

九州女子大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は2022（平成34）年3月31日までとする。

II 総 評

貴大学は、1947(昭和 22)年に創設された福原高等学院女子部を母体とし、1962(昭和 37)年4月に家政学部のみ単科大学として設立された。その後、学部・学科の設置・改組を経て、現在では家政学部、人間科学部の2学部を有する大学となっている。福岡県北九州市にキャンパスを有し、学校法人福原学園の基本理念である学是「自律処行」に基づいて、教育、研究活動を展開している。

2007（平成 19）年度に本協会を受けた大学評価後、2回目の大学評価において、貴大学では、学生による「母校訪問大使」が、母校に訪れて大学の近況報告を行うことで受験者等の増加につなげているなど、学生の受け入れに特色ある活動がみられた。また、学生支援として『教員プロフィール』を作成したり、「キャリアシート」を作成したりするなども貴大学の特徴といえる。一方、各種の適切性を検証するにあたって、責任主体、権限、手続きなどが明確になっていない面があるので、大学における明確で組織的な検証システムを確立することが望まれる。

1 理念・目的

貴大学は、「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、我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」を目的として「九州女子大学学則」に定め、教育研究目的に反映している。これに基づき、各学部・学科の教育目標も学則に定めている。

これらの周知・公表について、学生便覧や大学案内の刊行物、ホームページ等に掲載することで、大学教職員・学生、受験生を含む社会一般に公開している。また、学生には前期・後期の開始前に行われるオリエンテーション時に説明するとともに、学内の掲示板を通じて周知している。さらに、学生を指導する立場の教職員に対しては、学長が教授会等の会議開催時、年度始めの所信表明、学長講話、新任者辞令交付等に内容を説明して、理念や目的の共有化を図っている。

九州女子大学

大学の理念・目的の適切性は、「自己点検・評価委員会」において定期的に検証している。しかし、『自己点検・評価報告書』の公表が不定期で、「自己点検・評価委員会」の権限、手続きには改善の余地があるため、検証プロセスが適切に機能しているとは言いえない。

2 教育研究組織

貴大学は、大学の理念・目的に基づいて、家政学部および人間科学部の2学部のほか、「生涯学習研究センター」「国際交流・留学生センター」等のセンター、さらに2010（平成22）年には「共通教育機構」を設置し、高等教育機関にふさわしい教育研究組織を備えている。特に、地域の生涯学習の拠点である「生涯学習研究センター」については、地域との連携による学生キャリアアップ支援の場として機能させつつ、活動理念「地域社会との共生（融和）」に基づき、貴大学の社会貢献における中心的役割を担っている。

教育研究組織は、「福原学園経営戦略会議」「福原学園中期経営計画委員会」のもとで適切性を検証しており、それに基づき社会的ニーズと学生の要望に応えるため専門領域と新領域を備えた組織へと改変を行ってきた。特に2010（平成22）年度は、上記経営戦略会議の下にある「福原学園大学改革検討委員会」が中心となって検証を行っている。しかし、貴大学としての検証については不明確なところがあるため、大学として教育研究組織の適切性を検証する責任主体や権限、手続きの明確化が望まれる。なお、教育研究組織の改善に向け、教育研究機能を補完するセンター等の組織と大学の教育組織との密接な連携を行える事務機能への改善、また組織改編や大学院設置を視野に入れた検討も行う予定であり、今後に期待したい。

3 教員・教員組織

教育基本法・学校基本法に則り、学則に掲げる教育研究上の目的に相応しい教員・教員組織を編制の基本方針としている。それによる年度毎の教員組織計画はあるが、大学全体、各学部において、根本的な教員・教員組織の編制方針を示すものはないため、明確化が望まれる。

教員の任用等に関しては、法令に定める教員の資格要件を踏まえて「福原学園任用規則」および「九州女子大学教育職員選考基準」等の規則を定めている。また、任用手続きに関しては、「九州女子大学学部人事計画委員会」等で審議・決定することを明文化して規定し、教員の募集を原則として公募で行っている。教員の昇任については、「九州女子大学教育職員昇任基準」のほか、「家政学部教員昇任資格審査評価基準」等の各学部の規程に則って適正に行っている。

教員・教員組織は、各学部・学科とも法令によって定められた必要数を満たし、

九州女子大学

教育・研究上必要な教員を備えている。なお、2007（平成 19）年度の大学評価で助言となった教員の年齢分布については改善され妥当である。

教員の資質向上について、ファカルティ・ディベロップメント（FD）研修会、個人調書の更新などを実施している。2006（平成 18）年に「九州女子大学教員評価委員会」が発足し、2009（平成 21）年度から教員人事評価制度を導入しており、教員の自己申告書に基づいて、学部長が 1 次評価者、学長が 2 次評価者となり、最終的な評価を「大学教員人事評価委員会」で決定するなどの取り組みによって、教員組織の活性化に努めている。個人調書は大学教員人事評価や昇任人事等の参考資料として活用していることもあり、教員の資質向上に繋がる PDCA サイクルとなっている。教育・研究向上支援策として特別研究プログラム採択制度があり、若手教員を中心に活用している。

教員組織の適切性を検証する組織的取り組みについては、「福原学園大学教員人事計画委員会」「運営会議」および各学部の「教員人事計画委員会」がそれぞれ行っているが、貴大学が大学としての検証を行ううえでは、大学としての責任主体・組織、権限、手続を一層明確にすることが課題である。

4 教育内容・方法・成果

(1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

大学全体

貴大学の理念・目的に基づき、学科・専攻ごとに、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）および教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を定め、ホームページで公開している。なお、ホームページ以外では公表していないため、「教員ハンドブック」等の刊行物においても掲載し、広く周知することが望まれる。

教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の適切性について、学部・学科・専攻における会議や学部教授会において議論し、検証している。教養教育のあり方については 2010（平成 22）年度に設置された共通教育機構において検討・検証する体制をとっており、新たに 2015（平成 27）年度から日本学術会議の示す教養教育の目的も考慮に入れて改革しつつある。しかし、これとは別に「福原学園大学改革検討委員会」など、法人組織も教育について検証する体制となっていることなどから、貴大学が大学としての検証を行ううえでは、大学としての責任主体・組織、権限、手続を一層明確にすることが課題である。

家政学部

学科ごとに学位授与方針を定めており、人間生活学科では、「生活者の視点にたって、より快適な生活を目指し、安全かつ安心な生活の場に発揮する能力」などを

身につけた者に学位授与するとしている。また、こうした能力を学生に修得させるため、キャリア支援科目を含めた教養教育科目や、衣生活、食生活、住生活の3分野からなる科目を置くことのほか、実験、実習、演習といった授業形態をとることなどを明確にした教育課程の編成・実施方針を立てている。同様に栄養学科では、「管理栄養士として豊かな教養を修得し、人々の健康と福祉に貢献できる食と栄養に関する専門的な知識と専門的な技術」などを身につけた者に学位授与するとしている。また、こうした能力を学生に修得させるため、キャリア支援科目を含めた教養教育科目や、管理栄養士として必要な知識と技術を体系的に学ぶための専門基礎分野の科目を置くことのほか、実験、実習といった授業形態をとることなどを明確にした教育課程の編成・実施方針を立てている。これらの方針は、ホームページにて受験生を含む社会一般に公表している。

学位授与方針および教育課程の編成・実施方針は、各授業科目の担当者レベル、学科会議、学部教授会を通じて定期的に検証し、改善につなげている。

人間科学部

専攻ごとに学位授与方針を定めており、人間発達学専攻では、「自己の発達への理解のみならず、他者に対する理解や援助の充実が必要とされる社会情勢に鑑みて、発達および発達支援の諸問題に関する十分な専門的知識と技術」などを身につけた者に学位授与するとしている。また、こうした能力を学生に修得させるため、キャリア支援科目を含めた教養教育科目や、児童発達、乳幼児発達、特別支援教育の3分野からなる専門科目を置くことなどを明確にした教育課程の編成・実施方針を立てている。同様に、人間基礎学専攻では、「人間が豊かに暮らす社会・文化を創造する広い視野と学際的教養、さらには、幅広い教養に併せて、心理学・日本文化および情報処理等に関する実践的能力」などを身につけた者に学位授与するとしている。また、こうした能力を学生に修得させるため、キャリア支援科目を含めた教養教育科目や、心理学、国語・書道、図書館・情報の3分野からなる基礎科目をはじめとした専門教育科目を置くことなどを明確にした教育課程の編成・実施方針を立てている。それぞれの方針を設けている。これらの方針は、ホームページにて受験生を含む社会一般に公表している。

学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性の検証については、学部教授会が責任主体となって検証し、改善につなげている。

(2) 教育課程・教育内容

大学全体

教育課程の編成・実施方針に基づき、教養教育科目、専門教育科目を編成し、学

九州女子大学

生は大学の目的・理念に則って両学部ともに配置した「キャリアデザイン」（教養教育科目・必修）を通じて、学習方法の習得、学習の動機づけという導入教育を図ったうえで、専門教育の学修に移行する教育課程になっている。豊かな人間性を涵養するための教養教育は、共通教育機構との連携により体系的に編成しており、導入教育、教養教育から専門教育への円滑な展開、キャリア形成への支援を充実させた授業科目を開設している。専門科目も学部学科によって領域ごとの基礎科目・基幹科目や、低学年の概論的内容から、高学年の専門的な内容へとバランスよく配置している。

教育課程・教育内容は学生による授業フィードバック・アンケート結果などを用いて定期的に検証しており、検証の視点や方向性を示しているが、貴大学が大学としての検証を行ううえでは、大学としての責任主体・組織、権限、手続を一層明確にすることが課題である。

家政学部

人間生活学科の教育課程は、カリキュラムの学年進行を考慮し、基礎から専門への進行・連携から、徐々に専門・応用科目への進行・発展を図っており、学生は1・2年次に自らが深く学びたい領域を決め、3・4年次にゼミナールで研究を進めることが可能となっている。栄養学科では2013（平成25）年度から、教育科目の効率的・系統的学年進行、教育の質を確保するためのフォローアップの充実、人体の構造と機能および疾病の成り立ち分野・応用栄養学分野・臨床栄養学分野・臨地実習の充実を図り、人間の栄養、食と調理、栄養管理に強い、人の健康と福祉に貢献できる実践力と人間力に優れた管理栄養士を育成するための新しいカリキュラムを導入している。なお、この新しいカリキュラムは、「管理栄養士養成課程におけるモデルコアカリキュラム」および「改訂国家試験ガイドライン」を受け、個々の科目を詳細に精査し、必要かつ十分な教育内容が学生に提供されているか検討を行ったうえで改訂したものである。

人間科学部

専門科目を基礎科目、基幹科目、卒業研究とカテゴリ分けし、専門領域を系統的に履修できるよう配慮している。また、卒業研究についても3年次から系統的に演習科目を配置し、卒業研究論文の質を上げる教育課程となっている。さらに、キャリアデザイン科目を導入し、プレゼンテーションの方法等、大学の学習の進め方を教授している。キャリアデザイン科目は3年次まで必修として配置するほか、選択科目も設け、4年次まで履修することも可能であるなど、学生に学年ごとの方向性を示す優れた教育課程を編成している。さらに少人数での演習や実習の配置によっ

て教育内容を充実させるなど、教育目標を十分に達成できる科目配置となっている。

(3) 教育方法

大学全体

授業形態については、学部・学科の教育目標に応じて、講義、演習、実験、校外実習等に区分して開講している。その中で、演習や実習科目を少人数教育として実施することで、教育効果を高めていることは評価できる。

1年間に履修登録できる単位数の上限を48単位とし、成績によってこれを緩和する特例措置を認めている。ただし、その緩和措置の基準については学部間で違いがあること、また現在の基準は厳格な成績評価の観点からはなお検討の余地があることから、制度のさらなる適切性を図るべく取り組むことが期待される。

シラバスは統一した書式で作成しており、その形式・内容、編集等は「教務連絡協議会」で策定している。教員に対しては「FD推進委員会」作成の『教員ハンドブック』で周知している。シラバスは、学生に冊子を配布してあらかじめ公表している。しかし、到達目標については記述内容が多様であり、授業の目的のみを記載しているものも多い。また、成績評価の基準に授業への出席状況を記載するものが少なくなく、シラバス作成要領の改善が必要である。一方、『教員ハンドブック』は、教育目的や学生対応の留意点なども含まれている点、シラバスとともに学生に配付される『教員プロフィール』には、授業の在り方などを記載し、教員間の意識統一を図っていることは評価できる。なお、各教員が作成したシラバスの内容を精査して、より教育効果を高めるため、科目担当教員以外の第三者によってチェックする仕組みを設けている。教員は初回授業時にシラバスについて説明し、変更のある場合は口頭あるいは文書で説明するなど、シラバスに基づく授業の実施に努めている。

教育内容・方法等の改善を図るための全学的な責任主体・組織として、学長を委員長とした「FD推進委員会」を設置している。「FD推進委員会」では、研修会や学生による授業評価、教員による授業相互参観等を実施している。学生の授業評価アンケートに対する所見票提出を教員に対して義務とし、図書館にて公開している点は、改善へのサイクルを動かすものとして評価できる。

教育内容・方法に関する検証は個々の学科において行われているほか、全学的には、たとえば「FD推進委員会」が行っている。しかし、必ずしも十分な実施やその結果が現状として見られるわけではないため、今後の一層の取り組みが望まれる。

家政学部

家政学部では、マルチメディアを活用した教育も行い効果を上げているなどおお

むね適切な教育方法といえる。

人間生活学科では、教育のあり方を学科会議で論議し、教育改善や授業時間割編成に反映している。栄養学科では、教育成果の適切性を、定期試験等を通じて検証している。このほか、国家試験合格率の数値目標を毎年度掲げ、目標を達成するための効率的かつ有効な方策を学科会議で決定し、国家試験結果と関係付けて検証するなどしている。

人間科学部

授業は、講義、演習、フィールドワーク等の形態に加えて、オムニバス方式や学生の主体的活動を中心とする体験型授業等多様な形態を提供している。特に、マルチメディアを活用した教育および外国語や演習の教育方法は学生の満足度に鑑みれば効果が上がっているといえる。ただし、教育効果を十分に検証しているとはいえないため、適切に検証し明確にしていくことが望まれる。なお、2007（平成19）年度からは、入学時に英語のプレイスメントテストを実施し、その結果をもとに能力別クラス編成を行っている。学生へのキャリアインタビューを基に個々の学生に応じた学習指導を行っている点については評価できる。

（4）成果

大学全体

卒業の要件は、学則および各学部履修規程によって学生に明示している。

学習成果を測定するための評価指標の開発は、現状においては行っておらず、大学全体としては就職・大学院進学状況、国家試験合格率、学位授与率、卒業判定率等の卒業・修了時における諸指標を成果の把握指標として活用している。また、卒業生の評価について、組織的な把握システムは構築していないが、個別の情報収集によって教育の成果を確認している。

卒業認定は、学則および各学部履修規程に則り、教務委員会、各学部教授会および評議会における手続きを経て決定している。

家政学部

人間生活学科は、中・高等学校教諭一種免許（家庭）および各領域の受験資格（衣料管理士（2級）、フードスペシャリスト、2級建築士）を学習成果の1つの指標としている。また、2011（平成23）、2012（平成24）年度卒業生は就職希望者の9割以上が就職を果たしている。ただし、これ以外に卒業生の評価を把握していくシステム構築を目指しているがまだ完成しておらず、教育成果を確認する取り組みについて、より積極的に取り組むことが期待される。栄養学科においては、その成果を

測定する1つの指標として管理栄養士の免許取得を念頭に置いているが、国家試験対策に対する学生と教員の取り組みについては試行錯誤が続いている。

人間科学部

学習成果を測定するための客観的かつ総合的な評価指標の開発には現在のところ至っていない。現状の成果確認は、学生個々の取得単位数および成績の一覧表等を用いることで行っている。

5 学生の受け入れ

大学全体

大学の理念・目的、教育目標を踏まえ、各学科・専攻が求める学生像に基づいた学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を定めている。各学科が求める学生像は「入学試験要項」に記載され、また学生の受け入れ方針はホームページによって一般に公表している。しかし、それらの修得しておくべき知識や水準等の表記は、高等学校の学習指導要領を踏まえるとなお改善の余地があるため、今後検討することが期待される。また、学生の受け入れ方針と入試の受験科目の整合性がとれていない入試形態が一部見受けられたため、今後の検討が望まれる。

入試形態は、推薦入試、一般入試、AO入試、学力特待生入試、特別選抜入試と多岐にわたっている。これら選抜に関わる具体的な業務は、「九州女子大学入学者選抜規程」に基づいて入試部長を長とする「入試部入試課」が行い、合否判定は「入試委員会」において全体的な視点から審議し、各学部教授会、評議会の審議を経て決定しており、公平性・妥当性・透明性を図っている。

高校との連携として、「母校訪問大使」となった学生による母校訪問などの工夫を重ねていることは高く評価でき、学生の受け入れについてはおおむね良好である。しかし、編入学定員に対する編入学生比率が低い学科も見られるので改善が望まれる。

学生の受け入れの適切性は、「九州女子大学入学者選抜規程」によって設けている「入学試験委員会」等によって行い、責任主体・組織は明確である。

家政学部

学科ごとに学生の受け入れ方針を定めており、人間生活学科では「安全・安心・快適な衣生活、食生活、住生活を創造し、科学的に追求することに熱意を持っている学生」「全ての科目の基礎となる国語・英語と家庭科を中心に勉強しておくこと」などを方針としている。同様に、栄養学科では「管理栄養士として働くことに対する熱意と資質を備え、食、健康、医療、福祉について関心を持ち、学業を続ける強

い意志と国家資格取得に取り組む情熱を有する学生」「栄養素や人体の構造と機能、疾病などの理解に必要な生物や化学の領域を含め、基礎学力を身につけておくこと」などを方針としている。これらの方針は、ホームページを通じて受験生を含む社会一般に公表している。

「九州女子大学入学者選抜規程」に基づいた学生の受け入れを行っており、場合によっては「学生募集委員会」に提案・審議したのち、「入試委員会」がその対応を決定する。入試問題については、学科にて難易度の検証を行うと同時に、入試終了後は問題を公開して外部からの検証も行えるようになっている。

入試広報への積極的な取り組みにより、過去3年間、両学科ともにおおむね受験生を継続的に増加させている。とくに栄養学科は継続的に高い入試倍率を維持しており、評価できる。今後、入学志願者のさらなる確保のため、教員と入試担当事務部門とがさらに連携して、入学試験関係のデータを解析することになっているが、このことは学生募集および入学者選抜について検証する意味でも効果的である。

人間科学部

専攻ごとに学生の受け入れ方針を定めており、人間発達学専攻では「人間の発達や社会との関わりについて強い関心を持つ」「人間の発達や社会との関わりについて強い関心を持ち、習得した知識や技能を教育や保育を通して他者のために生かして、積極的に社会に貢献しようとする意欲や資質のある学生」などを方針としている。同様に、人間基礎学専攻では「人間の心理や文化に強い関心を持ち、これらに関する知識や技能を深め、教育や文化の創造・発信を通して社会に貢献しようとする意欲や資質を有する学生」「基礎学力をしっかりと身につけ、さらに国語力、情報処理能力、コミュニケーション能力」を培った者であることなどを方針としている。これらの受け入れ方針は、ホームページで受験生を含む社会一般に公表している。

多様な入学者選抜を実施しているが、学生の受け入れの適切性は、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という観点から検証することを重視しているため、今後はさらに「学科会議」「学生募集委員会」「入試委員会」を中心として、学生の受け入れ方針と入学者の適切性について検討することが望まれる。

なお、人間科学部の編入学定員に対する編入学生数比率が低いので、改善が望まれる。

6 学生支援

学生支援に関する方針として、2008（平成20）年度から2013（平成25）年度の

九州女子大学

6カ年にわたって推進された第1次中期計画において、「授業以外の学生生活における多様化したニーズに対してサポートが充実していること」を目標として掲げ、相談・助言体制の整備、経済支援の一層の拡充、学生ニーズの組織的な聴取、ボランティア活動のサポート体制、就職活動支援の充実などを定め、個々の学生の状況に即してきめ細かに対応する体制を整えており、おおむね適切に整備・実施している。クラス担任・アドバイザー制度による教員と学生との面談を定期的に行っている。学生に配布する『教員プロフィール』には、授業のあり方などを記載しており、学生に活用されている。また、「キャリアシート（学生所見票）」に基づき修学状況・生活状況・就職活動状況等を把握することにより、学生個人に応じたきめ細かな支援体制をとっており、保健室や「九女ルーム」（何でも相談窓口）とも連携して指導にあたっている。さらに、支援体制の内容は、学生手帳やホームページなどで学生に広く紹介され周知しており、教職員もこれらを共有し支援・指導にあたっている。これらの学生支援については高く評価できる。

修学支援として、休・退学者の状況を把握し、経済的理由によるものに対応するため、各種奨学金制度を活用した支援を行っている。障がいのある学生に対する支援は、特別な組織を設けず個別に行っている状況であり、受け入れの方針も定めていないので適切な検討が望まれる。学生の能力に応じた補習・補充教育は各学科・専攻において実施している。

生活支援として、ハラスメント対策については、規程に基づき「ハラスメント防止委員会」を設置して、リーフレットやホームページ等による啓蒙、相談員の公表、研修会の実施など組織的に対応している。

進路支援については、キャリア支援科目として「キャリアデザイン」を1年次から4年次に配置して体系的な指導を行っており、就職支援も「九州女子大学就職委員会要綱」に基づき、「就職委員会」を設置して教員と学生支援課就職係職員が情報共有を図りながら学生の支援を行う体制をとり、高い就職率という結果につながった特色ある取り組みといえる。

学生支援全般の適切性を検証する統一的な組織はないが、共通教育機構（キャリアデザイン科目）、各学科、「就職委員会」等によりそれぞれが責任をもって運営・検証を行い改善につなげている。また、第2次中期計画策定時には「中期計画検討部会」において総括的な検証を行っている。

7 教育研究等環境

学生の学修と教員の教育研究の環境整備に関わる方針は定めていない。環境整備については、「福原学園教育研究環境整備委員会」が中・長期的視点に立った計画を立案している。前回の大学評価で助言として指摘したバリアフリー化については、

新校舎の建て替え計画として具体化しており、進展するものと期待される。

図書館に関して、学術情報へのアクセスおよび、利用スペース等の利用環境は十分である。また、こうしたハード環境を活用できるように図書館情報リテラシー教育を学生に向けて実施している。司書資格を有する専任職員の他に嘱託職員、パート職員を配置している。

研究環境として、専任教員には専用研究室と個人研究費がそれぞれ整備・配分し、また研究機会を保障しており、科学研究費補助金への申請も義務化している。しかし、申請に先立って学内で説明会を行っているものの出席率は低く、義務化しているにも関わらず専任教員の申請件数が（2012（平成24）年度）少ないことが、今後の課題である。

研究倫理については、「実験領域に関する倫理委員会規程」「動物実験室についての利用手引き」「科研費取扱要領」等を制定・作成し、広く周知させる措置を講じている。

教育研究等環境全般に関する適切性は、「福原学園教育研究環境整備委員会」が中・長期的視点に立って環境整備を計画・実行し、検証を行っている。また、同委員会の下の「九州女子大学・九州女子短期大学部会」が大学の要望・意見をとりまとめ、それが反映されるよう連携を保っている。学生からの要求は、学生と学長が会する「キャンパスミーティング」と学生アンケートを通じて把握している。

8 社会連携・社会貢献

社会連携・社会貢献に関する方針を、「本学の知的・物的資源を広く社会に活かしながら、より主体的、かつ積極的に専門的な学習や研究の拠点とし、地域に根ざした大学として社会貢献を推進すること」としている。また、地域社会への貢献は、主に同じ法人が運営する九州共立大学および九州女子短期大学と連携して運営する「生涯学習研究センター」の活用を通じて実施している。その主たる事業は、センター主催の公開講座、社会人のための生涯学習相談、西日本生涯学習フォーラム、地方自治体との共催・連携、地域社会との協力・連携である。また、学生のボランティア活動について、学科を中心に、小学校・特別支援学校・幼稚園・保育所等のイベントを通じて地域の活性化に積極的に取り組んでいる。また、現在「地域教育実践センター（仮称）」の設立を計画しており、今後を期待したい。

しかし、社会連携・社会貢献の適切性を検証するにあたり、大学組織としての体制は不明確である。「生涯学習研究センター」と大学、特に学部との連携のあり方と体制を明確にするとともに、大学の知的・物的資源を広く公開していくために、今後設置することでその役割を担うことが予定されている「地域教育実践センター（仮称）」は、大学や各学部との連携を強めるよう検討することが望まれる。また、

「生涯学習研究センター」による人材バンクへの教職員の登録が少ないことに照らせば、教職員において方針の共有は十分と言えないので、改善にむけた検討が望まれる。

9 管理運営・財務

(1) 管理運営

大学の管理運営方針については、学長の諮問機関として「運営会議」を設置し、管理運営に関する基本構想、戦略的将来構想および評議会への付託事項等を協議している。また、大学の第1次中期計画において、年度ごとのアクションプランを策定して実施しており、「管理運営体制が整備されており、適切に機能していること」「管理部門と教学部門の連携が適切になされていること」を目標に掲げて、効果的・機動的な運営、教員・事務職員等による一体的な運営を推進項目として体制改善を行ってきたことは評価できる。

学長、副学長、学長特別補佐、学部長の選任等については、法人および大学の関係諸規則にそれぞれ明文化している。事務組織は法人部門と大学部門に分かれているが、規程に基づいてそれぞれ必要な事務組織を置いて事務職員を配置し、また組織の長の権限を明文化するなど適切に運営している。

意思決定については、大学の最高議決機関として評議会がおかれ、事務局長、事務局各課長も構成員になることで教職協働による審議の活性化と意志決定の迅速化を図っている。各学部には教授会が置かれ、学科会議で検討された事項は各種委員会を経て、学部教授会の審議を経たうえで実施される。なお、理事会主導の組織運営を前提として、大学の教育・研究の質の保証に関する事項等について情報交換および意見調整を行うため、「福原学園教学運営懇談会」が年4回開かれている。

事務職員の資質向上に向けた取り組みとして、学園主催および大学主催の研修をそれぞれ設けており、前者は「福原学園事務職員等研修規程」にもとづき、「研修計画委員会」により計画策定、実施、成果の確認等が行われている。後者の研修としてはハラスメント研修会、人権に関する研修会を実施しており、また職域に応じた学外研修会や説明会にも積極的に職員を参加させて専門知識等の資質向上を図っている。

福原学園に置かれた「九州女子大学・九州女子短期大学中期計画部会」により事業の目標、進捗状況の検証等を行っており、課題の把握と改善策を図っている。

「学校法人福原学園寄附行為」および同施行細則に則り、法令に基づいて、監事および公認会計士による監査を行っている。

予算編成および執行に関することは、「福原学園経理規則」および「福原学園予算管理規程」の定めに基づいて行っている。予算配分は、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られ、適切なプロセスとなっている。予算執行は決裁権限の範囲内で適切に行い、毎会計年度において監事による監査および会計監査人による監査を実施している。

(2) 財務

前回 2007（平成 19）年度の本協会の大学評価による勧告を受けて、財政の改善に向けた「2010（平成 22）年度版中期財政計画」を策定し、法人全体の帰属収支差額レベルで収支均衡を図ることを目標として取り組んできた。

貴大学では、2010（平成 22）年度以降、入学者は定員を充足し、安定的な学生生徒等納付金を確保しており、帰属収入は堅調である。消費収支計算書関係比率では、「その他複数学部を設置する私立大学」の平均と比較して、人件費比率、教育研究経費比率および帰属収支差額比率の数値は良好である。

法人全体では、帰属収支差額比率は、徐々に改善しており努力がうかがえるものの、「理工他複数学部を設置する私立大学」の平均と比べると、依然として低い水準にある。また、帰属収入に対する翌年度繰越消費支出超過額の割合は、2012（平成 24）年度末では約 3 倍にまで増大し、「要積立額に対する金融資産の充足率」は低く、経営の安定性が保たれていない。

財政の健全化のためには、早期に帰属収支差額レベルにおける相応な収入確保の収支構造を確立するとともに、繰越消費支出超過額の減少や金融資産の充足等を反映した中期財政計画の策定を期待する。

10 内部質保証

「九州女子大学自己点検・評価実施規程」に基づいて、1993（平成 5）年度以来、『自己点検・評価報告書』を刊行してきたが、定期的に同報告書は刊行・公表しておらず、定期的に自己点検・評価を実施しているとはいえない。認証評価のための自己点検・評価ではなくこれを定期的に行うとともに、PDCAを機能させる上では、自己点検とその評価に関する情報を教職員間で共有することが必要である。

内部質保証に関する組織として、貴大学は「自己点検・評価委員会」を設け、大学の理念・目的の適切性をはじめとした各種の検証を行うとともに、大学内の各組織の継続的な改善・改革を統括することとしている。ただし、各種の適切性の検証は、法人が設置する委員会等も行っていることなど、貴大学としての内部質保証を有効に機能させるためにはなお課題がある。それら委員会との有機的な連携を図りつつ内部質保証にかかる大学としての責任体制をより明確にし強化することで、実効あるものとするよう改善が望まれる。

なお、情報公開については、受験生を含む一般社会に対してホームページで教学

関係に関する各種情報、財務関係書類、自己点検・評価の結果を公表している。

Ⅲ 大学に対する提言

総評に提示した事項に関連して、特筆すべき点や特に改善を要する点を以下に列記する。

なお、今回提示した各指摘のうち、「努力課題」についてはその対応状況を「改善報告書」としてとりまとめ、2018（平成30）年7月末日までに本協会に提出することを求める。

一 長所として特記すべき事項

1 学生の受け入れ

- 1) 学生による「母校訪問大使」が、帰省等を利用して母校（高等学校）の恩師を訪ね大学の近況報告を行っている取り組みは、教え子から大学の様子を伝えてもらうことで、より大学を理解できると高校側から高い評価を得ている。また、高大連携についても実績を積み、その成果は連携校からのオープンキャンパス参加者、受験者が増加する結果にもつながっており、評価できる。

2 学生支援

- 1) シラバスとともに『教員プロフィール』を作成して学生に配付し、教員の授業のあり方やオフィスアワーの時間などを分かりやすく周知し、十分に学生に活用されている。また、学生支援の方針に基づき、「キャリアシート」による学生の状況把握を定期的かつ継続的に行い、また相談窓口として「九女ルーム」を設置して、各部署・教員が情報共有することで、個々の学生に対する非常に細かな修学・生活・進路就職支援体制を整備している。これらの学生支援により、就職率の高さなどの成果につながっており、評価できる。

二 努力課題

1 学生の受け入れ

- 2) 人間科学部において、編入学定員に対する編入学生数比率が0.09と低いので、改善が望まれる。

2 管理運営・財務

(1) 財務

- 1) 貴法人の「2014（平成26）年度版中期財政計画」では、大規模な耐震工事や改

策を計画し、帰属収支の不均衡を解消することを最低目標に掲げているが、帰属収支差額計画表の数値は低く、2018（平成30）年度末推定の繰越消費収支差額は帰属収入に対して303%に達するなど、財政の健全化へ向けた十分な計画とはいえない。財政の健全化のためには、早期に帰属収支差額レベルにおける相応な収入確保の収支構造を確立するとともに、繰越消費支出超過額の減少、金融資産の充足などを反映した中期財政計画の策定に努められたい。

3 内部質保証

- 1) 各種の適切性の検証において、大学としての責任主体、権限、手続きが明確といえず、検証プロセスが適切に機能しているとはいえない。関連する委員会間の有機的連携を図りつつ内部質保証にかかる大学としての責任主体等を明確にして強化することで、組織的な内部質保証システムを確立するよう改善が望まれる。

以 上