

自己点検・評価報告書

2007-2008 年度

VOL. 13

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	2
健全性、モラル等	5
2 教育研究組織	
教育研究組織	8
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	12
カリキュラムにおける高・大の接続	18
カリキュラムと国家試験	19
インターンシップ、ボランティア	20
履修科目の区分	20
授業形態と単位の関係	20
単位互換、単位認定等	21
開設授業科目における専・兼比率等	22
社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮	22
生涯学習への対応	23
正課外教育	23
(2) 教育方法等	
教育効果の測定	23
厳格な成績評価の仕組み	25
履修指導	26
教育改善への組織的な取り組み	27
授業形態と授業方法の関係	29
(3) 国内外における教育研究交流	29
人間科学部	
(1) 教育課程等	
学部・学科等の教育課程	30
カリキュラムにおける高・大の接続	35
カリキュラムと国家試験	36
インターンシップ、ボランティア	36
履修科目の区分	38
授業形態と単位の関係	39
単位互換、単位認定等	40
開設授業科目における専・兼比率等	42
社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮	43

生涯学習への対応	45
正課外教育	45
(2) 教育方法等	
教育効果の測定	46
厳格な成績評価の仕組み	47
履修指導	47
教育改善への組織的な取り組み	48
授業形態と授業方法の関係	50
(3) 国内外における教育研究交流	51
4 学生の受け入れ	
(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	53
入学者受け入れ方針等	55
入学者選抜の仕組み	55
入学者選抜方法の検証	56
アドミッションズ・オフィス入試	56
入学者選抜における高・大の連携	57
科目等履修生・聴講生等	57
定員管理	58
編入学者、退学者	58
(2) 学部における学生の受け入れ	
家政学部	
学生募集方法、入学者選抜方法	59
入学者受け入れ方針等	60
入学者選抜の仕組み	61
入学者選抜方法の検証	61
アドミッションズ・オフィス入試	62
入学者選抜における高・大の連携	63
科目等履修生・聴講生等	64
定員管理	64
編入学者、退学者	65
人間科学部	
学生募集方法、入学者選抜方法	67
入学者受け入れ方針等	68
入学者選抜の仕組み	69
入学者選抜方法の検証	69
アドミッションズ・オフィス入試	69
入学者選抜における高・大の連携	70
科目等履修生・聴講生等	70
定員管理	70
編入学者、退学者	71

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	72
教育研究支援職員	74
教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続	74
教育研究活動の評価	76
大学と併設短期大学（部）との関係	76

(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	78
教育研究支援職員	80
教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続	81
教育研究活動の評価	82
大学と併設短期大学（部）との関係	83

人間科学部

教員組織	84
教育研究支援職員	86
教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続	86
教育研究活動の評価	89
大学と併設短期大学（部）との関係	90

6 研究活動と研究環境

(1) 研究活動

研究活動	92
教育研究組織単位間の研究上の連携	93

(2) 研究環境

経常的な研究条件の整備	93
競争的な研究環境創出のための措置	94
研究上の成果の公表、発信・受信等	95

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	96
情報処理教育研究センター	98
センター情報へのアクセス	99
国際交流・留学生センター	100
保健センター	102
キャンパス・アメニティ等	103
利用上の配慮	103
組織・管理体制	104

(2) 学部における施設・設備等

家政学部

施設・設備等の整備	105
キャンパス・アメニティ等	106
利用上の配慮	106
組織・管理体制	107

人間科学部

施設・設備等の整備	108
キャンパス・アメニティ等	109
利用上の配慮	110
組織・管理体制	110

8 図書館および図書・電子媒体等

図書、図書館の整備	111
学術情報へのアクセス	116

9 社会貢献

社会への貢献	118
--------	-----

10 学生生活

学生への経済的支援	125
生活相談等	127
就職指導	130
進路選択に関する指導の適切性	130
就職指導を行う担当部署の活動上の有効性	131
就職指導を行うスタッフの配置状況	131
学生の進路選択に関する指導の適切性	132
就職の早期化に対する対応	133

11 管理運営

教授会	134
学長、学部長の権限と選任手続	135
意思決定	135
評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関	135
教学組織と学校法人理事会との関係	136

12 財務

教育研究と財政	138
外部資金等	138
予算の配分と執行	139
財務監査	140
私立大学財政の財務比率	140

13 事務組織

事務組織と教学組織との関係	142
事務組織の役割	143
事務組織の機能強化のための取り組み	144

14 自己点検・評価	
自己点検・評価	146
自己点検・評価と改善・改革システムの連結	147
自己点検・評価に対する学外者による検証	148
大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応	148
15 情報公開・説明責任	
財政公開	152
自己点検・評価	152
終章	154

自己点検・評価報告書

序章

平成3（1991）年に大学設置基準が改正され、大学における自己点検・評価の実施が義務づけられたことをうけて、本学では、平成5（1993）年に自己点検・評価委員会を設置するとともに、年度ごとに教育研究等の活動状況を検証して、その成果を「自己点検・評価報告書」として取りまとめ、公表してきた。この間、平成14（2002）年に学校教育法の一部が改正され、平成16（2004）年から何れの大学においても、教育研究、管理運営などに関して、文部科学省が認証する認証評価機関による評価を受けることが義務づけられるようになった。これにより、大学における教育研究の質的な保証が“事前規制から事後チェック”へと大きく変化した。このような動きの中であって、平成14（2002）年、本学は認証評価機関である財団法人大学基準協会へ正会員加盟判定を申請し、平成15（2003）年4月1日付けで同協会の正会員として認められた。それ以降、大学基準協会から受けた指摘事項に対して改善を図り、毎年「改善報告書」を同協会へ提出すると共に大学改革への取り組みを強化してきた。

大学が公的な高等教育機関としての社会に対して行う情報公開と説明責任は、単に学内における点検・評価によるものでは不十分で、あくまで第三者評価機関による厳正な評価結果をもとにしたものでなければならない。このような観点から、本学は、平成18（2006）年度の自己点検・評価結果をもとに、平成19（2007）年4月、認証評価機関である大学基準協会に大学評価ならびに認証評価の申請を行った。そして、平成20（2008）年3月19日付文書にて、本学が大学基準に「適合」していることを認定し、その期間は、平成20（2008）年4月1日から平成27（2015）年3月31日までの7年間とする旨の評価結果を得た。評価結果の中で「長所として特記すべき事項」として挙げられた各事項については、さらに伸張させるための具体的方策を導き出す必要がある。また、提言された助言や改善事項については、真摯に受け止め、改善に向けて早急な取り組みを開始しなければならない。

ここに刊行する「自己点検・評価報告書」は、平成19（2007）年度と平成20（2008）年度における本学の活動状況に対する自己点検・評価結果を取りまとめたものである。この中には、平成19（2007）年度に大学基準協会の評価結果で提言された各事項に対する本学の取り組み状況についても盛り込まれている。この報告書は、本学にとって自己点検・評価に対する新たな取り組みの契機となり、大学改革を推進する上で大きく寄与するものと期待される。本報告書の作成に当たり、尽力された自己点検・評価委員をはじめ多くの教職員の方々に深甚なる謝意を表す。

識者の方々には本報告書をご覧頂き、忌憚のないご意見・ご批判をいただければ幸いである。

平成21（2009）年3月

九州女子大学
学長 山崎 信行

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)

九州女子大学は昭和 22 (1947) 年に創始者福原軍造の「教育は私学から」との熱い思いから創設された福原高等学院女子部を母体としている。本学は、昭和 35 (1960) 年、併設の九州女子短期大学設立に次いで昭和 37 (1962) 年に設立され、まず九州女子大学家政学部家政学科が設置された。昭和 40 (1965) 年には文学部国文学科と英文学科を増設し、昭和 41 (1966) 年には家政学科を家政学専攻と管理栄養士専攻の 2 専攻へ分離した。また、平成 13 (2001) 年には改組転換により併設の九州女子短期大学の家政科を組み入れて家政学部の家政学専攻を人間生活学科、管理栄養士専攻を栄養学科に再編成した。文学部は九州女子短期大学英文科を組み入れて人間文化学科と心理社会学科に再編成した。

急速に進展する社会の高度情報化・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に対応して、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) 年に九州女子大学文学部を人間科学部に改組し、新たに人間文化学科と人間発達学科に再構築した。このような推移を経て、本学は現在、2 学部 4 学科から構成されている。

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」と掲げられており、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。建学の精神で、教育の基本理念でもある学是「自律処行」は、「自ら立てた規範に従って行動し責任を持つ」を意味している。平成 17 (2005) 年度の改組に先立つ平成 16 (2004) 年、将来検討委員会、教授会及び評議会において、十分な審議を経て本学の新たな教育理念と教育目標を定めた。その教育理念は「強くて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、思い遣りの心を大切にする豊かな感性と実力を備えた女性の育成」と定めた。また、教育目標達成の方策として、「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。

その後、平成 19 (2007) 年に大学設置基準等の一部改正により、本学においても教育理念について教授会、評議会で審議し、改めて“建学の精神「自律処行」(自らの良心に従い事に処し善を行うこと)”を学是とし、この学是に則り、“自ら立てた規範に従って、自分の判断と責任の下に行動できる強くてしなやかな女性を育成すること”を教育目標と定めた。また、活動理念として、1) 学生への丁寧な教育、2) 教育・研究機能の絶えざる強化、3) 地域社会との共生（融和）、4) 国際社会に貢献する大学教育

の4項目を掲げた。

さらに、各学部の人材養成および教育研究上の目的についてもより明確にし、家政学部は、学是「自律処行」の理念に立脚し、「共生・健康・福祉」の視点から、教育研究を行い、各専門分野の知識・技術と幅広い教養を身につけ、社会に貢献できる豊かな人間性と倫理性を備えた人材を育成するため、各学科の教育目標を次のように定めた。すなわち、人間生活学科は、人間の生活を「共生」と「再生」の観点から、生活経営、情報を基礎として衣・食・居住環境の各領域から科学的に解明できる素養をもった人材の育成を目的とし、栄養学科は、食と栄養に関する高度な専門性と広い視野を備え、人々の健康と福祉に貢献できる人間性豊かな管理栄養士の育成を目的とすることとした。

一方、人間科学部は、学是「自律処行」の理念に立脚し、文化に関連学問領域と人間の発達にかかわる学問領域において高度な専門的教育・研究を行い、国際感覚と幅広い教養を身につけ、高度な専門性を持って地域社会に貢献できる人材の養成を目的とするため、学科の教育目標を次のように定めた。人間文化学科は、幅広い教養に併せて異文化理解・語学・情報処理等に関する実践的能力や免許・資格を有する人材の育成を目的とし、人間発達学科は、教育学・保育学・心理学の観点から、人間発達についての専門的知識と技術を身につけ、発達諸問題に対応できる柔軟で創造的な人材の育成を目的とすることとした。このように、本学の各学部及び各学科では大学の教育理念を基本として、それぞれの特性に応じた学部・学科の教育研究目標を掲げ、大学の目的とともに学生便覧や大学案内等に明記しているが、今後、教職員や学生など大学構成員だけでなく、受験生を始め広く地域一般の人々の理解を深めるよう努める。

大学改革の推進には、現状をよく理解し、真摯に自己点検・評価を行う姿勢が重要である。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12巻を刊行、公表している。平成15（2003）年には、大学基準協会の正会員として加盟することができた。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最低ラインを満たすことになり、対外的には、「認証評価機関から保証された大学」として評価されたことを意味している。さらに、平成19（2007）年4月に（財）大学基準協会に大学評価ならびに認証評価の申請を行い、その結果、平成20（2008）年3月に、本学が大学基準に「適合」していることを認定し、その期間は平成20（2008）年4月1日から平成27（2015）年3月31日までの7年間までとする旨の評価結果を得た。この評価結果の中に見られるいくつかの指摘事項については、真摯にうけとめ、改善に向けて早急な取り組みを開始する。

近年、何れの大学においても Faculty Development (FD) の推進に力点が置かれるようになってきた。本学では、教育の質的向上を図る上で、授業内容の改善が重要課題であるとの考えから、平成8（1996）年度以降、学生による「授業フィードバック・アンケート」を毎年度前・後期末に実施してきたが、さらに、平成18（2006）年度からは、アンケート結果とこれに対する授業担当教員の所見を添えて学内で公開するなど FD の

推進に努めてきた。この間、平成 11（1999）年には中央教育審議会の答申を受けて、各大学における FD 実施の努力義務が定められ、その後、平成 20（2008）年からは学士課程における FD が義務化されるようになった。このような状況下で、本学では、平成 20（2008）年 4 月から、FD 推進委員会を設けて、教育の質的向上に向けた諸政策の企画、立案、実施、研修会及び講習会の企画、運営、学生による授業評価等の企画、実施、改善を推進することとした。この委員会では、これまでに実施してきた学生による授業評価「授業フィードバック・アンケート（FA）」について全科目全コマを対照に実施するよう改善するとともに、FA 過年度実施結果の分析、教員のための教育指針書の作成などに鋭意取り組みを開始しており、今後、その成果が期待される。

学生による「授業フィードバック・アンケート」に加えて、学内に「意見箱」を設置して、学生の意見を聴取し授業内容の改善等に役立てている。「意見箱」には、授業に関する意見の他に、施設面での意見も寄せられるため、これらの意見が教育環境の整備・充実のために反映されるよう努めている。また、平成 17（2005）年度から開始した、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」は年ごとに回数も増え、平成 20（2008）年度は 6 回開催することとした。「キャンパスミーティング」では学生の要望や改善点を直接聴き、出来る限り応えられるよう努めている。

学生に対する進路指導に関しては、大学の基本理念に掲げるように、「自己の判断と責任の下に行動できる強くてしなやかな女性の育成」を目指して、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「資格支援プログラム」などを設け、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、学生個々人に関する「キャリアシート」を作成して進路指導の強化・充実を図るとともに、オフィスアワーを設けて個人指導の推進を図ってきた。このような取り組みの成果は就職状況に反映され、就職率は毎年上昇傾向にあり、平成 18（2006）年からは毎年全国 100 校の中でも上位にランクされるまでになってきた。さらに、平成 20（2008）年度から、新たに免許・資格支援室を設置して学生に対する指導体制の強化を図った。今後は、内容的により充実した学生指導を行い、出口管理の強化に努める。

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が、さらに平成 17（2005）年 7 月には教育内容と方法、学生生活支援体制と管理運営などの改善を主体にした中期計画を策定、年次ごとのアクションプランを設定し、実行に移している。

一方、研究面での活動状況については個人差もあることから、大学全体としての科学研究費の応募状況や外部資金の導入状況について一概に評価し難いが、現状では良好であるとは言えない。このような状況に鑑み、研究活動の活性化を図る上においても、外部資金の導入状況の改善は不可欠であり、平成 20（2008）年度から、外部資金の導入の推進を中期目標の事項として盛り込むこととした。今後は、外部資金導入へ向けて全学的な取り組みを強化する必要がある。

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（100 頁、7 施設・設備参照）、地域社会との連携を目指す生涯学習研究センター（118 頁、9 社会貢献参照）の充実、学生の心身の保健管理を担う保健センターの再構築（102 頁、7 施設・設備参照）、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（98 頁、7 施設・設備参照）と附属図書館（111 頁、8 図書館参照）の整備・充実に努め、大学の教育研究機能に対する支援体制を整えてきた。

今後とも、可能な限り少人数制による実習・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とともに、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リカレント講座を通して地域社会との共生を図り、新たに制定した教育理念・教育目標の達成に向けてより一層の努力が必要である。

（健全性、モラル等）

本学では、「自律処行」を教育の基本理念として掲げており、教育目標を「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、思い遣りの心を大切にする豊かな感性と実力を備えた女性の育成を目的とする」としている。

この基本理念と教育目標に基づき、生活指導の一環として新学期における新入生及び在学生に対し学生部が中心となりガイダンスを実施している。

学生生活全般に係る必要事項が記載されたキャンパスライフの冊子を新入生に配布し、特に、学内外の重要な指導事項のマナーとして、次の2点について強化している。喫煙マナーとして「敷地内禁煙を目指して」の標語のもとに学内歩行中の禁煙は無論、ポイ捨て防止及び掲示板には、タバコの害をアピールすることに努めている。また、学内喫煙場所として4箇所を設置している。講義等受講マナーとして「授業中は携帯電話の電源を切ること」、「授業に飲食物の持ち込み禁止」を目指し、各教室、演習室等には、「授業中の携帯電話の利用は迷惑ですーあなたはだいじょうぶですか？」の標語を教室前面に掲示し、日常指導などあらゆる機会を通じて学生のモラルの向上に努めている。

学外におけるマナーでは、「ゴミ捨ては地域のルールを守って!」、「騒音に配慮して!」などの指導をしている。

現在、学内における喫煙マナーは、以前に比べて歩行中の喫煙禁止が完全に遵守されているが、指定された喫煙場所以外におけるポイ捨てについては、まだ、不十分な状況である。自転車の駐輪については、指定された場所以外に駐輪されている状況であり、いろいろな手段を講じている。

情報処理機器及び教室の利用について、コンピュータと情報処理教室及びネットワークシステム利用上の運用及びシステムの不正利用や悪用を防止するための遵守事項が、本学情報処理教育研究センターWeb ページに「利用の手引き」として掲載されている。その他の手段としては、学生便覧に概略及び情報処理教室内の掲示等でアピールしその

徹底を図っている。

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するとともに、その目標を効果的に達成すべく情報処理教育研究センターが前期と後期に7～8回の「利用講習会」を開催し、いずれかの講習会に出席することを義務付け徹底的に指導している。また、情報基礎科目の授業中に担当教員が、情報処理教室の利用に関するモラルをアピールするなど終始徹底を図っている。残念ながら、情報処理教室には、飲食物の持込をする学生がおり、機器類の故障の原因となり、可能な限り巡回回数を増やし、目標の達成に努める。

図書及び図書館の利用に関するマナーについては、新入生に対してガイダンス時に図書館ガイドブックの配付により説明している。在学生に対しては学生便覧、新学期における図書館利用講習時に周知徹底を図っている。また、図書館閲覧室にも利用上の注意として、「飲食物の持ち込み」、「携帯電話の使用禁止」などが掲示されて、その遵守をアピールしている。図書館における学生のマナーは一応守られている。

学生のモラルに関する綱領などの策定が必要であるが、社会情勢や関係法規等との係わりもあり、社会状況と要請が大学教育のあり方に強く影響していることを考慮すれば、本学の現状は掲示や資料配付という手段ではあるものの学生のモラルの厳守と向上に対する教育の具体的目標を掲げているが、一応、目標は達成されている状況であると思われる。

掲示や資料配付の方法は、多くの学生に対して周知できるとともに教職員に対しても理解を求め、学生のモラルの厳守と向上に関与することができると確信し、今後もこの方法を継続していく。しかし、実際にモラルの厳守と向上に努めていくためには学生と教職員がその目標を共有することが必要であるが、教職員の一層の熱意に頼らざるを得ない。綱領等がないため、大学としての意識の統一が図れず、何に基づいて学生を指導すればよいのか不明瞭であることから、意識が個々人で異なり総体的なモラルの向上ができないことが問題である。

大学として学生のモラルなどを確保するため、学生自身の意識を向上させるとともに教職員が一体となり注意指導を行っていくことが今後の課題である。大学として実行できる具体的な施策の一つには、学生のモラルなどを確保するための策定や全学的な指導体制の確立及び助言支援体制の確立等が考えられる。一方、学生側からの施策としては、学生の組織である学友会を通して学生の自発的意識の啓発を行うなどが考えられる。

個々のモラルについて、包括的に整理し、学生に提示することが学生生活を送るうえでの行動規範や態度、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、大学の構成員として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できる。学生指導は学生の人格形成に寄与するための支援として実施するものであるが、目標が具体的かつ明確化されたうえで指導体制を確立することによって効果的に行うことができると考えられる。本学は上述した課題に取

り組むことによって体制作りを検討すべき時期にある。

2 教育研究組織

本学の理念・目的は、九州女子大学学則第1条に「本学は、教育基本法の定めるところにより広く知識を授けると共に、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「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おり、そのためには充実した教育研究組織と適正な組織運営体制の構築が必要となる。

本学では、上記の理念・目的の達成のために、到達目標を次の2点に定めた。

[到達目標]

- (1) 大学・学部理念・目的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37(1962)年に女子の高等教育機関として創設された。以後、昭和35(1960)年に設立された併設の九州女子短期大学と密な連携を保ちながら発展を遂げてきた。この間、学術の動向や社会的ニーズに応じて、昭和40(1965)年の文学部国文学科と英文学科の設置や平成13(2001)年度及び17(2005)年度の学部・学科の改組転換を経て、現在の2学部4学科構成をとるに至っている。

本学は教育研究機能を補完・充実するために、附属図書館(111頁、8図書館参照)及び情報処理教育研究センター(98頁、7施設・設備等参照)と生涯学習研究センター(118頁、9社会貢献等参照)の2研究センターを附属施設として設置している。

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」との趣旨で設置されたものであり、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・運用に携わるとともに、利用者の支援業務を担っている。なお、本研究センターは、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。

一方、生涯学習研究センターは、平成2(1990)年の中央教育審議会からの答申「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とを受けて、平成6(1994)年に本学の附属施設として設置された。設置当初は、「地域社会へのサービスプロジェクト」として具体的な講座の充実等を掲げていたが、現在では、「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、「公開講座」をはじめ「主催事業」、

「地域との連携事業」、「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」等多彩な事業を通して「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、本センターは本学の社会貢献における中心的な役割を担っており、その運営は、九州女子大学生涯学習センター規則に則り行われている。さらに、本学には、学園組織として保健センター（102 頁、7 施設・設備参照）の分室を置いて、学生・教職員の健康支援にあたっている。

また、学園には教職員・学生の海外派遣や留学生の支援のための国際交流・留学生センター（100 頁、7 施設・設備参照）が設置されている。このセンターは、平成 6（1994）年に設置の旧国際交流センターを平成 16（2004）年に改編したものであり、この中には、併設の三大学（九州共立大学、九州女子大学、九州女子短期大学）の国際交流事業の推進と支援にあたる「国際交流室」、「留学生支援室」及び「日本語能力向上室」の三支援室を設けている。「国際交流室」では、海外の大学との姉妹校締結、学術交流などの国際交流や学生の海外派遣に関わる業務を担当し、「留学生支援室」は本学の学生支援課内に分室を設けて留学生の支援にあたっている。また、「日本語能力向上室」では、日本語講座を開講して外国人留学生が正課授業等で支障をきたさないよう語学力強化を支援している。本センターは、九州共立大学・九州女子大学・九州女子短期大学国際交流・留学生センター規則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。

本学では、これまでに平成 13（2001）年と平成 17（2005）年の改組により、教育研究組織の見直しを行い、社会的ニーズと学生の要望に応えるための専門領域と新領域を備えた組織へと変革を遂げてきた。すなわち、人間科学部では改組による教員数の増加により、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が可能になり、学生に対する学習指導や研究指導、生活・進路指導等においてきめ細かい対応が可能になった。

また、学科間の科目履修の垣根を低くすることによって、履修科目の選択肢を広げ、免許・資格取得面で可能性が広がった。一方、栄養学科のよう管理栄養士養成施設としての特殊性がある学科を抱える家政学部においては、一部の専門科目において制限があるため、学科間における履修の垣根を全て低くすることが難しい状況にあることは否めない。しかし、大学基準協会による大学評価ならびに認証評価結果でも指摘されているように、人間科学部では、1 年間に履修登録可能な単位数の上限が 60 単位と設定されているのに対して、家政学部では上限が定められていない点は問題であり、学生の学習時間の確保の問題もあるため、早急な対応が必要である。また、学部の特性に応じた教育理念・目標を達成するため、学部共通科目が専門科目として配置されており、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。

一方、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、その運営に関しては、学部長、教務部長及び教務課長から構成される「教務連絡協議会」、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を行っている。また、教養教育科目の第一群の人文・社会・芸術科目と第三群外国語・情報科目は主として人間科学部の教員が担当し、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。この教養教育科目全学担当制は教養教育科目と専門科目との有機的な連携を図るうえで一応の成果を挙げていると評価されるが、中央教育審議会からの答申で謳われているような学士課程教育としての質保証という点を考慮すると、本学においてもキャリア教育を含めた教養教育と専門教育が一体となった新たな教育課程の構築に向けて早急な取り組みを開始する必要がある。

近年、大学教育改革の一層の推進と知的基盤社会を担う優れた人材の養成を目的に、特色ある優れた教育の取り組みに対する支援が行われるようになった。本学においては、この競争的原理に基づく支援プログラム（GP）の獲得に向けて、ここ数年来、将来計画委員会の下にワーキンググループを設けて、取り組んできた。その結果、平成 17（2005）年度に九州女子短期大学体育科と共同で申請した「地域スポーツ支援活動をとおした指導者育成」が「特色ある大学教育支援プログラム」に採択されただけであり、今後、各種の GP の獲得にむけて組織的な取り組み方について再検討すべき時期に来ていると考えられる。

本学の教育研究費には「個人研究費」と「特別研究費」がある。このうち、「特別研究費」については、平成 18（2006）年度から、従来の配分方法を改め、個人あるいは学内の複数教員から構成される組織的研究に対して、学内審査により重点配分することとした。審査は、申請書類による一次審査と口頭試問による二次審査により行われる。また、審査は学長を中心とする審査委員会メンバーによって行われている。

一方、科学研究費（科研費）をはじめとする競争的外部資金の導入については、申請状況は良好とは言いがたいことから、毎年、申請件数の増加を促してきた。その結果、僅かずつではあるが、申請件数は増加している。今後は中期計画に盛り込まれているように、科研費をはじめとする種々の外部資金の獲得に向けてより一層の努力が必要である。

大学全体に係わ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各 2 名、教務部長・課長、学生部長・課長、入試部長・課長、図書館長、事務局長から構成される「評議会」において全学的な視点から審議、決定されている。

それぞれの学部の教育研究については、学部長を議長とする学部所属の専任教員（教授、准教授、講師）により構成される「学部教授会」において審議される。また、各学科においては、学科長のもとで、教育研究や管理運営がおこなわれている。

本学では、理念・目的を明確にして高等教育環境の整備をめざして、学部・学科の新設・増設・改組転換を図り、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。今後は、高等教育機関としてより優れた教育研究組織を構築するためにこれまで

以上の努力が必要である。

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努めている。

[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。(次頁「家政学部における履修科目の区分」参照) また、これらの専門科目を選択履修することにより、中学校・高等学校教育職員一種免許状(家庭)や改良普及員受験資格をはじめ、

テキスタイルアドバイザー（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、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）および第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、合計30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、幅広く深い教養およ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）の専門科目および卒業研究を、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、個人およ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、食品学的およ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、障がいの有無に関わらず、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、商業施設士、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
<p>教養教育科目 次の各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。</p> <p>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)</p> <p>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」「居住環境」「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。</p>		

教養教育科目と各領域の専門教育科目の配置は適切で、学生による履修およ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。

教養教育科目、専門基礎教育科目を通して、学生が基礎学力を身につけたかどうか、必修科目および選択科目の単位をどれだけ取得したかどうか、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うことが重要な課題である。現状は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、先述した免許・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・3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研究上の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が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、教育的効果を上げている。専門教育科目の「人間生活学演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」（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ている。また、改組8年目の平成20（2008）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を実現した。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えるように整備していく予定である。

栄養学科の教育研究上の目的は、食と栄養に関する高度な専門性と広い視野を備え、人々の健康と福祉に貢献できる人間性豊かな管理栄養士の育成である。栄養学科の教育課程は、学校教育法第52条および大学設置基準第19条に基づき、学部学科の教育研究上の目的を明確に反映した内容となっている。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ともに、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。

教養教育科目は、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）からなる。「社会生活と倫理」「人権と社会」などの科目を開講し、倫理教育にも力を注いでいる。外国語科目は、第3群として「英語Ⅰ－Ⅳ」（選択必須）、「英語ⅤとⅥ」（選択）開講し、国際化等の進展に対応するための外国語能力

育成を行っている。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。

専門教育科目は学部共通科目、専門基礎分野、専門分野、生活関連科目及び栄養教諭関連科目に区分されている。専門基礎分野は、①社会・環境と健康、②人体の構造と機能および疾病の成り立ち、③食べ物と健康からなり、専門分野は、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、⑩総合演習⑪臨地実習からなる。①から⑨領域は国家試験出題領域区分でもある。平成 17 (2005) 年度から教職課程履修規程に定める単位数を修得すれば、栄養教諭一種免許状取得ができる。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であること、免許・資格等（食品衛生監視員・食品衛生管理者任用資格、フードスペシャリスト、栄養情報担当者、ピアヘルパー）に直結した科目構成である。

第 1 群 6 単位以上、第 2 群 6 単位以上、第 3 群 8 単位以上を含む全学共通の教養教育科目 30 単位以上、専門教育科目 100 単位以上、合計 130 単位以上を卒業要件としている。教養教育科目と専門教育科目との履修バランスは 1 年次においては妥当なものとは判断しているが、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。専門教育科目の履修は 1 年次後期から 4 年次前期の 3 年間に集中している。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 回を確保するために休日授業等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。改善策として、教養教育科目の専門教育科目に対する割合を若干減らし、教養教育科目卒業要件単位数を 30 単位以上から 20～24 単位とし、卒業要件総単位数は 130 単位のままとすることが挙げられる。

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

次の各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） 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。

※「基礎栄養学演習Ⅰ・Ⅱ」及び「応用栄養学演習Ⅰ・Ⅱ」合計 4 単位を修得のこと。

（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に、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、学生は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。この過程を通して、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。

栄養学科は、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、基礎学力が十分に備わっていない学生に考慮している。1 年次に馴染みやすい専門科目群を開講し、徐々に専門・応用科目への進行、発展を図ることで一定の効果を上げている。教養教育科目および学部共通科目は、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、「生命科学」、「健康と栄養」、「基礎化学」、「有機化学」、「基礎化学実験」等は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。専門基礎分野科目は、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」を 1 年次に開講している。

1、2 年次の段階から、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。このことは主に 2 年次後期以降から開講される専門教育科目の教育効果の低下を招い

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ともに、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必要があると考えられる。

（カリキュラムと国家試験）

栄養学科は、管理栄養士養成施設として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必要条件となる。平成18年度は、受験者数96名、合格者数68名、合格率70.8%、平成19年度は、受験者数87名、合格者数65名、合格率74.7%であった（大学基礎データ、9頁、61頁の表9参照）。カリキュラムは『管理栄養士国家試験出題基準（ガイドライン）』に準拠した内容である。『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、教育内容を効率良く盛り込んだシラバスを作成している。

学生の多く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、なかには目標意識や日頃の勉学意欲が乏しく学修成果の低い者もいる。管理栄養士国家試験に合格するには、日常的学習の努力によって地道に実力を身につけ、受験まで計画的・持続的学習習慣を獲得・実践するとともにモチベーションを維持することが不可欠である。学習効果、教育効果を図るためにはカリキュラムの検討が必要である。検討事項として、①カリキュラムのスリム化と開講学年の再検討、②科目間の連携、相互補完機能の推進、③習熟度の低い学生に対するリメディアル教育が挙げられる。

4年次に「基礎栄養学演習Ⅰ」「基礎栄養学演習Ⅱ」「応用栄養学演習Ⅰ」「応用栄養学演習Ⅱ」において国家試験過去問題・創作問題等の演習・解説を行い、9領域の総復習を行っている。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るカリキュラムとすべきとの見地から、平成20（2008）年度入学生からこれら4科目を卒業要件に含む選択科目とした。

（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などに大いに役立っている。

栄養学科では、3、4年次の学生の中には、夏期休暇や春季休暇にボランティア活動あるいは就職活動の一環として医療施設や社会福祉施設等で研修を行っている。将来的に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・整備等を検討する必要があると考えられる。

（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。（13頁「家政学部における履修科目の区分」参照）

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単位の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）であり、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。（18頁「家政学部栄養学科における必要所要単位数」参照）ただし、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幾分重いと考えられ、教養教育科目の卒業所要単位数を減少させることも一案である。栄養教諭課程の履修に際しては、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。

（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。平成22（2010）年度入学生から、1年間に履修登録できる単位数の上限を60単位に設定する予定である。（教職科目もこの制限の対象とする。）このために、平成21（2009）年度に学則改訂を行い、平成22（2010）年度入学生から学生便覧に記載し、周知徹底する。21年度入学生に関しては、資格の大切さを指導しつつも、授業の前後に授業と同時間の予習、復習が必要なことを伝達し、授業の取りすぎに注意し、1年間の履修登録の目安を示す。（目安は22（2010）年度に設定する単位数とする）また、履修指導として、これまで当学科では取得できる免許および資格の中から、より多くの複数の取得を推奨してきたが、今後は学生各自の進路と必要単位数に応じて、2～3種程度に抑えるように指導する。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。平成18（2006）年度から土曜日およ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。

栄養学科の講義・演習は2時間（1コマ）連続を15回、実験実習は4時間（2コマ）連続で15回行っている。実験実習の時間は、3時間（1.5コマ）15回（45時間）で実施されるべきである。しかし、現状では60時間実施していることから、15時間の超過である。実験実習に関するレポート作成は授業外に行われることが多いことから、実質的な超過時間はさらに多い。このことは、学生の他の科目の授業外学習を圧迫すると

いう影響を及ぼしている。学生の講義・演習の授業外学習時間を確保するために、実験実習項目にレポート作成時間を確保するなど、シラバスを再考し改善していく必要がある。必修専門科目のクラスサイズは、栄養士法上の規定に準拠して 45 名程度で行っている。

(単位互換、単位認定等)

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、提携校との単位換算を行っている。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「異文化交流Ⅰ」「異文化交流Ⅱ」として認定している。単位の認定や評価は、学部教授会において適切に行っている（次表参照）。

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、他の大学また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。認定単位数は、60 単位を超えない範囲で認定される。

一方、受け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。

本学に入学する前に大学又は短期大学等において修得した単位は、60 単位を超えない範囲で教授会の議を経て、本学に入学した後の本学における授業科目の履修により修得したものとみなされる。ただし、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（栄養士養成施設校において修得した単位については読み替え可能）。

家政学部における短期語学研修の実績（平成 19・20 年度）

学 科 名	研 修 先 大 学	人 数	研 修 期 間
人間生活学科	ウェールズ大学	1	平成 19 年 8 月 25 日～9 月 10 日
	大邱大学校	1	平成 19 年 8 月 5 日～8 月 25 日
	ユニテックニュージーランド	1	平成 20 年 8 月 9 日～9 月 14 日
	大邱大学校	1	平成 20 年 8 月 3 日～8 月 23 日
栄養学科	ユニテックニュージーランド	1	平成 19 年 8 月 4 日～9 月 8 日

長期私費留学生

人間生活学科 ユニテックニュージーランド 1 名 平成 19 年 4 月～12 月

(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 85.7%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われている。

栄養学科の専任教員数は栄養士法に規定されている。専任教員は 23 名（助手 6 名を含む）である。専門教育の全開設授業科目中、専任教員が担当する授業科目の割合は 80.2% (85 科目) である。そのうち必修科目の割合は 98.2% (54 科目) である。他学科と比較して専任教員が担当する授業科目の割合は高く、専任教員による専門教育の指導体制といえる。平成 18 (2006) 年度から人件費抑制を含む新たな教員人事計画により、特任教員制度が始まり、現在 2 名の特任教授が専門教育科目を担当している。特任教員には、雇用条件の問題などがあり、専任教員に占める比率を考慮する必要がある。

専門科目におけ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」「栄養教諭論Ⅱ」などである。また、実務経験豊富な管理栄養士を特別講師として、「管理栄養士総合演習Ⅱ」「臨床栄養治療論実習Ⅱ」の科目に登用し、効果的な専門教育を推進している。

（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 19 (2007) 年度と 20 (2008) 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。

栄養学科では在学中の社会人学生は 1 名、外国留学生はいない。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作りを行うなど、教育上の配慮を十分にしている。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で開講されている。平成 19 (2007)・20 (2008) 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している。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していく。

（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。

栄養学科では正課外教育として、国家試験受験のための特別補講を行っている。学生の日頃の勉強不足を補い習熟度の差異を縮めることで、さらに国家試験合格率の向上に繋がるよう、学生、教員ともに努力をしている。学科の国試対策委員が中心となり、国家試験科目の習熟の度合いから3クラスを編成し、夏休みおよび2月初旬から3月の国家試験直前まで計画的かつ強力に実施している。4年次からは毎月、本番同様に200問の模擬試験も実施している。試験監督は教員が輪番制で行っている。模擬試験の結果は、学生は習熟度を認識するため、各担当教員は国試対策指導の基礎データとして活用している。

正課外教育は卒業要件とはならないため、本来、受講してほしい学生の出席が芳しくないという問題がある。このような状況を改善するために、学生のモチベーションを高める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。結果は各教員に書面で報告され、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検討中である。

平成18(2006)年度卒業生の就職率は96.2%、平成19(2007)年度卒業生は100%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、取り組みの姿勢、口頭発表、提出論文のレベルなどにより判断している。

上記した教育上の効果を測定するための方法については、シラバスに明示して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ることで合格しているが、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、適切な教育上の効果の測定が定期試験などにより行われている。しかし、2年次までの成績不良者は管理栄養士国家試験不合格者が多い傾向にあることから、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。講義内容を学生がどの程度理解できているか（教育効果および目標達成度）ということは、国家試験の模擬試験の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ることができる。また、適切な教育効果の測定を行ってきたかどうかを評価できると思われる。

講義内容の取舍選択に関しては、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、今後の検討課題である。模擬試験結果や国家試験の合格率をもとに、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は有功である。今後、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、学科内の会議や学科国試対策委員会で検討していきたい。

平成 19（2007）年度卒業生の就職率は 99%であった。高い就職率は、高い教育効果によるものと考えられる。教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性の検証については、卒業生の追跡調査を行い、社会人としての視点からみた母校に対する意見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することができると考えられる。今後、十分な教育効果が得られ目標達成度を引き上げる方策について、学科会議等で議論し、教育方法等をさらに改善していきたい。

（厳格な成績評価の仕組み）

家政学部では、履修科目を登録するにあたり、上限単位数を設定していない。その中で、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あり、問題視されている。これには、選択科目の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いるという背景があるが、平成 21（2009）年度に向けて改善策を検討している。

成績評価法は、評価責任者がシラバスに明記したとおり定期筆記試験、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、これにレポート提出や発表内容といった項目が加味される。「優」、「良」、「可」、「不可」の割合は担当教員により異なる。成績評価は各教員に一任されており、厳格な評価の基準化は行われていない。評価基準は点数化され、100～80点を「優」、79～70点を「良」、69～60点を「可」、59点以下を「不可」と評価する。「可」以上は合格であり、通常、不可があった学生は1科目につき1,000円の再試験料を納付し、1回限り再試験が受験できる。また、やむを得ない事情で試験を受けられなかった学生は、1科目につき1,000円の追試験料（定期試験の公欠者は免除）を納付し、1回限り追試験が受験できる。再試験を行わない科目担当教員は、あらかじ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履修は、下位学年と一緒に時間割での再履修となる。

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。また、90～100点の成績を得た場合に、「優」の上位成績である「秀」を設けることについての議論があるが、まだ導入には至っていない。学生は年2回各学期の始まる直前に配布される「成績通知書」から優～不可の結果だけしか知らされない。定期試験の解説を行うなどの改善策が必要であると考えている。成績評価基準は各教員の裁量に委ねられていることから、厳格に評価するか否かは各教員の判断に任されている。特に定期試験を実施せず、レポート提出による成績評価に関しては、評価基準を明確に示し厳格な成績評価に努めたい。栄養学科では教員が成績評価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、国家試験の模擬試験および合格率に反映してくる。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。

卒業時の学生の質を検証・確保するための卒業試験等の方策はとっていない。学生の知識や技能の習熟過程は、入学当初から差異があることから、入学後からの地道な努力の重要性を喚起している。しかし、学生の一部には多くの再履修科目を抱えたまま学年進級をし、専門科目の学習を困難にしている。栄養学科では平成19（2007）年度より3年次への進級判定基準を厳しくし、2年次終了時までには開講されたすべての必修科目のうち、従来の「14単位以上」から変更し、「7単位以上」未修得の場合を進級できない条件とした。2年次から3年次への進級判定は、進路変更を促す機会として意味づけている。また、GPA（grade point average）制度を導入することにより、各年次及び卒業時の学生の質の検証・確保に利用することができると考えている。また、各年次に修得すべき単位数を決め、卒業時には卒業試験などを課すことも検討の必要がある。

（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は問題ないが、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考えである。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、4月に学年ごとにオリエンテーションを開催し、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および再履修科目の確認などを周知させている。単位取得の管理は学生自身の自己責任ではあるが、最終的には担任や教務委員などが履修登録状況を確認している。年間履修単位の上限を45単位程度として、単位のとり過ぎに歯止めをかけるために、履修規程の改訂を平成22年度を目途に行う予定である。

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めに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、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、指導を受けている。出張及び会議等によりオフィスアワーに教員が不在の場合もあるため、栄養学館1階ロビーに教員の週間予定及び会議に関する情報を掲示している。オフィスアワーはあくまでも学生の主体性にまかした制度であり、必要ではあるが十分なものではない。

クラス担任は年に2回、個人面談を行い、学生の勉学意欲の維持、向上に努めている。3、4年生は担任だけでなく特別研究の担当教員も含め、学生の勉学や就職などの相談にも応じている。留年者に対しては主にクラス担任が勉学面・生活面・精神面に配慮した指導・相談を行っている。今後、2年次留年、4年次留年（卒業延期）が増えることも予想される中で、留年者への適切な対応が望まれる。

(教育改善への組織的な取り組み)

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特長として挙げられる。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要旨集に掲載されている。卒業論文要旨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通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。

栄養学科は、1学年を2つのクラス（1クラスは45名位）に分け、専門教育科目については各学年ともクラス単位の授業を実施している。学生の授業出欠状況に止まらず、受講の様子なども学科会議で報告され、学生動向を教員間で共有するように努めている。問題のある学生に対しては、クラス担任を通して面談するなど、迅速で丁寧な教育指導を行っている。

一方、学生の自主的な学習活動を支援するため、関連分野の研究会や講演会への参加を促す試みを行っているが、学生は日常の授業のための勉強に追われる傾向が強い。また、4年次の選択科目として卒業論文を指導する「特別研究」を設けており、毎年6割程度の学生が履修している。学生は、指導教員の専門領域の研究あるいは学生自身の興味ある題材をテーマとして研究を行い、論文としてまとめ上げる。毎年12月には、学科行事として研究発表会を実施している。学生は、この一連の過程を通してより実践的な思考を身に付けることができるなど、教育効果は高い。しかし、栄養学科4年生は国家試験のための受験勉強にウエイトが高く、この「特別研究」に費やす時間が少なくなっているという課題も生じている。受験勉強と特別研究を両立するための組織的な体制作りが求められる。

また、平成20（2008）年度には、学生からの要望もあり、国家試験対策の一環として栄養学館に自習室を設置した。講義室の固定式机と椅子を撤去し、個人ブースタイプの机を設備し、学生が集中して自習できる環境を整えた。座席数に制限があることから、おもに成績下位学生の利用を促して、学習効果を上げている。

以上が学科の特徴的な内容であるが、学部、大学共通の主な取り組みは次のとおりである。授業科目の内容は、年度当初に配布される大学共通のシラバスに明示されている。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。

教育指導方法は科目担当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」が行なわれている。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ため、今後実施方法等について斟酌する必要がある。科目担当教員は、その結果に対する所見を開示して授業改善方針の表明に努めている。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。現状では、教育改善は各教員の自助努力に委ねるところが大きいが、平成 20（2008）年度には FD 推進委員会が設置され、全学的な取り組みとして検討する体制が整った。なお、非常勤講師の教育指導方法等については、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。

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」、これらが車輪の両輪のように機能することが必要である。

（授業形態と授業方法の関係）

本学部の授業形態は、 Semester 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1学年あたりの学生数は90名程度であるが、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。選択専門科目の中には、教育効果を上げるために2クラス編成で行っている科目もある。栄養学科の授業は、大教室1室及び中教室11室で行われている。固定型プロジェクター、スクリーン、DVDデッキなどの視聴覚機器が揃っている教室は半数ほどしかなく、順次整備している。マルチメディアを活用した授業は、ノートを取りにくいなどのデメリットもある。この欠点を補うために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、マルチメディア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。

(3) 国内外における教育研究交流

国際交流締結先機関は、アメリカ合衆国、中華人民共和国、カナダ、イギリスなどに28カ所ある。平成19(2007)年度は家政学部教員2名が学術交流のため上海海洋大学を訪問し、特別講演を行うなど、教員間の交流を図った。さらに、平成20(2008)年度は、上海海洋大学から2名の教員を招聘し、研究交流に努めた。今後は、このような学術交流をさらに深めるとともに、研究者の派遣・受け入れを積極的に行っていきたい。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派遣を実施している。本年度の派遣は8名、受け入れはなかった。(22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(2001)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。

【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

証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、基礎教育や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Ⅰ」「基礎総合演習Ⅱ」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。

以上のような共通カリキュラムと教育体制のほかに、それぞれの学科ごとに「基礎科目」「基幹科目」の 2 区分で構成される「専門教育科目」が用意されている。まず、人

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 購読 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）	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

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	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
--	--

間文化学科では主たる教育対象である日本人学生が、自己の文化を適正に理解して国際環境のなかで他者と連帯し、社会貢献する能力と自立的な知性を獲得させるカリキュラムを編成している。この履修形態の特徴を一言でいえば、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領域から1つを選択し、高度な知識や見識を習得させることを意図したものである。その専門性を保証する2区分の中の「基礎科目」は、学科カリキュラムの主要課題である文化理解の前提（専門的常識）の形成や獲得を目指したものであるが、個々の専門領域や対象地域の違いを越えて総合的に学ぶとともに、いわゆる総合力を身につけるための区分である。一方、「基幹科目」区分では上述した5領域にそれぞれ直接対応する科目群が用意されている。この区分は、各専修分野ごとの科目群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とを有機的に関連させ、専修領域における専門性を一層深め、加えて専門分野に関連した免許・資格も取得できるように考慮されている。各科目群は互いに柔軟性や相互補完性を前提にした構成であり、相互履修が可能である。

なお、5領域それぞれの特徴は以下のとおりである。「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、理論や歴史および歴史研究の方法論など、人間文化学科の各コースの学習内容をつなぐ要に相当する部分を専攻する。「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、文化発信の道具と見なして、実際にこれを駆使する能力を獲得させている。「日本語・日本文化専修コース」は、自己の文化についての高い見識こそが異文化交流の前提として求められる、という認識のもとに日本語と日本文化を学ぶ。ただし、旧来の文化史や美術史・国文学が対象にしてきた、いわゆる典型的な日本文化の学習にとどまらず、アニメなどの現代的大衆文化などにまで視野を広げたコースである。「書道専修コース」では、この芸術の技能的練成と芸術性の追求、専門的見識の獲得を目指して実践と座学とのバランスのとれた教育を実施している。「図書館情報学専修コース」では、IT技術の急速な進歩にも対応する図書館スタッフの育成にとどまらず、情報のネットワーク化と検索についてのIT技術の有用性を重視して情報工学的な教育も並行させている。

以上5つの専修コースの科目群は、前述のように各教科の中・高教員免許、学校図書館司書教諭、図書館司書、日本語教員、上級情報処理士等々の多彩な免許・資格への対応にも配慮したものであるが、これは学生の教育ニーズに応えるべくカリキュラムを構成した結果であり、実際の履修の便宜を最優先して時間割編成も入念に行っている。な

お、従来の教員免許に加えて、同じ人間科学部の人間発達学科の科目の「他学科履修」によって小学校一種免許の取得も可能となっている。これも教育ニーズへの対応努力の一環である。

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心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のとしている。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しう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きたが、さらに学

生の履修状況等をふまえ、より学びやすいよう平成 20（2008）年度から開講時期を変更した（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（教育ニーズ）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。

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）担当者を別に行っているが、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ことから、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体制を21（2009）年度から導入する。

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単位を上限としており、学習時間の保障が懸念されるので、特に上限まで登録しようとするケースが多い1年次の学生について、履修に無理がないようにキャリア支援をふまえて50単位程度にするように指導を徹底することとした。

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

(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。

人間文化学科では、3・4年次での専門カリキュラムの円滑な進行・履修を目指して、1年次で「基礎総合演習」、2年次では「文化基礎演習」等の演習科目を設けている。この基礎演習は、2年間で都合4名の教科担当教員が指導することによって、広い学問視野と総合力を身につけさせるものであり、同時にこれ等の教員は「クラス担任」としていわゆるロング・ホームルーム的な生活指導も実施している。本項の標題にあるように高・大教育の接続を目指したものであると同時に、中退者・落伍者の予防となりより健全で実り多い学園生活を満喫させることを目指している。

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」「同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、高校までには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。

かねてからの課題であった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方式は、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平成21（2009）年度から改善する。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する。また、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として、平成19（2007）年度から、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っている。今後は、英語教育における能力別クラス編成の適切な運営と授業成果の確認によって、教育の質の保証を図る。

（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、国家資格としては学校図書館司書教諭資格のためのカリキュラムを有している。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み、保育士試験対策を組んできたが、保育士を最終的な進路として選択する学生は減少し、当初から平行して受けていた教員採用対策講座へと絞る学生も多くなった。また、保育関係専門科目を教授できる体制が十分でなかったことも一因といえる。その結果、保育士試験については、平成 20（2008）年度までにすべての科目に合格した学生は 4 名であった。なお、編入学性を含め、残り 1、2 科目という学生も数名おり、これらの学生は継続して学習できる環境を整えている。

また、国家試験ではないが、教員採用試験対策は学科の全教員の協力のもとで取り組み、初めての教員採用試験で、1 次試験合格者延べ 50 名、最終合格者延べ 21 名を出すことができた。指導の基本的な内容は確信を持てるものとなったが、今後もこうした成果を伸ばせるようにこれまでの経過を精査し、その方法や内容を工夫し、適切な体制を構築したい。

（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、北九州市子育てふれあい交流プラザ（年間延べ 250 名）、中間市教育委員会の小中学校（学生約 80 名）、福岡市教育委員会の小学校、北九州市福祉事業団の

約 30 の保育所（学生約 30 名）、附属幼稚園（学生約 40 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。また、本学周辺の 8 小学校、特別支援学級を持つ市内小学校にも学生が 10 名程度の学生がボランティアとして参加している。これらの指導は、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ための、学科教員による相談機関として、平成 20（2008）年度より試行的に「教員養成教育検討委員会」を設置し、指導体制構築を図ることとした。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。

また、「臨地研究」という学部共通科目がある。これはインターンシップと実地調査（フィールド・ワーク）の一形態であって、いわゆる実社会での参加学習を経験させるものである。「参加者数」の表のとおり、毎年数名～10 数名の学生を企業や学外（含、海外）施設に送り出しているが、参加者（履修者）には各員の経費を学科予算から助成し、代わりに報告書の提出を義務付けている。この報告書は、担当教員が編集して同様に学科予算によって簡易製本の冊子を刊行し、学生の母校や関係機関に送付している。

人間科学部開設後の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 17（2005）年度	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 (2006) 年度	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)
平成 19 (2007) 年度	0名 (人間文化学科) 1名 (心理社会学科) 7名 (人間発達学科)	1名 (人間文化学科)
平成 20 (2008) 年度	7名 (人間文化学科) 1名 (人間発達学科)	8名 (人間文化学科)

(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、13の科目群で構成されている。すなわち、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。(31頁「人間科学部における履修科目の区分」参照。)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)。

履修科目は「基礎科目」と「基幹科目」に大別されるが、人間文化学科における専門教育科目である「基礎科目」は、文化理解のための基礎的・共通的な基盤の形成を目指したものであり、学際的で総合的な理解と学習を主眼としている。「基幹科目」では履修モデルとして a)国際理解専修、b)英語コミュニケーション専修、c)日本語・日本文化専修、d)書道専修、e)図書館情報学専修の5分野を設定し、それぞれ科目群を整備している。これら専修科目群相互間の壁には柔軟性を持たせると同時に学生個々人の履修の過程で、独自の体系性が確保されることを目指している。カリキュラム面でのこのような工夫によって、学生個々人がより専門的な知識・見識および技能を獲得し、かつ関連する免許・資格の取得が可能となっている。

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 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 として計算している。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、セメスター制の下、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 限通年又は週 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、および同じ福原学園内の九州共立大学、九州女子短期大学との間で単位互換を制度化している。この制度によって取得された単位は、学科の一般教養科目又は自由科目として互換・換算されるが、制度の運用実績としては平成 20 (2008) は認定者数が 1 名であった。

国外の大学との互換状況については、学科科目と海外姉妹校に留学した学生の留学先での学修内容との整合性の観点から学科の教務委員が適正な互換(対応)関係を精査し、これを学科会議・教務委員会・教授会で再検討して単位を認定している。学生の派遣先は、ほとんどがイギリス、オーストラリア、ニュージーランド等の英語圏であり、過去事例のすべてが姉妹校附属の語学研修機関への留学であるため、科目「異文化交流」と英語関連科目で単位認定するに留まっている。なお、本学科は UMAP の単位互換制度を有していない。(次表参照)

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	大邸大学校	1	平成 17 年 8 月 7 日～8 月 27 日
	フリンダース大学	1	平成 18 年 2 月 26 日～3 月 26 日
	ウェールズ大学校	1	平成 18 年 8 月 17 日～9 月 16 日
	フリンダース大学	1	平成 19 年 2 月 10 日～3 月 18 日
人間文化学科	ユニテック工科大学	1	平成 17 年 8 月 14 日～9 月 17 日
	大邸大学校	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	1	平成 18 年 8 月 12 日～9 月 16 日
	大抵大学校	1	平成 18 年 8 月 6 日～8 月 26 日
	フリンダース大学	1	平成 19 年 2 月 10 日～3 月 18 日
	大抵大学校	1	平成 19 年 8 月 5 日～8 月 25 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認定は、学部履修規程にこの件を明記し、それによって上限 60 単位を同様に学科会議・教務委員会・教授会を経て認定している。同様に、TOEIC、TOEFL 等、知識及び技能の審査も最終的には教授会審議を経て認定する方式であるが、該当者(申請者)は未だいない。編入学生の単位認定は上限 62 単位であり、方式としては一括認定と個別認定を併用し、同上の審議手続きを経て認定している。なお、学科の教育理念との関連性および基礎教育の観点から一括認定については、重視している英語、情報処理、日本語及び演習の各科目においては、編入学後に「アチーブメントテスト」を実施して個々人の能力を査定した上で単位認定の可否を判定している。平成 20 年度は認定者が 1 名おり、専門科目 22 単位・専門外 7 単位が適切に認定された。(大学基礎データ、58 頁の表 5 参照)

他学科（含．他大学）履修単位については、卒業所要総単位 124 単位のうち上限 12 単位を認定している。これを超えた修得単位は、一般教養科目又は自由科目として単位を認定するが、後者の自由科目で認定した場合は本学の「履修規定」第 12 条によって卒業所要総単位として算定しない。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同規定の定めとは別に、後者の海外留学単位認定制度の場合では 1 年間の留学で 10 単位程度を卒業所要単位として認定している。

なお、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関しては、その学修内容を本学科のカリキュラムに相当するものとして認定可能であるか、という検討課題は完全には解決されていない。しかし、単位互換等の制度は一定範囲内での柔軟性を認めることが望ましいと考えられるので、その意味では上記の海外留学について運用している制度も含めおおむね適正である。

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。

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が、平成 20 年度の認定者はいない。

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く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」・「同Ⅱ」・「海外語学研修Ⅰ」・「同Ⅱ」・「同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。

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）（ ）は科目数

学生の所属先	平成 17 (2005) 年度	平成 18 (2006) 年度	平成 19 (2007) 年度	平成 20 (2008) 年度
文学部 人間文化学科	50(6)	77(6)	15(7)	—
人間科学部 人間文化学科			17(43)	21(41)
文学部 心理社会学科	12(6)	3(3)	3(10)	0
人間科学部 人間発達学科	—	20(4)	44(38)	67(75)

（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、専任担当科目が占める割合は約 51.2%である（大学基礎データ、56 頁の表 3 参照）。専門教育については、人間文化学科が必修科目で 78.9%、全開設科目で約 67%、人間発達学科は必修科目で 78.9%、割合は約 64.3%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 19 (2007) 年度～平成 20 (2008) 年度

所属学部・学科	出身大学	国名	受入期間
---------	------	----	------

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	H19年9月～H20年7月
人間科学・人間文化	大邱大学校	大韓民国	H19年10月～H20年9月
人間科学・人間文化	東西大学校	大韓民国	H19年10月～H20年9月
人間科学・人間文化	大連外国語学院	中国	H20年9月～H21年8月
人間科学・人間文化	上海海洋大学	中国	H20年9月～H21年8月
人間科学・人間文化	モンゴル人文大学	モンゴル	H20年9月～H21年8月
人間科学・人間文化	ペーチェ大学	ハンガリー	H20年9月～H21年8月
人間科学・人間文化	大邱大学校	大韓民国	H20年9月～H21年8月

※ 上海海洋大学（旧上海水産大学）

※ モンゴル人文大学（旧モンゴル国立人文大学）

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。

社会人学生に対しては、アドバイザーが特段の配慮をし、教育サービスに努めている。また、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。

人間発達学科の社会人入試による入学者は、平成19(2007)年度2名、平成20(2008)年度0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 19（2007）年度には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行ってきている。

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。

また、完成年度を迎え、学科としての卒業生を送り出すことになることから、教育現場や保育現場の教員のための各種講座等を積極的に開設している。特に、関東・関西圏で教員になる卒業生も多くなることが見込まれるため、これらの卒業生へのフォローアップを続く後輩との関係系として考えて、地方での研究交流の機会を設けたい。

（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。

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12名、「小学校教員採用試験対策講座」約150名、「心理系大学院進学講座」約5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」・「同Ⅱ」、2年次配当科目の「文化基礎演習Ⅰ」・「同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ているが、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。

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、その方法やしき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きた。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きており、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い FD 活動へと繋げている。

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。

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4年が経過し、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な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たが、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の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きたところである。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ると平成20（2008）年度は中国が8で最も多く、以下大韓民国5、アメリカ・カナダ・メキシコ・モンゴルが各2、イギリス・ニュージーランド・オーストラリア・ハンガリー・アイルランド・タイ・台湾が各1、合計28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がたい状況である。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てきている。

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ことが望ましいものと思われる。

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の短期留学生は、平成19（2007）年度は19名を平成20（2008）年度は20名を受け入れ、平成20（2008）年度は短期研究交流として中華女子学院の教員2名を受け入れ、授業を共同で行った。今後は「学前教育」を学ぶ学生を中心とした受け入れ態勢を整えたい。

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)

本学の学生募集方法及び入学者選抜方法については、大学の理念・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、全学的な方針に基づき検討を行い、実施している。

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19（2007）年度～平成20（2008）年度の学生募集では、本学園設置大学の学生募集を統括する法人事務局入試広報部と連携を図りながら効率的な効果的な募集活動を行った。主な募集活動としては、①入学案内・募集要項の制作、配付、②受験雑誌への掲載、③高校訪問、④本学主催の大学説明会、⑤業者企画の進学相談会、⑥オープンキャンパスの実施、⑦各種広告への出稿、⑧テレビCM、⑨インターネット（ホームページ）の対応等があげられる。

一方、本学の入学者選抜方法については、受験生の多様な可能性と能力を積極的に評価し、また様々な学生を受け入れて大学自体を活性化するため、下記のような多様な入試制度を取り入れている。

(1) 推薦入試

平成19年度までは推薦入試の募集定員を、家政学部51名、人間科学部60名としていたが、平成20年度より、家政学部の募集定員を46名に変更した。また、本学の推薦

入試については、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・面接により総合的に判定している。一方、特別推薦入試については、i 特別指定校（同一学園内の併設高等学校）の推薦入試、ii 指定校推薦入試、iii 同窓生子女推薦入試（学園教職員）、iv 書道特待生推薦入試、の4方式で実施している。また、i、ii、iiiの場合、別に入試要項を定めており、ivの場合は、実技試験・小論文・面接により志願者の能力・適正等を総合的に判定している。

（2）一般入試

一般入試については、i 一般A、B、C日程入試、とii 大学入試センター試験利用入試Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ期を、それぞれ別日程で実施している。A、B日程入試は2科目入試で、C日程入試は1科目入試であるが、人間科学部は平成19年度、家政学部は平成20年度に選択科目に「数学Ⅰ・数学A」「現代社会」（栄養学科以外）を加えて実施した。また、iの募集定員については、平成19年度に人間発達学科が32名から30名、平成20年度に栄養学科が40名を45名にそれぞれ変更して入試を実施した。選抜方法は筆記試験の評価点により評価している。

（2）A0（アドミッションズ・オフィス）入試

A0入試は、一般の学力を重視した入学試験とは異なり、書類選考や面談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の相互理解型の入学試験である。各学部・学科が求める学生像については、予備面談において志願者に伝え、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ている。課題の提出締め切りは本面談日の約1週間前としている。大学全体のA0入試の募集定員は24名で、エントリー期間は、第Ⅰ期～第Ⅲ期まで設定している。

（3）EFスカラシップ（Eminent Floral Scholarship）入試

Ef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学力特待生入試である。募集定員については、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日程利用とセンター試験利用入試Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ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。

（4）特別選抜入試

特別選抜入試として、外国人留学生入試、帰国子女入試、社会人入試を設け実施している。

募集定員は、各入試とも各学科若干名（一般入試の定員に含む）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。

この他、本学においては3年次への編入学制度を設けており、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（家政学部は除く）を設定し実施している。募集定員については、各学科共に欠員が生じた場合に募集している。また、編入学試験は各学科共に小論文、面接、志望理由書により判定している。

本学における入学者選抜基準については、本学の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、透明性が充分確保されている。また、入学者選抜においても、各学科における合否判定→大学入試委員会→各学部教授会→大学評議会と、公正性・妥当性を確保するシステムが構築されており、極めて厳正、厳格に行われている。

今後の課題としては、入学者選抜基準の透明性を更に高めるため、受験生の入学後の成績データ等を、利用した入試区分ごとに経年観察するなど、データ分析をより多角的・綿密に行う必要がある。

（入学者受け入れ方針等）

本学における入学者の受け入れ方針は、一貫して、本学の建学の精神「自律処行」、教育理念・教育方針に共感し、一定水準以上の基礎学力を有すると共に、高い学習意欲を持った者を選抜することであり、これらの方針は、本学の大学案内、入試要項、ホームページなどに掲載し、広く周知を図っている。

しかしながら、上記の受け入れ方針に示される要件、即ち一定水準の基礎学力と高い学習意欲の両者を十分満たす受験生を、学力入試を中心とした従来型の選抜方式で確保することは、志願者の減少が進行している状況の中では難しさを増している。

このため、今後の課題としては、受験生に対して求める要件に、ある程度の優先順位を設定する必要がある。各学部・学科のアドミッションポリシーをより具体化し、基礎学力と学習意欲のどちらかを優先するのか明確化する必要がある。

（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。また、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利用入試Ⅰ期・Ⅱ期・Ⅲ期（栄養学科は実施しない）を実施し、その他にもAO入試、EFスカラシップ入試、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）を実施している。また、編入学試験として、一般編入学試験・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。

このように、様々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）で円滑に実施するため、本学では大学入試委員会を中心に組織的に全学をあげて取り組んでいる。また、入試を厳格にミスなく実施するために、各入

試の直前には、担当者全員を対象とした全体説明会や各担当ごとの打合せを実施し、入試に臨んでいる。

このように本学の入試実施体制は、基本的に確立しており微細な問題点を除けば円滑に実施されている。入学者選抜基準についても前述の通り、学力入試成績の評価方法をはじめとして、受験生に広く公開しており、十分な透明性が確保されており、問題点は見あたらない。

(入学者選抜方法の検証)

本学の入学者選抜にあたっては、まず各学科においてそれぞれの入学者選抜基準に基づき合否判定を行い、その結果を大学入試委員会において全学的な視点から審議し、さらに各学部の教授会での審議、大学評議会での審議を経て決定している。このように、本学の入学者選抜にあたっては、公正性・妥当性を確保する厳格なシステムが構築されており、問題点は見あたらない。

一方、入試問題については学内において出題部会が編成され、入試問題の適切性や機密性が確保されている。また、出題内容に関する誤りは、例年、散見されるが、その多くは事前のチェックで発見されている。事後に発見された場合に関しても、原則的に当該問題に対する全員加点等、受験生に不利益の無いように配慮した対応をすると同時に、ホームページ等を利用し、事実を公表している。

今後の課題としては、入試問題における出題内容のミスをなくすためのシステム作りと入試問題としての適切性を検証するためのシステム作りがあげられる。

(アドミッションズ・オフィス入試)

本学の A0 入試については、平成 13 年度に当時の文学部（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 16 年度より現在の方式を踏襲している。

本学の A0 入試はまずエントリー期間が第Ⅰ期～第Ⅲ期と、3回に分け設定されている。それぞれの期間内において予備面談・本面談と2回の面談を実施するが、第Ⅱ期の前半までの予備面談日は、本学のオープンキャンパスの日程に併せて設定している。これは、受験生が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より明確になるように考え設定しているものであり、その成果については、受験生の入学後のアンケート調査等により、大学と受験生とのミスマッチ防止に一定の成果があるものと考えられる。このように、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、A0 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。

今後の課題としては、推薦入試同様、早期に合格が決定する日程（第Ⅰ期～第Ⅱ期前半）における入学予定者への入学までのフォロー（入学前教育等）を、全学的な見地から確立させる必要がある。

（入学者選抜における高・大の連携）

平成 20 年度における本学推薦入試の募集定員全体に占める割合は、家政学部 35%、人間科学部 33%であり、大学全体としてバランスの取れた定員設定である。また、本学の一般推薦入試においては「推薦書」の提出は勿論のこと、高等学校の「調査書」についても詳細な点数化を行い、合否判定に活用している。また、特別推薦入試の一環として「特別指定校推薦入試（併設高等学校）」「指定校推薦入試」を高等学校との緊密な連携のもとで実施している。

一方、高校生との関わりに関しては、オープンキャンパスを実施（7月2回、8月2回、9月1回）し、各学部・学科の教育環境及び教育内容に直接触れてもらえる機会を提供している。また、本学教員の開講可能な講座等を「出前講義と体験入学のご案内」という小冊子に取り纏め、高等学校等に配布し、参加申し込みを積極的に呼びかけている。また、業者や高等学校が主催する進学相談会にも積極的に参加し、高等学校等への訪問についても教員と選任スタッフ（入学アドバイザー）で年数回程度行い、高等学校と十分な情報交換を行っている。

このように、高等学校との関係については、かなり重点を置いて対応しているが、対象となる高等学校が広範囲に所在しているため、さらに密接な関係を持つことを難しくしている。

今後については、高校教員や受験生が本学に関する興味・関心を引く内容及び入学試験に関する情報を定期的に発信して、動機付けを図っていくと共に、高等学校への対応についても個別に引き続き実施して積極的に高等学校との関係維持に努める必要がある。

（科目等履修生・聴講生等）

本学においては、学生以外の者が1科目もしくは複数科目の授業の履修を希望する場合は、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ている。平成 19（2007）年度は3名、平成 20（2008）年度は2名の受け入れを行っている。この制度の利用者の大部分は教育免許状の二種免許状取得者で、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、同じ授業を受講している本学学生にも好影響を与えている。

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 19（2007）年度は1名、平成 20（2008）年度は4名の受け入れとなっていて、その大部分は勉学・知識向上に意欲的な一般社会人で、若い在学生に学ぶことの楽しさ等少なからず好影響を与えている。

このように本制度は、生涯学習時代となった現在の社会において、大変有意義な制度である。今後の課題としては、本制度を広く知ってもらうための施策が必要である。

(定員管理)

平成 20 (2008) 年度 5 月現在、大学の収容定員は、家政学部 (1～4 年次) 520 名、人間科学部 (1～4 年次) 720 名の合計 1,240 名である。これに対して在籍学生数は、家政学部 (1～4 年次) 522 名 (100%)、人間科学部 (1～4 年次) 752 名 (104%)、文学部 (4 年次) 7 名の合計 1,281 名である。文学部については、平成 17 年 4 月に募集を停止した学部であり、現在の在籍者 7 名はいずれも留年生である。

このように、本学においては現在、定員超過の著しい学部・学科はみられないが、定員割れを起こしている学科への対策が急務となっている。

(編入学者、退学者)

編入学者については、家政学部の 3 年次に人間生活学科 1 名、人間科学部の 3 年次に人間発達学科 2 名、人間文化学科 22 名の編入者を受け入れた。この人間文化学科の 22 名については、本学が姉妹校協定を結んでいる海外協定校からの受け入れである。

退学者の状況については、平成 18 年度は 11 名で、内訳は家政学部 5 名 (収容定員に対し 1%)、人間科学部 5 名 (収容定員に対し 1.2%) 文学部 1 名 (収容定員に対し 0.3%)、平成 19 年度は 21 名で、内訳は家政学部 10 名 (収容定員に対し 1.9%)、人間科学部 9 名 (収容定員に対し 1.7%) 文学部 2 名 (収容定員に対し 1.1%) 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 (面談等) することによって十分把握している。大部分の学生は、経済的な事情を主とした家庭事情の変化による進路変更が主な退学理由となっている。

このように本学においては、大学全体の退学率が全国平均 (約 3.5%) を大きく下回る数字で推移しているが、今後においては更に教員と学生のコミュニケーション機会 (オフィスアワー等) 等の充実を図り、退学者数の更なる減少に取り組む必要がある。

(2) 学部における学生の受け入れ

家政学部

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図られると共に、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選抜を実施し、新入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、社会人入学者がクラスへに与える影響は大きく、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 46 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。

③A0 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の約 1 週間前としている。家政学部の A0 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。入学後は学年次終了ごとに成績等に関する審査を行い、更新の有無について決定する。

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、平成19（2007）年度3名、平成20（2008）年度1名と現在1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り、それぞれ小論文、面接、志望理由書により総合的に選考をしている。

以上のように、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上げている。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面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、理解を高める必要がある。また、受験生に対しては、わかりやすい入試区分と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」の下に、「自ら立てた規範に従って、自己の判断と責任の下に行動できる強くてしなやかな女性を育成します」を教育理念と定めている。本学部ではこれらを具現化して、「共生・健康・福祉の視点から、教育・研究を行い、各専門分野の知識・技術と幅広い教養を身につけ、社会に貢献できる豊かな人間性と倫理性を備えた人材の養成」を教育研究上の目的としている。

学部共通科目を設け、「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、この学部の教育研究上の目的に沿って、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である入学定員を遵守することで、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。このことは、毎年90～100%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、A0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。学力特待生入試は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志願による入学者は、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志願の学生で募集人員の確保ができる対策について、学科改革、学部改組を視野に入れて検討中である。

（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名によってのみ、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選考され、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、受験者数の減少とともにゆとりある教育を受けた学生の受験が増えるため、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。そのためには、現在の択一解答方式の設問ではない記述式解答方式の設問による出題に改善することも検討に値する。また、各学科の教育研究上の目的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行い、平成 20（2008）年度の入試から考慮し、従来の科目に加え「数学 I・数学 A」を受験科目に加えた。

（アドミッションズ・オフィス入試）

本学部の A0 入試は平成 15（2003）年度より導入を行っている。別冊の A0 入学試験要項が作成され、A0 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 A0 入試の理解を図っている。本学部の平成 17（2005）年度の志願者は 14 名、平成 18（2006）年度 7 名、平成 19（2007）年度 10 名、平成 20（2008）年度 4 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 17（2005）年度 9 名、平成 18（2006）年度 2 名、平成 19（2007）年度 6 名、平成 20（2008）年度 1 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、平成 19（2007）年度 4 名、平成 20（2008）年度 3 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 20（2008）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、A0 入試によるエントリー者の年度による増減の差が大きい。栄養学科は A0 入試によるエントリー者が年々増加し、平成 20（2008）年度 A0 入試は 21 名のエントリーで、21 名の本面談による選考を行ったが、出願許可は 3 名の選抜であった。また、A0 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、A0 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、A0 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方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・各学科の教育研究上の目的及び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 19（2007）年度と平成 20（2008）年度の高等学校訪問は、入試委員会、AC 委員会及び各学科の連携の下に実施している。人間生活学科は、本学科及び前身の家政学専攻出身の現役高等学校家庭科教員と交流会を持って意見交換を図るなど、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 19（2007）年度入試の指定校入学者は 14 名、平成 20（2008）年度は 10 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」の取り扱いは、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「総合的な学習」「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図り、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、栄養教諭免許取得が理由の場合にのみ科目等履修生を受け入れている。

平成 20 (2008) 年度の本学部の科目等履修生は2名で、人間生活学科1名、栄養学科1名である。

人間生活学科では、1名が、家庭中一種及び高一種免許取得のために「保育学（実習及び家庭看護を含む。）」1科目を履修している。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有し、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方針であり、本学部卒業生に対して広報する必要がある。平成 20 (2008) 年度は卒業生1名が「栄養教育実習」を履修している。

(定員管理)

平成 20 (2008) 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 522 名であり、定員比率 1.00 で定員を確保している。定員超過は無く、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 140 名で、定員比率は 0.88 である。栄養学科は収容定員 360 名に対し在籍学生総数は 382 名で、定員比率は 1.06 である。

人間生活学科は4年生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 33 名で、定員比率 0.83、2年生が 32 名で定員比率 0.80、3年生が 24 名で定員比率 0.60 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、学科改革、学部改組を視野に入れた検討が必要である。

本学部の過去5年間の志願者は平成 16 (2004) 年度 397 名、平成 17 (2005) 年度 485 名、平成 18 (2006) 年度 462 名、平成 19 (2007) 年度 399 名、平成 20 (2008) 年度 408 名と推移している。しかし、入学定員に対する入学者の比率は平成 16 (2004) 年度 1.02、平成 17 (2005) 年度 1.15、平成 18 (2006) 年度 0.95、平成 19 (2007) 年度 1.02、平成 20 (2008) 年度 1.00 であり、5年間の平均比率は 1.03 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中で健闘しているといえる。しかし、家政学部の中では、人間生活学科の状況が上述した通りであり、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。

家政学部における入学志願者と入学者数の状況

			平成 18 (2006) 年度	平成 19(2007) 年度	平成 20(2008) 年度
人間生活学科	一般入試	志願者数	5 3	5 2	4 1
		入学者数	1 9	2 2	2 1
	A0 入試	志願者数	2	6	1
		入学者数	2	6	1
	附属校推薦	志願者数	0	1	2
		入学者数	0	1	2
	指定校推薦	志願者数	3	1	5
		入学者数	3	1	5
	公募推薦 (一般推薦)	志願者数	2	3	4
		入学者数	1	3	4
栄養学科	一般入試	志願者数	3 2 7	2 8 4	3 0 9
		入学者数	5 4	5 9	6 6
	A0 入試	志願者数	5	4	3
		入学者数	5	4	3
	附属校推薦	志願者数	6	5	5
		入学者数	6	5	5
	指定校推薦	志願者数	1 7	1 4	1 0
		入学者数	1 7	1 4	1 0
	公募推薦 (一般推薦)	志願者数	4 5	2 8	2 2
		入学者数	1 4	1 7	1 3

(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17(2005)年度8名、平成18(2006)年度5名、平成19(2007)年度10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1.47%) に相当する。人間生活学科は平成17(2005)年度3名、平成18(2006)年度3名、平成19(2007)年度4名で過去3年間の平均は3.3名で入学定員の8.3% (収容定員の2.10%) に相当する。栄養学科は平成17(2005)年度5名、平成18(2006)年度2名、平成19(2007)年度6名である。過去3年間の平均は4名で入学定員の4.8% (収容定員の1.20%) 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。担任だけで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 19（2007）年度編入学生はいないが、平成 20（2008）年度編入学生は 1 名で、人間生活学科に入学している。人間生活学科及び栄養学科共に編入学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ので、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、平成 19 年（2007）年度に人間科学部への転部学生が 1 名、平成 20（2008）年に栄養学科から人間生活科へ 1 名転科した学生がいる。

人間科学部

(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、学生募集は、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。

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・保護者にもアピールし、参加者の多くが受験するなど奏功している。また、高等学校側から要請される出前授業等にも授業等公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・教員紹介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求めて同窓会との連携を一層密にしていくこと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。

③A0 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。A0 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。

尚、この試験は、平成 21 年度入試からは、二次の面接は削除して「学力特待生入試」として実施される。

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。

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を解決するために、教職員を対象とした入試要項の説明、具体的内容の理解に努めてきた。また、「入試のポイント」など、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資料作成が進められてきた。

(入学者受け入れ方針等)

人間科学部の学生募集方法及び入学選抜方法は、前述のように、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、人間文化学科の書道による特待である特別指定校推薦において、学科の教員が積極的にかかわっている。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出かけた折にも広報に努力している。

九州女子大学の建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、思いやりのと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は、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間人間発達学科・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オープンキャンパスや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、A0入試を実施、EFスカラシップ入試(平成21年度入試から学力特待生入試に変更される。)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。人間発達学科10名、人間

文化学科 5 名の募集定員に対し、平成 19（2007）年度入試においては人間発達学科志願者 18 名合格者 18 名入学者 18 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。平成 20（2008）年度入試においては人間発達学科志願者 19 名合格者 19 名入学者 19 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。

A0 入試による学力低下が懸念されているが、本学部では教員や保育士等の対人職が多いため、面接を特に重視しているほか、課題とその内容に関する口頭試問を課して学力を判定している。今後は、教育業務とのバランスを保つため、A0 入試によるエントリー期間や本面談の期日等の改善も必要である。

（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。高等学校の希望に基づき、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。

（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）

新学部として 3 年目の、平成 19（2007）年度では、人間科学部 1～3 年生収容定員 540 名に対して、在籍学生総数 583 名（定員比率 1.08）である。学科別では、人間文化学科収容定員 240 名に対して在籍学生総数 235 名（定員比率 0.98）、人間発達学科収容定員 300 名に対して、在籍学生総数 348 名（定員比率 1.16）であった。旧文学部は、収容定員 175 名に対して、在籍学生総数 122 名（定員比率 0.66）であった。

平成 20（2008）年度には完成年度を迎え、人間科学部収容定員 720 名に対して、在籍学生総数 759 名（定員比率 1.05）である。学科別では、人間文化学科収容定員 320 名に対して在籍学生総数 305 名（定員比率 0.95）、人間発達学科収容定員 400 名に対して、在籍学生総数 454 名（定員比率 1.14）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 4 年生は 7 名となっている（大学基礎データ、表 14 参照）。学部としては定員を確保できる体制になったといえるが、微減傾向にあり、表からもわ

かるように、新生人間科学部人間文化学科の定員確保については一層の努力が求められている。

(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・外国人編入試験による編入学者については、3年次に人間発達学科2名、人間文化学科22名の編入者を受け入れた。人間文化学科の22名については、本学が姉妹校協定を結んでいる海外協定校からの受け入れである。全在籍学生数比率で言えば3%程度であり、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18(2006)年度5名(人間文化学科1名、人間発達学科4名)、収容定員に対して1.3%、平成19(2007)年度12名(人間文化学科11名、人間発達学科1名)、収容定員に対して2.2%である。(大学基礎データの表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—教授・特任教授・准教授・講師）をバランスよく配置し、各学部各学科とも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、76頁の表19参照）。即ち、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（うち1名は特任教授、1名は特任講師）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1名は平成20年10月1日着任、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）、人間発達学科の場合、設置基準10名に対し17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22.7名、人間科学部20.7名となっており、適正な教員数と考えられる。（大学基礎データ、72頁、76頁の表14、表19参照）

主要な授業科目においては、各学部各学科とも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種多様となり、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、各学部各学科とも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。

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や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 36.7%であるが、学部ごとに比較すると、家政学部 60.9%に対して、人間科学部は 21.6%で、人間科学部においては、女性教員の割合が少ない。学科間で比較すると、人間生活学科 75%、栄養学科 53.3%でこの 2 学科の女性教員の割合は高い。さらに人間発達学科の場合 29.4%と女性教員の割合が低く、人間文化学科に至っては 15.0%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、専任教員として家政学部 に 1 名、人間科学部には 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（2008 年 5 月 1 日現在）

		教授	准教授	講師
家政学部	(人数)	12 (4)	6 (5)	5 (5)
	(平均年齢)	57.9	48.5	36
人間科学部	(人数)	14 (1)	17 (5)	6 (2)
	(平均年齢)	56	47.1	41.7
合計	(人数)	26 (5)	23 (10)	11 (7)
	(平均年齢)	56.8	47.5	39.1

家政学部の教授中、3名は特任教授、（ ）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

		～ 60歳	59～ 50歳	49～ 40歳	39～ 30歳	29～ 20歳
家政学部	教授	3	9	0	0	0
	准教授	0	3	2	1	0
	講師	0	0	2	2	1
人間科学部	教授	5	7	1	1	0
	准教授	0	5	10	2	0
	講師		1	3	2	0
合計		8	25	18	8	1

（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員1名、臨時職員1名およびパートタイマー職員3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、以下のように適正に実施されてきた。すなわち、これらの人事案件が生じた場合、大学の学部人事計画委員会規定に基づき、各案件について当該学部の人事計画委員会が開催される。学部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ており、教員の採用、異動、昇任有資格者の推薦等に関して審議し、その結果を教授会に提案する。各学部教授会は採用に当たっての公募条件、異動の条件等を審議検討し、承認後、事務局総務課を通して公募等の手続きが執られる。応募者からの候補者選考に関しては、まず当該学部教授会で各人事に関する選考委員を投票により選出し、選ばれた5名の選考委員から成る選考委員会を設置する。この委員会では、「福原学園任用規則」、「九州女子大学教員選考基準」をもとに、応募者の中から書類選考により、業績および担当科目適合性などを精査して候補者を絞り込み、これら候補者に対しては面接（模擬講義を含む）を実施、最終的な候補者を決定する。また、教員の募集・任免・昇格に関する各学部の基準については、各学部教授会において決められており、候補者決定までの諸手続きは、公正を期した適切な運用といえる。候補者選考においては、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項目に基づいて、総合評価により候補者の順位付けを行う。この結果は、さらに各学部人事計画委員会で審議検討される。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、可否投票により承認された後、事務局を通して候補者へ連絡する。このように適正な手続きがとられており明確化されている。また、大学のすべての教員人事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きた。

平成 18（2006）年以降は、学園本部に「福原学園大学教員人事計画委員会（以下、学園大学教員人事計画委員会）」が設置（規則は平成 18（2006）年 7 月制定）され、学部の昇任基準及び採用基準に併せ学園の昇任基準及び採用基準を満たすことが必要となった。すなわち、教員の昇任人事については、学部・学科において、新たに学園が定める昇任の基準が平成 19（2007）年 3 月に制定された。その手続きは、まずこの要件を満たしている教員を公募する旨を学部長が教授会で報告する。必要書類を提出した昇任候補者については学部人事計画委員会で要件を満たしているか否かを精査し、その結果を学部人事計画委員長である学部長が学長に報告する。学長はこの報告を受けて適格と判断されるものについて大学教員人事計画委員会に昇任の推薦を行う。学園大学教員人事計画委員会では昇任要件および学園の人事方針等を満たしているか否が検討・審議され、さらに常務理事会で審議の後、承認された教員の昇任が認められる。学長は、常務理事会での決定を学部長と応募した教員本人伝える。また、学部長はこれを教授会で報告する。

教員の採用については、学科より提案のあった人事案件を学部人事計画委員会で審議し、委員長である学部長が、承認された内容を学長に報告する。学長はこれを学園大学教員人事計画委員会へ提案し、同委員会は学園の人事方針に基づき採用の可否について審議する。さらに、採用が認められた人事については、当該学部で策定された公募要項案についても審議される。同委員会で承認後、この公募要項案は当該学部の教授会に諮られ、法人事務局人事課を通して Web 上等で公募される。応募のあったものについては、学園大学教員人事計画委員会から当該学部教授会（学部の選考委員会または人事計画委員会）に対し、業績審査や資格審査等について諮問する。その結果は、再び学園大学教員人事計画委員会のもとで審議され、採用候補者に対し模擬講義を含む面談を行い一人の候補者に絞り込む。これを当該教授会に諮り、最終的には常任理事会で審議承認され、採用が決定する。

本委員会規則では、審査の過程で必要に応じ、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。しかし、その選考手続きや選考の基準については、学園大学教員人事計画委員会と学部教授会の考え方に相違が見られる。この件に関しては、平成 19（2007）年度の（財）大学基準協会による認証評価でも指摘された通り、学園運営（経営）を担当する理事会と大学運営（教育）を担当する教授会との合意形成が円滑に行われよう、学園大学教員人事計画委員会と教授会（学部人事計画委員会）の教員人事上の役割を明確にする必要がある。

教員の任期制については、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取り入れられている。これは、「福原学園契約職員に関する規則」として明文化され

ており、新規採用教員、助手および学内外定年退職者に対して導入されている。新規採用教員の場合は、3年間の契約雇用の後、条件を満たせば期限の定めのない雇用に変更される。助手の場合は、1年ごとに更新手続きをとり、3年間の任期である。学内外定年退職者の場合は、原則として1年ごとに更新手続きを行う65歳までの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、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・曜日を作成し出来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）

九州女子大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なわれているが、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九州女子大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なわれている。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、九州女子大学の学生に欠員が生じた場合、九州女子短期大学から九州女子大学への編入学生の受け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、九州女子大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通して、現行の人的配置を維持しつつ更に相互補完的かつ互いに高めあうような関係を築いていきたい。

		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*(1)	0
	栄養学科	15*(2)	8
	人間文化学科	20	6
	人間発達学科	17	3
短	養護学科	9	5
	初等教育科	13	6

* ()は特任教授、うち数。

(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1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3名（うち特任教授1名）、准教授3名、講師2名（うち特任講師2名）である。専任教員の男女比は、教授職男性1名：女性2名、准教授1：2、講師0：2、助手0：3である。教員（含む助手）1名当たりの学生数は約12.7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（2名）、本学園短大初等教育科教員（1名）、本学人間科学部人間発達学科教員（1名）及び本学園他大学経済学部教員（1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、50歳代4名、40歳代2名、30歳代1名、20歳代1名である。

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22名（助手6名を含む）、在籍学生数382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22名の職位は、教授10

名、准教授3名、講師3名、助手6名である。教授には特任教授2名が含まれる。

平成18(2006)年度末に専任教授1名が学園内異動、専任教授1名が退職となった。それに対しては、学内異動で教授1名及び特任教授1名採用によって補充が行われた。平成19(2007)年度末に特任教授1名が退職となった。それに対しては新規採用の専任教授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2、准教授0:3、講師0:3、助手0:6であり、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12名である。内訳は学部共通科目4名、専門分野科目5名、教職科目3名、生活関連科目1名である。兼任教員による必修科目は「社会福祉概論」1科目のみであり、専任・兼任教員のバランスは妥当なものと判断している。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2名、30歳代2名である。教授定年65歳、准教授定年60歳によって、60歳代4名および「団塊世代」55~58歳7名の退職を数年後から迎える状況にあり、新規採用に際しては年齢構成に配慮した補充が課題である。一方、特任教授職においては職務内容が制限されており、専任教授への過重な負担がかかる現状がある。教員採用における特任教員採用数が増加することは、ひいては学生教育への重大な影響が生じることが懸念され、人事計画の課題である。

本学卒業の教員は、栄養学科に教授1名、准教授3名、助手6名と人間生活学科に助手2名が在職している。本学卒業生の人事登用についても学生への教育効果上からの配慮が必要であり、一定の比率を保つことが人事計画上は望ましいといえよう。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9名全てが女性であり、年齢構成はアンバランスの状況にあり、適切とはいえない。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割合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、栄養学科における管理栄養士養成教育とくに教員の教育能力に対する学生保護者の

期待はきわめて大きく厳しいものがある。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かつ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ような教員採用人事の確立が必須である。

家政学部教員構成（平成 20 年 5 月 1 日現在）

	教授	特任教授	准教授	講師	特任講師	助手
人間生活学科	2 (2)	1 (—)	3 (2)	1 (1)	1 (1)	3 (3)
平均年齢 (歳)	58.0	55.0	45.3	40.0	27.0	
栄養学科	8 (2)	2 (—)	3 (3)	3 (3)	—	6 (6)
平均年齢 (歳)	59.0	63.5	51.7	37.7	—	

() は女性教員数

家政学部教員の年齢構成（平成 20 年 9 月 1 日現在）

	61 歳以上	60 歳～51 歳	50 歳～41 歳	40 歳～31 歳	30 歳未満
(人間生活学科) 教授	—	2	—	—	—
特任教授	—	1	—	—	—
准教授	—	1	1	1	—
講師	—	—	—	1	—
特任講師	—	—	—	—	1
助手	—	—	—	—	3
(栄養学科) 教授	2	6	—	—	—
特任教授	2	—	—	—	—
准教授	—	2	1	—	—
講師	—	—	1	2	—
助手	—	—	1	1	4

（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 6 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～一日の空き時間を作り、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。栄養学科では平成 20 年度からこれまでの 7 名体制から 6 名体制へ削減され、教育研究状況はさらに厳しい環境に置かれている。助手は、副担任として学生指導や学生との事務連絡も担っている。教育研究の事務的補助は、助手とともに、事務職員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とも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、教員が教育研究業務に専念するための支援として重要な位置づけにある。ただし、現状では両学科ともに事務職員は時間制限のあるパート職員が配置されている。今後さらに教育研究支援体制を強化するためには、専属職員の配置が望ましい。

（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、関連する規程等に基づき適正に実施されていると考えられる。学部の人事案件については、「家政学部人事計画委員会規程」に基づき、学部人事計画委員会が開催され手続きが進められる。

教員の採用人事に関して、その発議は学科から行われ、学部人事計画委員会で審議され、教授会に公募要項案が提出され審議・承認後、大学評議会で承認される。承認された人事案件については、学長が学園大学教員人事計画委員会に提案する。同委員会では、これを審議し、採用の可否を決定する。さらに、採用が決定した人事については、その公募要領案を審議決定し、これはWeb上で公開される。応募者の選考については、学部教授会にて選出された5名の選考委員によって行われる。選考に当たっては、学歴、教育歴、公表された研究業績、教育上の業績、職務上の実績、学部・学科教員の年齢構成等を慎重に検討し、まず候補者を複数名選出するのが通常である。選考結果はさらに学園大学人事計画委員会にて審議される。同委員会は、選考した候補者の模擬授業、面接等を実施し、最終的に一人の候補者が決定される。この候補者は、教授会に諮られた後、常務理事会において最終的に採用を決定する。この採用人事に関する一連の流れは平成18（2006）年度より実施されている。

また、退職等に伴う後任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。担当科目領域において、公募期間内の応募者が僅少のケースが生じ、期間延長を余儀なくされる場合がある。さらに、応募者に対する面接、模擬講義を実施した後、適任者がいない、あるいは適任者として本人に通知した時点で辞退され、再公募に至る場合もある。

一方、本学部における教員昇任資格審査の基準は、「九州女子大学教員選考基準（平成12

年5月26日学園内規第5号)」を補足するために、平成14年第11回教授会で承認された「家政学部教員昇任資格審査評価基準」を定め、これを遵守し実施されている。この基準によると、教育研究業績として学術論文（3点）、国内・国際会議のシンポジウム（1～2点）、学内外紀要（0.5～1.0点）、著書（0.5～3点）、学会活動（2～3点）、科研費取得（1～3点）、教育上の実績（1～5点）、現職位に就く前の業績（3点以内）など、それぞれの業績が明確に点数化されている。准教授への昇任は12点以上、教授の場合は20点以上と明文化されている。昇任の手続きについては、教員各自の昇任へのモチベーションを高めるために公募方式を採っており、その応募者に対して学部人事計画委員会で上述の基準に基づき資格審査が行われる。昇任候補者は家政学部教授会に諮られ、審議される。一連の諸手続きは、公正を期した適切な運用といえる。なお、平成20（2008）年度には、全学的な組織として大学教員昇任基準平準化委員会が設置され、各学部における現行の昇任基準を平準化する方向で検討がなされている。

また、教員の採用人事に関連する家政学部の大きな検討課題として、現行の助手3年任期制がある。家政学部助手の主要業務は実験・実習科目の補助であるが、学生の教育指導をはじめ、各種多様な日常業務を抱えているのが現状である。現在、家政学部における助手の構成は人間生活学科3栄養学科6名体制であり、実験・実習のローテーションを考慮すると、新任助手が全ての業務に精通するには3年という期間は決して長くない。助手の育成、学部・学科の活性化のためには、現行の助手雇用条件の改善が必要であると考えられる。

（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、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及び大学・短大教員評価委員会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。一方、平成20（2008）年度には、大学の教育・研究の活性化を目的として大学教員人事評価委員会プロジェクトチームが組織され、新たな教員評価制度の検討が進められている。

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、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、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。両学科の専任教員数は、人間文化学科においては、教授7名、准教授13名、計20名であり、人間発達学科においては、教授7名、准教授4名、講師6名、計17名である。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20.7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20.7人である（大学基礎データ、76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81.3%、全開設授業科目で75.2%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75.0%、全開設授業科目で65.9%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63.0%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82.1%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51人、人間発達学科においては、専任教員17人に対して69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14人、及び7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、60歳代5名、50歳代7名、40歳代1名、30歳代1名、准教授については、50歳代5名、40歳代10名、30歳代2名、専任講師については、50歳代1名、40歳代3名、30歳代2名である。学部では、60歳以上が5名で、50歳以上が13名、40歳以上が11名、30歳以上が3名と、お

およそ均衡がとれている。(大学基礎データ、77 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 1 名、人間発達学科で 1 名受け入れている。2 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 3 人で 15%、人間発達学科においては 17 人中 5 人で 29.4% 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 20.7 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を行ってきた。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常に検討している。

人間科学部の教員構成

	教 授	准 教 授	講 師
人間発達学科	7 (1)	4 (1)	6 (3)
平均年齢 (歳)	55.0	48.0	40.0

人間文化学科	7 (0)	13 (3)	0 (0)
平均年齢 (歳)	56.9	46.0	—

()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	60～51歳	50～41歳	40～31歳
人間発達学科 教授	2	3	1	1
准教授	—	2	2	
講師	—	—	4	2
人間文化学科 教授	2	5	—	—
准教授	—	3	8	2
講師	—	—	—	

(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)

本学部の教員の募集・任免・昇格については、「人間科学部人事計画委員会規程」に基づき、学部人事計画委員会を開催して手続が進められる。

教員採用人事に関する手続きは、「九州女子大学教員選考基準」、「九州女子大学教員選考手続き要項」及び「九州女子大学人間科学部教員選考基準」に基づき、次の過程で行われる。ちなみに、「九州女子大学教員選考手続き要項」及び「九州女子大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、決定されたものである。

まず、関係の学科が作成した公募要項案が学科会議に提案され、審議、承認された後、

学部長に報告され、学部人事計画委員会で審議された後、学部教授会において審議される。そこで承認された公募要項案は大学評議会に上程されて承認されると、学部長によって学長に報告される。学長はその公募要項案を学園大学教員人事計画委員会に提案し、そこで審議、承認された公募要項案は web 上で公開され、公募が開始される。応募者の選考については、学部教授会で選出された 5 名の選考委員によって応募者の学歴や職歴等、教育上の業績や研究業績等が慎重に審査され、担当科目等の適格性が判断され、その結果が学部長に報告される。学部長はその審査結果を学部人事計画委員会に諮って検討した後、学部教授会に提案する。その審査報告は、教授会の出席者の過半数の賛成によって議決されると、その結果は学長に報告される。学長は、所定の審査経緯報告書を学園大学教員人事計画委員会に提出して審議を申し出る。学園大学人事計画委員会で審議を行い、選考された数名に対して、模擬授業や面接を行い、その結果を受けて候補者が決定される。最終的には常任理事会で採用が決定される。

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がある。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。

昇格人事については、4 月 1 日付けの昇任に間に合うように、大学の昇格等の方針に基づいて、人間科学部人事計画委員会の議を経て、教授会において昇格希望者の自己申請を周知している。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、講師から准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)、准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、学長は所定の昇任内申書等を添えて学園大学教員人事計画委員会に上申する。学園大学教員人事計画委員会ではそれを審議し、候補者を決定し、常任委員会の承認によって決定される。平成19（2007）年度においては、学部教授会では7名の昇格を議決したが、内5名の昇格が学園大学教員人事計画委員会で否決された。

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、3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。

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。

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う、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。

「九州女子大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学科であったが、平成20(2008)年度をもって文学部はなくなり2学部4学科となった。

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たが、現在、平成18(2006)年度から体育科は九州共立大学のスポーツ学部の新設に伴って廃止され、2学科1専攻となっている。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や、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。

現在、短期大学の初等教育科を含む人間科学部の改組計画が進められており、新たな短期大学の改組が検討されている。

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、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17(2005)年度は23編、平成18(2006)年度19編、平成19(2007)年度19編であった。

九州女子大学紀要の論文数

	平成17(2005) 年度	平成18(2006) 年度	平成19(2007) 年度
自然科学編	8	3	2
人文・社会科学編	15	16	17

研究業績に関する教員の研究活動の調査は、教員が毎年5月1日現在で作成、提出された個人調書を保管しているが、集計までには至っていなかった。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と考えられていた。そのため、平成17(2005)年度から教員評価を実施し、その評価に研究業績の項目があり、教員の研究業績を把握できるよう改善された。

（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用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。特任教員に対しては、平成18（2006）年度以前は、研究費に制約があったが、平成19（2007）年度から研究費が配分されるなど改善された。

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家政学部が平均面積30.3m²、人間科学部が24.8m²で整備されており、「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、88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、通常の設定のほか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、教員に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、教員の研究と教育に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17(2005)年度申請件数6に対して、採択1件(16.7%)、平成18(2006)年度18件の申請に対して採択件数4件(22.2%)、平成19(2007)年度は、10件の申請に対して採択件数1件(25.0%)であった(大学基礎データ、86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17(2005)年度23件、平成18(2006)年度14件、平成19(2007)年度9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)。

学外からの研究費導入は、科学研究費助成金、私学振興・共済事業団補助金などに応募しているが、採択状況は、充分ではない。

外部からの研究費の導入は大学評価の指標の一つであることから、平成20(2008)年度から科学研究費助成金に全教員が申請されるように大学を挙げて推進している。

特別研究費配分状況

		平成17(2005)年度 採択件数(金額)	平成18(2006)年度 採択件数(金額)	平成19(2007)年度 採択件数(金額)
高等教育プログラム				
	家政学部	2 (6,000千円)	1 (3,000千円)	0 (0千円)
	人間科学部	2 (6,000千円)	1 (2,000千円)	2 (19,000千円)
		平成17(2005)年度 採択件数(金額)	平成18(2006)年度 採択件数(金額)	平成19(2007)年度 採択件数(金額)
共同プログラム				
	家政学部	6 (2,800千円)	1 (800千円)	0 (0千円)
	人間科学部	3 (1,359千円)	1 (4,269千円)	2 (3,000千円)
フリープログラム				
	家政学部	2 (725千円)	5 (910千円)	2 (400千円)
	人間科学部	8 (2,300千円)	3 (520千円)	2 (400千円)
合 計		23 (19,184千円)	14 (11,499千円)	9 (5,700千円)

(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約470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。

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20(2008)年5月1日現在の本学の校地面積は、108,146m²、校舎面積は、46,379m²、講義室・演習室・学生自習室122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。

しかし、施設については、以下のとおり本館が築年数50年以上を経過しており、その他主要施設も40年以上経過し、老朽化が進んでいる状況である。そこで施設等に係る将来計画を策定すべく、平成20(2008)年7月に本館等建て替え計画作業部会を設置し、老朽化している施設の建て替えも含め、年次計画による施設整備の検討を行っている。なお、平成20(2008)年度より2年間の期限で学長補佐を置き、本館等の新学舎企画・建設実行という特定任務にあたっている。また、施設の耐震補強工事を計画的に進めるべく、平成20(2008)年12月に耐震工事計画作業部会を設置し、本館等建て

替え計画作業部会と連携し、施設等の整備・充実に向けて検討を行っている。

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(m ²)	主用途	
1	本館	昭和33年	鉄筋コンクリート	5階建	4,958.33	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	4,529.95	講義室・情報処理室・研究室等
3	桃園館	昭和39年	鉄筋コンクリート	4階建	2,294.07	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	5,503.60	講義室・調理室・研究室等
5	栄養学館	昭和43年	鉄筋コンクリート	6階建	4,026.50	講義室・演習室・実験室・研究室等
6	特別研究棟	昭和46年	鉄筋コンクリート	6階建	2,597.32	更衣室等
7	錬成館	昭和47年	鉄筋コンクリート	3階建	3,122.36	体育館
8	染色棟	昭和54年	鉄筋コンクリート	2階建	357.60	実験室等
9	思静館	昭和55年	鉄筋コンクリート	6階建	4,179.55	講義室・演習室・研究室等
10	咸宜苑	昭和56年	鉄骨造	3階建	1,035.11	体育館
11	咸宜苑前部室	昭和56年	その他	2階建	231.78	サークル部室
12	第二体育館	昭和57年	鉄筋コンクリート	2階建	1,345.99	体育館
13	図書館	昭和58年	鉄筋コンクリート	7階建	2,893.77	
14	部室	昭和62年	その他	2階建	330.94	サークル部室
15	動物実験棟	昭和62年	鉄骨造	2階建	107.80	実験室等
16	心技館	平成3年	鉄骨造	2階建	601.90	
17	耕学館	平成6年	鉄筋コンクリート	4階建	9,968.56	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	201.73	
19	耕雲館	平成7年	鉄筋コンクリート	6階建	7,269.70	講義室・国際交流・留学生関連施設等

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1～3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した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は、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等がある。これらの機械は各研究室のコンピュータとともに学内LANを構成し、学術系のネットワークであるSINET及び商用回線を通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。

これらの施設を円滑に運用していくためには、老朽化したシステムに対して定期的に入れ替えを実行する必要があるが、平成20(2008)年8月~9月に「学内LAN及びウイルス対策システム」「E202・E203教室情報処理教育システム」「ネットワークサーバシステム」の三件についてリプレイスを行い、平成20(2008)年10月より運用を開始した。特に「迷惑メール対策システム」をシステムの中にも含めることができ、教育研究上の大きな障がいとなっていたSPAMメールに対して非常に効果を発揮している。

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

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、大学全体の施設としては現在存在しない。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通して行っており、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ので、ウイルスやスパイウェアがそれを通して学内に侵入してくる可能性が高まっている。

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り、スタッフの不足については2007年度に大学基準協会より指摘を受けているが、改善されていない。平成20(2008)年10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(准教授)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等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。

(センター情報へのアクセス)

センター情報は、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。

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、情報はすべて 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。

（国際交流・留学生センター）

九州女子大学別科日本語研修課程が平成 18（2006）年 9 月末をもって閉科となり、新たに「日本語能力向上室」が開設された。以後、九州共立大学・九州女子大学・九州女子短期大学国際交流・留学生センターでは、「国際交流室」、「留学生支援室」、「日本語能力向上室」の 3 室が各々事務分担に基づき、業務を遂行している。

外国諸機関との提携に関しては、平成 19（2007）年度提携期限満了を迎えた 3 つの大学、チェンマイ大学（タイ）、静宜大学（台湾）及びリメリック大学（アイルランド）とそれぞれ協定の更新を行った。平成 20（2008）年度には、同じく提携期限満了を迎えたハワイ大学全コミュニティカレッジと協定更新をし、全南大学校（大韓民国）とは、現在、更新の方向で協議をする予定である。

学生の派遣については、平成 19（2007）年度、「短期海外研修プログラム」に基づき、5 大学に 9 名、JASSO 短期留学推進制度の奨学生として 1 名がユニテックニュージーランドに派遣された。また、長期私費留学として 2 名がユニテックニュージーランド及びフリンダース大学にて半年間あるいは 1 年間の学業を修了している。平成 20（2008）年度、「短期海外研修プログラム」への参加者は夏期分で、2 大学に 2 名、春期分としてフリンダース大学に 3 名の参加が予定されている。JASSO 短期留学推進制度の奨学生としては、平成 21（2009）年 2 月より 3 ヶ月間 1 名がユニテックニュージーランドに派遣予定である。

「短期海外研修プログラム」は、本来、姉妹校の中で、本学の学生が夏期、春期休暇中に参加が可能なプログラムを開講しているものを紹介するものであり、参加学生数は年々減少傾向にある。本プログラムの見直しの一環として、平成 19（2007）年度 2 月開催の国際交流・留学生センター運営委員会にて、在学生向けに海外研修に関するアンケートを取ることが決定された。平成 20（2008）年 4 月のオリエンテーションの際、新入生を含む可能な限り多くの在学生対象にアンケートを実施した。結果として、海外研修に関心はあるものの、費用の負担が大きい、語学力が不足している、この 2 点が積

極的な参加を阻む要因となっていることが判明した。実際、各学科から成績優秀者として推薦され、「海外研修報奨制度」により研修費用援助を受けた学生が参加学生の主流であり、長期私費留学者がリピーターであることから学生間の経済格差を如実に物語っていると言える。

海外研修プログラムを充実させるためには、①広報に関する工夫、②姉妹校や留学に関する情報のアピール、③経済的負担を軽減するような減免制度、奨学金制度等の確立、④交換交流制度等の開発、等々が必要であろう。教職共働とはいえ、教員の果たす役割が重要であり、まずは教員が率先して取り組むべき問題と言える。また、長期留学の場合、帰国後の単位認定が上手くいかず、留年や卒業延期になる場合も多々ある。さらに在学留学の場合は、授業料を半額納付しなければならず、経済的な負担が大きい。留学に関する規程整備等、取り組むべき課題は山積している。

留学生の受け入れに関しては、平成 19（2007）年度、編入学生として上海海洋大学（中国・前上海水産大学）より 7 名、秋季留学生として大連女子職業技術専修学院（中国）より 3 名を受け入れ、JASSO 短期留学推進制度の奨学生として 1 名、新設された「21 世紀東アジア青少年大交流計画奨学金（韓国）」交流留学生として 2 名を受け入れている。中華女子学院（中国）からは、1 年間の派遣留学生として 19 名が学業を修めている。日本語能力向上室においても様々な受け入れをしており、短期研修生としてヴェネツィア大学（イタリア）より 5 名、サマースクール受講生として全南大学校（大韓民国）より 14 名、昌原専門大学（大韓民国）より 10 名、台湾の外部団体より 8 名、スプリングスクール受講生として大邱大学校（大韓民国）より 21 名、韓南大学校（大韓民国）より 8 名、高苑科技大学（台湾）より 17 名を受け入れている。また今回新たにインターンシップ研修生として昌原専門大学（大韓民国）より 3 名を受け入れている。平成 20（2008）年度の受け入れは以下の通りである。編入学生、上海海洋大学より 11 名、大連外国語学院より 5 名、中華女子学院派遣留学生 20 名、JASSO 短期留学推進制度奨学生 4 名、「21 世紀東アジア青少年大交流計画奨学金（韓国）」交流留学生 1 名、ヴェネツィア大学短期研修生 5 名、昌原専門大学サマースクール受講生 10 名。

平成 19（2007）年度 9 月の留学生総数は、62 名でそのうち 58 名が中国人留学生であり、平成 20（2008）年度 9 月においては、73 名中、70 名となっている。ほぼ 100%が姉妹校からの留学生であり、在籍管理、在留管理について、問題発生件数が少ないのは、最大のメリットと言える。中国からの受け入れが活発な反面、本学から中国への留学を希望する学生は、海外研修では平成 8（1996）年度以降皆無であり、JASSO 短期留学推進制度により中国へ派遣された学生も平成 12（2000）年度を最後に 1 名もいないのが現状である。女子学生の欧米嗜好には依然として根強いものがある。しかし、中国には訪問して初めてわかる魅力があるのも事実であり、そのメリットを全学的にアピールする方策が必要と言える。

国が国家戦略としての「留学生 30 万人計画」の策定と実現に向けて動き始めた。す

で世界各国では、質の高い留学生の獲得競争が激化しており、急速な少子高齢化に伴い、優秀な人材確保が困難となったわが国では、遅きに失した感がある。本学において、姉妹校からの受け入れも将来的に楽観視出来ない状態であり、単なる定員充足目的のみの留学生受け入れではなく、本学学生への相乗効果、ひいては全学的な国際化につながる留学生受け入れが急務と言える。質の高い留学生の確保、及び本学で学ぶ留学生にいかにか付加価値をつけるかそのための支援体制の充実が不可欠であり、全教職員が共通の目的意識を持って対応すべきである。

留学生が留学先を決める際、まず国を決めて大学を選ぶ傾向にある。日本の優位性を高めるためには、難問である日本語教育がポイントと成り得る。本学でも、編入学生の中には、日本での就職、インターンシップを希望する者が年々増加している。企業サイドでは、まず日本語が堪能であることを第一条件としているが、求める人材は日本人学生、留学生を問わず同一であり、特に留学生に対しては、きめ細かな指導が必要であろう。平成 18（2006）年 9 月末より発足した「日本語能力向上室」の担うべき役割は重大とも言える。

2 年目を迎えた向上室では、3 大学との連携を図るため設置された「日本語教育連絡会議」を通じ、学部と更に連携を密にして、学部留学生の日本語能力向上に日々努力しているところである。具体的には、①学部留学生が履修しやすい時間帯に開講できるようプログラムの調整をする、②学部の日本語授業と向上室の授業を連携する、③新たに入学してくる留学生について、日本語能力のレベルにあわせ「入学前教育」を実施する、④日本語能力試験 1 級又は 2 級を取得した留学生については、単位認定を行う、この 4 つの提案について検討している段階である。また、学外の留学生に対しても広く門戸を開き、サマースクール、スプリングスクールの開設もあわせ、地域社会貢献の一助としたい。

中国の中華女子学院からは、前述したように、毎年 20 名ほどの留学生を受け入れているが、平成 20（2008）年 5 月「教員相互交流に関する協議」を行い、本学の教員が現地に派遣され日本語及びその他の科目を担当するとともに、学術研究を行うこととなった。また先方から派遣された教員は、中国語及びその他の科目を担当し、学術研究をすることとした。今後は、更なる教職員交流の促進を目指し、全方位的な国際交流を展開するものである。

（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。また、各大学の教員が専門的な立場で教育相談、栄養相談、運動相談も受けられる体制をとって

いる。本学には保健センターの分室（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。分室にもカウンセリング室が設けられており、心理カウンセラーや専門相談員による学生への対応がなされている（大学基礎データ、48頁、100頁の表45参照）。

（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 21.7 m²～47.1 m²であり、教授、准教授、講師に対して個室、助手は 3 名 1 室の研究室がある。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 8 室、微生物実験室（1）、微生物準備室（1）、理化学実験室（1）、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 30.3 m²であり、教授、准教授、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、90～93 頁、表 37、38 参照）この中で、栄養学館 4 階講義室の一室は、平成 20（2008）年度に従来の固定式机と椅子を撤去し、新たに自習用設備を導入して自習室として使用している。

なお、家政学部における施設・設備等に関する今後の課題としては、以下に述べるような改善を迫られている。いずれも教育効果と直結する改善と考えられる。

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・実習室の空調システムの設置が望まれる。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。学生には白衣着用を義務付けており、加熱操作を伴う授業では、過酷な環境となる。安全・衛生的に実験・実習を行うためには、早急な設備改善が望まれる。

第2に、高齢化社会においては、学内向け教育に止まらず、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が望まれる。また、少人数規模のゼミナール教室・自習室・談話室等を新たに整備することも必要である。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る。

第3に、研究室およ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。現在の情報化社会ではパソコンによるレポートの作成や情報の収集をすることは必然であり、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。

(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年の竣工(3階建て)から既に39年が経過しており、5階に3室、4階に3室、3階と2階にそれぞれ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。しかしながら、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、学生からの評判は芳しくない。平成17(2005)年度には、栄養学館内トイレの全面改修を実施し、清潔で数量的にも改善を図った。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者への配慮は、未だ不十分である。桃園館玄関には身障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階トイレに身障者用ブースを設置したにもかかわらず玄関にある5段階段に身障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および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・教員の要望はエレベーターの設置で、身障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、互いに智慧をしぼ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、本学園では管財部管財施設課、本学では総務課が担当しており、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を実施され、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を実施して、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、学園正門に守衛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してきた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いえる。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。

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。

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きている。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、さらなる設備の拡充が必要となる。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、建物の間の移動に苦労している現状がある。

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、図画工作室と準備室、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。また、本館内にゼミ学生が学ぶための旧研究室を使用できるようにし、各教員の指導の下、卒業論文作成等で活用されている。

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。

社会へ開放される施設・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、これまでの改組時に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）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、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評価を高めたい。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の改善が望まれる。

(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、指導を行っているが、使用状況についてはさらに徹底が必要である。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努めているが、施設が古いこともあり、障がい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、エレベーター等の設置が必要である。耕心館（H館）の2階以上の教室に身体障がい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。

人間文化学科が使用している耕学館（E館）は、障がいをもつ学生・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、建物の手摺及び障がい者トイレなど、一部は整備されている。しかし、全学的なバリアフリー化やエレベーターの設置は、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、障がい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。しかし、情報処理室や実習準備室のPCの管理ではウイルス対策などが十分でないことから、その対応と使用上の注意の徹底を図る必要がある。休日等に教職員が耕心館（H館）に入る場合には、守衛室に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点があり、整備と周知の徹底が必要である。

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 m²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層から3層まであり、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ー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738,055 cm(平成20(2008)年5月現在)であり、図書収容能力は約205,000冊(90 cm棚に25冊配架で算出)である。

図書館の職員配置は平成20(2008)年5月時点で兼任教員(図書館長)1名・専任職員5名・契約職員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8名がいて、後者は1回の勤務に2名ずつが交代勤務している。

平成18(2006)年8月に5階閲覧室へスチール書架15台(棚延長113,400 cm)を増設し、平成19(2007)年9月にはすべての階の高層書架に統一した書架サインボード(特注品64個)を設置した。また、平成20(2008)年9月には国立情報学研究所が開発したオープンソース NetCommons を利用して図書館ホームページを改修した。改修後のホームページには「目的別資料の探し方」・「本学図書館の取り組み」・「本学図書館Q & A」の各ページを新設した。これらの整備は学生や利用者の視点に立って実施され、図書館活用を促進させる上で有効であると評価できる。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20(2008)年度の図書館の開館時間と開館日数は次表のとおりであり、本学の授業終了(19時40分)以降でも、学生が図書の貸出・返却手続きができるよう配慮されている。開館日数は平成19(2007)年度から本学職員の土曜出勤が各週交代制になったため、土曜日の開館日数が増えている。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。

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

開館日数

	平成 18(2006)年度	平成 19(2007)年度
開館日数	238	259
うち夜間	160	167
うち土曜	20	35
うち日曜	3	3

図書館の所蔵資料は平成 19 年（2007）度末時点で 165,704 冊であり、詳細は下表のとおりである。日本図書館協会『日本の図書館 2007』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 2,360 名（学生 1 人当たり 81.1 冊）であり、平成 19（2007）年度の本学が短期大学を含めて奉仕対象学生 1,644 名（学生 1 人当たり 100.8 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 91.5%は全国私立大学図書館平均 56.5%を大幅に上回っており、学生や利用者に極めて有益であると評価できる。

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 5,153 種類でこれを十分に補っている。特に、平成 19(2007)年 10 月から EBSCO 社データベース Academic Search Elite（フルテキスト約 2,000 タイトル収録）を契約しており、積極的に電子媒体を導入して本学の教育研究を支援しているという点では評価できる。

平成 19 (2007) 年度末所蔵資料と平成 18(2006)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	165,704	151,546	91.5	1,093	129	3,948	5,153
私大図書館平均	191,375	108,216	56.5	1,486	222	—	—

<注>表中の「私大図書館平均」は日本図書館協会『日本の図書館 2007』から算出

図書館の所蔵資料の選定・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されている。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付け、平成17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。

平成 20（2008）年度の館内の閲覧座席は次表のとおりである。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 20(2008)年度	368	1,710	21.5	学部学生 1,250、短大 400、短大専攻科 60

平成 18（2006）年度と平成 19（2007）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）の状況は下表のとおりである。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。今後も本学の教育研究活動を支援するため、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 18 年度	平成 19 年度	平成 17 年度	平成 18 年度
私立大学の図書館数	—	—	893 館	895 館
年間貸出冊数(A)	9,982 冊	12,029 冊	16,051,275 冊	15,585,449 冊
学生数(B)	1,216 人	1,234 人	2,108,933 人	2,112,049 人
学生 1 人当貸出(A/B)	8.2 冊	9.7 冊	7.6 冊	7.4 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 2006』・『同 2007』から引用・算出。

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 19（2007）年度と平成 20（2008）年度前期までの実績は下表のとおりである。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。

図書館利用教育の実績

年 度	単 位	1 年 生	2 年 生	3 年 生	4 年 生	合 計
平成 20(2008) 年度 前期	回数 (件)	9	3	5	1	18
	人数 (名)	329	95	44	7	475
平成 19(2007) 年度	回数 (件)	15	6	5	1	27
	人数 (名)	444	143	41	1	629

図書館では平成6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18(2006)年度と平成19(2007)年度の年間学外利用者数は次表のとおりである。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19(2007)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。

図書館の年間学外利用者数

項 目	平成 18(2006) 年度	平成 19(2007) 年度
学外利用者(人)	408	525

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18(2006)年度と平成19(2007)年度の実績は下表のとおりである。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。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通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。

相互協力の実績

項 目		平成 18 (2006) 年度	平成 19 (2007) 年度
文献複写	依頼	338	340
	受付	342	250
相互貸借	依頼	22	5
	受付	23	12

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18（2006）年度と平成19（2007）年度の執筆者数は次表のとおりである。また、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、紀要31巻（平成6（1994）年度）から第45巻（平成20（2008）年度）までを電子化してネット上で閲覧できるようにした。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。

紀要の執筆者数

当該年度紀要	平成18(2006)年度			平成19(2007)年度		
	第1執筆者(人)	共同執筆者(人)		第1執筆者(人)	共同執筆者(人)	
		学内	学外		学内	学外
第1号	9	0	5	7	3	1
第2号	第4号と合併			第4号と合併		
第3号	7	3	2	10	7	1
第4号	3	2	1	2	15	0
合計	19	5	8	19	25	2

（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㈱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に提供している。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平成11（1999）年度以前に完了していた。これらシステムの導入とデータ管理により教員・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ともに、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。図書館ホ

ームページの開設・改修や国立情報学研究所の NACSIS-CAT・NACSIS-ILL の接続も実施して現在に至っている。また、平成 16（2004）年度から導入した国立情報学研究所の CiNii（NII 論文情報ナビゲータ）のアクセス件数は下表のとおりである。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。

CiNii 利用状況

	CiNii 検索	CiNii 詳細検索	ELS 定額利用許諾コンテンツ表示
平成 18(2006)年度	8,471 件	6,767 件	268 件
平成 19(2007)年度	14,366 件	8,140 件	703 件

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おり、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」とがあり、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の「北九州市民カレッジ」、北九州市立年長者研修大学校穴生学舎の「シニアサマーカレッジ」、ボランティアフェスタ in 八幡西実行委員会の「ボランティアフェスタ in 八幡西」を共催で実施し、定着した活動を行っている。

また、「社会人のための生涯学習相談」として、近隣市町村等への講師の紹介や、後

援事業、国内外からの視察研修の受け入れなども行っている。

本学主催の平成 19（2007）年度の公開講座は、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 32 講座、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 15 講座、九州共立大学附属図書館無料講座 5 講座の合計 52 講座を実施した。各講座受講者の延べ人数は 6,734 名、登録者数は 426 名、受講者数 731 名であった。講座一覧は、下記のとおりである。

平成 19 年度に開催された公開講座

講 座 名	回数 (回)	定員数
通訳入門	前期 9 回、後期 7 回	各 15
初級英語	前期 10 回、後期 10 回	各 15
英会話 (中級)	前期 10 回、後期 10 回	各 20
楽しく学ぼうフランス語	前期 10 回、後期 10 回	各 20
楽々韓国語 (初級)	前期 10 回、後期 10 回	各 20
楽々韓国語 (中級)	前期 10 回、後期 10 回	各 20
やさしい中国語会話	I 期 10 回、II 期 10 回、III 期 10 回	各 20
中国語講座	前期 10 回、後期 10 回	各 20
万葉集講座	前期 15 回、後期 15 回	各 30
『源氏物語』を読む	前期 15 回、後期 15 回	各 20
金子みすゞ全詩読解	前期 15 回、後期 15 回	各 30
夏目漱石を読みなおす	後期 15 回	40
書道講座	前期 12 回、後期 14 回	各 15
ピアノ	20 回	若干名
ヴァイオリン	20 回	若干名
チェロ	20 回	若干名
オーボエ	20 回	若干名
ファゴット	20 回	若干名
合奏	10 回	若干名
チェロ合奏	12 回	若干名
ヴォイストレーニング基礎講座 (午前)	20 回	8 名
ヴォイストレーニング基礎講座 (午後)	20 回	8 名
ヴォイストレーニング専攻科	20 回	6 名
楽しい音楽療法 (実践講座)	10 回	20

自己理解のための心の世話	10回	20
子どもの心身と心の発達にかかわる人のためのワークショップ	4回	10
最初の一步を踏み出すための女性のためのコーチング	I期5回、II期5回、III期5回	各10
地球環境とエネルギーを考える	10回	10
カウンセリング「自助グループの試み」	6回	12
みんなでハッピー栄養塾	3回	15
「スポーツ吹矢」健康教室	前期7回、後期5回	各10
新約聖書をギリシャ語原典で読んでみませんか	前期9回、後期3回	若干名
やさしいスペイン語	前期10回、後期10回	各20
身体塾	12回	10
レディース体操	前期10回、後期12回	各15
歌う喜び『世界の名曲』	前期10回、後期10回	各25
子どものための音楽教室（2歳児クラス）	I期12回、II期12回、III期12回	若干名
子どものための音楽教室（3歳児クラス）	I期12回、II期12回、III期12回	若干名
子どものための音楽教室（4歳児クラス）	I期12回、II期12回、III期12回	若干名
子どものための音楽教室（5歳児クラス）	I期12回、II期12回、III期12回	若干名
染色工芸（初級・中級）	前期12回、後期12回	各15
染色工芸（上級）	前期12回、後期12回	各10
染色春季講座	1回	15
染色夏季講座	1回	15
アロマセラピーの世界へようこそ（2級対応講座）	5回	20
アロマセラピーの世界へようこそ（1級対応講座）	5回	20
ヨーロッパフラワーアレンジメント	5回	20
自分の読みたい本を探そう	4回	20
大学の図書館を使おう	4回	20
大学の図書館を使おう 第2弾	4回	20
大学の図書館を探索してみよう	1回	20
大学の図書館を専門的に使おう	2回	20

平成 20（2008）年度の公開講座は、「個別専門講座」を 32 講座、「市民講師講座」を 18 講座、九州共立大学附属図書館無料講座 3 講座の合計 53 講座を実施予定である。平成 20 年 10 月 26 日現在の各講座受講者の延べ人数は 7,192 名、登録者数は 445 名、受講者数 731 名である。講座一覧は、下記のとおりである。

平成 20 年度に開催している公開講座

講 座 名	回数（回）	定員数
通訳入門	前期 9 回、後期 8 回	各 15
初級英会話	前期 12 回、後期 12 回	各 15
英会話（中級）	前期 10 回、後期 10 回	各 20
フランス語を ABC から始めましょう	前期 10 回、後期 10 回（予定）	各 20
楽しく学ぼうフランス語（中級）	前期 10 回、後期 10 回	各 20
楽々韓国語（初級）	前期 15 回、後期 15 回	各 20
楽々韓国語（中級）	前期 15 回、後期 15 回	各 20
やさしい中国語会話	前期 10 回、後期 10 回	各 20
中国語講座（中級）	前期 10 回、後期 10 回	各 20
万葉集講座	前期 14 回、後期 13 回	各 20
『源氏物語』を読む	前期 15 回、後期 15 回	各 20
金子みすゞ全詩読解	前期 14 回、後期 13 回	各 20
森鷗外を読みなおす	10 回	15
夏目漱石を読みなおす	8 回	15
書道講座	前期 11 回、後期 11 回	各 15
中国書道史のはなし	6 回	15
ピアノ	20 回	若干名
エレクトーン	10 回	若干名
ヴァイオリン	20 回	若干名
チェロ	20 回	若干名
オーボエ	20 回	若干名
ファゴット	20 回	若干名
合奏	10 回	若干名
チェロ合奏	12 回	若干名
ヴォイストレーニング基礎講座	20 回	各クラス 8
ヴォイストレーニング専攻科	20 回	6

楽しい音楽療法（実践講座）	10回	20
地域で気になる母と子	4回	20
カウンセリング「自助グループの試み」	6回	12
「スポーツ吹矢」健康教室	前期12回、後期10回	各10
コンピュータプログラミング（C言語）入門	4回	12
ハッピー私の食品塾	5回	12
やさしいスペイン語	10回	20
身体塾	I期12回、II期12回、 III期12回（予定）	各10
レディース体操	24回	15
楽しく学ぶ切り絵	前期6回、後期6回	各10
歌う喜び『世界の名曲』	20回	25
子どものための音楽教室	継続36回、新規33回	若干名
楽しいフラワーデザイン	4回	10
染色工芸（初級・中級・上級）	継続24回、新規22回	15
染色工芸研究	継続24回、新規22回	10
染色春季講座	1回	15
染色夏季講座	1回	15
染色秋季講座	1回（予定）	15
ようこそプリザーブドフラワーの世界へ①	1回	10
ようこそプリザーブドフラワーの世界へ②	1回（予定）	10
ようこそプリザーブドフラワーの世界へ③	1回（予定）	10
アロマセラピーの世界へようこそ （検定2級対応講座）	5回	20
アロマセラピーの世界へようこそ （検定1級対応講座）	5回	20
楽しいコサージュ作り（夜コース）	6回	20
大学の図書館を使おう（6月）	3回	10
大学の図書館を使おう（10月）	3回	10
ライブラリーフェア	11/1～11/3	定員なし

本センターの主催事業として、「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」を毎年開催している。

平成19年度は、福原学園創立60周年記念事業としてフォーラムを開催し、「ストップ！ザ 子どもへの暴力・虐待」のテーマのもと、行政関係者・地域住民・企業・各ボラン

ティア・教職員・学生など約 250 名の参加を得た。平成 20 年度は「ワーク・ライフ・バランスをもっと身近に」をテーマに、平成 21 年 1 月 31 日に開催する予定である。今後も「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、毎年 100 名近い参加者があり、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コンサートとし、定着しつつある。

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」、「八幡西区ボランティアフェスタ」など北九州市などと事業を共催・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・技術を提供し、地域のネットワーク作りの場として貢献している。

平成 19 年度 地域及び地方公共団体との共催・連携事業状況

- | |
|---|
| <p>(1) 北九州教育委員会と連携事業「北九州市民カレッジ」講座—ノーベリストに学ぶ創造性教育 6/6～8/8 10回 20時間 延べ人数 50名</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」7/20～9/28 10回 40時間 延べ人数 830名</p> <p>(3) 八幡西区社会福祉協議会ボランティアセンター・北九州市社会福祉協議会ボランティア・市民活動センター研修課等との共催事業「ボランティアフェスタ IN 八幡西」平成 20 年 3 月 16 日 参加人数 147 名</p> |
|---|

平成 20 年度 地域及び地方公共団体との共催・連携事業状況

- | |
|--|
| <p>(1) 北九州教育委員会と連携事業「北九州市民カレッジ」講座—「一步を踏み出すための支援セミナー」5/27～7/29 10回 20時間 延べ人数 30名</p> <p>北九州教育委員会と連携事業「北九州市民カレッジ」講座—「人間教育を考える(1)」5/28～7/30 10回 20時間 延べ人数 60名</p> <p>北九州教育委員会と連携事業「北九州市民カレッジ」講座—「人間教育を考える(2)」12/3～平成 21 年 3/4 10回 20時間(予定)</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」7/18～9/26 10回 40時間 延べ人数 790名</p> <p>(3) 八幡西区社会福祉協議会ボランティアセンター・北九州市社会福祉協議会ボランティア・市民活動センター研修課等との共催事業「ボランティアフェスタ IN 八幡西」平成 21 年 3 月(予定)</p> |
|--|

北九州教育委員会と連携して行っている「北九州市民カレッジ」講座は、受講後 7 割以上の出席者に対し、北九州市教育委員会が発行している「学びの記録手帳」に修了単位及び学習活動、ボランティア活動記録として活用できるものである。

「シニアサマーカレッジ」は、60 歳以上の方を対象に行う事業で、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。19 年度は「おもしろ社会学 パートⅡ」をテーマに開催。平成 20 年度は「おもしろ社

会学～仲間といっしょに輝こう！～」をテーマに講座を組んだ。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。定員 60 名に対し、それを上回る申し込みがあり、好評を得ている。

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。

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の他、学外の国際交流イベント、地域のイベント等からの要請に応じている。

しかしながら、ボランティア登録者は年々高齢化の傾向にあるため、今後は、新規登録者の確保が課題である。

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、講座終了時におけるアンケート調査をより一層充実させ、受講者の希望や地域社会のニーズに応えることができるような実施方法や内容について、細かな分析を行っていきたい。また、団塊世代の受講生の取り込みも視野に入れ、生涯学習の一環として、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むことが求められており、プログラムの開発・研究体制により、更なる充実をはかりたい。

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、人間形成においても大きな役割を果たす場である。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の提供を目標と考える。

〔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。

これらの到達目標を達成するために、「九州女子大学中期計画」に盛り込まれた「学生生活支援の充実」に関する13の業務・事業を計画・実施する。平成20(2008)年度には、「周辺地域の小学校へのボランティア活動」「学生代表との定期的な意見交換システム(キャンパスミーティング)の導入」「各種学外奨学金の情報収集と提供の充実」「企業等に対する人材アンケート調査の実施」「雇用主による卒業生の実績評価」の業務・事業を実施する予定である。

(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、46-47、98-99頁の表44参照)。

下表に示されるとおり、平成18(2006)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1,163人中、第一種奨学生と第二種奨学生を合わせると542名で、在学生の46.6%が支給を受けている。また、平成19(2007)年度には在籍者数1,196人中586名が受給しており、49.0%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30名で、在学生の2.5%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16年度 (2004)	平成17年度 (2005)	平成18年度 (2006)	平成19年度 (2007)
学生総数	1,154	1,220	1,163	1,196
奨学金貸与数	403	489	542	586
割合 (%)	34.9	40.1	46.6	49.0

学生総数は留学生数を加えない値（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。しかし入学試験時に学力試験の後、改めて面接試験を行なうなど受験生に対して負担が大きいなどの理由から、20 (2008) 年度より本制度を発展的に解消し三科目入学試験のみで選考を行なう学力特待生入試制度に変更した。なお EF スカラシップ制度を受ける学生の割合は各学科の入学定員の 3% 足らずである。学力奨学制度は、毎年2年次以上の在学学生を対象に、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19 (2007) 年度には24名の学生が受給した。しかし、勉学のみならず最近希薄化しているとされる学友会・クラブ等への取り組み実績にも重点を置いた視点から選考を行なうべきではないかという意見があり、また以下に述べるように本学において手薄いとされる奨学制度の拡充に一部振り分けるべきではないかと考え、平成20 (2008) 年度から新しい学力奨学制度を発足させている。しかし在学学生への学力奨学制度よりも学力特待生入試制度に力を振り分けた方が、大学活性化には大きな寄与が期待できるとも考えられる。無論、両方に対して手厚い手当を施すのが最善であり、今後の検討が必要であろう。また学生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もので、一時金として20万円を給付する制度である。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19 (2007) 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。

在学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）において適切に行なわれている。平成 20（2008）年度からは中期計画事業である「各種学外奨学金の情報収集と提供の充実」が実施され、奨学金の情報提供がさらに充実することが期待されている。また EF スカラシップ制度による奨学金及び学力特待生入試制度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 18（2006）年度には 46.6%に、平成 19（2007）年にはさらに増加し 49.0%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 20% 近く増加している。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である。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が、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きた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、就職が内定した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制度があり、また前頁で触れたように平成 20 年度より学力奨学金制度の一部として学力的に優れた困窮学生に対する救済制度が発足したが、在学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。このような状況の克服を少しでも支援するために、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、保健室）が中心的な役割を果している。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室への取り次ぎを行っている。保健室では、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、保健室・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）。本学の保健室は、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、保健室は、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。相談室はカウンセリング室と待合室に分かれており、相談を終えた学生と待合室で待っている学生がお互いに顔を合わさないよう学生の動線も配慮されたものになっている。

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）や保健室は、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と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。さらに保健室では相談に来た学生の心身の体調を判断し、必要な場合は地域医療機関等に紹介し、放置による状況の悪化を未然に防ぐように勤めている。平成19（2007）年度からは校医となる医師が決められたが、これまでのところ大学とは特別な連携活動は行なわれていない。麻疹やインフルエンザなど種々の感染症予防のために今後は積極的な働きかけをしていくべきであろう。

学生の不登校や休学退学などにはこれら心身の不調に加え成績不良・経済的困窮など多くの要因が繋がっていると考えられる。不登校者の定義が曖昧であることに加え、学生の個人情報にも関連するため、本学では休学退学に至っていない不登校者数を組織

的に把握しているわけではない。しかしこの問題に対処するため主としてキャリアアドバイザーなどが学生の生活学習支援をしており、本学における不登校者は退学者数などから判断しても他大学に比べ比較的少数なのではないかと考えている。

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、学生係の相談窓口や「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、学生部長と学生係長で、月におよそ1度の頻度で回収を行っている。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。本制度は記名を原則としているため、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。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을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。しかし、無記名で特定個人に対する苦情を行った場合、事実確認ができない場合もありうる。このような場合、委員会はどのように対処すべきかまだはっきりとしたルールが決められていないのが現状であり、今後早急に確立しなくてはならない。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。なお、意見箱にはハラスメントにとどまらず広く学生の不満・要望も吸い上げる結果になっており、学生支援課にとどまらず部署横断的できめ細かな対応ができていいる。さらに、平成17（2005）年より学長主導で開始された学友会所属学生等との意見交換や、学生部委員会により平成18（2003）年度から開始されたリーダーズ研修が行なわれ、別の形で意識の高い学生の要望を聴取しその改善に勤めている。この取り組みは中期計画事業の「学生代表との定期的な意見交換システムの導入（キャンパスミーティング）」として平成20（2008）年度より、さらに組織立った形で発展的に継続されている。

なお本学では、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」がつくられ、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）が設置されセクハラに加えて広くパワハラ関連も扱うようになり、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、被害者は司直の判断に委ねた。その結果、平成 20（2008）年 3 月学園側の勝訴に至った。なお、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た。

本学では、平成 18（2006）年度には 4 回、平成 19（2007）年度には 3 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 19（2007）年 10 月 4 日、講師として NPO 法人福岡ジェンダー研究所理事・主任研究員森川晴（はるひ）氏を招き、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。

（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、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。

（就職指導）

平成 16（2004）年度より、学生の進路指導方法を大きく転換し改善を試みたことにより、平成 19（2007）年度の就職状況は大きく飛躍のできた年となった。特に大学の家政学部では、週刊東洋経済の大学学部別就職一覧で全国 20 位、九州で 1 位を獲得できた。これは、団塊の世代の大量退職や景気の一部回復により、就職環境が改善傾向であった事も要因であろうが、大きくは就職・進路指導に次のような内容を取り入れた成果であると考えられる。

（進路選択に関する指導の適切性）

これまでも個人面談は実施をしてきたが、面談を行った際の個人のデータ管理を充実させるため、3 年生の進路登録カードの提出時（職業安定法 33 条 2 「学校の行う無料

職業紹介事業」の規程に基づき) 10月に全員個人面談を行い個人データ管理のデータを作成その後、本格化する就職状況並びに相談情報はすべてパソコン上の個人管理システムで個人情報の管理を実施。これは就職情報として、就職系の課員は学生が何時きても個人の学生が特定でき、現状が把握できる状況にしている。その後、就職係に来課をしない学生も少なくないため、学科の協力のもと就職活動アンケートも実施しながら個人データの管理を行っている。

また平成 21 (2009) 年度からは、新システムの導入により学生自身からもパソコンにアクセスでき就職活動状況や就職求人検索ができる Web も導入していく方向により学生からの利用もしやすくなると考えられる。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者)で実施しているキャリアシートでの管理も引き続き学生支援課学生係と連携をとりながら実施していることや就職係利用時間延長も平成 17 年度から実施し現在も継続して続けているが利用時間の延長は職員への過度な負担となり、学生からも何時いってもいいといった就職活動で一番重用視されるべき時間厳守の精神がかかる恐れもある。

(就職指導を行う担当部署の活動上の有効性)

ガイダンス・セミナーについては、平成 16 (2004) 年から大きく変更し、個別の講座のシリーズ化は現在も続けて学生からの反応も非常に自分の不得意の克服ができているが、就職活動は常にその年の動向をどのように分析し、それをいかに学生に伝達していくかが生命線とされていることは明らかであるため、職員全員が新しい情報をいち早く入手し、他大学との就職情報の連携を図るのは必要不可欠なことである。そのため職員の外部研修は重用で各人が自分にスキルを付ける事によって学生に生きた情報の提供ができるよう日頃から心がけて多くの研修に参加している。

また、現状で本学の学生がどの程度の就職に関連する能力があるのかを客観的なデータに基づき分析することは重用な要素であるため、就職に関する一般常識試験の導入をおこなった。これは現在の学生の状況把握には非常に参考となり、本学の学生の強み・弱みをデータとして把握することが可能になった。その結果、強みは伸ばしていけるような講座導入と弱みを知るにより、その克服に役立つ講座を取り入れるなどの工夫ができるようになったため、就職率のアップにつながった。ただし現在このような講座は学生選択制となっているため、就職に関してある一定の興味を示している学生の受講が中心となっている。このことは今後、大学全体でのキャリア支援のあり方にも関係してくるため、低学年からの必修キャリア支援の導入が求められている。

(就職指導を行うスタッフの配置状況)

平成 16 (2004) 年度より企業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 2

名位置したものである。

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。特に平成 18 (2006)・19 (2007) 年・20 (2008) 年度に力を入れてきたのは、九州・山口の各県から集まる学生のニーズに応えるため、企業開拓の枠を従来の福岡地区・北九州地区の枠から九州エリア・山口・島根へ地域を拡大し、学生の幅広いニーズに応えてきた。

特に本学の学科の特徴である専門分野への訪問は、学生の実習終了後を狙って訪問したため、是非の評価が直接就職に直結してくる結果をだしている。訪問の際直接求人をおたたくこともしばしばであった。それに対応すべく、就職係でもいち早く情報を受け、学生の進路動向をチェックし適材適所の人材を紹介することにより、学生と就職のマッチングがはかれる結果となった。近年では、一般企業からの求人を出す前の打診もいただき非常に助かっている反面、学生の就職意識の低下から、該当者がいても、求人のマッチングが非常に難しくなり、就職求人にたいして該当者がいないといった返事をだすことが多くなってきている。

また、もう一つの特徴として、求人開拓専従員が学生と直接話しができるサポートデスクの設置である。この運営も年々充実していて、従来の方法は企業専従員がキャリアカウンセラーのような役割を行い、求人の状況や企業が求める人材についてなどを客観的に話をしてきたが、現在の学生にはあまり効果がなく、求人をより具体的にするために、学生からの依頼があれば、自主実習の斡旋や履歴書の持参など色々な工夫をしながら就職開拓につなげている。

以上3点の項目については、平成 18 (2006)・19 (2007)・(2008) 年度と重点課題としてきた。

(学生の進路選択に関する指導の適切性)

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」などの規程に基づき、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、前段でも述べたように進路調査票の記入及び個人面談によって学生の進路の把握を行っている。学生が就職係に相談に来た際には、必ず指導・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いる。

また、どの学生がいつ就職係を訪れても同じ事を何度も繰り返す必要がないように工夫している。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。この社会へのスムーズな移行について指導する主要な説明会として、3 年次前期に全員参加で行うキックオフガイダンスを 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ために多方面の分野の就職指導者により、講義形式で実施している。

特に今年度の特徴として、多様化した学生を対象とした就職指導の中で本学の学生の特徴を知るために一般常識の全国模試を導入した。これは本学の学生の特徴をしる為に非常に重要な資料となった。今後も継続し本学学生の特徴を分析していく必要がある。また、就職指導を行う専門のキャリアアドバイザーの配置も平成 17 (2005) 年度から 18 (2006) 年度まで、専門のアドバイザーを試験的に配置し実施したが、学生の利用数が少なく顕著な効果が出なかったため、19 年度・20 年度はキャリア診断の自己データをもとに専門のアドバイザーの指導を受ける講座を行った。この講座は、個人個人にたいしてのデータを見ながらの指導となったため、学生の評判が良く常に満員の状態で追加講座を実施した。本学の学生は抽象的なキャリアアドバイスよりは、具体的なアドバイスを好む傾向にあることが明らかとなった。ただし、ここでキャリアアドバイスを受ける学生は、就職に対して前向きであり日常も就職相談に来課する学生で就職意識が比較的高い学生であるため、就職意識の低い学生に対しては就職支援のみならず、学生支援の一環としての位置づけが必要となっている。

学生への就職ガイダンスの実施状況は、前段でも述べたように、本学の毎年の学生ニーズに合わせて講座の内容を組んでおり、平均 30 講座程度を実施し、講座の内容は充実している。また、その裏付けとして就職率の上昇のみならず卒業生全員に対する進路決定率も非常に高い位置で安定していて、先に述べたように平成 19 (2007) 年度の実績として週刊東洋経済の経済誌で全国ランキング文系学部 20 位、九州沖縄地区別で 1 位と高い進路決定率を出す結果となった。

(就職の早期化に対する対応)

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群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。本学卒業生の大半を占める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、最終学年 9 月以降の求人活動となることが多く、早期化について問題は特にない。しかし、一般企業職を希望する 3 割程度の学生については、求人が一般企業の流れとしては年々早くなっているのは事実であるため、3 年次のキックオフガイダンスと夏季の集中講座で充分に対応ができるようにその年にあった講座の組み方を行っている。

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もと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諮ることが必要不可欠である。このため、学長は毎月1回以上、学部長及び事務局長を構成員とする運営会議を開催し、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している。

また、学部長は、各学部の教授から学長が候補者を指名することになっており、学長の教育方針及び学部の管理運営において円滑に推進できる人材の登用が可能となっている。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）

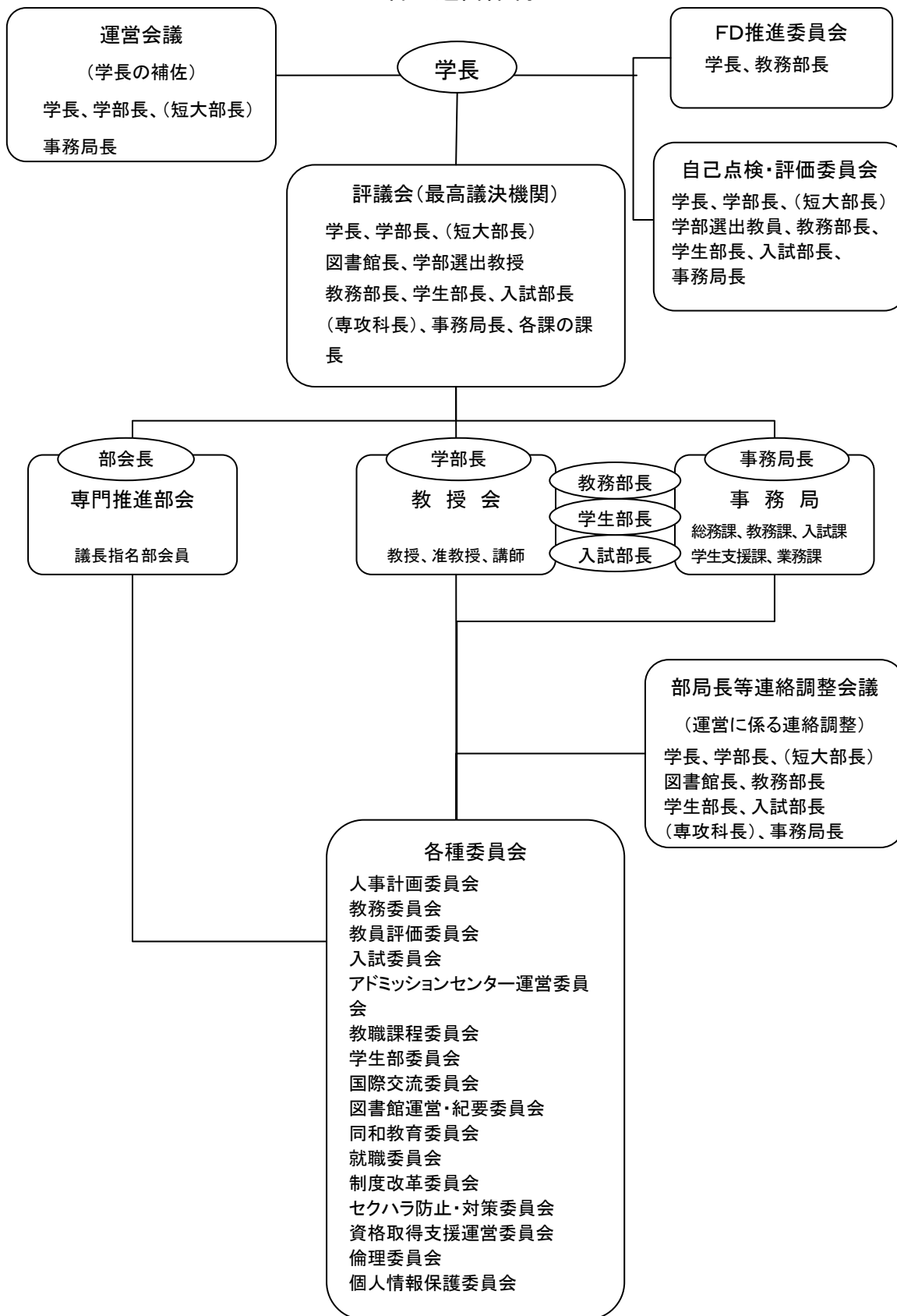
評議会は、大学の最高議決機関として、審議の活性化とその意思決定を速やかに行動に移すために平成19（2007）年4月から事務局各課の課長を構成員に加えるとともに、

教員と事務職員との協働関係の強化を図った。また、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）

平成 17（2005）年 11 月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毎月 1 回開催している。また、大学の最高意思決定機関である大学評議会で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。

管理運営体制



12 財務

(教育研究と財政)

① 教育研究目的・目標を具体的に実現する上で必要な財政基盤(もしくは配分予算)の充実度

教育研究目的・目標を具体的に実現する上で必要な財政基盤は、差し当たり消費支出比率(消費支出/帰属収入)を90%台前半にとどめることを実現することにある。本学の消費支出比率は、平成18年度には100.3%であったが平成19年度には93.1%に低下し平成20年度当初予算では94.2%であり、かなり改善を進めることができた。しかし平成21年度以降は再び在籍学生数の減少が予測されるので、消費支出比率は再び上昇する可能性がある。したがって財政基盤を安定させるため入学者の確保に更に努力する。

② 中・長期的な財政計画と総合将来計画(もしくは中・長期の教育研究計画)との関連性、適切性

平成20年度に「中期計画」(平成20年度から平成26年度までの6ヶ年)を策定し、実行に移したところである。この中期計画では事業目標を定め実現方法と年度実施計画に至るまで具体化している。

財政に重要な影響のある将来計画は本館の建替え計画である。現在本館等建替え計画作業部会において、建替え対象施設、建替え場所、建物の規模等を検討している最中である。この検討の過程で、中・長期的な財政計画を新たに作成することになっている。

(外部資金等)

文部科学省科学研究費、外部資金(寄付金、受託研究費、共同研究費など)の受入状況と件数・金額の適切性

(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17(2005)年度は申請7件、採択1件、110万円、平成18(2006)年度は申請18件、採択4件、730万円、平成19(2007)年度は申請10件、採択1件、120万円である。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) 寄附金

本学の奨学寄附金の受け入れ状況は、平成18年度は4件300万円、平成19年度は3件180万円であり、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。奨学寄附金は寄付を受けた教員が全額使用できるし、未使用残高は翌年度に繰り越

すことができる。なお奨学寄付企業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。

一般寄附金は、本法人に対して関連出資会社から若干あるだけである。このため平成19年度に創立60周年を迎えたことを契機にして平成20年度から受配者指定寄付金制度を活用して寄付金募集を活性化することにした。

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17年度 (2005)	平成18年度 (2006)	平成19年度 (2007)
高度化推進特別補助金	22,038(14)	21,548(14)	—
私立大学等研究設備整備費 補助金	—	—	—
奨学寄附金	2,020(4)	3,000(4)	1,800(3)
私立大学等経常費補助金			
一般補助金	169,971	194,589	223,359
特別補助金	46,401	36,120	69,310

()は、新規に採択された件数

(3) 資産運用等

資産運用については、厳しい財政状況を改善する一助として金融資産（為替系円建て仕組債）の積極的な運用によって運用益の拡大を図ってきた。平成17年度には20億円であった仕組債を平成19年度には50億円まで拡大した。その結果、平成17年度には法人全体で1億68百万円であった資産運用収入は、平成18年度には3億38百万円、平成19年度には3億69百万円まで増加することができ、平成20年度は3億87百万円の見込みである。当面運用額は50億円を維持し、不安定な金融情勢の動向を注視しながら今後も運用益を最大限確保していく計画である。

(予算の配分と執行)

(1) 予算配分と執行のプロセスの明確性、透明性、適切性

本学の予算の配分は、次のようなプロセスに従って決定・配分される。本学の予算は、事業目的によって概算枠配分方式と個別査定配分方式に分けて編成される。概算枠配分方式の予算は、経常運営費のように前年度対比ゼロシーリングを原則として予算部署（予算要求・執行の最末端組織単位の名称）ごとに積算される。個別査定配分方式の予算は、新規計画費、施設充実費のように予算部署ごとの要求案を総務課で取りまとめ、

学長・事務局長が協議のうえ優先順位を決定し、大学評議会の承認を経て法人事務局経理課へ提出される。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。

決定された予算の執行は、次のようになっている。予算の執行にあたってはまず予算部署ごとに支出稟議書を作成し、部署の責任者（学科長・課長等）の承認を経て総務課へ提出する。総務課は見積書等添付資料、支出科目の妥当性等をチェックし、総務課長は決裁権限の範囲内で決裁し、決裁権限を越える稟議書は事務局長、学長に回付して決裁を受ける。決裁権が学長を超える場合は更に法人事務局経理課を経て財務担当理事、理事長に回付して決裁を受ける。

こうして支出行為の承認を受けた行為が完了すると総務課は会計伝票を作成し、支出稟議書と一緒に法人事務局経理課へ回付して支払行為の承認を受ける。このような支出稟議書の作成から会計伝票の確定までは電算システムによって統制されており、予算配分と執行のプロセスは明確であり、適切であると言える。

（財務監査）

監査システムとその運用の適切性

本法人の監事は2名であるが、1名は裁判官出身、1名は公認会計士である。監事は理事会（毎月1回程度開催）、評議員会に毎回出席され、理事会の審議状況、事業の執行状況を監督している。また、理事会開催時ごとに報告される収支に関する「月次報告書」によって予算の執行状況を把握している。

監査法人による監査は、平成19年度には30日間（延べ75人）にわたって実施された。

内部監査については、平成18年度から空席となっていた常勤監査室長を配置し、本学のみならずすべての設置校において業務監査が実施されている。

これらによって、本法人の監査体制は整備されており適切に運営されているといえる。

（私立大学財政の財務比率）

消費収支計算書関係比率及び貸借対照表関係比率における各項目の比率の適切性

財務比率のうち消費収支計算書関係比率の現状は、大学基礎データ〇ページの表〇のとおりである。また、貸借対照表関係比率は、大学基礎データ〇ページの表〇のとおりである。

このデータをもとに、本学の平成18年度及び平成19年度における消費収支計算書関係比率を、平成18年度の全国平均（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、補助金比率が平成18年度、平成19年度ともに17%であり全国平均9%を大幅に上回っていることに特徴がある。

このことは、経常費補助金のうち「特別補助」が多いことが寄与しており、本学が一貫して文部科学省の政策的方向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と評価できる。

帰属収入に占める支出科目の構成比率では、人件費比率、教育研究比率、管理経費比率のいずれも全国平均よりやや高い比率となっている。特に人件費依存率（人件費／学納金）が全国平均を約 10%上回っている。このことは、本学を構成する学部・学科の特性上教職課程、管理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、大学設置基準を上回る教員を配置せざるを得ないことにあり、その証左に本学の教員（助手も含む）一人当りの収容定員数は約 17 人（全国平均 33 人）である。またその割には教員人件費を賄う学納金単価が低いことにある。学納金単価の設定については、今後改組の時に改めて検討する必要がある。

消費支出比率（消費支出／帰属収入）については、平成 18 年度は 100.3%であったが、平成 19 年度は 93.1%であり、全国平均より約 5%上回っているものかなりの改善となった。

法人全体の消費支出比率については、平成 18 年度及び平成 19 年度ともに 103.9%であり、依然として 100%を超えているが平成 17 年度以前の 110~120%と比較すると大幅に改善されている。引き続き他の設置校の収支改善に努力する必要がある。高校については平成 20 年度以降確かな改善の見通しがあるが、九州共立大学については、工学部において平成 20 年度から募集を停止したので学年進行によって在籍学生が卒業するまではしばらく厳しい状態が続くので中期的な財政計画のなかで改善策を策定する予定である。

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とも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。

評議会は、大学の最高議決機関として、審議の活性化とその意思決定を速やかに行動に移すために平成19(2007)年4月から事務局各課の課長を構成員に加えるとともに、教員と事務職員との協働関係の強化を図った。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スパン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、経費削減策を実践し、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によ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 19（2007）年度）

研修・セミナー名	参加者部署	期 間
大学行政管理学会	総務課	2 日間
教員免許事務研修会	教務課	1 日間
企業と大学との就職セミナー	学生支援課	1 日間
就職環境中間報告セミナー	学生支援課	1 日間
九州地区学生指導研修会	学生支援課	3 日間
大学入試・広報セミナー	入試課	1 日間
大学経営セミナー	総務課	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。さらに平成 18（2006）年度の自己点検・評価結果をもとに、平成 19（2007）年 4 月に財団法人大学基準協会に対して大学評価ならびに認証評価の申請を行なった。その結果、平成 20 年 3 月 19 日付け文書にて、大学基準に「適合」していることが認定された。平成 20（2008）年 4 月 1 日から平成 27（2015）年 3 月 31 日までの 7 年間とする旨の評価結果を得ている。評価結果において「勧告」あるいは問題点の指摘に関する「助言」については、真摯に受けとめ早急に問題点の改善に努め、高等教育機関としての社会的責任を果たしていくための大学改革を推進する。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・評価の結果をもとにした改組改編等、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・評価の組織は九州女子大学学則第 2 条第 2 項より定められ、その学則に基づき、学長を最高責任者とする「自己点検・評価委員会」が組織され、学則上の学内最高審議議決機関としている。さらに、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たっている。

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されている。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。毎年「自己点検・評価報告書」が作成され全教職員に配布されている。この実績を受けて、平成 19 年度は大学基準協会に申請した報告書および分科会報告書等の追加資料、意見申し立てに対する資料等を準備するための、自己点検・評価委員会および部会間での進捗状況の確認や实地視察についての詳細な確認等も随時開催されている。制度システム運用法の浸透・定着がはかられ一般教職員間へも認識されて、常に改善さ

れていることが、大学基準適合認定へ繋がったものと高く評価している。今後も本来の目的や趣旨に向けて、さらなる改善を進めていくことが重要である。

（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として、特に学生への教育サービスや教育内容等の改善を図るため Faculty Development (FD と略、授業改善や教員評価等) を制度化するためのあり方が、平成 19 年度の同委員会で検討される。その内容を平成 20 年 3 月の教授会にて「九州女子大学 FD 推進委員会規定の制定について」として審議可決され、平成 20 年度からの実施となる。FD 推進委員会は自己点検・評価委員会と並列な位置づけとされ、今後両委員会が連携して本来の趣旨や機能を発揮できるシステムが整う。

さらに学則の一部を改正して、学是および各学部の人材養成及び教育研究上の目的が、学則の中に明確に記載されることが教授会にて可決されて、平成 20 年度から施行することになる。九州女子大学が自ら行う教育理念・教育目標を学生・教職員に周知し、研究・教育活動の趣旨が具体的に実践されていくよう評価・点検を継続する必要がある。その外にも、平成 19 年度の自己点検・評価委員会では、「授業フィードバック・アンケート」「研究者総覧」「教員の個人調書」について審議し実施するなど、評価目標の(1)に掲げている自己点検・評価の組織と制度が常に改善されていることは、改善が進み評価される。今後も、常に制度活性化の観点から具体的実施に向けて方策を検討することが重要である。

到達目標(2)の改組改編や大学改革の短中期計画が策定・実施されているについては、「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まとめた家政学部改組(案)が平成 19 年 4 月教授会にて審議される。しかし、様々な意見が噴出し臨時教授会で再審議することになりなるが、最終的には否決される。家政学部の改組改編を延長し継続して検討をすることになる。一方、人間科学部では短期大学との発展的統合について、様々な課題について「短期大学改革検討委員会小委員会答申概要(中間報告)」等が示され、「改革検討委員会」と連携して改組に向けて検討されている。家政学部・人間科学部の両学部とも改組改編について、今後積極的に推進する努力が求められる。

大学改革の短中期計画については、「九州女子大学・九州女子短期大学中期計画アクションプラン」の平成 20 年度から平成 25 年度の中期計画(6年間)が作成され公表されている。その内容は、国際化・研究推進・キャリア支援・学生支援・教育活動・学生確保を重点課題として実施していくことが決定されている。短中期計画が明らかにされ、改善の指針が明確となり評価される。

（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は、平成 5（1993）年度から「自己点検・評価報告書」を制作・刊行してきた。平成 19 年（2007）年度は平成 18（2006）年度の「自己点検・評価報告書」を大学基準協会に申請して適合の評価を得ることができ、客観性・妥当性という目標が学外者により検証され達成されたことになる。

一方、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、「授業フィードバック・アンケート」結果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担当科目ごとの所見と展望を記した「所見票」も一緒に公開をしている。さらに、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。毎年各教員がデータを更新したものが公開され、FD 理念が常に達成されていること目指すと共に、学外者による検証を可能にしている。平成 18 年度の「自己点検・評価報告書」についてもインターネット上に公開している。その中で、財務情報も公開している点について、大学基準協会の認定評価結果でも情報公開・説明責任に対する積極的な姿勢が高く評価されている。

（大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応）

平成 19 年度の大学基準協会からの認定評価結果からの助言および勧告に対する対応について報告する。

平成 18（2006）年度の自己点検・評価結果をもとに平成 19 年（2007）年 4 月大学基準協会に対して大学評価ならびに認証評価の申請を行い、平成 20（2008）年 3 月 19 日付文書にて「適合」していることが認定される。その際、次のような勧告と助言を受け、改善を求めらる。

一、勧告

1) 財政について

貴大学は、収容定員をほぼ確保していることから、学生生徒等納付金収入ならびに帰属収入は安定して推移している。しかし、貴法人の設置する大学・短大の学部・学科の改組等により、貴大学の財政に及ぼす影響が懸念される。貴法人では「17 年度版計画」を見直し、新たに「平成 20 年度版中期財政計画」を策定することを計画し、現在その素案を作成している段階である。中期財政計画の素案には、大学・短大の学部・学科等の将来計画と、それに基づく、新たな収支計画による財政の方向性が示されている。しかし、組織（人事）計画、施設設備計画、教育計画等の事業計画に基づく具体的方針が明示されていない。今後速やかに、事業計画に基づく具体的方針を明示した中期財政計画を策定し、財政の改善を図られたい。

二、助言

1 教育内容・方法

(1) 教育方法等

1) 人間科学部では、1年間に履修登録できる単位数の上限が60単位と設定されており、また、家政学部では上限が設定されていない点は問題である。学生の学習時間の確保等の問題もあるため、適切な配慮が必要である。

2) 両学部において、シラバスの形式は統一されているが、記載内容について、授業計画の詳細が把握できない科目が散見され、さらに内容に精粗がみられるため、改善が必要である。

2 学生の受け入れ

1) 学生の受け入れのあり方を恒常的かつ系統的に検証するための体制が整備されていない点は問題である。

3 教員組織

1) 専任教員の年齢構成を見ると、家政学部は50代が4割を占めており、人間科学部においても、40代が4割を占め、両学部とも年齢構成のバランスを欠いている点は問題である。今後の教員採用において、改善のための努力が望まれる。

2) 学生・教職員の教育・研究をサポートするための人的資源が不足している。特に情報処理教育センターにおける人員の不足（現在助手1名）と、外国語教育を実施するための人的補助体制を整備していない点是对応が必要である。

3) 教員の任命に関して、教員選考基準や昇任審査基準は明文化されているが、大学の人事計画委員会と福原学園大学教員人事計画委員会との関係が不明確である。特に後者については、その運用手続きが明確になっていない。今後混乱をきたさないためにも、貴法人と教授会との役割分担や、両者の齟齬が生じた場合の明確なルールと合意形成手続きをより明確にする必要がある。

4 施設・設備

1) 建物や施設・設備の老朽化、実験室および演習室・セミナー室の不足、コンピュータを使用できる少人数演習室の不足がみられる点は問題であるため、計画的な改善が必要である。

2) バリアフリーについて、一部において整備されているものの、障がいのある者への配慮が不十分であるため、改善が必要である。

「勧告の1」財政については、現理事会は、財政再建5ヶ年計画（平成17（2005）年度－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。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。

「助言の 1」教育内容・方法については、1 年間に履修登録できる単位数について、両学部の学科で検討し学部教務委員会・教授会で審議し改善することとなった。また、シラバスの形式が平成 20 年度より改正され、各教科目の評価方法が具体的に記載され、公正な単位認定につながっている。15 回における授業計画の記載についても、各教員に授業内容を具体的に記述するように改めた。

「助言の 2」学生の受け入れについては、各学科・AC 委員会・入試委員会の連携のもとで「学生募集対策小委員会」の定期的な開催により、学園全体をあげて学生確保に向けて取り組んでいる。

今後は学生募集における、蓄積された過去のデータを解析して具体的な問題点や提案のできる人材の養成が求められる。さらに、入試委員会とFD 委員会・教務委員会が協議し、各学科が求める学生が入学し、大学生活を満足して過ごしているかなど、成績・単位履修状況との関連を検証をするシステム構築をし、学生の受け入れのあり方を検討している。

「助言の 3」教員組織については、両学部とも専任教員の年齢構成が 50 代と 40 代に偏っていることが指摘されているので、今後の教員採用人事には特に配慮が必要である。一方、人事の手続きにおける、大学の人事計画委員会と福原学園大学教員人事委員会との関係の不明確さ、齟齬が生じた場合の混乱が指摘されているが、福原学園の規定と本学の規定に、誤解や齟齬が生じないように統一した内容にすることが求められる。

「助言の 4」施設・設備については、平成 19 年度は思静館トイレの改修・栄養学館実験室空調設備の設置など、学生が直接利用する教室や場所の改善がおこなわれ、快適性が確保される。さらに、本館等消防設備の改修・鶴泉寮水槽の取替などもおこなわれる。学園全体として各大学の施設・設備改善への順位づけがおこなわれているので、必ずしも本学が要望しているものが、その年度に実施されない。ここ数年、教育研究関係の機器・備品や設備の改善が滞っているが、学生教育に必要な機器・備品の充実を図って、教育環境の向上を目指すことが重要である。

以上のように平成 19 年度大学基準協会による大学評価ならびに認証評価の結果が示された、「長所として特記すべき事項」としての情報公開・説明責任については、今後

も継続して積極的に行い公的な教育機関としての誇りと責任を果たしていく。「勧告」「助言」については真摯に受け止め、年次計画に基づき改善・努力する。

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、決算報告書を送付している。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。また、ホームページ上の財務情報の公開も行っている。

(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、時代の要求に役立ていくために、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。

また、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。平成 18（2006）年度の自己点検・評価結果をもとに、平成 19（2007）年 4 月に財団法人大学基準協会に対して大学評価ならびに認証評価の申請を行なった。平成 20 年 3 月 19 日付け文書にて、大学基準に「適合」していることが認定され、平成 20（2008）年 4 月 1 日から平成 27（2015）年 3 月 31 日までの 7 年間とする旨の評価結果を得ている。平成 18（2006）年度自己点検・評価報告書及び財団法人大学基準協会からの本学に対する大学評価結果ならびに認証評価結果は、ホームページ上で公開している。

終章

近年、大学を取り巻く環境は一段と厳しくなり、真の意味での大学の質が問われるようになってきた。本学では大学の活動状況について常に自己点検・評価を行い、教育研究の質の向上に向けて努力を重ねてきた。このような状況下において、平成 18（2006）年度の教育研究、管理運営などの活動状況に関する自己点検・評価結果をもとに、平成 19（2007）年 4 月に（財）大学基準協会に大学評価ならびに認証評価の申請を行い、その結果、平成 20（1008）年 3 月 19 日付け文書にて、本学が大学基準に「適合」しているものと認定された。この評価結果の中で「長所として特筆すべき事項」については、伸張のための具体的方策を導き出すとともに、提言された助言や改善事項については、真摯に受け止め、改善に向けて早急な取りくみを開始した。ここに刊行する「九州女子大学自己点検・評価報告書」には、平成 19（2007）年度と平成 20（2008）年度における本学の活動状況に加えて、（財）大学基準協会からの指摘事項への対応状況についても記載されている。本学では、平成 5（1993）年以降、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」として公表してきたが、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りがちになってことは否めない。この度、（財）大学基準協会の評価を受けることにより、第三者から見た本学の長所と短所が明確になってきた。また、本報告書を取りまとめることによって、教職員の意識改革も進み、本学が抱える様々な問題点も浮き彫りにすることができ、今後の大学改革のための貴重な情報を提供するものと期待される。

本報告書には、FD の義務化により、平成 20（2008）年度から新たに定められた大学、各学部・各学科等における教育理念および教育研究上の目的や FD 推進のための平成 20（2008）年度から設けた FD 推進委員会や学生支援のための免許・資格支援室の設置など新たな取り組みについても記載されており、これら新しい取り組みが今後の教育研究の発展に繋がるよう期待される。

この自己点検・評価報告書が本学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することによって、より質の高い大学とするために有効に活用されるよう期待する。

自己点検・評価報告書
2007－2008年度 VOL. 13

平成 21 年 3 月発行

編集 九州女子大学自己点検・評価委員会

発行 九州女子大学

〒807-8586 北九州市八幡西区自由ヶ丘 1 番 1 号

TEL093-693-3116 FAX093-692-3245

<http://www.kwuc.ac.jp/>
