物名称	建築年	構造	面積	主用途	
1	本館	昭和33年	鉄筋コンクリート	5階建	4,958	講義室・演習室・研究室等
2	第二学舎	昭和34年	鉄筋コンクリート	4階建	4,529	講義室・情報処理教室・研究室等
3	桃園館	昭和39年	鉄筋コンクリート	4階建	2,294	講義室・演習室・研究室等
4	新館	昭和40年	鉄筋コンクリート	6階建	5,503	講義室・調理室・研究室等



No.	建物名称	建築年	構造	面積	主用途
5	栄養学館	昭和43年	鉄筋コンクリート	6階建	4,026 講義室・演習室・実験室・研究室
6	特別研究棟	昭和46年	鉄筋コンクリート	6階建	2,597
7	錬成館	昭和47年	鉄筋コンクリート	3階建	3,122 体育館
8	染色棟	昭和54年	鉄筋コンクリート	2階建	357 実験室等
9	思静館	昭和55年	鉄筋コンクリート	6階建	4,179 講義室・演習室・研究室等
10	図書館	昭和55年	鉄筋コンクリート	7階建	2,893
11	咸宜苑	昭和56年	鉄骨造	3階建	1,035 体育館
12	咸宜苑前部室	昭和56年	その他	2階建	231 サークル部室
13	第二体育館	昭和57年	鉄筋コンクリート	2階建	1,345 体育館
14	部室	昭和62年	その他	2階建	330 サークル部室
15	動物実験棟	昭和62年	鉄骨造	2階建	107 実験室等
16	心技館	平成3年	鉄骨造	2階建	601 更衣室等
17	耕学館	平成6年	鉄筋コンクリート	4階建	9,968 講義室・演習室・情報処理教室・研究室等
18	ゴルフ練習場	平成6年	鉄骨造	1階建	201
19	耕雲館	平成7年	鉄筋コンクリート	6階建	7,269 講義室・国際交流・留学生関連施設等

(面積はm<sup>2</sup>)

大学の教育研究目的を実現するための施設・設備及び備品等の整備状況は、平成13(2001)年度の家政学部と文学部の第一次改組が平成16(2004)年度に完成年次を迎え、ほぼ充実されていると考えられる。さらに、平成17(2005)年度の文学部第二次改組により新学部(人間科学部)に人間発達学科・人間文化学科が誕生し、設備・備品等の整備状況はさらに改善された。本学の講師以上の専任教員には全員に個人の研究室が確保されており、助手の場合は1室を1~2名で共有している。このように、専任教員の居室(個室)としての研究室は確保されているものの、実験系の研究を行う教員の実験室やゼミ室や文科系の教員の演習室が不足している。そのため、学生の授業が行われていない長期休暇を利用して、学生実験室や講義室を利用する教員の研究を進めている状況にある。また、教育目標に少人数制の講義・演習などを掲げているが、それに対応すべきセミナー室等の確保が十分でない学科もあり、改善の必要がある。

高度情報化社会に対する環境整備として、情報教育を推進するため、「情報処理教育研究センター」を中心に学内LANが整備されており、学内の全研究室や講義室等から学内LANに接続でき、インターネット等の外部ネットワークに接続することが可能となっている。特に、情報処理教室から一斉に学内LANを介して外部ネットワークに接続でき、教職員や学生の研究及び演習等に活用できるよう整備されている。このため、教育用情報処理機器等の整備状況は、教育現場の混乱を招く事態は発生していない。学生個人がコンピュータ・ルームでネット情報を得るシステムもあり、おおむね学生の授

業等に関しては差し障りのない整備状況といえる。以下に本学の情報処理教育研究センターの運用状況等について述べる。

#### (情報処理教育研究センター)

九州女子大学情報処理教育研究センターが管理運用する機器については、平成 15 (2003) 年 9 月に全学学内 LAN を再構築し、平成 16 (2004) 年 3 月に講義室 2 教室、同年 9 月にサーバシステム、平成 18 (2006) 年 3 月にオープンルーム及び講義室 1 教室をそれぞれリプレースした。その結果、センター設備は、平成 18 (2006) 年 5 月現在、情報処理講義室 3 教室及び自学自習用オープンルーム 1 教室の教育用コンピュータ合計 200 台、サーバ 20 台、キャンパス内各棟及びサーバ管理室に設置されたネットワーク制御機器となっている。これらの機械は各研究室のコンピュータと共に学内 LAN を構成し、学術系のネットワークである SINET 及び商用回線をとおして外部と接続されている。ネットワークの速度はバックボーンが 1Gbps、支線が 100Mbps である。サーバにはユーザ登録が必要なメールサーバや Windows サーバも含まれ、学生、教職員計約 2,000 人のアカウントに対応している。また、各家庭からのインターネット接続が一般的になって来ていることより、学外のネットからセキュリティを保った状態で学内へ接続できる VPN システムや Web メールシステムを導入している。これらの施設の維持管理、利用サポートも日常的にセンタースタッフで行っており、施設以外の、情報処理全般に関する学生からの相談にも応じている。

教室内コンピュータにインストールされているソフトウェアは主に情報基礎教育用のものであるが、各学科で購入した専門教育用のソフトをインストールする場合もある。また、全学英语教育用の e-learning システムとして、CALL(Computer Assisted Learning Language)システムを導入している。アプリケーションソフトは予算の許す限り適宜バージョンアップを行って陳腐化しないように努めており、OS のセキュリティパッチについても定期的に適用し、セキュリティ上の脅威にならないように努めている。

教室利用時間は平日 8:30～20:00、土曜日 8:30～13:00(第 2・第 4 土曜日除く)である。サーバは当然ながら 24 時間 365 日稼働している。講義室は、情報基礎科目に限らずコンピュータを用いた専門科目や資格支援講座にも利用され、オープンルームは、情報検索やレポート・卒論作成等、学生の自学自習に広く利用されており、どの教室も稼働率は非常に高い。施設の学外地域への開放は、アカデミック版ソフトウェアのライセンスの関係等もあり、現在の所行っていない。

施設設備の規模については、現在のところ、教室(講義室・オープンルーム)のコンピュータは高稼働率ではあるが台数的には適切である。しかし、将来さらにコンピュータを用いた授業の数が増加してくれば、教室を増やす等の措置が必要になるかもしれない。また、ゼミ等でコンピュータを利用する機会が増加するに従って、コンピュータ 10 台程度が使える少人数ゼミ室の需要が高まっているが、現在は存在しない。学内 LAN

は、電子メールや Web の利用にとどまらず、e-learning を利用する場合にも十分なネットワーク速度を確保している。外部との接続はファイアウォールやウイルス対策システムをとおして行っており、一定のセキュリティは保たれているが、各家庭から持込のノート型コンピュータを学内 LAN に接続するケースが増加しているため、ウイルスやスパイウェアがそれをとおして学内に侵入してくる可能性が高まっている。さらに、最近 SPAM メールが顕著に増加しており、教育研究上の障害になっている。

これらの設備を管理・運用し、学生・教職員の利用をサポートしていくには人的な資源が必要であるが、平成 18（2006）年 5 月現在の体制は、事務職員 0 名、専任の実習助手 1 名、兼務の所長代理（助教授）1 名であり、完全に不足している。平成 17（2005）年よりパート職員 1 名の雇用を起案申請しているが、いまだに措置されていない。

以上の問題点に対応するには、設備としては、既存のシステムに加えて、少人数ゼミ室、ネットワークを監視する検疫システム、Anti-SPAM システムを導入する必要がある。このためには予算が必要であるが、新規に予算申請をする、あるいはリース切れによる機器の入替え時にできるだけ新たに盛り込む等の措置を行っていく。また、セキュリティは人的な要因で脅かされる可能性も多々あるので、Web 等で注意を喚起すると共に、講習会を毎年開催して、各利用者の意識を高めていく。さらに、より良い利用環境を整えるにはスタッフの増員は必ず必要なので、これについても引き続き要求を上げていく。

センターの情報は、学生便覧にも概要を掲載しているが、情報処理教育研究センター Web ページに詳細で最新の情報を掲載している。主な内容としては、「センター概要」「利用の手引き」「メンテナンスや講習会のお知らせ」「技術情報」等である。各種申請書やマニュアル、VPN 接続に必要なクライアントソフト等もこの Web ページよりダウンロードできる。さらに、電子メールのパスワードの変更や Web 版研究者総覧の個人データ更新等もここからできるようにしている。教職員・学生への連絡については、Web 以外にも、緊急性の高いものは電子メールで送信する場合がある。利用上のマナーなど特に注意を要するものについては、教室の入り口や教室内にも掲示して注意を促している。マナー違反の学生がいた場合にはセンタースタッフが直接指導をする。また、「オープンルーム利用講習会」や「Web メール利用講習会」等の、学生や教職員を対象とした各種講習会を適切な日時を設定して開催している。他大学との協力は今のところ特には行っていない。

Web での情報提供は、各研究室に 1 台以上コンピュータが存在し学内 LAN に接続されている現在においては、紙資源の無駄遣いを無くすという意味においても有効な方法である。しかし Web の性質上「見ない人はまったく見ない」という状況もおきている。また、Web ページの更新や各種講習会を行うには当然ながら人が必要であるが、先に述べたようにスタッフの数は不足している。

このような問題点に対処するために、情報は全て Web 上にあることを利用者に講習会等で周知し、Web の中身もアクセシビリティに配慮した構成にすることで、利用者

が日常的に閲覧できるものに改善していく。同時に、より良い情報提供ができる体制を整えるためスタッフの増員を要求していく。

本学のキャンパスの所在地は、鹿児島本線「折尾」駅下車、徒歩約 10 分の近距離環境にあり、学生教職員はもとより学内で企画実施する公開講座やオープンキャンパス等の行事参加者にもキャンパスを取り巻く色彩豊かな緑の空間が良好な学園生活、研究生活を可能にしている。

社会へ開放される本学の施設・設備の整備状況については、例年大学入試センター試験の会場（耕学館）として使用される外、家政学部の調理学実習室が全国家庭料理検定試験会場や社会で働く一般栄養士等のための講習会会場として、また、染色加工学実験室が生涯学習研究センター主催の染色工芸教室として使用されるなど、良く整備されている。人間科学部（旧文学部）では、平成 17（2005）年度の揮毫大会やスピーチコンテストの会場として施設・設備を一般社会に開放した。また、平成 18（2006）年度には夏季休暇中の 8 月の 3 日間、保育士国家試験会場としても使用された。さらに、附属図書館についても無条件ではないが地域の人たちに利用が認められている。このように本学では、常に社会へ向け施設・設備を積極的に開放できるよう整備している。

また本学では、附属施設である「生涯学習研究センター」が主催する様々な記念大会や行事等をとおして、地域社会へ学術・文化情報を発信することにより、「開かれた学園」として社会貢献や地域社会との連帯を具現化している。以下に生涯学習研究センターの概要について述べる。

### （生涯学習研究センター）

生涯学習社会の拠点として学習機会の提供を積極的に進めるために、その中核的な役割を担う生涯学習センターの設置が大学に求められた（平成 2 年、中央教育審議会答申「生涯学習の基盤整備について」）。この答申を受け、学園においても平成 3（1991）年 8 月より福原学園としての 21 世紀プランの理念と構造を探るべく検討を行った。その中から「地域社会へのサービスプロジェクト」として具体的に講座の充実などを一つの施策として掲げ、平成 6（1994）年 4 月、九州共立大学・九州女子大学・九州女子短期大学生涯学習研究センターを設置した。

現在、開設 12 年目を迎え、①地域の生涯学習の拠点 ②地域と学園との連携による学生キャリアアップ支援の場として事業を展開している。また、大学を取り巻く現状を踏まえ、「公開講座」「主催事業」「地域との連携事業等」「キャンパス市民ボランティアへの協力」「資格取得支援室の運営」などを事業推進の柱とし、「地域に開かれた大学」の拠点となることを目指している。また、センターの組織運営や管理については、「九州女子大学生涯学習研究センター規則」及び「九州女子短期大学生涯学習研究センター規則」に則って行われている。

また、本学（学園）には、教育研究を補完充実するための附属施設として、情報処理

教育研究センター、生涯学習研究センターのほか、図書館（124 頁参照）、外国人留学生の日本語教育施設等を含む国際交流・留学生センター及び福原学園保健センターを備えている。

#### （国際交流・留学生センター）

本学園では、国際交流・留学生支援の分野において積極的な活動を行うために、平成 6（1994）年に「国際交流センター」が設置された。その後、同センターの規定等の見直しと組織等の改編が行われ、平成 16（2004）年に「国際交流・留学生センター」が新たに設置された。このセンターの運営は、「九州共立大学・九州女子大学・九州女子短期大学国際交流・留学生センター規程」に則り運営されている。

国際交流の分野においては、現在、本学が姉妹校提携（12 カ国 1 地域の 27 校）をしている海外大学との関係を維持・強化し、学生による相互交流を積極的に促進している。

海外姉妹校との関係維持・強化については、本年度、新たな姉妹校の提携はないが、今年度中に期限満了を迎える 4 つの大学との姉妹校協定のうち、5 月にイセック大学（メキシコ）及び 6 月にモンゴル大学（モンゴル）と、それぞれ協定を更新し、また、レッドリバーカレッジ（カナダ）及びペーチェ大学（ハンガリー）の 2 大学とは、現在、更新の方向で協議中である。

学生の派遣は、昨年度 7 大学 21 名に対して、平成 18（2006）年度 7 大学 33 名、受入は、昨年度 57 名に対して、平成 18（2006）年度 6 月現在で既に 57 名を数えるに至っている。

こうした姉妹校協定校からの留学生は例外なく優秀かつ勉学意識の高い学生たちで、既存の学生たちにも好影響を及ぼしながら本学園の教育能力の高さを内外にアピールする格好の素材としての役割を直接間接的に担っている現状に鑑みれば、今後ともより充実させていくべき案件と考えるところであるが、本学園における宿泊施設の不足とその内容の脆弱さがこうした優秀な留学生受け入れの際のネックとなっている。留学生のみならず海外協定校などの教員を受け入れるための本学園専用宿泊施設の確保が緊急課題であることは言うまでもないが、現状においてはその過渡的手段として、学園内宿泊可能施設の有効活用や民間の安価な提携アパートの開拓等も含めた対策を早急に進めなければならない。

また、本学園からの派遣留学生拡充のためには、在籍学生に対して留学の意義と海外姉妹校をこれまで以上に PR しながら彼らの海外派遣を促進し、より効果的な国際交流の場を構築・提供していきたい。これはより魅力的な教育環境を保有する学園のイメージ形成にも寄与するものとなるはずである。

協定校などとしてここ数年来連携を深めつつある諸大学との更なる関係強化のプロセスの中で、機会があれば、新たな姉妹校提携をも視野に入れた発展的連携構築を目指している。新たな姉妹校提携の拡充は、学園・大学の国際化戦略を見極めながら進めていくべきと考えるが、過去の協定提携の経緯をふまえつつ、実質的協定関係の維持促進

と、場合によっては見直しも含めた今後の取扱に關しての提言をしていかなければならないだろう。

留学生支援の分野においては、本学に在籍中の留学生に關する勉学・生活両面での基本的情報を速やかに把握し、個人情報取り扱いに十分留意しつつも、担当教職員間で当該情報を共有し、留学生たちの日本での生活への順応過程で発生しうる諸問題や悩み等に、直接・間接的サポートができる体制の更なる整備を目指している。留学生支援について、留学生 85 名の中、95%以上が中国人留学生である現状に鑑み、そのサポートのために日本人及び中国人の女性スタッフが常駐している。留学生とスタッフとの関係も良好であり、留学生は足繁く支援室に通い日本への生活への順応過程で生まれる問題などを気軽に相談している。スタッフは、それらの問題に対して常時適切なアドバイスを与えているが、必要に応じて、留学生支援室長からの指導も受けることができるような体制となっている。また、いうまでもなく、留学生支援室長が中心となり、留学生の日本語の習得状況、成績に關する情報を把握し、担当教員と協議しながら、留学生が抱える諸問題に素早く対応できるようにしている。

今後は、担当教員と留学生支援室スタッフが協力しながら、学業はもとより、資格外活動（アルバイト）等、女性であるが故に注意を要する生活面での指導にもより重点をおいて取り組んでいきたい。

留学生への日本語習得支援の分野においては、平成 18（2006）年度秋から稼働予定の「日本語能力向上室」の担うべき役割に關して、留学生に対する日本語教育の需要状況を勘案しながら、本学の教育課程との有機的関連をも視野に入れたカリキュラムを構築し、当該の教育機能をさらに堅固なものにしていく。「日本語能力向上室」は、数回の協議を経て、平成 18（2006）年 9 月から、以下の会議体を設置することとなった。まず、九州共立大学と本学に開講される日本語関連科目及び日本語能力向上室で開講する日本語科目の全体を把握し、調整するために「日本語教育連絡会議」。次に、『日本語教育連絡会議』にて出された情報、意見、要望に基づいてプログラム等を検討する『日本語教育プログラム検討委員会』である。今後、平成 18（2006）年 9 月以降、これらの会議体での協議を経て、各大学及び向上室が学生の実態に応じたプログラムを構築していく予定である。

#### （保健センター）

本学園では、学生と教員・職員の健康保持、増進を目的として平成 6（1994）年に「健康教育研究センター」が設置された。その後、平成 15（2003）年末に規則の見直し等が行われ、現在の「保健センター」に改編された。本センターは、「福原学園保健センター規則」に則り運営されており、所長、保健師、看護師、心理カウンセラー、事務員等が配属されている。本学にはその分室（九州女子大学・九州女子短期大学保健室）が設置されており、看護師が常駐している。また、本学にはカウンセリング室が設けられており、心理カウンセラーによる学生

への対応がなされている（大学基礎データ、67頁の表45参照）。

本学は、全ての教育・研究施設が、同じキャンパス内にあるため、学生は入学から卒業まで同じ環境で、教育・研究・課外活動を継続して行うことができる。また、できるだけ快適な教育環境を創り出すため、施設・設備をとりまく空間には、緑の樹木を積極的に取り入れ、自然環境を保存することに努力している。本学は、前述の通り同じ敷地内に短期大学を有しており、多くの施設・設備を共同利用している。また、隣接した本学園経営の九州共立大学の施設・設備も使用可能であり、学生及び教職員の共同研究等に利用されるなど、多くの利点もある。

学生及び教職員の教育研究環境の充実を図るため、年次計画において、教員用居室（研究室）、講義室、実験室、情報処理教室等の空調設備の整備に努めている。このように、ある程度教育及び研究活動の場の環境改善に努めているものの、一部の建物については未だ改善に至っていない。

今後の施設・設備に関する課題は、本学には昭和30年代、40年代に建設された建物が多く、建物全体の老朽化、劣化が見られることである。教育環境の充実を図るべく、年次計画において施設・設備の改修等を行っているが、経年による劣化等の進行が進む施設が増え、抜本的な対応に迫られている。このように現在の大学の施設・設備は、教育研究を行うための基準はある程度満たしているものの十分とは言えず、建物や施設設備の老朽化など多くの問題を抱えている。

本学において老朽施設の改築は緊急の課題であるが、単に既存建築を改築するだけでは十分と言えない。今日の大学を取り巻く厳しい状況の中で、本学全体の教育研究を一層発展させるための中・長期構想をたて、大学改革を推進しつつ、改組等に対応した既設建物の見直しと施設・設備の充実を図り、大学キャンパス全体を魅力あるものにしていくことが重要である。現在、本学（園）には、大学全体の施設・設備の整備について検討する委員会や組織が存在しないことは問題である。早急に教授会等で施設・設備の整備に関する検討委員会を立ち上げ、中・長期構想のもとに改善を推進する必要がある。

#### （キャンパス・アメニティ等）

キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制としては、学生支援課・学生部委員会が中心となって体制づくりに努力している。本学では、平成15（2003）年に本学後援会（保護者会）の支援により、学生の憩いの場としてアメニティ広場の整備が行われた。アメニティ広場は、近くに大学教務課他の伝達用の掲示板があって全学の学生が必ず立ち寄る場所で、附属図書館や学生食堂も側にあり、立地と景観のよい広場と言える。気候の良い時期は、学生が外付けのテーブル椅子でくつろぐ憩いの場所となっている。しかし、催し等に広場が活用されるのは大学祭の時のみで、普段あまり活発に利用されているとは言えない。現在学生部委員会等が中心となり、学生が大学生活を有意義

に快適に過ごせるようキャンパス・アメニティの向上に向けて、学内寮（鶴泉寮）の改善、アメニティ広場の活用、分煙化による喫煙コーナーの設置、学生食堂・売店等の改善について検討し進め諸施策を講じている。今後は、学生の大学生生活満足度を探るアンケート調査等を実施し学生の要望を聞きつつ、経営・事務局・教学が一体となり、さらに積極的に施設・設備の改善に努力する。

「学生のための生活の場」としての厚生諸施設は、学内に給食寮（鶴泉寮）、自炊寮（2棟）、食堂（2箇所）、売店、保健センター（分室）等が設置されている。また、学園前の大通りに大型スーパーマーケット、美容・理容関連ショップ、各種病院等が並んでいる。このように学生生活上必要で便利な施設等が学外に隣接して存在しており、これらに依存しているものの学生の生活の場はある程度整備されている。大学周辺地域からは、本学学生による地域住民の生活環境へ弊害についての苦情はほとんどない。地域の商店街の祭り（折尾祭り）等に本学学生も多数参加しており、地域の人々との人間関係はおおむね良好と言える。

#### （利用上の配慮）

耕学館や附属図書館等においては、障害をもつ学生・教職員に対する施設整備として、主要建物出入口の階段にスロープを設置し、一部には手摺、障害者トイレが設置されている。また、校舎外の危険とみられる段差箇所は、車椅子が通過可能なように専用通路が確保される等、キャンパス全体においてバリアフリー化が進められている。しかし校舎内においては、家政学部や人間科学部人間発達学科の講義室・実験室・演習室がある建物（栄養学館、耕心館、本館、桃園館等）にはエレベーターが設置されておらず不便である。このような状況から施設・設備面における障害者への配慮の状況については、配慮されているとは言えない。現在、耕学館以外の建物にエレベーターは設置されておらず、障害者のみならず一般の学生・教職員に対しても不便であり、安全性の面からも施設の機能面からもその対応を早急に検討すべき時期にある。

#### （組織・管理体制）

大学の施設・設備等を維持・管理するための組織・部署としては、法人事務局の管財施設課、大学事務局総務課（庶務係）が該当するが、大学全体の組織的な維持・管理体制はあまり確立されていない。通常は、各学部長・学科長等がそれぞれに関わる施設・設備の点検管理を行っている。

学園全体の施設・設備の衛生・安全を確保するためのシステムとしては、「福原学園衛生委員会」が設立されている。この委員会には、本学園保健センターの医師（非常勤の産業医）がメンバーとして参加しており、さまざまな問題点について調査・検討（年に2回程度、不規則）を行い、大学の各部署に改善を求めている。



## （２）学部における施設・設備等

### 家政学部

#### [到達目標]

- （１）大学の教育課程を実施するための実験・実習・演習に関する施設・設備が適切に整備され、十全に活用できる運用体制が取られていること。
- （２）学生が快適に大学生活を送るための空間の整備が構築されていること。
- （３）全ての人に優しいバリアフリー化などの配慮がなされていること。

#### （施設・設備等の整備）

人間生活学科の教育研究目的を実現するための施設・設備等については、収容定員 160 名に対する専門教育上必要な講義室、演習室、実験室及び実習室を設備している。建物は主に新館、桃園館及び染色棟に配置されており、研究室 11 室、講義室 8 室（人間科学部との共用を含む）、演習室 2 室、生活工学実験室(1)、情報処理演習室 (1)、被服整理学実験室(1)、衣料学実験室(1)、染色実習室(1)、被服構成学実習室(2)、基礎実験室(1)、食品加工実習室(1)、調理学実習室(1)、調理学実習準備室(1)、インテリア計画演習室(1)、住居設計演習室(1)及び学生用ロッカールームを備えている。また、演習室を設置し、プレゼンテーション機器、情報処理機器の充実を図り、講義と実習・演習を連動させて教育研究できる配置とした。一方、教員の研究室は 11 室、一室当たり 21.7m<sup>2</sup>～47.1m<sup>2</sup>であり、教授、助教授、講師、助手に対して個室（助手の一部は 2 名一室）がある。その他、事務室（学事室）がある。

栄養学科の教育研究目的を実現するための施設・設備等については、収容定員 360 名に対する専門教育上必要な講義室、演習室、実験室及び実習室を設備している。建物としては主として栄養学館と新館及び桃園館に配置されており、研究室 23 室、講義室 9 室、微生物実験室(1)、微生物準備室(1)、理化学実験室(2)、精密機器室(1)、標本室(1)、暗室(1)、生理学実験室(1)、動物実験室(1)、食品加工実習室(1)、給食経営管理実習室(1)、臨床栄養学実習室(2)、栄養教育実習室(2)、調理実習室(3)、調理実習準備室(1)、実習食堂(4)及び学生用ロッカールームを備えている。一方、教員の研究室は 23 室、一室当たり 21.7m<sup>2</sup>～47.1m<sup>2</sup>であり、教授、助教授、講師、助手に対して個室（助手の一部は 2 名一室）がある。その他、事務室（学事室）がある。（大学基礎データ、56 頁の表 37、57 頁の表 38 参照）

以上のように、実験・実習・演習に関する施設・設備は、学生の人数に対して、充分であるとは言えないが、学生が実験・実習・演習を安全にかつ効率的に行えるように教室を整備し、準備室などを大いに利用し、危険のないように配慮している。

施設・設備等の整備状況について人間生活学科は、平成 13（2001）年度改組に伴う整備が予定どおり完了し、実験・実習機器類（コンピュータ、教育ソフト、テレビ、ビデ

オ、OHP、液晶プロジェクター、製図用具）などが購入され、施設・設備面での教育環境は改善されている。

平成 15（2003）年度には給食経営管理実習室を全面改造し、ドライシステム化を図った。同時に、栄養教育実習室を設置し、プレゼンテーション機器、情報処理機器の充実、また、臨床栄養実習室を設置し、栄養アセスメント実習と治療食調理を連動させて教育研究できる配置とした。本学部における施設・設備等の充実は、生活全般及び管理栄養士養成に関する教育・研究を目的とした整備、環境作りを基本として、調和のとれた教育研究環境の構築を志向している。このように、改組を機会に約 1 億円程度を投資し、施設・設備の充実が図られたことは評価できると考えている。

しかし、今後の課題としては、以下に述べるように改善を迫られている施設・設備が存在している。

第 1 に、学生に対する一層のサービス向上を目指し、講義室、実験・実習室を中心とした老朽化設備・備品等の撤去と実験・実習室に空調システムが整備されているのは一部にすぎず、特に気温の高い時期、具体的には前期後半と後期前半の実験、実習の授業は学生にとって不快な状況となっている。白衣着用を義務付けており、時として加熱操作を伴う実験、実習の際は過酷な環境を強いられている。

第 2 に、高齢化社会においては、学内向け教育に留まらず、社会人教育にも貢献することが課せられており、そのための施設・設備等を含めた体制整備、生涯学習研究センター事業における学部の施設を共用することの困難さや少人数規模のゼミナール教室・自習室・談話室等の新たな整備することが必要である。空き時間の教室・演習室の活用を実施しているが、学生の要望に応えるためにも改善することが急がれている。

第 3 に、施設の不備の改善が次のように求められている。研究室及び実験室の電気容量が不足しており、教育研究活動に支障がでるケースも少なくない。さらに、竣工当の実験台がそのまま設備されている実験室も多く、コンセントを含め機能的にも満足できる状況にはない。将来的には、電気容量の問題を含め、最新の設備環境を整備することが望ましい。

以上のように、施設・設備に関する改善は、短期・中期計画の優先順位を遵守して実施される予定である。

#### （キャンパス・アメニティ等）

人間生活学科が主として使用している桃園館及び新館は 4 階に 3 室、3 階に 3 室、2 階に 1 室の講義室及び実験実習室は、1 階から 4 階に 8 室が配置されている。栄養学科単独利用の栄養学館は昭和 44（1969）年の竣工（3 階建て）から既に 37 年が経過しており、5 階に 3 室、4 階に 3 室、3 階・2 階に 1 室の講義室、1 階から 4 階に 7 室の実験実習室を配置しているが施設・設備の老朽化が目立ち、設備的にも現在の女子学生に

馴染まないものが多い。昭和 52（1977）年には 5 階建てに増築したもののエレベーターが設備されていないのが現状である。本学部学生の自由に利用できる空間は、パソコン室、利用回数の少ない講義室、建物のロビー等限られた場所で、また、利用しにくい場所にあり学生からの評判は芳しくない。

栄養学館に 1 階から 4 階に設備されているトイレについては竣工当初からの設備で、老朽化に加え、数量的にも平成 13（2001）年度改組による定員増に対応していない現状であった。このため、トイレについては平成 17（2005）年度に全面改修を実施し、清潔で数量的にも改善を図った。また、女子用においては色調をピンク系で統一させ、快適感を醸し出すよう配慮した結果、学生には好評であった。

#### （利用上の配慮）

本学部の施設・設備面における身障害者への配慮は、未だ不十分である。桃園館玄関には障害者用スロープが設置されているが、教室への移動には階段しかなく、車いすでの移動は不可能である。栄養学館は、1 階トイレに障害者用ブースを設置したにも係らず玄関にある 5 段階に障害者用スロープの未設置など、早急に改善すべき点も多くある。また、4 階まで講義室を配置している新館並びに 5 階まで講義室を配置している栄養学館にエレベーター設備がない。

今後、特に身障害者学生の行動範囲に合わせた細やかな改善、整備について、速やかに対応できる体制をとることが重要である。そのために、既存施設を含めた全面的な改善は困難ではあるが、将来的にはバリアフリーを念頭に置いて対応していくことが望まれる。

本学部における学生・教員の悲願の要望はエレベーターの設置で、授業間の学生移動、障害者及び教育研究機器等の移動の観点から改善が望まれる。建築物の老朽、設置経費等の困難な点もあるが、互いに智慧をしばり実現できることを経営陣に期待したい。

#### （組織・管理体制）

固定資産及び物品についての管理責任者は、本学園では財務部管財施設課、本学では総務課庶務係が担当しており、相互に連携して円滑な管理運営体制に努めている。また、本学部においては、担当する教員がそれぞれの実験・実習室の管理者となり、衛生、安全を確保する体制をとっている。

本学部カリキュラムの特徴として実験・実習科目が多く配置されており、試薬や試料の管理を徹底するために、本学には「毒劇物取り扱い指針」規定があり、このことが遵守されている。また、本学園衛生委員会による職場巡視が定期的実施され、現場に対して改善要求がなされるシステムがある。改善要求に対してはその指示された事項について可能な限り改善されている。本学は食品・食べ物を対象にした実験・実習が実施されており、実習室の防虫駆除作業や消毒作業は委託業者により定期的実施して、施設・設備の安全、衛生管理に努めている。

建物全体の管理システムとしては、正門に守衛 1 名を配置し、24 時間体制の警備業務を委託している。主な業務内容は、来学者の受付業務、施設の開錠及び施錠業務、不審者及び潜伏者の発見・防止及び夜間定時巡回による火災及び盗難等の防止業務である。

今後は、老朽化した施設・設備を中心に、環境への配慮や法的基準への適合を注視しつつ、教育研究活動をより効果的に行うための組織・管理システムを構築することを目指している。

## 人間科学部

人間科学部には、人間発達学科と人間文化学科の2学科があり、それぞれ別の棟（学舎）を中心に教育研究活動を行っている。これらの施設には、平成17（2005）年度学部改組による移行中の旧文学部も含めて専用の講義室と家政学部や短期大学との共用の講義室があり、また両学部専用の演習室と家政学部や短期大学との併用の演習室がある。その内訳は、専用講義室5、専用演習室27、家政学部・短期大学との共用講義室33、共用演習室22、共用体育館3、短大との共用演習室5となっており、一応、教育研究上の施設は整っていると見える。今回の自己点検・評価における到達目標は以下のように設定した。

### 〔到達目標〕

- (1) 大学の教育課程を実施するための実験・実習・演習に関する施設・設備が適切に整備され、十全に活用できる運用体制が取られていること。
- (2) 学生が快適に大学生活を送るための空間の整備が構築されていること。
- (3) 全ての人に優しいバリアフリー化などの配慮がなされていること。

### （施設・設備等の整備）

人間発達学科が主として活用する施設は「耕心館」（H館）である。この館は、平成17（2005）年度の学部改組に伴って改装された施設である。耕心館（H館）には、1階に心理学系の面接室や観察室、プレイルームと多目的プレイルーム、講義室（2室）を配し、2階には人間行動演習室やその準備室、基礎実験室（2室）、情報処理演習室、情報制御室、AV演習室、講義室を配して、学生の学習・研究と教員の研究が充実して実施できるように整備されている。また、3階と4階には本学科の全教員の研究室と学科事務室を配している。このほかにも、他学部との共用施設である思静館（F館）1階の理科実験室と準備室、図画工作室（2室）、錬成館（J館）の体育館、本館（A館）4階の奏楽室（2室）、演奏室、電子オルガン演習室（2室）、同館3階の多くピアノ練習室及び耕学館（E館）の講義室を指導・研究に支障のないように関係設備を整備し、講義や演習・実習の指導を行っている。

本学科事務室を、当初の1階から3階に移したことによって、教員の指導・研究面や事務職員の学生指導面において円滑な運営がなされるようになった。また、情報処理室の情報機器を平成18（2006）年度に学生が利用しやすい最新機器に更新すると共に、耕心館内をネットワークで結び、ソフトウェアの共有ができるように整備した。また、上記の講義室や演習室、実習室には、特に本学科の特徴の一つである心理学系の設備・備品について、本学の「平成18（2006）年度特別研究費B」を受けて、一層の充実を図っている。

共用施設の一部はかなり老朽化が進んでいるため、修繕や改装を行いながら使用しており、安全性を十全に検討したうえでの修繕・改築等が必要である。

人間文化学科については、講義室に関しては充足しているが、ゼミナールなど少人数教育を行う演習室が不足している。そのため、各教員の研究室を使用する場合もある。しかしながら、人間文化学科の教員の研究室は演習を行うためには狭いため、今後、使用頻度の低い会議室等を演習室として使用するなど改善に努めていく。また耕学館には学生専用の複写機がなく、授業並びに学生の研究等に支障をきたしているため、設置へ向けて次年度の学部・学科予算書作成の際に計上を提案する予定である。

書道専修コースは専用の教室が 1 教室でコースとして運営するには無理があると言わざるを得ない。平成 17（2005）年度に 1 教室が書道の実技ができるように整備されたが、今後専用化へ向けてさらに整備される必要がある。来年度は改組後の専門課程の学生となるので、授業内容の充実を図るためにも是非必要である。

図書館情報学専修コースに関しては、改組により図書館情報学専修コースが加わった。1 年次と 2 年次のためのカリキュラムを実施するための情報処理演習室があり、情報リテラシーを学び、演習ができるようになっている。来年度からは 3 年次のカリキュラムが新しく始まる。3 年次からは、情報の専門的なカリキュラム構成になっており、現在の情報リテラシー教育のための設備に加えて、専門的な演習ができるように情報処理演習室、設備の拡充が必要となるが、現状では、その設備として不十分な部分がある。また、人間文化学科の学生は、主に耕学館で学んでいるが、現在の演習室は耕心館に設置されており、耕学館と耕心館は、大学敷地のそれぞれ反対側にあるため、建物間の移動に苦労している。

また、社会へ解放される施設・設備については現在のところ本学科にはない。その他の学科の施設設備については、前回（平成 13（2001）年度）と今回（平成 17（2005）年度）の改組で一応適切に整備がなされている。

#### （キャンパス・アメニティ等）

人間発達学科は、主に使用している耕心館（H 館）に隣接する本館（A 館）4 階に、学生の自習や集会の場所として、各学年に 1 室の実習準備室を新設した。そこには教員等からの寄贈図書を収納する書棚や学生が自由に使用できるコンピュータを設置している。また、耕心館（H 館）と本館（A 館）をつなぐ 3 階の廊下脇に、数名の学生が休憩できるスペースを確保し、テーブルと椅子、書棚や展示棚を設けて、大学院募集や教員採用、会社情報などが閲覧できるようにしてある。さらに、学内の美化や学生の生活マナー向上を促すために、各教室にゴミボックスを設けているほか、特に耕心館（H 館）の各階の廊下と本館（A 館）4 階の廊下には、一般ゴミ、ペットボトル、空き缶用の 3 種類のボックスを設けている。

教員研究室が集中する耕心館（H 館）と隣接する本館（A 館）の中に、学生の居場所・学習の場を設け、必要な備品や書籍を配置することによって、生活空間が共用され、身近に教員の姿に触れることによって教員との交流や学生同士の交流が盛んになり、良い

雰囲気がつくられ、教育的効果が上がっている。

現在は、上階にこれら施設が設けられているため、階下にも同様の施設を整える必要がある。また、学外者の出入り等、安全面についての配慮が必要である。

人間文化学科は、主に使用している耕学館（E館）の1階ロビーに飲み物の自動販売機とテーブルが設置されており、全学の学生用談話室兼自習室の役割を果たしている。しかしこれは全学的に使用されており、手狭で十分満足のいくものではない。今後、本学の教育研究を一層発展させていくための中・長期的構想をたて、学生・教職員及び地域社会との共生達成のためにも施設・設備の充実を図っていく必要がある。これを実現することが、大学キャンパス全体を魅力あるものにし、学生をはじめ社会からの高い評価につながるであろう。

そのために、学生の自習室、談話室、昼食売店の販売能力や質などの食事環境を含む、耕学館周辺のアメニティに更なる改善が必要である。

#### （利用上の配慮）

人間発達学科の管理下にある教室の使用に関しては、年度及び学期の初めのオリエンテーションにおいてその利用に関しての使用ルールを徹底している。たとえば、本館（A館）4階の実習準備室の使用に関しては、学年度及び学期初めのオリエンテーションにおいて、学生の自由な利用と自主的管理を呼びかけると共に、教職員も日頃から見回っていて管理、指導を行っている。また、講義室や演習室、実習室の使用を学生が希望する場合は、学科事務室又は関係教員の了承を得て、鍵の貸出などを行い、学生の学習や活動に積極的に供するように努めている。

スロープ等バリアフリーに務めているが、施設が古いこともあり、障害者への配慮は十分とはいえない。現在のところそれを必要とする状況には至っていないが、エレベーターが未設置であるため教室館の移動が困難である。耕心館（H館）の2階以上の教室に身体障害者が自由に往来できるように早急にリフト等を設置する必要がある。（本館（A館）とは廊下でつながっているので、どちらかの館に早急に設置されることが望まれる。）

人間文化学科が使用している耕学館（E館）は、障害をもつ学生・教職員に対する施設への配慮がある程度なされており主要建物出入り口のスロープ、専用通路の確保、一部、建物の手摺及び障害者トイレなど、一部は整備されている。しかし、全学的なバリアフリー化は、まだ程遠い現状である。今後、早急なる全学的に階段の手摺、障害者に配慮した洗面所の整備、専用の通路の整備等が必要である。

#### （組織・管理体制）

耕心館（H館）の学習環境・研究環境は、責任体制が明確で、施設設備の整備だけでなく、健康管理面からの照明や空調の整備など、さらには保安面からの夜間や休日等の

警備管理がなされ、良く整備されている。休日等に教職員が耕心館（H館）に入る場合には、守衛室入室を通知することと入口扉の施錠を中から必ず行うことがうまく励行されている。講義室以外の演習室や実習室、及び教職員の自室などでは、誰もいない場合は、施錠しておくことになっており、うまく励行されてきている。

施設の老朽化が目立つ部分もあるため、安全面については特段の配慮が必要で、危険な点に気づいた場合などの意見集約やそれに対応できる迅速な管理システムの構築が課題である。

耕学館（E館）においては、施設・設備等の維持・管理や衛生・安全を確保するためのシステムが、教職員や学生に十分周知されているとは言い難く、不明確な点が多い。今後、大学事務局と早急に検討し、整備と周知を徹底していく。



## 8 図書館および図書・電子媒体等

### [到達目標]

- (1) 大学生に対する的確な資料提供や情報提供、レファレンスサービスの充実及び利用教育の拡充を主な内容とする利用者サービスの向上が図られていること。
- (2) 教育・研究活動を援助するための情報環境の充実並びに資料配架や開館時間などの閲覧環境が整備されていること。
- (3) 北九州市民等、地域への開放のための環境が整備されていること。

### (図書、図書館の整備)

現在の図書館(徴古館)の建物は鉄筋コンクリート7階建、延べ床面積2,893.77㎡で昭和58(1983)年7月に竣工された。1階から5階に閲覧席と書架があり、書庫は1階から3階まであり、書庫内にダムウェータが1機ある。4階には各種視聴覚機器を備えた個人閲覧用のAVブース12席、3階には小会議室1部屋と講義用の視聴覚室1部屋(最大座席数66)がある。また、玄関には車椅子用スロープがあり、書庫を除く各階に停止するエレベータや身障者用の呼出ブザーも各階に設置している。さらに、書架の棚総延長は746,080cm(平成18(2006)年8月現在)であり、図書収容能力は約207,000冊(90cm棚に25冊配架で算出)である。

図書館の職員配置は平成18(2006)年5月時点で兼任教員(図書館長)1名・専任職員5名・臨時職員1名・パート職員2名であり、このうち司書等の有資格者は6名である。この他には土曜日・平日夜間の対応職員として、パート職員1名・アルバイト学生5名がいて、後者は1回の勤務に2名ずつが交替勤務している。また、図書館の職員配置については前回の自己点検・評価時よりも司書資格者が1名減員となったが、土曜日・平日の夜間対応職員が配置され、職員の超過勤務や交替勤務が必要なくなったという点では評価できる。

図書館の書架棚総延長は前回の自己点検・評価(平成13(2001)年度)時に619,200cmであったが、平成18(2006)年1月に1階へ木製書架1式(棚延長1,480cm)と同年8月に5階閲覧室へスチール書架15台(棚延長113,400cm)を増設した。懸案であった書架スペースの問題は解消され、図書配架が教員・学生や利用者によりわかりやすくなったという点では評価できる。今後は図書館の建物が築23年になることから、本学全体計画にしたがった大規模修繕又は改築、中・長期的視点に立った書架の新規購入、教員・学生や利用者の利便性向上が期待できる各種設備・機能の導入を検討する必要がある。

平成 18（2006）年度の図書館の開館時間は下表のとおりである。

平成 18（2006）年度の開館時間

区 分	曜 日	開館時間	備 考
授業期間	月曜～金曜	9 時～20 時	
	土曜	9 時～13 時	本学休業日を除く
		9 時～20 時	平日授業の場合
		9 時～17 時	補講予定日の場合
授業期間以外	月曜～金曜	9 時～17 時	
	土曜	9 時～13 時	本学休業日を除く

また、平成 15（2003）年度から平成 17（2005）年度の開館日数は下表「平成 15（2003）年度から平成 17（2005）年度の開館日数」のとおりである。

平成 15（2003）年度から平成 17（2005）年度の開館日数

	平成 15 年度 (2003)	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)
開館日数	219	229	238
うち夜間	146	145	159
うち土曜	19	23	16
うち日曜	1	1	3

図書館開館時間については平成 14(2002)年度の加盟判定審査で「図書館閉館時間(19 時)が最終授業終了時刻(19 時 40 分)より早いので是正が望まれる」という指摘を受けていた。平成 15（2003）年 10 月からは関係規程の改正を経て平日の閉館時間を 20 時に延長し、指摘された点を解消することができた。また、平成 18（2006）年 4 月から月 1 回の土曜日が平日授業と補講予定日となったため、閉館時間は前者の土曜日を 20 時、後者を 17 時とした。今後は教員・学生の要望や入館者数等を確認しながら、開館の期間や時間の拡張を検討する必要がある。

図書館の所蔵資料は平成 17（2005）年度末時点で 160,770 冊であり、詳細は次表「平成 17（2005）年度末所蔵資料と平成 16（2004）年度末全国平均」のとおりである。

なお、表中の「私大図書館平均」は日本図書館協会『日本の図書館 2005』から算出した。

## 平成 17 (2005) 年度末所蔵資料と平成 16 (2004) 年度末全国平均

	図 書			雑誌 (種類)		視聴覚 資 料 (点)	電子 ジャーナ ル (種類)
	所蔵数 (冊)	開架 図書 (冊)	開架率 (%)	内 国 書	外 国 書		
本学図書館	160,770	146,809	91.3	1,141	130	3,696	2,730
私大図書館平均	185,336	100,314	54.1	1,409	245	—	—

資料の選定・収書は次のとおりに行っている。

①図書館配架資料選書：各学科の教員が配分された予算の中で学生用図書として教育研究に必要な資料を選定して、図書館に配架している。選書時期はスケジュールにしたがって年 2 回受け付け、関係学科へ絶版・品切れ等を連絡・調整しながら実施している。

②指定図書：当該年度のシラバスの作成時期にあわせて、各教員(新任・非常勤を含む)へ文書による選定依頼を行っている。既に所蔵されている資料を除いて発注し、4 月の授業開始に間に合うように購入・配架している。

③学生希望図書：学生が個々の課題研究や卒業論文のために必要となった場合は購入希望を受け付けて、既に所蔵されているか、図書館資料として適当かを調査・検討して発注・購入している。購入希望した学生には書店からの納入状況を個々に連絡しており、貸出ができるようになった場合は優先的に当該学生へ貸出している。

④単年図書：学生の勉学や教養に必要な百科事典、各種の受賞作品、ベストセラー、参考図書、シリーズ資料を図書館で選書して配架している。

⑤研究費図書：本学の教員が予算配分された個人研究費や特別研究費で購入した図書を、図書館で登録して各教員の研究室に貸出している。学生が所蔵資料を検索して研究費図書の貸出を希望した場合は、図書館が当該教員へ連絡して貸出できるよう配慮している。また、各研究費図書を教員の研究室に配架する必要がなくなった場合は、図書館が受け入れ、館内に配架している。

⑥寄贈図書：各省庁・公共機関・企業・民間団体等から図書館へ送付された各種資料の中で、本学の教育研究に必要であるものを厳選して寄贈図書として登録している。

⑦学術雑誌：年間スケジュールにしたがって毎年 6 月に各学科が次年度の購入雑誌を検討して決定している。決定後には学園内規程にしたがって決裁を経て、10 月頃に洋雑誌、2 月頃に和雑誌の購入予約を行う。これらによって選定された雑誌は製本するタイトルも明確になっており、製本後の図書登録も定例的に実施している。

⑧購読料資料：資産図書として登録しないが、利用者に提供する資料(問題集・テキスト・報告書・マニュアル等)を購読料資料として位置づけ、平成 17 (2005) 年 4 月から館外貸出を開始した。保存期間は 5 年間であるが、本学の発行物(報告書等)は長期保存としている。

図書館の所蔵図書は前回自己点検・評価で 139,241 冊（平成 13（2001）年 12 月）から 21,529 冊（15.5%）増えて 160,770 冊（平成 17（2005）年度末）となった。日本図書館協会『日本の図書館 2005』の大学図書館集計では私立大学 895 図書館の奉仕対象学生平均が 2,402 名（学生 1 人当り 77.2 冊）であり、平成 17（2005）年度の本学が短期大学を含めて奉仕対象学生 1,941 名（全国平均の 80.8%、学生 1 人当り 82.8 冊）であったことから、本学の所蔵図書冊数は全国平均と比較して標準的であると判断できる。特に、本学の開架率 91.3%は全国私立大学図書館平均 54.1%を大幅に上回っており、学生や利用者にとって極めて有益であると評価できる。

また、所蔵雑誌の国内書については、所蔵図書の場合と同様に全国私立大学図書館平均と比較すると標準的であると判断できる。一方、雑誌外国書については全国私立大学図書館平均よりも劣っているようにも見えるが、電子ジャーナル 2,730 種類でこれを十分に補っている。さらに、各資料の選定については平成 14（2002）年度の加盟判定審査で、洋書の占める割合が低下している、という指摘を受けたため、選書を行う各学科や図書館運営委員会と連携して特に留意し、年次計画的な整備を続けている。

館内の閲覧座席は平成 18（2006）年 8 月に一部を新規購入書架のスペースに変更したため、下表「館内の閲覧座席と学生収容定員」のとおりとなった。なお、本学及び短期大学は、平成 18（2006）年 10 月に大学別科（定員 30）を、平成 19（2007）年 3 月には短期大学体育科（定員 100）を廃科するため、平成 18（2006）年度末には次表の比率が 19.9%になる予定である。閲覧座席は学内定期試験期間中でも満席になることがないため、学生の学習環境が維持されており適正であると評価できる。そのため、今後もこの比率が保てるよう施設・設備の充実を図る必要がある。

館内の閲覧座席と学生収容定員

	閲覧 座席数(A)	学生 収容定員(B)	比率 (A/B) (%)	備 考
平成 18（2006） 年 7 月まで	401	1,900	21.1	学部学生 1,250 大学別科 30
平成 18（2006） 年 8 月から	353	1,900	18.6	短大 500 短大専攻科 120

平成 15（2003）年度から平成 17（2005）年度の入館者数（併設の短大生を含む）と館外貸出冊数（本学学生のみ）の状況は次表「入館者数・館外貸出冊数と全国私立大学の平均」のとおりである。本学では図書館のレファレンスサービスや図書館利用教育、さらに所蔵資料を参照した教員の授業が積極的に展開されているため、学生 1 人当りの貸出冊数が私立大学の平均を上回っており、これらの取り組みが有効であると評価できる。

しかし、全国的な学生の活字離れの影響が本学でも現れ始めており、今後は各学科の教員や図書館運営委員会と連携して、これらの取り組みをさらに充実させる必要がある。

入館者数・館外貸出冊数と全国私立大学の平均

項 目	本 学			全国私立大学	
	平成 15 年度 (2003)	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)	平成 15 年度 (2003)	平成 16 年度 (2004)
年間入館者 (A)	43,256 人	58,996 人	58,234 人	—	—
開館日数 (B)	219 日	229 日	238 日	—	—
1 日平均入 館者(A/B)	197.5 人	257.6 人	244.7 人	—	—
年間貸出冊 数 (C)	10,232 冊	9,923 冊	10,273 冊	15,836,856 冊	15,846,509 冊
学 生 数 (D)	1,144 人	1,154 人	1,220 人	2,062,065 人	2,112,291 人
学生 1 人当 貸出(C/D)	8.9 冊	8.6 冊	8.4 冊	7.7 冊	7.5 冊

<注>表中の「全国私立大学」の「年間貸出冊数」は日本図書館協会『日本の図書館 2004』・『同 2005』から、「学生数」は文部科学省『学校基本調査』から引用・算出。

平成 17 (2005) 年度末には新入生にもわかりやすいよう配慮した「図書館活用ガイドブック」を作成し、これを図書館利用教育の授業に利用した。また、平成 17 (2005) 年度までに他大学のレファレンスカウンターの運用状況等を参考にして、本学での実施を検討した。平成 18 (2006) 年 4 月からは図書館 1 階にレファレンスカウンターを開設して常勤職員 1 名を交代で配置し、資料や図書館利用に関する各種相談に応じるようになった。今後はレファレンス事例の記録や分析等を行って教員・学生や利用者の動向を掌握し、その成果を図書館運営に役立てる必要がある。

図書館では本学教員と連携して授業時間の 1 回(90 分)を利用して図書館利用教育を実施しているが、平成 16 (2004) 年度から平成 18 (2006) 年度前期までの実績は次頁表「平成 16 (2004) 年度から平成 18 (2006) 年度前期までの図書館利用教育」のとおりである。平成 18 (2006) 年度前期に新入生が少なくとも 1 回以上の図書館利用教育を受講したことは評価できる。今後は講義内容を深化・発展させ、充実した 2 年生以上の図書館利用教育を検討する必要がある。

平成 16 (2004) 年度から平成 18 (2006) 年度前期までの図書館利用教育

年 度	単 位	1 年 生	2 年 生	3 年 生	4 年 生	別 科 生	合 計
平成 18 年度 (2006) 前期	回 数 (件)	13	3	4	0	0	20
	人 数 (名)	363	142	27	0	0	532
平成 17 年度 (2005)	回 数 (件)	11	10	9	2	2	34
	人 数 (名)	292	141	157	12	18	620
平成 16 年度 (2004)	回 数 (件)	4	6	(注 1) 10	(注 1) 1	0	21
	人 数 (名)	65	45	141	22	0	273

(注 1)3・4 年生の合同実施 1 件含む

図書館では平成 6 (1994) 年 4 月に施行された九州女子大学・九州女子短期大学図書館利用細則第 2 条(利用資格)に「図書館を利用できる者は北九州市内及び近隣市町村に居住又は勤務する者」と明記して学外者も利用できるようになった。平成 15 (2003) 年度から平成 17 (2005) 年度の年間学外利用者数は下表「平成 15 (2003) 年度から平成 17 (2005) 年度までの図書館の年間学外利用者数」のとおりである。本学の図書館情報システムはネット接続された外部パソコンから所蔵資料の検索ができるため、学外利用者は増加傾向にあり、図書館開放の成果が現れ始めている。しかし、本学と同等規模の大学図書館では学外利用者が年間 1,000 名を超えているところもあることから、本学の平成 17 (2005) 年度学外利用者実績は十分に評価できるまでには至っていない。本学が女子大学であることから、女子学生が安心して勉学に専念できる環境を維持しながら、地域開放の業績を向上させることは極めて難しい問題である。

平成 15 (2003) 年度から平成 17 (2005) 年度までの図書館の年間学外利用者数

項 目	平成 15 (2003) 年度	平成 16 (2004) 年度	平成 17 (2005) 年度
本学実績 (人)	105	104	412
前 年 比 (%)	—	99.4	396.2

図書館では他大学・研究機関等との文献複写・相互貸借を実施しており、平成 15 (2003) 年度から平成 17 (2005) 年度の実績は次表「平成 15 (2003) 年度から平成 17 (2005) 年度までの相互協力実績」のとおりである。平成 17 (2005) 年度には国立情報学研究所の ILL 文献複写等料金相殺サービスに登録して、同年度 4 月から関連業

務を実施した。また、平成 13（2001）年度からは本学として加盟している九州地区大学図書館協議会の決議に従って、国公立の加盟大学学生を学生証提示によって入館を許可してきたが、平成 17（2005）年 3 月には県内の公共図書館・学校図書館と連携した福岡県図書館協会にも加盟した。下表の相互協力の実績で依頼と受付の両方が年々増加していることは、本学図書館が学内外の要求に迅速・的確に対応している成果の現れであり、教育研究活動の活性化に貢献していると評価できる。今後は相互協力を推進することによって、一般利用者が近隣の公共図書館をとおして本学図書館へ資料請求できるようになり、来館の必要性も少なくなる。このことは上記で述べた女子大学図書館の地域開放に関する問題を解消する一方策として期待できる。

## 平成 15（2003）年度から平成 17（2005）年度までの相互協力実績

項 目	平成 15(2003)年度		平成 16(2004)年度		平成 17(2005)年度		
	本学	前年比	本学	前年比	本学	前年比	
文献 複写	依頼	197 件	—	341 件	173.1%	428 件	125.5%
	受付	99 件	—	208 件	210.1%	404 件	194.2%
相互 貸借	依頼	18 件	—	17 件	94.4%	17 件	100.0%
	受付	3 件	—	14 件	466.7%	9 件	64.3%

本学には学内規程に従って紀要委員会(委員長は図書館長)が設置され、本学(併設短期大学を含む)の専任教員を第 1 執筆者とした研究紀要を毎年 4 号発刊している。原稿募集から発刊までの業務については明確な年間スケジュールが定められており、提出された原稿は学内外の査読者 1 名による厳正な審査も実施されている。平成 15（2003）年度から平成 17（2005）年度の執筆者数は次頁表「平成 15（2003）年度から平成 17（2005）年度の執筆者数」のとおりである。また、平成 17（2005）年度には国立情報学研究所による学術コンテンツ登録システムを利用して、各執筆者から複製権・公衆送信権の行使委託を受け、平成 17（2005）年度に発刊した紀要第 42 巻第 1 号と第 2 号を電子化した。同年度には紀要委員会決議を経て過年度発刊済みの紀要第 37 巻(平成 12（2000）年度)までを同様に電子化した。さらに、平成 18（2006）年度内には紀要第 31 巻(平成 6（1994）年度)までの電子化も実施する予定である。近年、国内外の大学や各種研究機関は研究成果を積極的に情報発信することが求められているが、本学図書館は教員や紀要委員会と協力してこの責務を十分に果たしていると評価できる。今後は国立情報学研究所や私立大学図書館協会等の実施事業を参考にしながら、本学紀要に関する各種取り組みを検討すると共に、紀要委員会を中心として本学教員の紀要執筆を支援する必要がある。

平成 15 (2003) 年度から平成 17 (2005) 年度の執筆者数

当該 年度 紀要	平成 15 (2003) 年度			平成 16 (2004) 年度			平成 17 (2005) 年度		
	第 1 執筆者	共同執筆者		第 1 執筆者	共同執筆者		第 1 執筆者	共同執筆者	
		学内	学外		学内	学外		学内	学外
第 1 号	9 人	7 人	1 人	8 人	2 人	3 人	7 人	0 人	1 人
第 2 号	7 人	18 人	6 人	3 人	4 人	2 人	4 人	1 人	4 人
第 3 号	5 人	0 人	0 人	13 人	2 人	0 人	8 人	0 人	4 人
第 4 号	5 人	10 人	1 人	7 人	7 人	4 人	4 人	5 人	2 人
合 計	26 人	35 人	8 人	31 人	15 人	9 人	23 人	6 人	11 人

### (学術情報へのアクセス)

本学図書館では学園内の大学図書館・高校図書室と協力して、平成 11 (1999) 年 9 月から柵リコーのパッケージシステム「LIMEDIO」を基盤として、本学及び本学園の独自カスタマイズを加え、所蔵資料のデータを構築しながら現在に至っている。特に、所蔵資料のデータについては、毎年蔵書点検を実施して資料現物との整合性を図り、正確な情報を利用者へ提供している。また、本システム導入前には本学独自開発システムを構築しており、図書データの遡及入力も平成 11 (1999) 年度以前に完了していた。LIMEDIO 導入の際にはデータ移行も実施しており、平成 18 (2006) 年度末までには製本雑誌のデータの入力と確認を完了させる予定である。これらの整備システムにより教員・学生や利用者の利便性は十分に維持され適正であると評価できる。今後はこれまで同様に本システムの保守を確実にすると共に、各種資料の正確なデータ蓄積にも配慮する必要がある。

本学の平成 11 (1999) 年 9 月以前の図書館システムは館内に限定されていたが、LIMEDIO 導入後は学内 LAN に接続されて学内外のネット検索が可能になった。また、この時期に図書館ホームページの開設、国立情報学研究所の NACSIS-CAT や NACSIS-ILL の接続も可能になった。平成 15 (2003) 年度には同所の学術コンテンツ・ポータルにも接続可能になった。これらの接続は図書館ホームページから直接アクセスできるように設定され、各種学術情報へのリンク数は平成 15 (2003) 年 5 月に若干の機関であったが、平成 17 (2005) 年 6 月には 81 機関にまで増やすことができた。さらに、平成 16 (2004) 年度には図書館ホームページから電子ジャーナルの各サイトへ接続できるようになった。平成 16 (2004) 年度からは国立情報学研究所の CiNii(NII 論文情報ナビゲータ)の機関定額制(アクセス数無制限・年間定額料金)を導入したため、学協会誌や研究紀要の情報検索と閲覧サービスが学内で積極的に利用できるようになった。そして、平成 17 (2005) 年度には本学ホームページも更新され、図書館ホームページに直接アクセスできるように改善され、本学と図書館の両ホームページの管理・運用が円滑になった。

これらの整備状況については、図書館から本学教員への連絡を徹底しており、各教員の研究や学生指導等に役立っていることから、適正であると評価できる。今後は教員・学生のニーズに対応できる有効な情報ネットワークを検討し、学外の情勢を参照しながら計画的に繰り組む必要がある。



## 9 社会貢献

本学の知的・物的資源を広く社会に生かしながら、より主体的、かつ積極的に専門的な学習や研究の拠点として、地域に根ざした大学として社会貢献を推進することを目指す。その目的を達成するために、大学が有する専門的知識や人材、施設・設備等を様々な地域主体間との相互交流、連携協力等を通じて還元すると共に、地域の特性を生かした貢献につながるようなシステムを構築するための全学的なビジョンを共有する。教育研究成果の社会への還元は、高等教育機関の果たすべき使命である。この観点から本学では、本学の特色を生かして積極的に取り組むことによって、地域に根ざした大学となることを目標としている。

### 〔到達目標〕

本学の教育研究の社会への還元は、学部学科の教育研究成果の活用、及び学園内に設けられた生涯学習研究センターや図書館の施設を利用して、地域に根ざした大学となるため次の4点を具体的目標とする。

- (1) 現在実施されている学部学科単位での学校・地域ボランティア活動を一層充実させていくこと。
- (2) 行政や地域との連携を強め、生涯学習活動を推進していくこと。
- (3) 個別の学問領域の連続したプログラムを個人又は専門家のチームが担当する個別専門講座、市民が知識・特技を活かして開講する市民講師講座などを通じて、生涯学習研究センターが地域住民との協力関係を築いていくこと。
- (4) 北九州市民をはじめとする一般利用者に対する図書館の開放が継続して実施されていること。

### (社会への貢献)

本学の地域社会への貢献は、主に生涯学習研究センターを活用して実施されている状況である。センターの主たる事業はセンター主催の「公開講座」、「西日本生涯学習フォーラム」、「北九州市及び地域と協賛の講座」等の開催である。従来、大学で行われていた公開講座形式から、生涯学習研究センターを活用した講座は各分野の教員の専門学問領域の連続したプログラムを教員個人又は専門家のチームが担当する「個別専門講座」と生涯学習研究センターの施設を利用して市民の方が知識・技術を活かして開講する「市民講師講座」とがある。また、従来、生涯学習研究センターとは別に、大学の授業は大学生だけのものと考えられていたものを科目等履修生制度・聴講生制度を利用し、大学の授業を広く一般に開放したオープンユニバーシティプログラムとして開講し、多種多様な分野での一般公開を行い、地域に開かれた大学を目指している。

地方自治体等行政との連携における社会貢献は、北九州市教育委員会「北九州市市民カレッジ」、北九州市立年長者研修大学校「サマーカレッジ」、福岡県立社会教育総合セ

ンター（県・文部科学者の委託事業）「ふくおかキャリアアップ事業の地域アニメーター養成講座」など本学の教員を講師として活用した行政の共催事業として定着した活動を行っている。

本学主催の平成 18（2006）年度の公開講座は下記のような内容である。

平成 18（2006）年度に開催された公開講座

講座名	回数(回)	定員(名)
英会話(入門編)と海外研修	4回と(海外)	20
英会話(中級編)	10	20
楽しく学ぼうフランス語	10	20
楽々韓国語(初級編)	10	20
楽々韓国語(中級編)	10	20
やさしい中国語会話	10	20
実用ビジネス中国語会話	10	20
万葉集講座	12	30
源氏物語を読む	15	20
夏目漱石の作品研究	15	45
金子みすず全詩読解	12	30
楽しい美術	10	10
ピアノ	24	若干名
エレクトーン	24	若干名
ヴァイオリン	24	若干名
チェロ	24	若干名
オーボエ	24	若干名
ファゴット	24	若干名
合奏	24	若干名
音楽療法	10	20
子供のタメノ音楽教室	36	10
一步を踏み出す女性のコーチング	5	10
ボランティアコーディネーター養成	5	20
スポーツ吹矢健康教室	6	10
フィットネスインストラクター養成	20	15
ボディに磨きをかけましょう	10	10
スポーツダンス	11	20
レディース体操	22	15
アロマテラピーの世界へようこそ	5	20
笑って、楽しくバナナの叩き売り	12	20
きもの着付け教室	12	10
ルサイクルでお人形	20	15
初心者のための切り絵制作	10	15
染色入門	22	15
染色工芸	24	15
バルーンアート	6	20
街に心に夢い〜っばい	4	15

公開講座に関しては、個別の学問領域の連続したプログラムを個人又は専門家のチームが担当する「個別専門講座」を 38 講座と、生涯学習研究センターの施設を利用して市民の方が知識・技術を活かして開講する「市民講師講座」を 11 講座、計 49 講座を開設している。

今年度から新たな試みとして、「市民講師講座」を開設。受講生数にバラつきがあるものの、今までになかった新鮮な講座として市民に受け入れられている。また、「個別専門講座」については、センター開設以来連続して開講している講座や時代に則した新しい講座も開設している。昨年度、センター講座 10 年連続受講者表彰を行った際、15 名の該当者がいた。

「市民講師講座」制度は、全国的にも珍しく、各方面より問い合わせがあり、好評を得ている。しかし、全体的には、近隣に生涯学習センターが増えたこともあり、受講生の確保が難しくなっている。

本センターの主催事業の一つである「西日本生涯学習フォーラム」と音楽講座受講生による「クリスマスコンサート」がある。

「西日本生涯学習フォーラム」の参加者は、九州圏内外より行政担当者・大学等教育関係者・大学生・生涯学習推進者などが約 250 名参加している。内容については社会教育、生涯学習の面から興味のあるテーマを毎年掲げ、基調講演、記念講演、シンポジウムなどを企画し、また、生涯学習情報誌などでも取り上げられるなどしており、評価されている。またクリスマスコンサートは、クラシックを身近に感じ、音楽芸術に触れる場として定着している。

「西日本生涯学習フォーラム」については、常に新しい社会教育・生涯学習教育の問題点を取り上げ、「地域の生涯学習機会の拠点」としての役割を果し続けたい。

「クリスマスコンサート」については、生涯学習講座の担当講師、受講生、地域住民及び学生の交流の場となるようなコンサートとしての定着を図りたい。

また、主催事業のほか、「北九州市民カレッジ」、「穴生学舎シニアサマーカレッジ」、「ふくおかキャリアアップ推進講座」、「八幡西区ボランティアフェスタ」など市や県などと事業を共催・連携することにより、社会人のキャリアアップのための専門的な知識や技能・技術を社会に提供している。

#### 地域及び地方公共団体との共催・連携事業状況

- |   |
|---|
| <p>(1)北九州教育委員会「北九州市民カレッジ」講座—ボランティア・コーディネート能力開発セミナー（中級編）</p> <p>(2)北九州市立年長者研修大学校穴生学舎との共催事業「シニアサマーカレッジ」<br/>延べ人数 600 名</p> <p>(3)ふくおかキャリアアップ推進委員会との連携事業「地域アニメーター養成講座」<br/>延べ人数 400 名（予定）</p> <p>(4)八幡西区役所・北九州市社会福祉ボランティア大学校等との共同主催事業<br/>「ボランティアフェスタ IN 八幡西」 延べ人数 200 名（予定）</p> |
|---|

「シニアサマーカレッジ」は、生涯学習研究センターの施設・設備を用い、福原学園の大学の教員が講師となって、講座を行っている。今年は「今が旬。これからの生き方まなび学—衣・食・住・心を考える」をテーマに、全10日間の講座を組んだ。講師にとっても受講生にとってもお互いに刺激となり、良い相乗効果が生まれている。

その他の事業についても、地域に開かれた大学として、地域住民に場所を提供し、県・市などと協力して生涯学習の実現を図るための機関として、またキャリアアップに役立つ専門的な知識や技能・技術を提供する場として認知されている。

「ふくおかキャリアアップ事業」については、福岡県立社会教育総合センターが本部となって、県が文部科学省の委託事業として本センターが主管となって取り組むもので、本センター以外の大学では、福岡県立大学がこの事業に参加している。

また、主催事業開催にあたっては、「キャンパス市民ボランティア団体」を構築しており、この組織の協力体制が確立され、スムーズな取り組みができるようになっている。

キャンパス市民ボランティアは、地域住民の学習成果を活かす場を提供し、「開かれた学園」として、地域社会との連携を図っている。その具体的な内容としては、①茶道ボランティア ②生涯学習ボランティア ③音楽ボランティア ④折紙ボランティア等があり、地域住民が登録し、学内外で活動している。特に、生涯学習フォーラム他、学外の国際交流イベント、地域のイベント、市民センターや幼稚園、老人介護施設等からの要請に応じている。

当初は、学内のみの活躍の場に限定されていたが、最近は学外からの要請も多い。外部からの要請が多くなれば、活動資金面での問題が発生してきている。また、単にボランティアに登録するに留まっている人を、いかに活動の場に足を向かわせるかなど課題もある。

生涯学習研究センターについては、いずれのプログラムも受講者から極めて好評であり、今後もさらに充実した内容に発展させることを目標としている。具体的には、講座の終了時におけるアンケート調査を充実させ、受講者の希望や地域社会のニーズに一層応えることができるような実施方法や内容を量的側面から質的側面に重点を置き換えていきたい。また、参加した学生は、ボランティアの啓蒙に資すると共に、異世代との交流をすることにより、学生自身の企画立案能力、教授することの難しさなどを学習するなど、学生の資質の向上にもつながっている。受講者の年齢層が比較的高いことは歓迎できるが、若年層はむしろ、40歳代から50歳代の受講者も獲得できる講座内容考慮し、今後、生涯学習の一環として、高齢者を視野に入れると共に、幅広い年齢層に期待されるプログラムを考案する必要がある、そのためには時代のトレンドを的確に読みことが求められている。プログラムの開発・研究体制があるので更なる充実をはかる。

図書館の地域への開放状況は平成6(1994)年4月に施行された九州女子大学図書館利用細則に明記され、北九州市内及び近隣市町村に居住又は勤務する者を対象に図書館利用カードを発行し一般利用者に大学図書館を開放している。大学図書館から一般市民

に対しての情報発信は、図書館のホームページに開館日などが記載されている。また、蔵書資料の検索はネット接続されおり学外からも可能となっている。

図書館の地域社会への開放について一般市民の利用者数は、平成 16 (2004) 年度 104 名に対し、平成 17 (2005) 年度は 412 名と多くの利用者となり着実に進展している。また、そのサービス内容についても館内閲覧、文献複写、レファレンスサービス等一段と充実しつつある。しかしながら、学外の一般利用者に対し、図書の貸出しは実施されていない。開館時間を 20:00 までとした 17 (2005) 年度の一般市民の利用者数は平成 16 (2004) 年度 104 名に対し、平成 17 (2005) 年度は 412 名と多くの利用者数となった。昨今の社会情勢に鑑みより一層地域社会に開かれた図書館にすべきであるが、女子大学であること及び本学学生の静穏な学習環境が維持されるかなど課題もある。

今後、図書館開放の具体策としては、地域社会の期待に応えるため図書館資料の館外貸出しを開始すること、できることなら本学卒業生、学生の保護者、教職員 OB、大学を理解し、協力を得られ易い人には貸出しを拡大すべきであろう。また、受験生の確保の視点から、高校生に対して一般市民と異なった開放について検討すべき課題である。

本学の社会への貢献は、生涯学習研究センター及び図書館などを介してなされており、ほぼ目標は達成されている。

一方、行政や地域との連携への寄与の状況という観点では、大学・学部が組織的に行っていることはなく所属教員が行政や地域から個別に委嘱を受けて、実施されているが限られた教員である。

#### 地方自治体等行政との連携における社会貢献の状況

学 部	職 位	委嘱機関	委 嘱 内 容	委 嘱 期 間
家政学部	教授	奄美市	奄美産業クラスター推進運営委員	平成 17 年 4 月～
		福岡県	福岡県国土計画審議委員	平成 14 年 2 月～
	福岡市	福岡市住宅審議委員	平成 15 年 6 月～	
	助教授	北九州市	北九州市消費生活委員	平成 17 年 1 月～
北九州市		北九州市学校給食審議委員	平成 16 年 7 月～	
人間科学部	教授	北九州市	北九州市社会福祉審議委員	平成 12 年 11 月～
		北九州市	北九州市児童福祉施設評価委員	平成 14 年 3 月～
		北九州市	北九州市青少年問題協議会委員	平成 14 年 7 月～
		北九州市	次世代育成行動計画策定委員	平成 16 年 1 月～
		北九州市	北九州市幼保小連携推進会議委員	平成 17 年 10 月～
		筑紫野市	筑紫野市男女共同参画審議会委員	平成 17 年 5 月～
	助教授	北九州市	北九州市立文学館設立審議会委員	平成 16 年 5 月～
		柳川市	環境教育検討委員	平成 18 年 1 月～
		柳川市史専門研究員	平成 10 年 4 月～	

本学が地域社会に対して評価される一つとしては、行政や地域への関与であり高等教育機関としての教育研究成果を還元する使命を果しているという意味において、その影響が最も目に見える形での社会貢献であると言える。このことは、本学が保持している

知能・技術を行政・地域に大学広報誌、ホームページ、市政だより等行政広報誌を利用し発信すべきである。今後もこれまで以上にその期待に応えるべく、不断の努力を続けていかねばならない。

本学における社会貢献は、生涯学習研究センターを中心に展開していくことになる。今後の課題としては、本学の特色を生かし、①職業能力の向上 ②家庭教育への支援 ③地域の教育力の向上 ④健康対策等高齢者への対応 ⑤地域課題の解決などの分野において支援ができる講座を他団体との協力しながら社会のニーズに合ったものを開設していくことである。

地域と一体となった「地域づくり」や「まちづくり」に貢献するために、「地域づくり支援室（兼学習相談窓口）」、「社会人のための生涯学習相談」を設置している。これらの組織を活用して、今後も引き続き地方公共団体の研究・研修相談への協力し、地域に根ざした生涯学習の中心的な機関としてその役割を果たすべく研究、実践を続け、地域社会団体との共同で促進するよう検討したい。

本学の地域社会への広報活動は、主に生涯学習研究センターから発信されるパンフレット、「リビング北九州」や新聞への折り込み広告、北九州市教育委員会が作成している生涯学習情報「チャレンジガイド」への掲載、ホームページ福岡生涯学習ネットワークへの情報掲載等、積極的に行っており、地域社会には周知されている。しかしながら、本学学生へ向けた本センターの活動状況の周知は、十分とはいえない、そのために、入学時のガイダンス等で説明する機会を設けるなどして改善していきたい。

## 10 学生生活

大学は、学生にとって、幅広い教養と深い専門的知識や技術を修得する場であると共に、人間形成において大きな役割を果たす場でもある。そのため、本学では、入学から卒業・就職までの大学生活を学生のキャリア形成期間と位置づけ、この間の学生生活がより充実したものとなるよう全学的な支援体制づくりを目指している。本学では次の6点の学生支援体制を整えることにより、学生のより豊かなキャリア形成が達成できる生活環境を提供することが目標と考える。

### 【到達目標】

- (1) 経済的に困窮している学生の支援ができる体制が整っていること。
- (2) 心身の健康支援ができる体制が整っていること。
- (3) 各種ハラスメントの防止ができる体制が整っていること。
- (4) 生活上の問題への相談と助言ができる体制が整っていること。
- (5) 就職・進路選択に関わる支援と助言ができる体制が整っていること。
- (6) 豊かな人間性を育む課外活動への支援と助言ができる体制が整っていること。

### (学生への経済的支援)

本学では、学生が本来の目的である学業を達成し、人間性豊かな人材として成長するように、各種奨学金制度を活用し経済的支援を行なっている。これらの奨学金には、日本学生支援機構が行なっているもの、地方公共団体及び公益法人等によるもの、及び本学独自のものがある（大学基礎データ、65頁の表44参照）。

下表に示されるとおり、平成17（2005）年度実績では、日本学生支援機構の奨学金受給者数は、大学在籍者数1,220人中、第一種奨学生と第二種奨学生を合わせると489名で、在学生の40.1%が支給を受けている。また、平成18（2006）年度には在籍者数1,216人中542名が受給しており、44.6%に増加している。地方公共団体等によるものについては、大学の推薦によるものと直接本人が申請するものがあり、その奨学生は39名で、在学生の3.2%が受給している。

日本学生支援機構奨学金受給状況（最近4年間の推移）

	平成15年度 (2003)	平成16年度 (2004)	平成17年度 (2005)	平成18年度 (2006)
学生総数	1,110	1,154	1,220	1,216
奨学金貸与数	356	403	489	542
割合 (%)	32.0	34.9	40.1	44.6

(割合は小数点第2位を四捨五入)

また、本学独自の奨学金制度としては、EF(Eminent Floral)スカラシップ制度、学力奨学制度、海外研修報奨制度、学生模範表彰制度、入試成績優秀者奨学金制度等がある。EFスカラシップ制度は、学力が極めて優秀で、且つリーダーシップ能力等に優れているにも拘らず、経済的な理由により大学での修学が困難な学生を支援する奨学制度で、入学試験制度に取り入れている。この制度で入学した学生に対しては、入学時の成績により授業料全額免除又は半額免除相当の奨学金が受けられる。その対象となった学生に対しては、学年度末ごとに学業や大学・学部・学科への貢献度等を査定し、最終的に教授会において継続の可否判断を下す。この制度を受ける学生の割合は各学科の入学定員の5%程度である。学力奨学制度は、毎年2年次以上の在學生を対象に、前年度一年間優秀な学業成績を修め且つ他の学生の模範となった者に対し奨学金として一時金(15万円)が給付されるもので、平成17(2005)年度には22名の学生が受給した。海外研修報奨制度は、海外短期研修により見聞を広め、その成果を周りの学生に伝え良い影響を与えることで本学の国際交流の活性化に貢献しようとする者に対し、一時金として20万円が給付される制度である。この制度は、本学の後援会の支援によるもので、毎年2年次生以上を対象に公募される。平成17(2005)年度には4名の学生が受給し、夏期休暇又は春期休暇を利用して海外短期研修を行った。

在學生に対する奨学金等の情報提供、募集(全て公募)、その他関連の事務処理は学生支援課(学生係)において、またEFスカラシップ制度による奨学金に関しては入学試験時に選考が行われるため、入試課において適切に行われている。

本学の在籍者で日本学生支援機構が行っている奨学金を受給している者の割合は、前述のとおり平成17(2005)年度には40.1%に、平成18(2006)年にはさらに増加し44.6%に達している。この受給率は、大学基準協会正会員加盟判定審査を受けた報告書の平成13(2001)年度の31.5%(在籍者976名中307名)と比較すると、この5年間で10%以上増加している。これは近年の不況の影響で学生の家庭の家計が逼迫したことによるものと推察される。また、この奨学金(特に第二種)の受給が近年比較的容易になったことも影響しているようだ。このように、日本学生支援機構の奨学金は本学の家計困難学生の大学生生活の大きな支えとなっている。しかし、問題点として、安易にこの奨学金に頼り、卒業後の返還に支障を来している者が増加している。そのため、学生係では、受給希望者への募集説明会や卒業時における受給者への返還手続き等の説明会において、奨学金の意義や返還義務について十分な説明を行い、その重要性をしっかりと認識してもらうよう努めている。

本学独自の奨学金制度は、困窮学生の修学支援、学生の勉学意欲の高揚、あるいは学業に限らず学友会活動などでの活躍を応援するものであり有効で評価できる。しかし、近年の経済不況のため、失業等で家族が急に家計困難に陥り、学生が退学をせざるえない例も少しずつ増えている。現在、本学には卒業年次学生の後期授業料に対する緊急的な奨学金貸与はあるが、在學生全般に対する本学独自の奨学金貸与制度はない。今後、



経済的に困窮している学生の支援ができる体制をさらに強化するため、貸与制度の導入等について、学生部を中心に具体的な計画を提案し、学園本部や同窓会等を実施を働きかけていく。

### (生活相談等)

大学生活は、高校時代までの家族の保護のもとでの生活と異なり、自立への移行期間であると共に、実社会への出発準備期間と位置づけることができる。この間、大学での生活環境に適応できず、友人関係や修学上の問題等で悩み、心身共に不安定になる学生が多数みられる。このような状況を少しでも和らげるために、本学は、家政学部では各学科が専任教員によるクラス担任制を採っており、人間科学部では各学科が専任教員による少人数担任制を採っている。それぞれの担任教員は、担当クラス（又は少人数担任）の学生のキャリアアドバイザーとして、学生生活、進路、修学等の相談に応じながらきめ細かい指導を行っている。また、担任教員は、担当している学生に対し毎年少なくとも1回は個人面談を実施し、その時点での学修状況、将来の進路、抱えている問題等を記載したキャリアシート（学生所見票）を作成し学生の状況を把握しておく。また、学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生に関しては、学生支援課（学生係）やクラス担任と連携しながら保健センター九州女子大学分室（以下、保健センター分室）が中心的な役割を果たしている。保健センターでは学生係と協力しつつ、毎年4月の初旬、入学オリエンテーションの時期に、留学生を含む全学生を対象とした健康診断を実施している。また、学生生活への適応を支援するために、学生係に学生相談窓口を常時開設している。相談窓口では学生係の職員が、各種の相談に応じ、また必要な場合は保健センターへの取り次ぎを行っている。保健センターでは、専任の看護師が学生の日常的な病気や怪我への対応、さらに心身の悩みの相談に応じている。また、看護師は必要に応じて保健センター所属の心理カウンセラーと連携しながら学生の悩みの早期解決を支援している。近年、本学においても心身に悩みを抱える学生が増加しており、保健センターへ相談に訪れる学生が多くなっている（大学基礎データ、67頁の表45参照）。本学の保健センターは、問題点として、部屋が手狭なため、看護師は心身の悩みで相談に来る学生への対応を、日常的な病気等で体調を崩してベッドで休んでいる学生と同じ部屋で行わねばならず前者のプライバシーが損なわれる危険性があった。そのため、保健センターは、これらの学生を分離して対応できるような広さの確保と施設の改善を計画し、平成18（2006）年3月末までに部屋の拡張工事によりベッド室と相談室の分離を行った。

また、大学生活における一般的な傾向として、飲酒、喫煙、恋愛、性体験など心身に関する種々の体験をし、新たな問題が起こってくる。さらに、運動不足や生活時間の乱れ、食生活の乱れ及び肥満等の悩みなども生じてくる。学生部（学生支援課学生係）や保健センターは、学友会（学生自治組織）と連携を図りつつ、マナーアップキャンペーンや、エイズ予防のパンフレット配布、禁煙や肥満予防に関する講演会の実施等をお

して啓蒙活動に取り組んでいる。学生の心身の健康支援等の体制の整備については、緩やかではあるが進んでおり評価できる。

各種ハラスメント防止の措置としては、セクハラ相談員、クラス担任、学生系の相談窓口や「意見箱」（学内に 2 箇所設置）等で、学生の苦情を聞くことにより対応している。

特に「意見箱」に投函された学生の意見書は、学生部長と学生係職員で、月に 1 度回収を行っている。回収された学生の苦情や意見・要望等については、学長を委員長とする「意見箱開示委員会」を設け、各学部長等の役職者（6 名）と学生部委員の代表者 1 名で内容を検討し、対応策と回答について審議している。その回答結果は、学生支援課前の掲示板に文書で掲示し学生たちに周知している。さらに、記名による苦情や意見に対しては、開示委員会で検討した結果を学生係が学生本人に直接回答をしている。また、苦情の対象となった教員・職員に対しては所属長（学部長、学科長）が事実を確認の上、当事者に厳重に注意をするなど対応する。この制度は、教員によるハラスメントの防止等に一定の効果を上げていると考えられ評価できる。問題点として、意見箱からの回収と開示委員会開催の頻度が 1～2 ヶ月に 1 回程度では対応が遅れる可能性がある。今後、迅速な対応を必要とする場合を想定し、回収頻度を増やし緊急な内容に関しては、すぐに開示委員会を開催し対策を講じる方針を決めた。また、意見箱を用紙の投函方式から学内 LAN を利用したインターネット方式に切り替えるなど、問題解決の迅速化する方法を検討する。

本学では、平成 13（2001）年度に「九州女子大学・九州女子短期大学セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」がつけられ、これに基づき「九州女子大学・九州女子短期大学セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」（以下、大学セクハラ防止対策委員会）が設置された。その後、学園本部に「福原学園セクシュアル・ハラスメント防止委員会」（以下、学園セクハラ防止委員会）が設置され、本学の大学セクハラ防止対策委員会はその下部組織となった。また、セクハラ相談員が、各大学の教職員の中から委嘱され、学生や職員の相談窓口の役割を果たしている。現在までに、学生による申し立ては起こっていない。しかし、平成 16（2004）年度には学内の教員（教授）による部下（助手）へのセクハラ問題が前述の大学セクハラ防止対策委員会に申し立てられた。これに対し、セクハラ防止対策委員会は直ちに調査委員会（学外弁護士を含む）を立ち上げ慎重に聞き取り調査を行い、セクハラの実態があったと判断した。この判断を学園セクハラ防止委員会に報告したが、学園の委員会が結論を長引かせ放置したため、被害者が司直の判断に委ねた。現在、裁判が続行中である。本学の対応としては、この裁判の被告となった教員を直ちに授業から外すことにより、学生へ影響を最小限に抑えている。本学での迅速な対応に対し、学園本部の認識と対応の甘さは問題をことさら複雑化させている。これは学生やその保護者、教職員、さらには社会の信頼を失墜させることとなり極めて遺憾な問題である。今後、大学として学園セクハラ防止委員会に対し早急

な判断を促し解決を求めていく。

本学では、平成 17 (2005) 年度には 4 回の委員会を開催し、以下の事業を実施した。これらの事業の実施により、少しずつではあるが本学の学生、教職員等のハラスメントに対する意識向上の効果が期待される。

(1) 学生・教職員への啓発活動

セクシャル・ハラスメントの防止を大学の構成員である学生、教職員に呼びかけると同時に、被害にあった場合の的確な対処方法を伝えることを目的に、リーフレットを全学生及び全教職員に配布した。リーフレットの改訂を行い、文言の変更と新しく任命された相談員の氏名と連絡先等を掲載した。ホームページにもリーフレットの内容の一部を掲載し広く周知に努めている。

(2) 研究会等の実施

平成 17 (2005) 年 10 月 6 日、講師として小倉知子弁護士を招き、本学教職員対象に「セクシュアル・ハラスメント防止研修会」を実施した。次いで同 11 月 17 日にはフェミニスト・カウンセラーの本田玲子氏を招き、本学の相談員を対象に「セクシュアル・ハラスメント相談員実務研修会」を実施した。また、学生に対しても平成 17 (2005) 年度学生総会において専門の講師による研修会を実施した。さらに、同 12 月には本学の全教職員を対象に「セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート」調査を実施し、現在その分析を行っている。

(3) 相談窓口の機能充実

各学部から専任された教員だけでなく、保健センターの職員 (10 名、内 4 名が心理カウンセラー) が相談員に任命されており、事実上保健センターが常設の窓口となっている。また、上記 (2) で述べたように相談員対象の実務研修会を実施するなど、相談員としての資質の向上や二次加害の防止に努めている。

(4) アカデミック・ハラスメント対策

本委員会の委員 1 名が、平成 17 (2005) 年 11 月 8 日、「アカデミック・ハラスメント対策の本格展開」地域科学研究会高等教育情報センター主催研修会に参加した。今後、委員自身がこの種のハラスメントに関する認識を高めると共に、本学における有効なアカデミック・ハラスメント対策に向けて検討する。

**(就職指導)**

学生の進路指導に当たっては、学生支援課 (就職係) が中心となって行っている。平成 16 (2004) 年度から方針を大きく転換し、改善を試みている。その背景には、少子高齢化の社会現象の中、団塊の世代の大量退職や景気の一部回復により、就職環境も改善されつつあることや、その中でもより良い人材を確保したいと思う企業や事業所が後を絶たないという状況がある。

新規学卒の就職に当たっては、この時期が学校生活から職場生活に入る人生の転機で

あり、その適切な移行が望まれる。しかし、適切な移行ができないまま卒業して未就職といった学生が全国的に増加する傾向にある。また、就職に対する理解不足などから、就職後早期に離職する者も多い状況である。これらを考慮して、本学における進路指導をより明確にするために、冒頭に述べたように、従来の内容を下記のように改善した。

#### (1) きめ細かな個別指導

これまで実施していた個別面談をより充実させるために、就職係で実施していた個別の進路面談に加え、各学科が少人数担任制のキャリア支援体制を整えた。これはキャリアアドバイザー(学科ごとの担任教員もしくはゼミの担当教員)が学生への聞き取り調査を実施し、個別指導による学生ニーズの変化を組織レベルに引き上げるもので、学生一人一人について、就職係では対応が難しいとされる学生生活のことから、カリキュラムや授業と就職(進路)までの把握を低学年から行い、キャリアシートで管理をするという方法で行っている。管理データは学生係で保管を行い、就職係との連携を図っている。また、授業終了後の放課後対応を行うため、開講時間の延長を行い、平成 17 (2005) 年度の時間外利用者数は 1,690 名となった。この時間外延長により、時間割の都合上どうしても就職係を利用できない学生の利用にもつながった。

#### (2) ガイダンス・セミナーの充実

ガイダンス・セミナー・模擬テストなど単独での開催が多かったものをテーマごとにシリーズ化し、個々の内容の充実を図った。テーマごとに就職講座を設定することにより、何の目的の講座であるのかがわかるため、学生が自分の不得意とする分野の受講が可能となり、受講率が 80%まで上昇した。講座数も平成 17 (2005) 年度には 31 講座を実現し、講座の平均回数は 5 コマ程度である。のべ参加者も 1,606 名となった。今後の課題としては、学生がこうした講座を受講しやすい環境作りが必要である。たとえば、現行の週 1 コマのキャリアガイダンスの時間数ではおさまりきらないのが現状であるため、その改善を早急にする必要がある。また、低学年のキャリア支援のための学生教育も同様である。

#### (3) 就職の協力体制づくり

平成 16 (2004) 年度より企業就職開拓専従員を配置し、九州・山口を中心に企業開拓を行っている。これは従来の企業開拓の方法ではなく、本学卒業生で企業就職経験者を企業開拓専従員として 2 名配置したものである。専従の振り分けを地域別に行い、地元志向の強い女子学生に対する就職開拓の業務を行うものである。従来の企業開拓と違うところは、学生からの聞き取り調査やアンケートを実施して、学生が希望する企業への訪問を最優先としている点である。また学生と開拓員が情報交換できる場所としてサポートデスクを設置し、学生と開拓員がより密接に情報交換できるように努めている。さらに、本学同窓会との連携により、在学生の就職斡旋はもとより、卒業生に対しての就職相談も実施している。

学生の進路選択に関する指導の適切性に関しては、職業安定法 33 条 2「学校の行う無料職業紹介事業」などの規定に基づき、就職を希望する学生又は進学を希望する学生へ適切な指導を行うため、進路調査票の記入及び個別面談によって学生個人の進路の把握を行っている。その際前述のキャリアシートも参考にしている。たとえば、当初の目標が変更になった学生についても、課員が個々の学生に指導・助言できるように、個人のデータをパソコン上で管理している。特に個人情報に関しては、課内の守秘義務に従っており、また、どの学生がいつ就職係を訪れても同じことを何度も繰り返す必要がないような工夫をしている。これによって、学生本人の意思をより反映させた進路選択が可能になっている。なかなか就職係を訪れない学生には、本人の進路希望に従い、各担当者がメールでの対応や電話での呼び出しを行うなど、社会へのスムーズな移行を促している。社会へのスムーズな移行について指導できる重要な説明会は、3年次前期に行うキックオフガイダンスで、全員参加を呼びかけ 5 回シリーズで実施している。このガイダンスは、これまでの学生生活から社会に向けて充実した一生を過ごすために、社会の変化を敏感にかつ的確に把握して、就職への対応を誤らないように指導する内容となっている。

就職担当部署の活動上の有効性という点では、就職開拓をより女子大学らしく改善するため、就職開拓専従員も卒業生を起用している。これは学生の専門性や指向がより理解できる専従員を起用するという点で、より学生のニーズに合った企業開拓となっている。

また、個別指導にも重点を置いている。学生一人一人の就職意識を常に把握するために、月に一回各学科の就職委員に学科ごとのデータを配布し、学科での指導にも活用できるようにしている。

就職指導を行う専門のキャリアアドバイザー（ここでは前述の各学科の少人数担任やゼミ担当教員とは異なる就職指導専門の職員を指す）の配置状況については、学生は日常の就職相談に関しては、就職専任の職員の対応、及び企業開拓専従員が企業情報を学生と共有できるサポートデスクなどを利用しているが、その他に年間に数回、キャリアアドバイザーとの面談日を作っている。専門のアドバイザーの指導を受けたい学生は、未就職者ガイダンスなどを利用して、希望者が予約制でアドバイスを受けられるように配慮している。ただし、希望者は年間 6 名程度と、非常に少ないのが現状である。これは、キャリアアドバイザーが学内でなじみがないことや、日常の就職相談は専任の職員で対応していることが要因の一つであると考えられる。しかし、これはあくまでも就職係を利用している学生に関しての状況であると考えられるため、就職意識が比較的高い学生への対応となっている。今後の課題としては、就職意識の低い学生の意識向上と、就職係に学生が集まることのできる環境作りなど、就職支援のみの場所ではなく、学生支援の場所として活用できるような場所の設定が必要である。

学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性については、本学では「就職ガイダ

ンス」は毎年平均 30 講座を実施しており、就職率の年ごとの向上や、就職内容の変化、業種別就職率の上昇等からみると、ある一定の成果が出ており、おおむね適切であると考えられる。特に平成 17 (2005) 年度の全卒業生に対する就職・進学の見学決定率が、前年度平均 77.7%に対し、81.9%と 8 割の壁を越えたことは、平成 16 (2004) 年度よりの就職ガイダンスの内容変更や、就職の意識付けの成果であると考えられる。

九州女子大学進路決定率 (最近 3 年間の推移)

項 目 \ 年 度	平成 15 年度 (2003)	平成 16 年度 (2004)	平成 17 年度 (2005)
卒業生数	1 7 9 名	2 8 3 名	2 8 7 名
求職者数	1 5 1 名	2 4 7 名	2 4 0 名
求職者数 / 卒業生数 (%)	8 4 . 4 %	8 7 . 3 %	8 3 . 6 %
就職決定者数	1 2 1 名	2 0 2 名	2 1 0 名
就職率	8 0 . 1 %	8 1 . 8 %	8 7 . 5 %
進路決定率 (%) *	7 1 . 5 %	7 7 . 7 %	8 1 . 9 %

\* 就職・進学決定者数 / 卒業生数

就職の早期化に対する対応に関しては、本学の場合は、非常に専門性に特化した学科構成となっているため、就職の内容も学科によって様々である。一般企業への希望者は 5 割程度で、専門職での求人もしくは公務員・教員希望などについては、9 月以降の求人活動となることが多く、年間をとおしての就職支援を実施している。

特に就職の早期化については、3 年次のキックオフガイダンスや夏季集中就職講座で対応ができるよう配慮している。

就職統計データの整備と活用状況という点では、就職統計データについては、各職員が学生から聴取したデータやアンケートの結果を入力した上で専属の職員が一括で管理を行い、必要な時に必要な加工データが提供できるように配慮している。また、月に一回、各学科代表の就職委員に基礎データの提供を行い、それに加えて就職委員会で詳細な説明を行っている。特に学科からの要望でのデータ管理については、各学科代表の就職委員の意向に従ったデータの加工及びデータの蓄積を行い、より具体的で活用しやすいデータ整備を実行している。

本学の学生の求職傾向として各学部学科の専門領域 (例えば、栄養士関連や教育職関連など) にこだわる傾向が強いため、各専門領域の職に就く学生が半数以上を占める。

したがって一般企業（事務職や販売部門）を望む学生が少なく、年間をとおして狭い領域での就職活動を行う学生が多い。この理由のため、ガイダンスの時期の設定が非常に難しい状況である。特に福祉系を第一希望としている学生にとっては、求人の早い一般企業での就職のチャンスを逃すことが多い。これを改善するため他大学と共催で行う合同企業説明会や単発での説明会、働く女性のためのセミナーなどへの参加を学生に勧め、一般企業を知る機会を増やす努力を行っている。一方、学生が一般企業にあまり流れ過ぎると、大学の本来の教育の目的である学科の専門性・独自性への関心が薄れていく事も心配される。そのため、学生の就職先に関しては個人の事情や背景など、進路指導担当者が個人データの蓄積に努め、本人にとってより良い就職を指導する必要がある。当然ながら、学生の職業選択の自由を尊重し、学科や学生支援課（就職係）が就職先を押し付けることにならないよう注意を払う必要がある。

就職に対する意識付けのための「就職ガイダンス」については、年度ごとに就職環境（模様）を配慮し、新規の企画を入れるなどの工夫を行っている。例えば、その年の学生の傾向を適正検査などで確認して対策を立て、ガイダンスを実施することもある。全員参加型のガイダンス以外は基本的に自由参加となっているため、当該学年の約3割強の学生が参加、受講している。受講者の出席率も8割程度をキープしていることから、比較的充実していると考えられる。しかし、ガイダンスを受講する学生としない学生との就職に対する意識の差は明白であり、意識のない学生に対しての就職に対する意識向上が問題点として上げられる。意識の低い学生に対しては、就職係の呼びかけだけに任せず、各学科の就職委員やクラス担任教員が就職活動を促すなど全学的な取り組みが必要である。

近年、就職に対して何をしたら良いかが理解できない学生が増え、就職係に足を運ばない学生も多くなっているため、その対応策が必要である。その対応策の一つとして（就職指導専門の）キャリアアドバイザーの配置が必要になってくるが、就職係の中のキャリアアドバイザーではなく、学生支援の中の学生相談の一部としてキャリアアドバイザーを活用する方法を考える必要がある。それは、就職係に足を運ばない学生にとって、自分の将来の相談をするアドバイザーを就職係に配置しても何の意味も持たないからである。その前の段階、つまり、自分は何のために大学で学修しているのかについての学生相談から入り、自分の将来の目標へとつなげる方がより効果が出ると考えられる。以上のことを考慮すると、保健室（保健センター分室）との連携や学生係との連携など、横の連携も必要である。本学では、その改善策の一つとして、平成18（2006）年度に従来の就職課と学生課を統合し、学生支援課を設置した。今後はより多くの部署との協働を検討している。例えば、卒業後の本学出身者の状況把握には、本学同窓会との連携が必要とされるが、卒業生に対する就職情報の提供及び卒業生からの就職情報の提供など大学全体で在 student と卒業生に対する就職環境を整備する方向で検討を進めている。今後の本学の将来の発展に係わる重要な取り組みと考えている。

以上のように学生の就職や大学院進学など進路選択に関わる指導に関しては、学生部の就職係が中心となり、学科のクラス担任や就職委員等と協力しながら行っている。また、学長を委員長とする大学（短大と合同）就職委員会では、就職係から毎年提案される就職ガイダンス、就職セミナー、各種適性試験等の計画の適切さについての審議、定期的な学科ごとの学生の就職活動状況や内定状況の把握、就職指導方法の検討などを行っている。就職係では、卒業年次の学生全員に対し課員による個人面談を実施し、きめ細かな個別指導を行うと共に、企業等からの求人票を学生に掲示やメールで知らせ、学生の希望と合致していれば課員が面接試験の対策等について相談に乗り指導を行っている。これらのきめ細かな指導は、極めて効果的で学生も満足しており、十分評価できる。問題点としては、就職課を訪れず積極的に就職活動をしない学生が、少しずつ増えてきていることである。今後の方策として、インターンシップ制度の整備や就職をして働くことの大切さ、社会に貢献することの大切さを学ぶ科目の開設など、カリキュラムの中で学生の就職意識を高めていく方策が必要である。今後、就職委員会や教務委員会等と連携しながら改善に努める。

#### （課外活動）

本学の学生の課外活動は、学生の自主性が尊重され、九州女子大学学友会（本学の学生団体組織）を中心に組織的に行われている。この組織は学生を正会員とし、教職員を賛助会員、学長を会長として構成されている。また学友会の組織は、全体を統括する総務委員会、大学祭を企画運営する大学祭実行委員会、クラブ活動間の連絡調整を行う文化委員会及び体育委員会、各学科の各学年から選ばれた代議員による代議委員会で構成されている。クラブやサークル等の課外活動の指導は、学生部・学生支援課（学生係）が支援窓口の役割を果たしながら、主に学内の教職員がクラブやサークルの顧問となり行っている。顧問は、課外活動の運営方法やさまざまな技術指導等について、学生からの相談に乗っている。課外活動の運営に関しては、学友会の各組織が機能しており適切に行われている。問題点としては、本学体育館の老朽化や狭さのため、スポーツ系クラブの練習場確保が難しいこと、学外活動経費の自己負担が大きいことなどがある。改善の方策としては、体育館の補修、学友会の活動助成金の分配方法の見直しや後援会からの活動資金の援助増等がある。しかし、体育館の補修はすぐには解決できない問題であり、大学の施設設備等に関する短・中期将来計画の策定などが必要となる。今後、学生部委員会等で検討しながら改善に努める。

本学では、資格取得を目的とする課外授業の組織として「資格取得支援室」を設けている。資格取得支援室の運営は「九州女子大学・九州女子短期大学合同資格取得支援室規程」に則り、運営委員会によって適切に運営されている。また、委員会の委員の選出は、「九州女子大学・九州女子短期大学合同資格取得支援室規程」第4条、第7条及び第8条に基づき行われている。委員の役割・権限は「九州女子大学・九州女子短期大学



合同資格取得支援室規程」第 2 条、第 6 条及び第 9 条に示されており、現時点で特に問題はない。運営委員会の審議事項は、主に次年度の事業計画、予算、利用者数の状況、計画の実施状況、決算報告等であり特に不適切なものはなかった。支援の内容及び効果は、以下に示すとおりである。

(1) 平成 17 (2005) 年度資格取得支援室プログラムについて

平成 16 (2004) 年度は 23 講座を開設していたが、平成 17 (2005) 年度開設講座は 20 講座。うち、「総合旅行管理者講座」「管理業務主任者講座 (マンション管理)」「宅地建物取引主任者講座」「初級システムアドミニストレータ講座」は国家資格である。また今年度新たに女子大生に人気の高い「医療事務検定 2 級講座」を開設した。受講者数は、平成 17 (2005) 年 11 月 24 日現在 680 名。受講者の比率は、九州女子大学生 56.0%、九州女子短期大学生 6.8%、九州共立大学生 36.0%、その他 (教職員・卒業生・一般) 1.2%となっている。

(2) 平成 16 (2004) 年度とのプログラムの改善点

平成 17 (2005) 年度は、従来別々に開講していた表計算 CS3 級・MOS 一般 (Excel)、表計算 CS2 級 (Excel)、ワープロ日商 3 級 (Word)、ワープロ日商 2 級 (Word) を、よりレベルアップしたマイクロソフトオフィス社の MOS (Excel・Word) と MOS (Excel・Word) エキスパートに変更した。また「A・F・T 色彩能力検定 2・3 級講座」を、2 級検定の合格基準が高くなったため、平成 17 (2005) 年度は「A・F・T 色彩能力検定 3 級講座」と「A・F・T 色彩能力検定 2 級講座」に分割した。「公務員対策講座」が 2 業者で行われていたものを、受講者数の関係で 1 講座にまとめた。「行政書士」は受講者数が減少したため平成 17 (2005) 年度は開講を取りやめた。「教員採用試験受験対策講座」は昨年度と開講日程を大幅に変更した結果、33 名の増員になった。

学生その他への新しい情報は、資格支援室の掲示板等で提供しているが、より詳細な講座の内容の説明を入れた広報をしていく必要がある。掲示の場所については、耕学館内や食堂など学生が多く集まる場所の活用、学生へのガイダンスの回数を増やす、「センターだより」の配布方法などの工夫が必要である。また、授業を通じてなど各教職員からの学生へのアナウンスの協力も必要であると考ええる。

現在は九州女子大学・九州女子短期大学合同資格取得支援室として、運営を行っているが、併設校である九州共立大学の学生も多く受講 (約 40%程度) していることから、今後、規程を改正して運営委員に九州共立大学の教職員を含め全学的に取り組んでいく予定である。これにより、さらに学生が望んでいる必要な資格内容などが把握でき、よりよい資格支援講座が提供できると期待している。

また、社会の急激な変化に伴い、資格の内容についても毎年見直していく必要がある。学生が就職において、どのような資格が有利なのか常に社会のニーズを分析し、それにあったものを提供することで、学生のキャリア支援の一助となれるよう努力をしていく。

## 11 管理運営

近年の急速な社会環境の変化、大学設置基準の大綱化による教育研究の高度化、高等教育の個性化、組織運営の活性化等、大学の個性化、特色ある教育への取り組み等大学改革が緊急の課題となっている。また、18歳人口の減少、全入時代の到来など、私立大学が生き残りをかけ、入学定員の確保や学生サービス、特色ある教育の提供等多様な学生への対応が最重要課題である。

これらの状況を踏まえ、本学では、学長のリーダーシップを支えるべく、学長の補佐体制の強化を図り、運営に関する基本構想、戦略的将来構想、及び評議会への付託事項等を協議するため、管理運営体制を見直すこととした。具体的には、次の5点を到達目標とする。

### [到達目標]

- (1) 本学の意思決定最高機関である評議会で決定された大学改革及び管理運営方針等に関する具体的な施策がより迅速に、より効果的に企画・立案・実施が全学的な見地から推進できるよう、組織体制が確立されていること。
- (2) 評議会は、学長の諮問に基づく本学の意思決定最高機関として、大学全体の運営に関する重要事項を審議決定し、教授会は、学長、評議会の決定した運営方針の基に学部の重要事項の審議機関として明確に位置づけられていること。
- (3) 理事会及び評議員会には、学外有識者を参画させ学園の将来構想など運営方針に関し広く意見をもとめ、その意見を積極的に取り入れると共に、学園の運営方針、教学に関する主要な事項等については、教学懇談会を定期的を開催し、理事会と大学との間の連携協力関係及び機能の分担が適切に行われ、社会の要請に応えること。
- (4) 教育課程・教員人事、及びその他大学運営にかかわる重要事項の審議等について、大学教授会・学部人事計画委員会及び各種委員会がその機能を発揮するためにその運営が円滑に行われる方策がとられていること。
- (5) 学長・学部長・各部長が適切な方法によって選出されていること。

### (教授会)

教授会は学部ごとに組織され学部教授会として運営されている。教授会は、講師以上の教員で構成され、学部長が主催し、月1回の定例教授会と臨時教授会がある。教授会の審議事項は、学生の異動、人事に関する事項、入学者選抜及び各種委員会より提案された議案等を全構成員で審議される。

人事に関する教授会の責務は人事計画委員会委員の選出、新規採用・昇任時の選考委員の選出及び採用・昇任の決定を投票で行っている。

各学部教授会は、学部の教育課程や教員人事に関して学部における議決機関として機能している。また、大学評議会が大学全体に関わる事項に関し、大学の最高議決機関の役割を担っている。

各学部教授会の分離・独立は学部長を議長として運営されているために、学部の管理運営に関する責任の所在が明確化されている。このことにより、学部の教育課程や教員人事等の事項が合理的かつ十分に審議されている。また、学部教授会は、教員人事に関する審議事項（教授昇任を含め）を講師以上の全構成員で審議し投票で決定していること、昇任は自己申告制、新規採用は、助手を含め広く人材を求めるために公募制としているなど教員人事の不透明さは十分に改善されている。

#### （学長、学部長の権限と選任手続）

昨今の厳しい状況の中、大学の管理・運営に関する意思決定の迅速化を図ることが必要不可欠である。このため、学長主催の運営会議を設置し、学長のリーダーシップのもと、運営に関する基本構想、戦略的将来構想、及び評議会への付託事項等を協議すべく管理運営体制を見直した。

また、大学評議会、学部教授会を学長の諮問機関として位置づけ、従来、学部長は教授会で候補者を選考していたが、福原学園学長選任規則を一部改正し、学長が候補者を指名し、教授会の意見を聴取することとし、学長の教育方針を円滑に推進できる体制の整備を行った。また、平成 17（2005）年度に教員評価制度を導入し、大学の理念や教育目標に向かってモチベーションを高め、教育・研究活動の活性化を図るため、教育、研究、組織の管理運営及び社会貢献の 4 領域にわたり、各教員が自己申告シートを提出し、学部評価委員会を経て大学評価委員会で評価を行い、被評価者に通知することとした。

#### （意思決定）

学長は、運営会議、大学評議会及び部局長等連絡調整会議を主催する。大学改革等緊急の課題を迅速に対応すべく、平成 17（2005）年度に管理運営体制を見直し、学長、学部長、短期大学部長及び事務局長で構成する運営会議を設置し、運営に関する基本方針、戦略的将来構想及び評議会への付託事項等を協議することとした。運営会議の決定事項は、大学評議会に諮問し、審議・決定する。また、前述したように、学部教授会での審議・決定事項等についても、大学評議会に審議・報告されており大学全体の最高議決機関としての位置づけを明確にしている。部局長等連絡調整会議は、連絡調整機関として、学部教授会の審議事項等の調整、大学・短大間、各学部学科間の連絡調整を行い、学部教授会の運営の円滑化を図る。

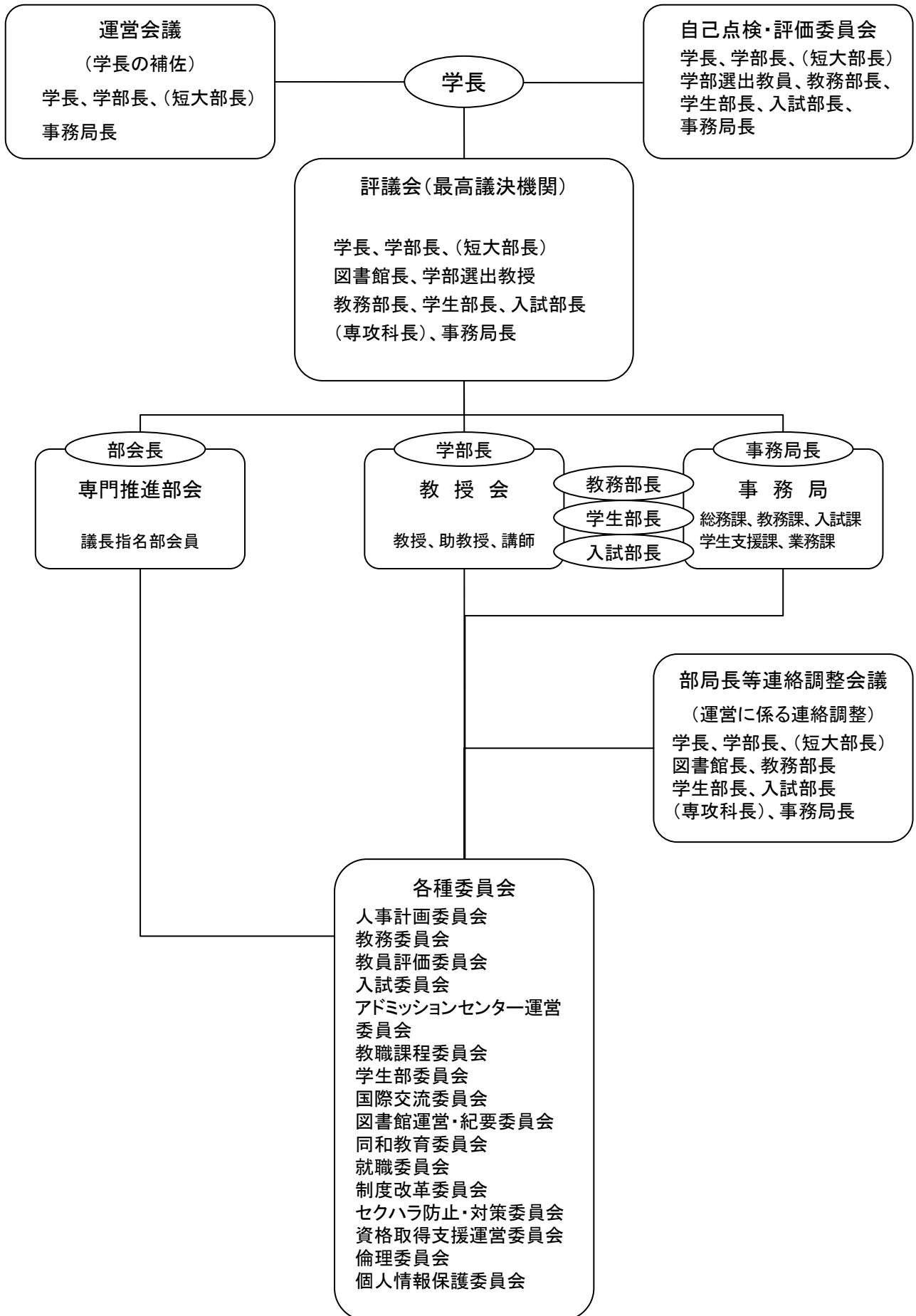
**（評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関）**

大学評議会は、各学部教授会で議決された議案についての審議・報告が中心に運営されている状況であったため、平成 17（2005）年 7 月に管理運営組織を見直した。学長のリーダーシップを支援するため諮問機関として運営会議を設置し、大学全体に係る重要事項について、学長が大学評議会に提案する体制の整備を図った。これにより、大学の最高議決機関としての大学評議会の位置づけを明確にした。

**（教学組織と学校法人理事会との関係）**

私立学校法の改正に伴い、理事会が最高意思決定機関として権限の所在が位置づけられた。

教学に関わる事項について、従来の教学懇談会は、各所属からの報告が主で本来の協議の場として機能しなかったため、平成 17（2005）年 11 月に新たに教学懇談会要綱を制定し、理事会と教学とのコミュニケーションを活性化させると共に理事会主導の組織運営を前提として、諸問題を協議するための環境整備がなされた。しかし現時点では、一度も開催されておらず、今後の定期的な開催と有効な運営が待たれる。また、大学の最高意思決定機関である大学評議会では決定した事項については、規定に従い学長が理事会へ報告することになっている。



## 12 財務

6年後には確実に到来する18歳人口110万台突入を目前に、本学も収容定員充足率の低下、学納金収入の減少が進行している。この事態に対処するため、次の2点を目標とする。

### [到達目標]

- (1) 予算編成方針、予算編成基準、予算配分、予算執行プロセスの総過程を不断に見直しつつ、予算執行を適切に実施していくこと。
- (2) 教育研究条件の維持を考慮しながら収支体質の構造的変革・強化を図ること。

### (教育研究と財政)

法人全体の財政状況は、少子化時代の進行に伴う入学定員の充足率の低下によって学納金収入の減少にみまわれてきたため、特に平成11(1999)年度以降消費収支はもとより帰属収支においても支出超過となり急速に厳しい収支構造になっている。平成12(2000)年度から平成17(2005)年度までの6ヶ年は、この厳しい収支状況に対処するため、人件費の大幅な削減はもとより経常的な運営費は前年度比マイナスシーリングで予算編成を行ってきた。しかし、収入の落ち込みに見合う支出の削減には成功していない。すなわち平成17(2005)年度を平成11(1999)年度と対比すると、収入が20%減少しているのに対し、支出は13%程度しか削減できていない。

このような厳しい財政状況ではあるが、次に述べるような改組を中心にした教育改革事業を最重点事業として推進してきた。

本学においても、平成13(2001)年度には併設校である九州女子短期大学の2学科(英文科、家政科)を募集停止し、改組(国文学科と英文学科を人間文化学科と心理社会学科へ、家政学科の二専攻を独立させ人間生活学科と栄養学科へ)と入学定員の増加(家政学部を60名から130名へ)を行った。その後文学部は改組3年目以降再び入学者の減少傾向が明らかになったため、平成17(2005)年度には人間科学部に改称し、心理社会学科を人間発達学科へ改組した。

併設校の高等学校においても、平成14(2002)年度に男子校と女子高を共学高校として統合した。また同じく併設校の九州共立大学においても、平成13(2001)年度に工学部を基礎にした大学院の設置、平成15(2003)年度には臨時定員の1/2恒常化を行うと共に平成17(2005)年度には工学部内の学科の改組と各学科の入学定員の変更を実施した。

直近では、平成18(2006)年度に九州女子短大学体育科を募集停止して九州共立大学にスポーツ学部を設置した。スポーツ学部については、平成18(2006)年度成功裏に開設を迎えることができた。そして、これを機会に平成17(2005)年度に新しい5ヶ年収支計画を策定した。

施設（校舎等）の充実については、既に平成 6（1994）年度から平成 10（1998）年度にわたって 200 億円規模の投資をして校舎等の建設を行っているので、新規の校舎等は建設せず既設の校舎等の修繕に重点を置いてきた。特に建物屋上・壁面防水工事、トイレの改修に重点をおいてきた。

設備・備品の充実については、先に述べた改組がそれぞれ目指した教育目標・特色を実現するのに必要な重点整備を図ってきた。また改組・転換に付随するこれらの設置経費に重点的に資金を投下してきたのは当然のことであるが、募集活動費も相応の予算配分を重点的に行ってきた。

政策的な経費としては、学力優秀な学生を確保するための奨学金及び留学生の学費減免に重点をおいた。

厳しい財政状況のなかでも入学者の確保を目指して改組・転換による改革を続けてきたが、本学においては栄養学科、人間発達学科が成功したが、人間生活学科、人間文化学科が十分な成果をあげていない。他の併設校においても、統合高校は進学校を目指して着々と成果をあげはじめ、九州共立大学においてはスポーツ学科が成功裏に平成 18（2006）年度開設を迎えることができたが、工学部は退潮に歯止めがかからない状況下にある。また、九州女子短期大学も一進一退の状況である。このような状況から、法人全体では平成 14（2002）年度まで続いた前年対比 10%程度学納金が減少する事態は緩和されたとは言え、依然として平成 15（2003）年度以降も前年対比 2%程度の学納金の減少が続き、教育研究条件の充実を支える収支構造の確立には至っていない。

学納金の減少するなかで厳しい予算編成を続けてきた結果、教職員のなかにも予算を意識する気風が浸透してきた。また、資金を投入することなしに教職員の熱意と努力によって改革できることに取り組む姿勢が強化されてきた。しかし、そのスピードは不十分である。

中期収支計画は、各設置校において急速に収容定員の改善があるものとして、支出計画をたてることはできないので、財政的基礎を確立するために緊縮財政改革は続行することを基本とせざるを得ない状況である。したがって教育改革は、人間の力（マンパワー）を重視した改善を進める。このことが教職員の意識改革にもつながっていく。

また教育目標に可能な限り数値目標の要素を最大限取り入れていく。さらに設置校全てが赤字体質という現状のなかで、処遇の評価付けを含めてお互いに依存しあう体質を払拭して独立採算的体質を定着させる。

今後の収入については、法人全体の学納金収入は平成 19（2007）年度までは横ばい又は微増であるが、平成 20（2008）年度～平成 21（2009）年度は前年対比 4%程度増加する可能性が十分ある。また有価証券の運用をさらに拡大して収入の増加に努め、少しでも教育研究条件の整備に充てたい。

このような収支体質の強化を図ると共に、10年後の校舎等の建替えに備えて平成 18（2006）年度から最低でも 1 億円を減価償却引当金の計画的積み立てる。この積立金は借入金の返済が完了する平成 21（2009）年度以降はさらに 2 億円以上の積み増しを

計画している。

(外部資金等)

(1) 科学研究費

直近3ヶ年の本学の科学研究費の申請件数と採択状況を述べると、平成15(2003)年度は申請17件、採択2件、390万円、平成16(2004)年度は申請11件、採択1件、380万円、平成17(2005)年度は申請6件、採択1件、260万円である。科学研究費の用途は、もちろん研究者が決定し執行するが、出納事務、通帳管理は総務課が行っていてけん制システムは存在している。また、科学研究費で購入した備品、図書は現物寄附として洩れなく本学に寄贈されている。

(2) 寄付金

最近3ヶ年の本学の奨学寄付金の受入れ状況を述べると、平成15(2003)年度は2件、440万円、平成16(2004)年度は2件、140万円、平成17(2005)年度は3件、202万円であり、満足できる状況にはない。しかも特定の教員に偏っている状況である。奨学寄付金は全額指定教員が使用できるし、未使用残高は翌年度に繰り越すことができる。なお、奨学寄付者には特定公益増進法人であることの証明書を交付して税務上の便宜を図っている。

また、一般寄付金は本法人の関連出資会社から法人全体で500～600万円あるだけである。

本学における公的補助金及び外部資金導入状況

(単位：千円)

補助金及び外部資金の名称	平成15年度 (2003)	平成16年度 (2004)	平成17年度 (2005)
文部科学省研究費補助金	3,900(2)	3,800(1)	2,600(1)
私立大学教育研究高度化 推進特別補助金	17,489(11)	21,291(13)	22,038(14)
私立大学等研究設備整備費 補助金	—	—	—
学外奨学寄附金	4,400(2)	1,400(2)	2,020(4)
私立大学等経常費補助金			
一般補助金	207,926	174,335	169,971
特別補助金	47,536	46,882	46,401

( )は、新規に採択された件数

(3) 資産運用益等

本法人では資産運用収入には受取利息・配当金収入と施設設備利用料収入の資産運用益がある。金融資産の運用は法人事務局が所管している。受取利息・配当金収入につい



て、法人全体の直近3ヶ年の実績を見ると、平成15(2003)年度300万円、平成16(2004)年度6,100万円、平成17(2005)年度16,800万円と増加してきている。増加の原因は金融資産の運用を銀行預金から有価証券(円建て仕組債)へシフトしたためである。運用実績額は、平成16(2004)年度が20億円(原資は退職給与引当特定預金)、平成17(2005)年度が20億円(原資は一般支払資金)である。なお金融資産の運用は、金融資産運用規程を制定し理事会において安全性と収益性を十分に検討のうえ実行されている。

法人全体の施設設備利用料収入は、平成15(2003)年度3,300万円、平成16(2004)年度63,000万円、平成17(2005)年度64,000万円である。施設設備利用料収入が平成16(2004)年度から一挙に倍増している原因は、自動車運転教習事業を学校法人から分離して株式会社化したことにより新会社に自動車教習施設を貸与したことによる。本学だけに限って見ると施設設備利用料収入は平成15(2003)年度333万円、平成16(2004)年度369万円、平成17(2005)年度342万円である。なおその内容は、自動車販売機の設置料がその大部分を占める。

これら一連の外部資金の積極的活用は、学納金収入の低迷、学内研究費予算の削減と期を一にして進めてきたところであるが、奨学寄付金、科学研究費ともに満足できる状況ではない。しかし、科学研究費の応募件数は10年前と比較すると増加している。また、受託研究費についてはほとんど実績がない。

金融資産の運用については、有価証券(円建て仕組債)の運用によって成果をあげているが財務スタッフの能力が十分であるとは言いがたい。また、運用を始めて間もないため運用権限を特定の担当理事に委任せず、対象商品の確定も含めて理事会決議を要することとして慎重な態度をとっている。

今後とも厳しい収支状況が続くと思われ、また国内銀行預金金利水準も急速に上昇するとは予測できないので、引き続き金融資産の運用益を拡大するため銀行定期預金から有価証券による運用にシフトする必要がある。そのためには、財務スタッフを中心に金融知識を含めた判断力の向上に努めていきたい。

また厳しい収支状況から教員の研究費を十分に補償できない状況にあるので、学外ニーズの把握、研究業績の対外アピール、社会的活動への積極的関与による人脈の形成を大学として後方支援しながら、奨学寄付金、受託研究費の拡大を図っていきたい。

### (予算の配分と執行)

本学の予算は、学校会計基準に基づく会計科目と、事業目的の種類に応じて分類された予算科目との二本立ての体系によって編成されている。予算科目体系は、概算枠配分方式を採る科目(14科目)、個別査定方式を採る科目(7科目)及び自動的に確定する科目(人件費、借入金等5科目)となっている。概算枠配分方式を採る科目の予算編成は、前年度対比ゼロシーリングを原則としている。重要な算定方法・算定基準の変更は、

経営戦略会議又は常務理事会で決定される。個別査定方式を採る予算科目は、学内の各予算部署（予算要求・執行の最末端組織単位の名称）から提出される要求案を、大学経理課でヒヤリングを実施した後取りまとめ、学長・事務局長が協議のうえ優先順位を決定し、評議会の承認を経て法人事務局経理課に提出される。その後法人事務局長、財務担当理事のヒヤリングを経て予算原案が策定され、常務理事会、評議員会、理事会の審議を経て確定される。

このような経過をたどって決定された予算の執行システムは、つぎのようになっている。各予算部署で作成された支出稟議書は部署の責任者（学科長、課長等）の承認を経て本学総務課へ提出される。総務課は見積書等添付資料、支出会計科目の妥当性をチェックし総務課長が決裁権限の範囲内で決裁する。決裁権限を超える場合は事務局長・学長へ回付して決裁を受ける。決裁権者が学長を超える場合は、法人事務局経理課へ提出する。法人事務局経理課は、再チェックを行い決裁権者（財務担当理事又は理事長）に回付する。

決裁された支出稟議書は、申請部署に返却されるので稟議結果を知ることができる。決裁されている場合は総務課に提出する。総務課は決裁されていることを確認のうえ支払方法を確定し会計伝票を起票して支出稟議書と一緒に法人事務局経理課に回付する。法人事務局経理課は決裁を確認のうえ会計伝票の確定を行う。

予算の流用、予備費の充用についてはつぎのような仕組みになっている。小科目の予算を超えて支出する必要があるときは、当該小科目の属する大科目内の他の小科目から流用できるが、この場合予算部署は予算流用申請書を作成して総務課長の承認を得なければならない。当初予算の段階では予測が困難であった事業の執行は、法人事務局経理課に計上している予備費から充用することになるが、この場合は別途起案書を作成し専決規程で定められている予備費充用額の程度に応じて法人事務局長、財務担当理事、理事長の決裁が必要となる。なお、やむをえず大科目間の流用をする必要が生じた（修繕工事や当初予算の計上ミス等が多い）とき、又は予算目的科目間の流用をする必要があるときも予備費の充用と同一の手続きが必要である。

予算執行の結果は、資金収支計算書について月次決算を行い、ほぼ毎月開催される理事会に「月次報告書」を作成して報告することを定例化している。

年度末決算については、学校会計基準に基づく計算書類を作成し、私立学校法、寄附行為の規定に基づいて決算報告を行っている。なお附属資料は、予算・決算の差異説明書、5ヶ年連続消費収支推移表、財務比率推移表、設置校別消費収支前年対比表を定例化している。

予算の残高管理は電算システムにより厳格に行われている。また予算執行の統制機能は、予算執行手続きのダブルチェック体制、決裁権限の規定化、予算流用、予備費充用手続きの定式化と決裁権限の規定化を始めとして、適切な予算執行手続き、月次決算の理事会に対する定例報告によって正常に機能している。

このように予算の編成から執行に至るプロセスは明確であり、予算制度の適切な管理・運営は確保されていると考えるが、中期的な財政計画の観点から見ると、大学の教育研究計画と収支計画が総合的に検討されて確立されているとは言いがたい。現状の財政運営は、平成 17（2005）年度から平成 21（2009）年度までの 5 ヶ年中期計画に基づいて実行し定員充足率が必ずしも計画とおりに達成できないため、収入実績が計画を下回り、予算編成が単年度の対策に追われがちである。

#### （財務監査）

私立学校法の改正により、監事の監査機能の強化が明確にされた。本法人の監事は 2 名であるが、1 名は裁判官出身の弁護士、1 名は公認会計士である。監事は毎月 1 回程度開催される理事会、及び評議員会に毎回出席され、理事会の審議状況を監督している。また、財務部から理事会開催ごとに報告される収支に関する「月次報告書」を点検し、予算執行の進捗状況を前年度と対比する形で把握している。決算監査については、監査法人と監査領域を重複しないよう調整のうえ年度ごとに重点を決めて実施している。平成 17（2005）年度については「事業計画書」及び「事業実績報告書」の監査を主に実施された。

監査法人による監査は、平成 17（2005）年度は 24 日間（延べ 84 人）にわたって実施され、期中取引及び計算書類について行われた。特に平成 17（2005）年度は財務電算システムのシステム監査も実施された。

監査業務の強化のために、しばらく欠員状態であった内部監査室に平成 18（2006）年 4 月から室長を配置した。内部監査室については平成 12 年度に規程を整備し人員も配置していたが、平成 14（2002）年度途中での室長の病気退職後は適切な後任を得ることができず空席のままとなっていたものである。

本法人の監事の選任は私立学校法及び寄附行為に基づいて適切に行われ、監査業務についても法務と財務の専門家であるために的確に行われていると考える。監査法人による監査は、大手監査法人であるため学校会計に精通しており適切な監査を受けていると考える。また「予算編成と執行」の項でも述べたように、支出行為の発生から支払による終了に至る全過程は、大学経理課と法人事務局経理課の二重チェック体制になっているので、適切な監査体制となっている。今後強化する必要があるのは、監事と綿密な連携をとりながら進められるべき業務監査体制である。

業務監査のうち「事業計画」、「事業実績報告」の監査は、理事会の職務遂行監査であり、非常勤の監事でも可能である。しかし、大学あるいは法人としての事業計画の的確性、意思形成過程、組織体制、業務システムの合理性、教育システムの完成度等については、深く掘り下げた資料収集、分析が必要であるため、常勤体制が不可欠である。平成 18（2006）年度から内部監査室に常勤職員を配置したので今後業務監査領域の強化を進めていきたい。

### (私立大学財政の財務比率)

財務比率のうち消費収支計算書関係比率の現状は、大学基礎データ、68頁の表46-1及び69頁の表46-2のとおりである。また、貸借対照表関係比率は、大学基礎データ、70頁の表47のとおりである。

このデータを基に、本学の平成17(2005)年度における消費収支計算書関係比率を、平成16(2004)年度の私立大学平均(日本私立学校振興・共済事業団の調査による医歯系を除いた私立大学平均。以下全国平均とは同調査による平均値のことである。)と比較すると、まず帰属収入に占める収入科目の構成比率では、補助金比率が15.7%(全国平均11.8%)、事業収入比率が6.1%(同1.6%)と比較的高い比率を示し、逆に学納金比率72.4%(同80.3%)、寄付金比率1.8%(同3.33%)が低い比率を示している。補助金比率が高い要因は、経常費補助金<特別補助>及び教育研究高度化推進補助金が比較的多いためである。このことは、ある意味では本学が文部科学省の政策的意図及び特色ある大学づくりに沿った教育研究政策に力を入れていることの現れである。次に事業収入比率が高いことの要因は、本学が自前の寮をかなりの規模で保有しており、かつ会計表示の方法として総額表示を採用していることによる。

支出科目の構成比率では、人件費比率が56.6%(同47.8%)、人件費依存率が78.3%(同59.6%)、教育研究経費比率が33.1%(同30.1%)、管理経費比率が10.3%(同6.7%)といずれも高い比率を示している。このうち管理経費比率が高い要因は、事業収入で述べたように充実した寮施設があることと総額表示を採用していることにある。参考までに平成17(2005)年度の補助活動に係る収支を純額表示で計算しなおした場合の管理経費比率は4.6%であり、全国平均より低い比率となる。教育研究経費比率は、減価償却額を除くと21.6%(同20.1%)であり、特に、比率が高いというわけではない。消費支出比率は、人件費比率、教育研究費比率、管理経費比率等の総和であるから、個々の比率が全て全国比率より高い現状では必然的に100.1%(同85.9%)と高過ぎる水準にある。消費支出比率が100%を超え始めたのは平成12(2000)年度からであるが、以後連続して支出超過となっている。直近3ヶ年の比率の推移は、109.2%、114.5%、100.1%であり、本学の収容定員充足率の推移(97.8%、94.3%、98.6%)を考慮したとしても改善の余地があると言える。

法人全体の消費収支計算書関係比率についても、本学とほとんど同様の傾向である。消費支出比率は平成13(2001)年度以降連続して支出超過となっている。

法人全体の比率についても、本学と同様に列記してみるとつぎのようになる。帰属収入に占める収入科目の構成比率では、補助金比率20.3%(同12.2%)、資産運用収入比率3.0%(同1.9%)が比較的高い比率を示し、学納金比率67.6%(同74.4%)、寄付金比率0.4%(同1.9%)が比較的低い比率を示している。補助金比率が高い比率となっている要因は、本学のところで述べた要因以外に本法人が高校を設置していることによる。資産運用収入比率がやや高くなっているのは、平成16(2004)年度及び平成17(2005)

年度に有価証券（円建て仕組債）を 40 億円購入したことによる。

支出科目の構成比率では、人件費比率が 61.4%（同 52.2%）、人件費依存率が 90.7%（同 59.6%）、教育研究経費比率が 36.2%（同 28.3%）、管理経費比率が 12.6%（同 8.5%）といずれも高い比率を示している。

貸借対照表関係比率について、全国平均と比較してみると顕著な差異を示しているのは、前受金保有率 505.1%（全国平均 321.1%）、流動比率 314.2%（全国平均 257.7%）、消費収支差額構成比率△26.9%（全国平均△2.3%）である。このうち前受金保有率、流動比率が高い比率となっている要因は、金融資産を支払い資金の形で保有している割合が多いことによる。看過できない問題は、消費収支差額構成比率が大きくマイナスとなっており、金額上も累積消費支出の超過額が帰属収入の約 2 倍に達していることである。

これまでの財務比率の分析から、本学の課題は学納金収入の増加及び消費支出比率の改善、とりわけ人件費比率、学納金に占める人件費依存率の低下を図る必要がある。

比率は分母と分子の相対値であるから、まず何よりも帰属収入の最大構成要素である学納金の基礎となる入学定員充足率、収容定員充足率を最低でも 100%確保することに全力を傾注する。現在入学者の確保に向けて検討していることは、平成 18（2006）年度入学者が低迷した人間生活学科及び人間文化学科のテコ入れである。人間生活学科については母体学部である家政学部を食品栄養学部（仮称）へ転換させ、家政系学科から食物系学科へ改組し、入学定員を 40 名から 60 名以上に増やすことを検討している。また、人間文化学科においては、他学科科目の履修によって小学校教員免許の取得が可能になるような改善策を検討している。

消費支出比率の高さ、その具体的な要因である各種支出科目の比率の高さはぜひとも解決しなければ課題である。

人件費比率を引き下げるために、平成 14（2002）年度から賃金調整と人員調整の両面から段階的に改善を進めてきた。具体的には賞与支給率を平成 14（2002）年度から段階的に引き下げ、平成 17（2005）年度には 1.5 ヶ月まで引き下げた。また、希望退職者を募集して人員削減を進めてきた。その結果、平成 17（2005）年度では教員人件費比率はそれまでの 46%前後から 37.0%（全国平均 31.1%）まで大きく下がった。職員人件費も 13.7%（同 14.4%）まで下がり、全国平均より下回ることができた。しかし、人件費の学納金依存率は、依然として全国平均を大きく上回っている。この原因は、本学の各学科が教職課程・栄養士及び多様な資格に対応するカリキュラムを整備しているため、大学設置基準上回る教員（平成 17（2005）年度では大学設置基準が定める必要教員数の 1.33 倍の教員が配置されている）が配置されていることが必要であるが、その教員人件費をその賄う授業料単価が低いことにあると思われる。その証左に、教員（助手も含む）一人当たり学生数は 16 人（全国平均 32 人）であり、極めて効率の悪い構造になっている。このことは学生サービスの観点からみると少人数教育の徹底ができ

ているともいえるが、財政収支（経営）との調和が必要である。

また、現在の収支構造のままでは、入学定員充足率、収容定員充足率を 100%に上昇させたとしても収支の均衡が計れないことから、まず、教員数の更なる削減の見込みを点検すると共に近隣大学との競争的環境を考慮しながら授業料の値上げを検討していきたい。さらに金融資産の運用枠を 10 億円拡大し、有価証券の購入に充てることも実行していきたい。

### 13 事務組織

大学の事務組織は、教学組織との連携協力、積極的な企画・立案能力を発揮することにより、大学の教育研究機関として一層の充実を目指す。また、少子化や学生ニーズに対応するため、事務体制についても、事務機能の強化を目指している。具体的には、次の3点を目標とする。

#### [到達目標]

- (1) 事務職員が専門職として各委員会の構成員となり、大学改革等の大学運営に積極的に参画するシステムが整備されていること。
- (2) 大学運営や学生支援等の専門性の高い職種について、アドミニストレータの養成や人材の確保が図られていること。
- (3) 事務組織を再編し、入試制度の多様化、学生募集の重要性、入学から卒業まで一貫した生活指導、進路指導の支援、その他業務の効率化が図られていること。

#### (事務組織と教学組織との関係)

本学の事務組織は組織規則に則り、法人事務組織と大学事務組織から構成され、さらに大学事務組織は教学組織との関係強化のため、教学部長職が各部を担当している。

法人事務組織には、法人事務局と経営企画本部が設置されており、法人事務局に総務部、財務部、入試広報部を置き、経営企画本部に改革推進室、また理事直轄の収益事業室、内部監査室が置かれている。

大学事務組織には、大学事務局に教務部、学生部及び入試部が設置されており、教学より教員が部長職を勤める教務部長、学生部長及び入試部長と共に事務組織上の責任者として事務局長が置かれている。事務処理組織としては、総務担当の総務課、教務部担当の教務課、学生部担当の学生支援課、入試部担当の入試課が、また図書館業務の事務処理として業務課が置かれている。

事務組織と教学組織との関係については、大学を取り巻く厳しい環境の変化に迅速に対応していくため、学長の強いリーダーシップの下、教員組織と事務組織が協働して、企画立案、実行することが不可欠である。

このため、平成17(2005)年度に管理運営体制の強化のため「運営会議」を新設し、学長のリーダーシップを支えるべく学長補佐体制を整備した。この会議は、学長、副学長、学部長、短大部長及び事務局長で構成し、運営に関する基本構想、将来構想及び評議会への付託事項等重要事項について協議する。本会議で協議された事項は、本学の最高議決機関である大学評議会に提案され、決定された事項は、各学部教授会に諮り、大学評議会規則に定義されている専門推進部会もしくは、教授会規則に定義されている各種委員会で具現化について検討し実行することとなる。

大学評議会には、事務局長が構成員となり、各課長・参事等管理職が陪席している。また、専門推進部会、各種委員会には、教員と共に事務職員も構成員となり、日常的案件から将来プランにわたり、大学評議会で決定された事項の具現化についての検討、教育サービスに関する企画提案、データ収集並びに資料作成等の全てを協働で遂行し、大学改革等の大学運営に積極的に参画するシステムを整備した。

本学では、課題検討及び企画立案の場である各種委員会から、本学の最高議決機関である大学評議会に至るまで事務職員と教学職員が構成員として加わり、事務組織と教学組織との連携協力関係を確立している。

教育研究に関する事項は原則として教学主導で学科会議において検討される。学科会議で検討された内容は、各種委員会で学科委員により全学的に反映され、教授会の審議を経たうえで実施される。

昨今の情勢から全学に跨る事案が増加しているため、学長が主催する部局長等連絡調整会議を設置し、全学に跨る連絡報告事項等に対応している。また、大学評議会、各学部教授会の議題、諸案件については、各種委員会の事務局担当課が議題を整理して部局長等連絡調整会議に提案し、事前の連絡・調整を行い会議の円滑な運営を図っている。このことは、事務組織と教学組織の相対的独自性と有機的一体性の確保に繋がっている。

今後は、これまで以上に事務職員が教育研究の趣旨と目的に理解を深め、専門職としての深い知識を有し、教学組織との連携協力、積極的な企画・立案能力を発揮することにより、大学の教育研究機関としての一層の充実を目指すことにある。

具体的には「大学運営・教育サービスの革新 中期計画」（平成 18（2006）年 6 月 27 日福原学園経営戦略会議承認）について、教授会規則に定義された各種委員会等において、教学組織と事務組織が協働して検討・実施する体制が整備されたことにより、中期計画で示された実行プログラム 47 項目に対するアクションプランを年度計画に従って策定していく。

#### （事務組織の役割）

本学の事務組織及び教学組織は各種規則によって役割が組織に求められているが、学生に対する各種のサービスの提供、学生からのニーズは年々多種多様化の一途にあり、事務組織及び教学組織とも従来の固定化された組織では対応が後手にまわる感がある。本学では、平成 17（2005）年 4 月から入試制度の多様化、学生募集の重要性を鑑み、教務部長（教員）の職務を再分化し、入試に関する職務を担当する入試部長（教員）を新設した。また、平成 18（2006）年 4 月には、入学から卒業まで一貫した生活指導、進路指導が行えるよう、従来の学生課と就職課を統合、学生支援課に再編し、学生部委員会に関わる企画・立案・補佐機能を強化した。その他に業務の効率化を図るべく、庶務課と経理課を統合、加えて学科運営や学科学生に関する業務を担う学科事務を含め総務課とする再編を行った。



少子化のあおりを受けた財政再建が急務の中、予算（案）編成・折衝過程における事務組織の役割であるが、人件費、経費削減等が強く求められる状況下で、各学部・学科及び各部署から出された予算要求の申請金額と申請事項について、ヒヤリングを通じてその必要性と妥当性の検証を行い、優先順位付けの折衝のもとに短期と中期的の両方を持った執行計画を策定し、法人事務局財務部との予算折衝に臨まなければならない。

学内の意思決定・伝達システムについては上述のとおりであるが、学校法人としての意思決定は、法人組織にある福原学園経営戦略会議、常務理事会、理事会であり、大学評議会の議長である学長が、事務局長と共に、これら会議の委員もしくは理事等を兼務することにより、大学評議会の意思を反映するようになっている。法人組織の会議等で決定した事項は、事務組織には週初めに開催される課長連絡会をとおして、教学組織には運営会議、部局長等連絡調整会議もしくは評議会のいずれか早い時期に開催された会議をとおして迅速な伝達がされている。

国際交流、入試、就職等の専門業務への事務組織の関与状況は、国際交流・留学生センター、法人事務局入試広報部及び生涯学習研究センター資格取得支援室等の専門組織を法人組織内に確立している。学内には、国際交流・留学生センターの職員2名が本学学生支援課学生係（係員5名）内に留学生支援室を置き常駐している。法人事務局入試広報部とは本学入試課（課員5名）が、また、生涯学習研究センター資格取得支援室とは本学学生支援課就職係（係員4名）が窓口となり、連携を図っている。なお、学内の委員会組織としては、国際交流委員会及び国際交流・留学生センター運営委員会、入試委員会及びアドミッションセンター運営委員会、就職委員会があり、教学組織との連携を図っている。

経営面から大学運営を支えうるような事務局機能の確立を目指して、「福原学園財政再建実施計画概要」（平成17（2005）年度福原学園経営戦略会議承認）に示された人件費、経費削減策を實踐し、限られた職員で質の高い業務を遂行している。

#### （事務組織の機能強化のための取り組み）

近年の大学を取り巻く厳しい情勢の下、本学においても学部・学科改組、教育サービスの革新等、大学改革を継続的に行っていくことが必須であり、大学運営や学生支援等の専門性の高い職種については、アドミニストレータの養成や人材の確保等、各教職員の資質の向上を図ることが急務となっている。特に、大学の存続を左右する最重要課題については、事務組織も教学に関わる具体的な企画・立案に積極的に関わっていかねばならない。このことは、行政的な知識・経験の習得、大学運営及び高等教育行政への精通など、事務職員が大学運営・大学改革に対するツールを持ち合わせることであり、教学組織との連携協力の強化を推進することになる。

さらに、事務組織については、従来の学生課と就職課を統合し学生支援課に再編したことに続き、学生サービスの観点から教務課、学生支援課及び保健センターの組織の更

なる再編を早期に実現する等の組織、施設面の検討を進め、学生会館機能を持った施設の整備を達成目標として、ワンストップサービス体制の実現と学生の憩いの場の確保の実現を図る。

一方、事務職員が大学人としての資質の向上を図り、教育改革推進へ積極的に参画できる素質を蓄積する必要があるといえる。そのためには、学内外における研修会・セミナー等に受動的な研修だけでなく、能動的な参加を推進し、参加者の知識の蓄積ではなく、研修内容について広く他の職員と共有するシステムを構築することが、事務職員の活性化の要因になるであろう。

事務局職員の研修・セミナー参加状況  
(平成 17 (2005) 年度・平成 18 (2006) 年度)

研修・セミナー名	参加者部署	期 間
地域科学研究会・高等教育セミナー	総務課	2 日間
21 世紀総合教育機構・高等教育セミナー	総務課	3 日間
私学における問題教職員への対応と就業管理	総務課	2 日間
顧客満足度を高めるセミナー	総務課	2 日間
就職担当者研修会セミナー	学生支援課	2 日間
企業と大学との就職セミナー	学生支援課	2 日間
セクハラ対策の最前線の大学の責務セミナー	総務課	3 日間
女子学生のキャリア教育・就職活動セミナー	学生支援課	3 日間

以上の他に、私立大学協会や私立短期大学協会等各種団体が実施する研修会等には、事務局長及び各課長の判断により、課員を可能な限り研修会等に参加させ、研修・研鑽を図り、業務の向上に向けた努力がなされている。

## 14 自己点検・評価

大学は、教育・研究のレベルの向上と優れた人材の育成に積極的に努めることにより、社会的な役割と責任を果たしていく必要がある。そのため、大学自らが掲げる理念・目標の達成を目指しつつ、常に自己点検・評価を行い、改善の努力を怠ってはならない。本学は、自己点検・評価への全学的な意識の向上を目的として、平成 14（2002）年度に大学基準協会の加盟判定審査を受け、翌平成 15（2003）年度から正会員として認定された。現在、審査時に受けた勧告と有益な助言等を真摯に受けとめそれらの改善に努めている。本学では、次の 3 点を達成すべき目標と考えている。

### [到達目標]

- (1) 自己点検・評価の組織と制度が常に改善されていること。
- (2) 自己点検・評価の結果を基にした改組改編等、大学改革の短中期計画が策定され、実施されていること。
- (3) 自己点検・評価が公開されていること。

### (自己点検・評価)

自己点検・評価を恒常的に行うための、制度システムの内容とその活動上の有効性について報告する。まず、到達目標(1)に対する現状であるが、学長を最高責任者とする「自己点検・評価委員会」は、学則上の学内最高の審議議決機関である。また、この委員会は自己点検・評価を恒常的に行う制度システムとして設置されたものであり、運用にあたって点検・評価の「実施細則」が定められ、同委員会はこれに基づいて開催され実務作業にあっている。

このような制度システムが常に改善され柔軟かつ実際的な対応が達成されるために、点検・評価の項目や委員間の役割分担等々について討議し事務局の支援体制も強化している。具体的には、項目ごとに報告書の作成部会を設置して実質的に全教職員がいずれかの部会に所属し、各々の部会の観点から点検・評価を実施する体制が確立されている。

また、改善への恒常性についても同委員会を随時開催し、この観点から諸項目や趣旨について具体的に討議して理解を深めると共に、部会間での作業の進捗状況の確認等も実行している。さらに、この部会も本体の自己点検・評価委員会の開催とは別に必要に応じて自発的・自主的に開催されており、学長委員と教授会委員の双方が進捗状況を常時把握している。

以上のような体制改善によって委員当事者とそれ以外の一般教職員間の認識の格差はほぼ解消され、実質改善が達成されている。到達目標（1）～（3）、点検・評価項目、達成度・水準に関する評定事項の趣旨や具体的内容等々も教職員全員にほぼ浸透している。

ただし、制度システム運用法の浸透・定着の反面で、いわゆるマニュアル的にこの取

り組みが実行され、その反復のなかで取り組みが形骸化し、結果的に本来の目的や趣旨が死文化していないか、という自覚は常に必要だと考える。

このようなことを予防する一策として、学生への教育サービスの「授業フィードバック・アンケート」を中心とする Faculty Development(FD と略、授業改善や教員評価等)のあり方が再検討され具体的な改善が行われている。内容は次項に譲るが、この改善策そのものも同様に本来の趣旨や機能を発揮するよう自覚更新の継続が必要であり、制度活性化の観点から同委員会ではその具体的方策を常に検討している。

#### (自己点検・評価と改善・改革システムの連結)

自己点検・評価の結果を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための制度システムの内容と活動上の有効性について報告する。

前述の FD の具体策として、学生による「授業フィードバック・アンケート」を、質問項目の検討・改善を行いつつ、毎年度実施している。また、到達目標(3)にあげた自己点検・評価の公開原則を達成するために、「自己点検・評価委員会」ではアンケート票の集計法と公開法を検討し、教員ごとに集計結果を配布すると共にこれを教員氏名の 50 音順に束ねたファイルを図書館で公開している。

また、授業評価を受けた教員個々人の FD 理念から、同委員会の長である学長に対して担当科目ごとの所見と展望を記した「所見票」の提出を全員に義務づけた。これは、制度システムの形骸化という、前項でもあげた課題を予防して恒常的に教育サービスを改善・改革していくための具体的方策のひとつである。

このような FD 理念と「授業フィードバック・アンケート」等々をとおして把握された教育ニーズを基に、到達目標(2)の改組改編や大学改革の短中期計画が策定・実施されている。具体的には、「改革検討委員会」及び「推進部会」を設置して家政学部人間生活学科等の教育ニーズを見直し、平成 20(2008)年度に学科母体である家政学部を食品栄養学部(仮称)に改組転換して、同学科を食物(栄養)系に転換することを検討中である。

また、人間科学部では人間文化学科の免許・資格取得教育の改善を再検討し、小学校免許の取得を可能とする改善策を実行した。

#### (自己点検・評価に対する学外者による検証)

自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性について報告する。

到達目標(3)に掲げた公開原則を学外者にも保証するために、本学では平成 5(1993)年度から平成 12(2000)年度にかけて毎年度「自己点検・評価報告書」を制作・刊行してきた。また平成 16(2004)年度には平成 15(2003)年度版及び平成 13(2001)年度報告書(加盟判定審査報告)、そして平成 18年(2006)年度には平成 16(2004)

年度-平成 17 (2005) 年度版を制作・刊行して、客観性・妥当性という目標達成に努めた。

本報告書は、このような継続的な流れに沿ったものであり、「自己点検・評価委員会」では大学基準協会からの改善勧告も踏まえて点検・評価項目や具体的方法の改善・実施を行い、学外者の検証を容易にすることによって客観性・妥当性の確保に努める。

一方、教員個々人の教育サービス・研究業績を「研究者総覧」(個人調書)の形でインターネット(Web)上に公開している。これは、本学の教育サービスや研究業績を公開すると共に自己研鑽(FD)理念の実現を目指すためのものであるが、この方法においては随時更新が必須要件である。「自己点検評価委員会」は、このような認識のもとに各教員あてに随時更新を呼びかけ、更新状況を把握して適宜指導をし、FD理念が常に達成されていること目指すと共に、到達目標(3)の学外者による検証を可能にしている。

#### (大学に対する指摘事項及び勧告などに対する対応)

文部科学省からの指導事項及び大学基準協会からの勧告などに対する対応について報告する。

本学は平成 5 (1993) 年ー平成 11 (1999) 年にかけて文部省(現文部科学省)から学園の適正な運営等 3 項目の指導を受け、さらに学園資金の不正流出発覚により私学助成金のカット等の制裁措置を受けていた。これを契機に教職員を中心に学園刷新運動が起き、平成 11 (1999) 年 6 月には新体制が発足した。その後、新体制により学園改革が進められ 3 項目の指導と制裁措置は解除された。これによって、本学は大学改革が可能となり、平成 13 (2001) 年度に家政学部と文学部の改組転換を実施した。平成 14 (2002) 年には大学基準協会への正会員加盟判定申請を行い、加盟判定審査の結果、平成 15 (2003) 年 4 月から正会員として加盟が認められた。その際、次のような勧告と助言(詳細は巻末資料参照)を受け、改善を求められた。

#### 一、勧告

##### 1 財政について

1998 年度(平成 10 年度)ー2000 年度(平成 12 年度)の 3 年間の消費収支超過額は、それぞれ 16 億円、31 億円、38 億円であり、2000 年度末の累積消費支出超過額 79 億円に達している。この累積額は 2000 年度の帰属収入の 81%にあたり異常であるので早急に財政の改善の具体的計画を立て改善されたい。

##### 2 次回相互評価申請について

今回の申請に際しては、特に問題点が多々認められたので、その改善に努力し、可及的速やかに相互評価を受けられたい。あわせて、相互評価申請に至るまで、勧告並び

に問題点の指摘に関わる助言に対する改善状況を、毎年度とりまとめて提出されたい。

## 二、助言

### ② 問題点の指摘に関わるもの

#### 1 図書館及び図書等の資料、学術情報について

図書館の閉鎖時間（19：00）が最終授業終了時間（19：40）より早いので是正が望まれる。

#### 2 学生生活への配慮について

学生の心身の健康管理等は、法人内3大学共通の健康教育研究センターで行われているが、分室の機能の充実、特に、専門のカウンセラー等の専任相談員の配置などが必要であろう。

#### 3 財政について

人件費比率、人件費依存率、消費支出比率及び消費収支比率は、貴大学と同様の学部を有する大学の平均に比べいずれも大幅に高いので、その改善が望まれる。

これらの「勧告」と「助言」については「勧告の2」に従い、平成15（2003）年以降毎年提出している「改善報告書」（巻末資料参照）に、本学（園）が実施している改善努力を示している。

「勧告の1」と「助言の3」は、平成15（2003）年度「改善報告書」にあるように、当時の背景として前述の旧理事会の不祥事や無計画な建物の建造等による負の遺産、大学改革の遅れによる学園内大学の定員割れ（帰属収入の減少）に関係している。

学園の財政再建を目指し、平成16（2004）年度の改善報告書に示すように、学園内3大学の統合を視野に入れた新学部設置・改組転換で学生確保（帰属収入の増加）の計画が立てられたが実施できずに頓挫した。このため新体制の理事会は財政再建の道筋を立てることができず平成16（2004）年1月任期半ばで一部の理事を除き辞職した。その後発足した現理事会は、財政再建5ヶ年計画（平成17（2005）年度ー平成21（2009）年度）を立て、平成17（2005）年度には文学部を人間科学部へ改組転換、平成18（2006）年度は九州女子短期大学体育科の発展的改組転換で九州共立大学へスポーツ科学部を新設した。現在、平成20（2008）年度の家政学部改組転換が実施に向けて進められている。しかし現状では、本学（九州女子大学）においては、ほぼ収容定員を満たしているものの、学園全体としての収容定員の確保は難しい状況にあり、財政再建は困難を極めている。また、現理事会は人件費の削減のため、希望退職者の募集、賞与のカット、定期昇級の見直し、教員人事計画の抑制、契約雇用制等を推進している。しかし一方で、これら理事会主導の政策は、教育現場での教育研究レベルの低下、学生サービスの低下や教職員の士気の低下などを招くことが懸念されている。そのため、今後理事会は教員及び職員に対し財務の詳細な状況・改善計画について説明を行うと共に、理解を得つつ慎重に実施する必要がある。

「助言②の1」については、本報告書の「8 図書館」（124頁参照）に示すとおり、

閉館時間を平日は 20:00 まで延長し、最終授業終了時刻（19:40）後になるよう改善した。今後も、学生等の要望に応えるべく環境整備に努めていく。

「助言②の 2」については、「10 学生生活」（138 頁参照）に述べるように、保健センター専任の看護師が本学分室に常駐しており、また専門のカウンセラー（非常勤、臨床心理士）が一週間をとおして配置されており、同センター又は本学分室においてカウンセリングが行えるよう改善された。利用状況等については、大学基礎データの生活相談室利用状況（大学基礎データ、67 頁の表 45 参照）に示す通りである。

また、平成 14（2002）年度の加盟判定審査の結果、「参考意見」（詳細は巻末資料参照）として、9 項目が挙げられている。これらについてはおおむね改善がみられるが、「参考意見 6 の身障者対応の施設設備」（本報告書の 7 施設・設備等、107 頁参照）、「参考意見 9 の継続図書や雑誌の継続性」については十分とは言えず更なる改善が必要である。その他、「4 文学部（現、人間科学部）においては、教員によりシラバスの書き方にばらつきが認められる。これらの点で FD が望まれる」の対応策として全科目を教育の内容と目標に応じて分類し、記入内容については統一・客観基準によって重要度を明示し、ばらつきを解消する努力を実行してきた。解決の具体的方策として、「自己点検・評価委員会」では前述の「授業フィードバック・アンケート」に「講義課題の明確性」という質問項目を、「授業満足度」の項目については「授業内容がシラバスと一致していた」という選択肢を設定して記入内容の適正化を目指した。このような改善の継続によってばらつきは遥かに改善された。しかし、「文章表現」という曖昧性・主観性をとどめやすい表現法に依存するという本質論において、ばらつきが完全解消には至っていない点は課題である。今後、しばらく（少なくとも 3 年か 4 年間）現在の質問項目でアンケートを継続し、それらの結果の分析をとおして問題点を洗い出し、改善の方策を検討する。

また、「8 自己点検・評価に基づく改善・改革を実行に移すための規定などが整備されていない。毎年作成されている自己点検・評価報告書の内容が、いささか形式的で内実に欠ける感がある」への対応については、前述のように平成 16（2004）年度に平成 15（2003）年度版及び平成 13（2001）年度報告書（加盟判定審査報告）、そして平成 18 年（2006）年度には平成 16（2004）年度－平成 17（2005）年度版を制作・刊行した際に、特にこの点に留意して点検・評価・報告書の執筆・編集が行われた。そのために「自己点検・評価委員会」をはじめ小委員会・報告書の作成部会の人員が拡充され事務局機能も拡充された。本報告書も基本的にこの体制に依って制作され、委員会や作成部会の開催に際しては、勧告の趣旨をふまえた具体的な編集方針の説明が委員長や部会長から繰り返され、勧告（「参考意見」）についての対応に万全を期した。

以上のように、平成 14（2002）年度大学基準協会正会員加盟判定審査の結果示された「勧告」「助言」及び「参考意見」については、真摯に受け止め懸命に改善・努力がなされている。

## 15 情報公開・説明責任

大学は、公的な教育・研究機関として、地域・社会に対し大きな使命と責任を有している。そのため、大学と大学を設置する学校法人は、さまざまな情報を公開することにより、社会の厳しい評価を受けその信頼を得るために不断の努力をしなければならない。

本学と法人は、次の5点を達成すべき目標と考えている。

### [到達目標]

- (1) 財政情報が公開されていること。
- (2) 教育・研究に関わる情報が公開されていること。
- (3) 自己点検・評価結果が公開されていること。
- (4) 第三者評価（相互評価）が実施されていること。
- (5) 学内の全情報に関し、きちんと学内外へ説明責任を果たすこと。

### (財政公開)

財務情報の公開については、従来から、教職員を対象に「財務情報開示要領」を制定し積極的に行ってきた。公開の方法は、閲覧のほか学内報での掲示及び学園総会での説明を行ってきた。公開の内容は、資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表である。また、学生の保護者に対して、決算報告書送付している。平成17(2005)年度から、私立学校法の改正に伴い、公開する内容について、財産目録、事業報告書を加えた。開示対象者として、利害関係者にも公開している。

### (自己点検・評価)

本学では、平成3(1991)年度の大学設置基準の改正に伴い、大学自らが大学の現状を点検し、新たな将来を目指して制度システムを改善し、時代の要求に添えていくために、大学独自の基準「九州女子大学自己点検・評価実施規定及び実施細目」に基づいて、恒常的に自己点検・評価を行ってきた。その成果については、平成5(1993)年度以来、「自己点検・評価報告書」を発行してきた。

平成6(1994)年度以降の「自己点検・評価報告書」には、教育の向上を図るために実施している「授業フィードバック・アンケート」の結果についても掲載している。また、教育研究の向上を図るため「研究者総覧」を平成8(1996)年度以降、隔年で発行してきた。現在はWeb上で公開している。

この報告者は大学基準協会はじめ要望のあった他大学、日本私立大学振興・共済事業団などの公的機関に配布してきた。学外への情報公開は大学が社会に対する説明責任を果たす上で重要なことであり、大学本来の機能である社会的使命・役割を果たすための自己点検・評価であることを再認識し、今後とも第三者の評価を受け止めるべく情報公開を行っていく。



本学は平成 15（2003）年度の大学基準協会への加盟判定審査を受け、正会員として現在に至っている。またその際、平成 16（2004）年度から毎年度改善報告書の提出を求められ報告してきた。平成 19（2007）年度には 5 年目の相互評価の申請（認証評価を同時に申請）を行い、その作業を進めている。

## 終 章

少子高齢化が進む中であって大学を取り巻く環境は一段と厳しくなり、これまでになく激しい競争化時代になってきました。このような状況下であって、大学に寄せられる期待が大きくなる一方で、大学に対する世間の目も厳しさを増しており、社会的評価によって大学の浮沈が左右されるまでになっています。

本学では、教育研究成果について自ら点検評価を行い、その成果を取りまとめ平成 5 (1993) 年以来、定期的に「自己点検・評価報告書」として刊行してきました。ここに刊行する「自己点検・評価報告書」は、平成 19 (2007) 年度の大学基準協会による相互評価へ向けて、全学的に取り組んだ成果を取りまとめたものであり、これまでに公表した「自己点検・評価報告書」に比べて特に重要な意義を有するといえます。本学では、建学の精神と教育理念・目標に沿って行われている教育研究について、教育研究組織、教育環境の整備・充実度とそれに関わる財政的問題などの諸点について総合的に検証し、その結果、本学の長所、弱点がかかなり明らかになりました。主な点を挙げると以下のようにまとめることができます。

本学では、国際化、複雑化が進む中であって、常に社会的ニーズの変化を視野に入れながら、改組、改革に取り組み、2学部4学科という現行の教育研究組織をとるに至りました。現在でも引き続き、より良い教育研究組織を目指して、改組案の作成に取り組んでいます。また、少人数教育によるきめ細やかで丁寧な教育をモットーに、自由度が高く、専門性を考慮に入れて作成したカリキュラムのもとに、教育を行っています。

さらに、授業内容の改善を目的として導入した学生による「授業フィードバック・アンケート」については、FD のより一層の発展を図るべく、アンケート結果を平成 18 (2006) 年から公開することとしましたが、結果の集計・解析方法等については今後検討すべき点がかかなり残されているといえます。一方、学生にいかにか付加価値を持たせて社会に送り出すかということは、大学に課せられた重大な責務であります。本学では、男女共同参画社会で活躍するうえで必要な免許や資格の取得のために「資格取得支援プログラム」を設けて学生の就職活動を支援してきましたが、今後は、専門のアドバイザーを配置するなど支援体制のより一層の強化を図ることを計画しています。また、学生に対する相談・指導を目的に設けた「オフィスアワー」や「キャリア・アドバイザー制度」は、日常の学生指導だけでなく、退学者の発生阻止という点でも一応の成果を挙げているといえますが、まだ不十分な点も多く、今後、学生指導に対する教員の認識を深めるためのより一層の努力が必要と考えます。

全入時代を目前にして、入学者の確保は大学とりわけ私立大学にとって深刻な問題となっています。本学では、平成 17 (2005) 年度における文学部の人間科学部への改組

転換が功を奏し、入学者は前年度の 247 名から 365 名へと大幅に改善され、入学定員充足率は大学全体で、117.7%となりました。学科別の入学定員充足率は、家政学部人間生活学科で、127.5%、同栄養学科で 110%、人間科学部人間発達学科で 120.0%、同人間文化学科で 118.8%であり、入学定員の確保状況はおおむね良好と判断されますが、今後とも教育内容をより一層充実して継続的で安定した入学者の確保を目指して対策を練る必要があります。

教員の研究活動は大学の質を左右する重要な評価項目のひとつであります。教員の研究業績に対する評価は個人差もあり、専門領域によっても異なりますが、研究成果の発表状況や科学研究費の申請率などから判断して大学全体をとおして研究活動は必ずしも良好であるとはいえません。科学研究費助成金をはじめとする私学振興・共済事業団補助金など学部資金の導入に対するより一層の努力が強く求められます。平成 17 (2005) 年度から開始した教員の個人評価が研究活動の活性化に繋がるよう期待されます。

施設・設備のうち、施設については、かなり老朽化したものもあり、また、一部の建物にはバリアフリー化という点でも不完全な箇所があるため、早急な対策を講じる必要があると判断されます。一方、実験・実習に必要な設備備品については、かなり整備充実が図られておりますが、情報機器や科学機器の進歩に対応できるよう常に更新する必要があります。また、学生が快適な大学生活を送るために必要な空間についても、まだ改善すべき点が残されており、これら設備・備品の問題点に関しては、今後、大学で策定した短期・中期計画に沿って改善を図るよう予定されています。

一方、教育研究活動を支える上で不可欠な存在である図書館は所蔵図書冊数という点で標準的レベルであるが、開架率という点では、全国私立大学図書館平均を大幅に上回り、きわめて有効に利用されているものと評価されます。また、大学基準協会から指摘のあった所蔵図書における外国雑誌の占める割合の低さについては、電子ジャーナルにより対応すると共に、年次計画により改善整備を図っており、教育研究の活性化のために、貢献していると評価されます。今後は、所蔵図書及び電子媒体の充実へ向けて計画的に取り組むと共に、地域社会への開放という点についても検討すべき時期に来ているといえます。

社会貢献に関しては、これまで、生涯学習研究センター及び図書館等を介して地域に根ざした大学を目指してまいりました。なかでも、生涯学習研究センターは、地域市民に対する学習の場を提供し、大学の知的情報を公開するという点で十分にその責務を果たしていると評価されます。今後も、新しいプログラムの開発などより一層の努力が望まれます。一方、国際化が進む中であって、国外の大学との対応や留学生に対する勉学・生活両面での指導は重要な課題となっています。この点に関しては、国際交流・留学センターが中心的役割を担っており、さらに平成 18 (2006) 年 10 月からは、同センターに新たに設けた“日本語能力向上室”において、留学生に対する日本語教育の充実を図

ることになっています。

厳しい財政状況のなか、教育改革、人件費の削減、学納金の値上げなど財政再建に向けて鋭意取り組んでおりますが、なかでも、財政収支的に効率の悪い要因と考えられる教員人件費の改善は財政的には急務な事項であるが、それに伴う教育の質の低下という深刻な問題とも関連することから、早急に解決策を見出す必要があると判断されます。このように、大学を取り巻く厳しい環境の変化に迅速に対応するために、本学では、平成 17（2005）年度に管理運営体制の見直しを図り、学長がリーダーシップを発揮しやすいように体制を整備しました。また、事務組織が教員組織と一体となって、日常的案件や大学改革など大学運営に関する企画立案、実行に参画するような体制を整えてきました。さらに、本学のこれまでの自己点検・評価の結果を踏まえ、平成 17（2005）年 7 月には教育内容・方法、学生生活支援体制と管理運営等の改善を主体にした今後 4 年間の「大学運営・教育サービスの革新 中期計画」（平成 18（2006）年 6 月 27 日福原学園経営戦略会議承認 次頁の資料参照）を策定するとともに、年次ごとにアクションプランを設定し実行に移しております。

大学を取り巻く環境はますます厳しくなり、真の意味で大学の質が問われるようになりました。このような中であって、本学は、平成 19（2007）年度に大学基準協会による相互評価を受けることは、まさに時宜を得たものといえます。本学では、平成 5（1993）年度から、教育研究など大学の活動状況について自ら検証し、その結果を年度ごとに取りまとめ「自己点検・評価報告書」として公表してまいりましたが、これらはあくまでも大学自身による評価に過ぎず、ややもすると自己満足に陥るきらいがあったことは否めません。ここに作成した「自己点検・評価報告書」は大学基準協会による相互評価を見据えたものでありますが、取りまとめることによって、教職員の意識改革も進み、また、本学が抱える様々な問題点が浮き彫りになってまいりました。この自己点検・評価報告書が全教職員の大学改革に対する理解を深め、教育内容を改善し、研究の活性化を図り、教育研究環境を整備充実して、より質の高い大学とするための活性剤となるよう願う次第です。

		中期計画 概要									
重点課題	重点目標	部局の施策	業務・事業	年次別スケジュール				検討の委員会及び部局			
				2007年度	2008年度	2009年度	2010年度				
学生確保	入学者選抜方法の充実 求める学生像が 分り易く、 魅力ある大学で あることが 積極的にアピール されていること	入学者受入れ方針の明確化	42 学部・学科単位のアドミッションポリシーの明確化及び周知	実施				アドミッションセンター 運営委員会			
		入学者選抜方法の充実	45 学科単位の入学者選抜方法・選抜基準の見直し	検討	実施						
			43 スカラシップ等奨学制度の再検討	検討	実施						
			44 学生募集における教員の高校への密接な対応	検討 実施							
研究推進	教育・研究 内容と方法 の充実	社会的ニーズへの対応	21 周辺地域の小学生へのボランティア活動	検討 実施				学生部委員会			
		相談・助言体制の整備	32 総合相談窓口「なんでも相談窓口(仮称)」の設置	検討	実施						
			33 生活面のマナー指導強化	検討 実施							
			34 専門のカウンセラー・アドバイザーの配置	検討	実施						
		経済支援の一層の拡充	35 各種学外奨学金の情報収集と提供の充実	検討 実施							
			36 後援会による支援事業の拡充の要請	検討		実施					
			37 同窓会を中心とした「九女学生支援会(仮称)」の発足の要請	検討		実施					
			38 学内コンテストの奨励	実施							
		学生ニーズの組織的な聴取	39 学生満足度アンケートの実施	検討 実施							
			40 学生代表との定期的な意見交換システムの導入	検討 実施							
			41 学生が街づくりに参加しやすい環境整備	実施							
		国際化	国際化への 対応	世界各国との交流 が活発であること	46 留学生支援体制の充実(日本語能力向上室の充実)	検討 実施					
					47 学生および教員の相互交流推進				検討	実施	
教育活動	教育・研究 内容と方法 の充実	学習意欲を 喚起させ、 学習の成果が 社会に貢献 することを 保証する教育 であること  授業内容が、 目標を達成 するための 基盤となる 「研究活動の 成果」を反映 していること	学生の質の確保	6 成績評価法・成績評価基準の明確化及び周知	検討		実施		教務連絡協議会および 学部教務委員会からの 選出委員		
				8 学習支援の専門アドバイザーの配置	検討			実施			
				2 入学前学習のサポート	検討 実施						
			授業改善の支援体制の整備	11 授業時間の見直し	検討	実施					
				12 授業改善支援委員会(仮称)の発足、「授業改善相談員」の配置	検討	実施					
				14 競争講義制(教員選択制)	検討		実施				
				15 一科目複数教員担当制の拡大	検討 実施						
			研究活動の促進	17 競争的研究資金(科研費等)への応募の義務化や共同研究の積極的な推進	検討	実施					
				19 地域社会との研究活動の連携強化及び支援体制の整備	検討	実施					
			社会的ニーズへの対応	27 卒業生による在学時の教育内容・方法の評価	検討	実施					
				22 教育実習現場等との連携強化	検討 実施						
			研究活動の促進	18 優れた研究活動に対する報奨制度の制定	検討	実施					
				20 研究活動の成果に対する点検・評価の実施	実施						
				25 平成19年度大学基準協会の相互評価・認証評価	申請	審査					
			社会的ニーズへの対応	26 評価内容を向上・改善に直結的に結びつけるシステムの整備		検討	実施				
				24 雇用主による卒業生の実績評価	検討	実施					
キャリア支援	学生生活 支援の充実	授業以外の学生生活 における多様化 したニーズに 対してサポートが 充実していること	就職活動支援の充実	29 企業等に対する人材アンケート調査の実施	検討 実施			就職委員会			
				31 就職指導の専門キャリアアドバイザーの配置	検討	実施					
				30 免許・資格支援体制の強化	検討 実施						
教育活動	教育・研究 内容と方法 の充実	学習意欲を 喚起させ、 学習の成果が 社会に貢献 することを 保証する教育 であること  授業内容が、 目標を達成 するための 基盤となる 「研究活動の 成果」を反映 していること	学生の質の確保	1 低学年次における導入教育(フレッシュマン教育)の実施	検討		実施	カリキュラム 改革推進部会			
				3 キャリア教育の充実(科目の開設)	検討	実施					
				4 少人数ゼミによるきめ細かい教育の実施	検討 実施						
				5 教養教育科目の組織的な再編成	検討		実施				
				7 学部・学科単位のカリキュラム・ポリシーの明確化及び周知	検討		実施				
			学習環境の整備・充実	9 キャリアパス制度の充実	検討 実施						
				社会的ニーズへの対応	23 ボランティア活動の教育システムとしての推進	検討 実施					
			28 学外体験学習(フィールド型授業)の推進		検討 実施						
			10 カリキュラムと融合したe-learningシステムの充実		検討	実施					
			研究推進	教育活動	研究推進	授業改善の支援体制の整備	13 カリキュラムと融合したIT活用教育の推進		検討	実施	