

福岡女学院大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 判定

2021（令和3）年度大学評価の結果、福岡女学院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（令和4）年4月1日から2029（令和11）年3月31日までとする。

II 総評

福岡女学院大学は、「女性が新しい生き方を見つけられる学校を作りたい」という創設者の意志を継ぎ、キリスト教に基づく建学の精神に則り、グローバルな視点から女性の人材育成に取り組んできた。建学初期より教育理念・目的を学院聖句として「わたしはぶどうの木、あなたがたはその枝である。人がわたしにつながっており、わたしもその人につながっていれば、その人は豊かに実を結ぶ。わたしを離れて、あなたがたは何もできないからである」と表し、この聖句をもとに、大学の理念・目的として「つながり」を大切にするという「ヴィジョン」を策定している。2015（平成27）年には「選ばれる大学へ」をテーマとする中期計画を、2017（平成29）年には創立150周年を目指しての長期計画「VISION 150/2035」を策定し、安定した経営を目指す方針を打ち出して、教育・研究活動の充実に向けて取り組んでいる。

内部質保証については、内部質保証推進組織である「自己点検・評価・FD委員会」が全学的な教育活動の総括に着手しているものの、同委員会と各部署との有機的な関係性が構築されておらず、教学マネジメントにおいて必要な機能を果たしているとはいえない。今後、全学的なPDCAサイクルを機能させるための抜本的な是正が求められる。

教育については、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）や教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）に基づいて教育課程を編成している。また、建学の精神を反映する「福岡女学院学」や「聖書概説」「キリスト教の歴史と文化」等の科目、情報科目及びキャリア科目の一部を全学的に必修化することにより、基礎的な教育の強化を打ち出していることが特徴である。しかし、編入学した学生に対して履修上限単位数を設定しないなど単位の実質化の点で改善が必要である。また、学習成果の把握と活用に関しても十分とはいえず、更なる改善が求められる。

学生支援については、学生心理相談室を中心として各部署が横断的に連携して学生をきめ細かく支援するとともに学生同士のピア・サポート活動を積極的に奨励するな

ど、注目すべき取り組みを実施している。また、進路支援において独自のテキストを用いて1年次からキャリア教育を行い、将来について考える機会を早期に与えていることは評価できる。

一方で、学生の受け入れについて、一部の学部で過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が高いことは改善すべき課題であり、定員管理を徹底するよう是正されたい。今後は、「自己点検・評価・FD委員会」が内部質保証推進組織として十分に機能できる体制を早急に整備し、教育の質向上に向けた全学的な課題解決を円滑に行い、特徴ある取り組みが一層発展することが期待される。

Ⅲ 概評及び提言

1 理念・目的

<概評>

- ① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

キリスト教に基づく建学の精神に則り、大学の目的として「神を畏れ奉仕に生きるよき社会人としての女性を育成するために、教育基本法及び学校教育法に従って、深く専門の学芸に関する教育・研究を行うこと」を定めている。併せて、建学当初より理念・目的としてきた学院聖句をもとに、キリスト教や社会・未来への「つながり」を大切にすることを大学の「ヴィジョン」に制定している。また、これらの理念・目的に基づき、3学部7学科それぞれに人材育成の目的を設定している。

大学院の目的としては、「総合的かつ精深・高度な学術研究を行うとともに、専門的知識と研究能力を備え、国際社会に対応できる女性を育成するための教育を行う」ことを定め、1研究科3専攻それぞれに人材育成その他の研究上の目的を定めている。

以上のことから、大学・大学院の目的及び学部・学科、研究科・専攻における人材育成その他の研究上の目的は適切に設定されているといえる。

- ② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

大学の理念・目的及び大学院の目的は、「福岡女学院大学学則」及び「福岡女学院大学大学院学則」に定め、ホームページにて公表している。

学生に対しては、学部学生対象の履修ガイドや、大学院学生対象の履修の手引きに記載し、入学時のオリエンテーションにおいて、理念・目的の説明を行っている。また、2019（令和元）年度からは、学部1年次に「福岡女学院学」という大学名を冠した必修科目を開講し、キリスト教教育を通じて大学の理念・目的の浸透を図っている。

教職員に対しては、毎年夏に開催する修養会において、理念・目的について考える機会をもっている。さらに、大学宗教部が中心となり、毎日のチャペル礼拝及び年2回4月、10月のキリスト教特別週間には「ロングチャペル」を実施し、理念・目的の浸透を図っている。

以上のことから、大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を適切に明示し、教職員及び学生への周知と社会への公表を適切に行っている。

③ 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

将来を見通した中・長期計画を計画的に策定している。法人の建学の精神である「イエス・キリストにつながれて、隣人を愛し、豊かに実を結ぶ人であれ」を基本理念とした「学校法人福岡女学院第1期中期計画(2016年～2021年)」を策定している。この中期計画は3年ごとに第1ステージ、第2ステージに分け、6年間の中期目標として設定した重点目標4項目と細分化した15項目からなる目標に基づいた計画である。重点目標の4項目には、「教育研究の質の向上への取り組み」「組織力の活性化と業務運営の改善」「経営の充実と強化」「その他業務運営の改善」を挙げ、このもとに「教育」「研究」「組織力の活性化」「自己収入の増加」「自己点検・評価」等の15項目の細分化された目標を設定し、建学の精神に基づく長期の「ヴィジョン」を達成するための行動計画としている。

2017(平成29)年には「VISION 150/2035」という福岡女学院大学・短期大学部将来計画を策定し、「ヴィジョン」の実現のために、「経営の安定化」「安定的教育投資」「競争的地位の確立」の3点を重点施策とし、その実現のため、カリキュラムの改訂、キャンパスマスタープランの策定、国際化の推進等に取り組むこととしており、建学の精神の実現に向けた将来計画を策定している。

以上のように、全学的な中・長期の「ヴィジョン」を策定し、計画的に取り組んでいる。

2 内部質保証

<概評>

① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

内部質保証のための全学的な基本方針について、2020(令和2)年度に「内部質保証に関する基本的な考え方」及び「内部質保証の推進組織の権限と役割、当該組織と学部・研究科その他の組織との役割分担」の2項目からなる「内部質保証に関する方針」を定め、ホームページに公表した。ここでは、基本的な考え方として、「建学の精神を実現するために、PDCAサイクルに基づいた内部質保証体制を構築する」としたうえで、各組織の権限と役割を明らかにしている。また、内部質

保証の推進に責任を負う組織は、学長を委員長とする「自己点検・評価・FD委員会」であることを明示している。

内部質保証のための具体的な手続については、「内部質保証に関する方針」において、「自己点検・評価・FD委員会」が各学部・研究科、部局等の点検・評価の結果をまとめるとともに、その結果に基づき、改善策を検討することが適当と認められるものについては学長に報告し、検討を求めることができる。また、学長は改善すべき点について当該組織の長に指示すると明示している。教育活動の適切性については、学外有識者による「学院アドバイザー会議」にて意見聴取し、客観的な評価に基づき検証することとしている。これらの手続は、「内部質保証に関する方針」のみならず、「自己点検・評価・FD委員会規程」でも定めている。

以上のことから、内部質保証のための全学的な方針及び手続を概ね適切に明示していると判断できる。

② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

「内部質保証に関する方針」に基づき、内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織である「自己点検・評価・FD委員会」を設置し、学長を委員長として、副学長、学部長、研究科長、宗教部長、図書館長、教務部長、学生部長、各学部から選出された委員1名、事務部長、その他委員長が必要と認められた者で構成している。また、全学内部質保証の関連組織として、「IR委員会」を設置し、副学長を委員長として、学長室長、学長室IR担当職員、「自己点検・評価・FD委員会」の構成員から1名を委員に含むことで、2つの委員会が連携できる体制としている。

「自己点検・評価・FD委員会」は、「自己点検・評価・FD委員会規程」において、点検・評価の「基本方針及び実施基準の策定」「実施」「結果のとりまとめ」「システムの見直し」等を審議し処理することを規定している。

2019（令和元）年度に発足した「IR委員会」は、「IRに関する規程」において、「学内外の教育研究及び業務運営等にかかる情報の収集」「収集した情報の分析・評価」「分析・評価を行った結果の学内への提供」「情報の効果的な収集・分析の手法とシステムの開発」等を担うこととなっている。

しかしながら、従来の内部質保証推進組織である「自己点検・評価・FD委員会」がIRの機能を果たしていたことから、「IR委員会」との関係性が整理されていない。さらに、「IR委員会」は、「自己点検・評価・FD委員会」の委員と同一の人員を選出して設置したため、2019（令和元）年度に1回、2020（令和2）年度に1回、会議を開催したにとどまっており、点検・評価に必要な各種データの収集、分析、報告は、これを取り扱うことが規定されていない「自己点検・評価・FD委員会」で行っている。このように、内部質保証を推進する中心となる2つの委員会の役割分担及び責任の所在が不明確である。

規程に定められている所掌事項と運営の実態に齟齬があることから、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を適切に確立するよう、是正されたい。さらに、「自己点検・評価・FD委員会規程」において、学部、大学院、宗教部、図書館、教務部、学生部、事務部等を点検・評価の実施機関と規定しているものの、大学院、宗教部、図書館、教務部、学生部の運営に関する規程において、点検・評価に関する事項が定められていない。このように、大学全体としての内部質保証のための体制を整備しているものの、各組織・機関の役割や責任の所在、位置付けなどは不明確である。

③ 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

内部質保証の基礎となる3つの方針を大学、学部、学科及び研究科、専攻の各水準で定め、ホームページで公表している。また、学位授与方針を達成するための教育課程の編成・実施方針を策定し、両方針に一致する志願者を得るために学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を置くという基本的な考え方を設定している。しかしながら、3つの方針を策定するための全学的な基本方針が教職員に浸透していないことから、大学、学部、学科、専攻間の各方針の内容構成が大きく異なり、連関性が低い。

各学部・研究科による3つの方針に基づく教育活動、その検証及び改善の一連のプロセスについては、「内部質保証に関する方針」に沿って行われてはいるものの、点検・評価のシステム上、学長に報告する「自己点検・評価報告書」をまとめる「自己点検・評価・FD委員会」の委員長を学長が務めていることは、内部質保証の客観性の確保という観点から検討が望まれる。また、点検・評価の結果に基づいて改善・向上に取り組む仕組みとして、「事業計画書」に課題改善に向けた計画を記載することとしているものの、改善に向けた検討が行われているのは大学全体又は全学的な組織やセンターに関する事項が中心であり、学部、研究科に言及している内容は、財務強化の項目に限られていることから、点検・評価に基づくフィードバックと次年度に向けた意思決定が適切に行われているとはいえない。

各学部における点検・評価については、2020（令和2）年度より、本協会の大学基準をもとに作成した「内部質保証シート」を使用して各部局の点検・評価を実施しているが、学部・研究科は一部又は全ての評価基準に関する点検・評価結果を報告していないことから、学部・研究科や学科・専攻、構成員のレベルでの点検・評価を適切に推進しているとはいえない。くわえて、「福岡女学院大学教授会規程」において、学部教授会の審議事項として「自己点検・評価及びFDに関する事項」を定めており、当該学部の「自己点検・評価・FD委員会」に「審議事項について審議を円滑有効に行うために原案及び資料を作成させることができる」と定めているが、実際には各学部等は「学部自己点検・評価・FD委員会」を設置しておら

ず、各部署の点検・評価が明確な体制のもと適切に行われているとはいえない。以上のことから、各実施機関における点検・評価の実施に関する規程の整備と実質化、そして各実施機関に対して意思決定の主体である学長が改善支援を行う仕組みの確立について改善が求められる。

3つの方針に基づく教育の質保証の取り組みについて、各学部・研究科の点検・評価結果に基づいて教学マネジメントを推進する組織を明示していない。そのため、全学的な内部質保証推進組織である「自己点検・評価・FD委員会」がいかに関与し、「大学教務部委員会」と役割を分担し、教育課程の改善を支援しているのかが不明確である。教育の全学内部質保証について、これまで「大学教務部委員会」において学生へのアンケート等に基づき一部の検討を行ってきたとしているが、当該委員会は、各学部等と同じ水準の自己点検・評価実施機関に位置付けられている。内部質保証に関する方針、規程、実態との間で齟齬が生じていることから、教学マネジメント及び内部質保証推進全体に関する組織の再構築及び関連する規程の再整備については是正を求める。

各学部・研究科その他の組織における点検・評価の客観性、妥当性を高める工夫として、学外有識者による「学院アドバイザー会議」にて意見聴取し、客観的な評価をもとに教育活動の適切性について検証するなど、積極的な取り組みがみられる。大学の内部質保証に関する今後の改善・向上に向けた取り組みが期待される。

なお、認証評価機関等からの指摘事項への対応については、本協会による前回の大学評価で指摘された事項に対し、「自己点検・評価・FD委員会」を中心に改善に向けての検討を行い、2018（平成 30）年に改善報告書を提出したが、十分な改善に至っていない項目が複数あった。それらについては 2021（令和 3）年度に対応が完了する予定である。

④ 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

教育研究活動に関する情報については、学校教育法施行規則等に定められた、教育研究上の目的、3つの方針、教育研究上の基本組織、学生に関するデータ、大学院における研究指導計画及び修士論文審査基準、教員養成の状況、設置計画履行状況等調査への対応や点検・評価結果、財務情報等をホームページで公表しており、社会に対する説明責任を概ね果たしていると判断できる。ただし、「教育職員免許法施行規則」に規定する情報を参照する際に教職支援センターのサイトにアクセスする必要があるが、各事項が学校教育法施行規則で公表すべき事項の何に該当するのかが不明確であったりするなど、情報へのアクセシビリティや情報公開ページのユーザビリティが高いとはいえないため、改善が望まれる。

- ⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

内部質保証システムの適切性についての点検・評価及びその結果に基づく改善・向上に関する体制について、「自己点検・評価・FD委員会規程」において、「自己点検・評価・FD委員会」が自らを主体として内部質保証システムの見直しを図ることを規定している。具体的には「自己点検・評価報告書」を作成する際に「自己点検・評価・FD委員会」が本協会の大学基準に準拠した基準で点検・評価を行い、改善すべき事項が検出された際には、改善策を計画し実施している。

内部質保証システムの適切性に関する点検・評価結果に基づく改善例として、各部署が点検・評価結果を報告する際の全学共通フォーマットとして、本協会の大学基準をもとに「内部質保証シート」を作成し、2020（令和2）年度に導入した。

そのほかに、新型コロナウイルス感染症への対応・対策について、2020（令和2）年に「COVID-19 行事再調整会議」を設置、2021（令和3）年度からこれを「COVID-19 感染防止対策会議」に変更し、以来、幾度にもわたる会議を開催して授業の実施や学生の通学、イベントの実施等を検討し、教育を中心とした大学の質の維持に対応してきた。社会情勢に応じて会議体の名称及び目的を的確・迅速に変更することで、事態に対応してきた点は評価できる。

<提言>

是正勧告

- 1) 全学内部質保証の推進主体である「自己点検・評価・FD委員会」と全学内部質保証の関連組織である「IR委員会」との役割分担及び関連性が明確ではなく、規程と実態との間に齟齬がある。また、学部・研究科レベルでの点検・評価及びそれに基づくフィードバックと次年度に向けた改善計画の策定が適切に行われておらず、PDCAサイクルが適切に機能しているとはいえない。くわえて、各学部・研究科の点検・評価結果に基づいて教育課程の改善のための検討を行う内部質保証の推進主体が不明確であることから、教学マネジメントを含む内部質保証推進全体に関する組織を再構築するとともに、関連する規程や方針を再整備し、全学、学部・研究科、学科・専攻、構成員のそれぞれのレベルにおいてPDCAサイクルを適切に機能させるよう、是正されたい。

3 教育研究組織

<概評>

- ① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

理念・目的の実現をするため、人文学部、人間関係学部、国際キャリア学部及び

大学院人文科学研究科（修士課程）を開設し、現在は3学部1研究科で組織されている。さらに、これらの学部・研究科に加えて、情報教育センター、英語教育研究センター、教職支援センター、臨床心理センター、キャリア開発教育センター、生涯学習センター、地域貢献センター、人文学研究所、ポジティブ心理研究所といった9つのセンター及び研究所を有し、これらの設置状況は大学の理念・目的に照らして適切である。なお、これらの学部やセンター・研究所の設置経緯を見ると、その時々々の社会のニーズや学問の動向を踏まえて設立している。

② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究組織の適切性に関する点検・評価については、「自己点検・評価・FD委員会」が中心になって行い、その結果改善が必要であると判断された場合、全学レベルの事項は学長を中心に、学部長会議、部長会議、将来計画委員会等で検討・協議され、最終的に「連合教授会」で協議又は報告する。一例としては、昨年度の点検の結果、9つのセンターの役割や位置付けに重複がみられたため、上記のプロセスを経て2021（令和3）年に「地域連携推進委員会」を新たに発足し、再編成を進めている。

4 教育課程・学習成果

<概評>

① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

全学的に定めた学位授与方針に基づき、学部・研究科ごと、学科・専攻ごとに学位授与方針を策定し、ホームページや履修ガイド等で公表している。例えば、人間関係学部心理学科では「心理学の基礎的知識と研究方法を修得していること」「客観的データを収集分析し、論理的、批判的に考える力を獲得していること」「自己および他者の心を理解し、より良い人間関係を構築する力を獲得していること」等の学識を培った学生に学位を授与することを明示している。これらの方針においては、課程修了にあたって学生が修得することが求められる知識・技能、意欲・態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示している。ただし、各項目等の構成は全学で統一されたものではなく、各学科や研究科の専攻の記述内容にばらつきがあるので、検討されたい。

② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

全学的に定めた学位授与方針に基づいて、学部・研究科ごと、学科・専攻ごとに教育課程の編成・実施方針を策定し、ホームページ等で公表している。例えば、人文学部現代文化学科では、1年次では大学生として必要な基礎学力・技能を身に付

け、2年次・3年次では段階を踏みながら学びのテーマ・分野を選択できるよう、各分野の基本をより深く理解できる専門科目を履修し、4年次では卒業研究で学びの集大成をまとめ、ホテルや空港施設での実習など実践的な科目を配置するとしており、年次経過とともに基礎から発展へと学問を深めていくことがわかる。これらの方針においては、教育課程の体系や教育内容、教育課程を構成する授業科目区分及び授業形態等については、学科及び専攻の教育課程の編成・実施方針で詳しく説明している。

ただし、国際キャリア学部においては国際英語学科及び国際キャリア学科の学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針がほぼ同一の内容となっている。授与する学位は同じであるものの、受験生の立場からするとややわかりづらい印象を受けることから、学科の特色とそれぞれの学問分野の内容を反映した方針に改訂することが望まれる。

③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

学士課程については、全ての学部・学科において教育課程の編成・実施方針に基づいた教育課程を編成している。2019（令和元）年度より基盤教育科目を導入し、学問分野や学部に限定されず横断的に履修可能となる科目群が設定された。また、初年次教育として、英語科目、情報リテラシー科目に加え、新たにキャリア科目及び4年間の学びの導入となる「福岡女学院学」を必修科目として開設した。キリスト教教育の根幹となる聖書を学ぶと同時に、大学の伝統と格式について歴史に触れながら学ぶことによって、豊かな人間性を修得することが期待される。また、初年次教育を通じて、進路設計や就業に向けた知識と技能の早期修得を目指している。さらに、1年次から各学科において少人数の演習形式による必修科目を配当することにより、きめ細かな指導体制を確立している。そのうえで、2・3年次以降に体系的な専門教育を実施し、4年次においては、卒業研究や演習に取り組むことによって学位授与方針に定めた学習成果を達成することができるカリキュラムとしている。

これらの教育課程については、2019（令和元）年度より導入された科目ナンバーにより科目の順次性を示すとともに、履修系統図において科目の順次性、体系的、育成される力を示しており、学位授与方針に示された人材育成を効果的に行っていると判断できる。くわえて、全ての科目に「授業を通して修得できる力」として、「知識・理解」「汎用的技能」「態度・志向性」「統合的な学習経験と創造的思考力」の4領域を示し、その力が「主として修得できる力」であるのか、「副次的に修得可能な力」であるのかについて区分を明確化し、科目ナンバー、履修系統図と同様に示していることは、学生の履修の動機付けを高め、学習の目標を定めるうえで有

効である。ただし、教育課程を通じて修得できる知識・能力の体系について、学位授与方針において学生が身に付けることを求める知識・能力等に沿ったものになっていないため、関連性をもって示すことが望まれる。

人文科学研究科については、比較文化専攻では、基礎科目として異文化交流と対象文化の言語を基礎的科目に、自国の文化を取り巻く東アジアと欧米の文化を研究し、日本語圏文化と英語圏文化を探究するために基幹科目を配置するなど、有機的に関連した、適切なカリキュラム編成がなされている。専攻ごとにそれぞれの教育課程を編成し、学生が体系的に修学目的を達成できるよう工夫している。

④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

1年間に履修登録できる単位数の上限については、2019（令和元）年度入学生からは、全学部において一律に改定され、単位の実質化を図る措置が講じられている。ただし、編入学生については上限を設定しておらず、入学前からの指導等により、カリキュラムへの理解を促しているとするものの、一部の編入学生が多くの単位を修得していることから、編入学生に対しても適切に対応するよう改善が求められる。単位の実質化については、シラバスの事前・事後学習欄に具体的に必要な学習時間が授業形態に応じて明記され、学生に向けてホームページで示しているものの、「学習成果に関する調査」の結果において、学生の実際の学習時間とは相当の乖離があるように見受けられ、今後の検討が待たれるところである。

学士課程は、キリスト教主義教育、伝統と格式、英語教育、少人数教育の4つの柱で構成している。英語教育については、入学時にプレイスメントテストを実施し、学生の英語力に合わせた習熟度別クラス編成を1年次から3年次で実施し、英語教育の充実に努めている。また、少人数教育ではディスカッション、プレゼンテーション、課題解決などのアクティブ・ラーニングの要素を持つ授業の割合を高めており、少人数教育と能動的な授業の実施に1年次から全学的に取り組んでいる。

学生の主体的参加を促す授業については、各学部・学科によって多彩な取り組みが行われている。例えば、人間関係学部心理学科で福岡県朝倉市との連携協定のもとで実施された「課題解決型学習」や、国際キャリア学部国際キャリア学科における近隣にある小学校での英語学習のサポートなど、地域の社会資源と連携しながら学生が主体的に取り組む活動は、高度な実践力と課題解決力を高める効果的な教育手段となっている。

修士課程においては、学生の学内外における学習を活性化するために、シラバスの充実を図り、主体的に授業に参加できるようにしている。そして、修士論文作成に必要な幅広い活動への助成が行われ、研究活動の充実に向けた支援をしている。また、人文科学研究科臨床心理学専攻では、学生の研鑽の場として利用されている「臨床心理センター」で、修士課程2年次にセラピストとして外来有料相談を担当

するほか、近隣にある小学校と特別支援教育事業の契約を結び、複数ある特別支援学級に週1回大学院学生を派遣するなど、地域との連携のもと、大学の理念である「つながり」を社会のなかで学ぶ貴重な機会になっている。

以上のことから、学部及び研究科において、学生の学習を活性化し、効果的な教育を行うために外部資源との連携のもとにさまざまな措置を適切に講じていると判断できる。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、緊急事態宣言発令中は遠隔授業となったが、双方向性を保ち、オンデマンドではなく同時間に実施するという方針のもと、ICTツールを使用して授業を展開し、遠隔授業においても小集団にわかれて課題を行うなど、学びを継続・活性化するための工夫に全学的に取り組んだ。

⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

学部における成績評価は、履修ガイド及びシラバスに記載している評価基準により行われる。各科目の成績評価は、可能な限り複数の評価項目をシラバスに明示することにより、総合的な成績評価がなされるよう工夫している。評価基準は5段階で、60点以上を合格としており、適正な成績評価を実施している。編入学に伴う単位認定は、学則に基づき適切に行っており、免許・資格に関わる科目についての単位認定に際しては、入学前の学校からシラバスを取り寄せ確認するなどして、適切に行っている。なお、成績評価の客観性、厳格性を担保するため、GPA制度を導入している。こうした成績評価及び単位認定に関わる全学的なルール及び学位授与の手続は学則に定め、履修ガイドに記載して周知を図っている。

大学院においても、履修の手引きに成績評価と単位認定についてのルールや学位授与に関わる手続を明示して周知を図っている。修士論文については、主査と副査2名による口述審査を行い学位審査の公正性の保証に努め、最終的には学長を議長とする大学院委員会の議を経て課程修了・学位授与を認定し修了を決定している。

以上より、卒業・修了要件の明示や学位授与を適切に行うための措置がとられており、成績評価や単位認定及び学位授与については、適切に行われていると判断できる。

⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

大学では、学生の学習実態の把握、各学科の専門分野の特性に応じた学習成果の測定、学位授与方針に明示した学生の学習成果の把握及び評価を目的として、2019（令和元）年より「学習成果に関する調査」を実施している。第2回となる2020（令和2）年実施分においては、科目ナンバー、履修系統図、授業において重点的に修得できる力という指標を追加設定し、各学科の特性に応じた学習成果の測定

を可能とした。結果については「大学教務部委員会」での情報共有にとどまらず、「自己点検・評価・FD委員会」でも報告された。ただし、「学習成果に関する調査」では各学科の学位授与方針に示した学習成果に関する質問を設定しているが、その結果に基づく分析・検討が十分に行われているとはいえない。また、各授業科目と学習成果の連関を補完するために設定した科目ナンバー、履修系統図については、修得できる力として示している内容が、学位授与方針に示した学習成果と必ずしも連関していないことから、一層の検討が望まれる。

なお、人間関係学部心理学科では「MISSION 1_4(QUARTER)」という、3つの方針に学生が目を通したうえで1年間の目標を立て、それを達成した1年後の「未来の自分」に向けて手紙を書かせる独自の取り組みがある。新入生オリエンテーションから始まり、2年次・3年次は年度始めに、4年次は学年の最後に振り返りを行う。計4回にわたる機会を設けることで、学生に3つの方針を浸透させ、自主的な目標設定を行い、自己評価の促進につなげることを目的としている。また、全学として、学生自身の振り返りのために、学習成果の把握と可視化を恒常的かつ具体的に実現するための方策についても検討するとしており、質的データをどのように生かしていくかなど、教育の改善への活用方法を検討することが期待される。

大学院においても、学位論文の審査をもって把握するとしているが、学位論文審査基準と学位授与方針に示した学習成果に関連性が認められないため、適切な指標を用いて学習成果の把握に努めるよう改善が求められる。

⑦ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

大学では、教育課程及びその内容、方法の適切性についての点検・評価は「学習成果に関する調査」のデータを用いて行うとしている。現時点では2019（令和元）年度と2020（令和2）年度の2回の実施であるが、この調査は年1回の予定で行う方針であることから、定期的な学習成果の測定により、経年変化を視野に入れた分析・評価が可能となり、その結果に基づいた教育課程の改善へと繋がることが期待される。

大学院では、教育課程とその内容、方法について、専攻別の会議を中心としつつ、内容によっては各専攻から選出される2名の委員によって組織される運営委員会を構成し、定期的な点検・評価、学習成果の測定結果の適切な活用について検討している。

大学及び大学院においてはいずれも検討が始まったばかりであるため、今後点検・評価による向上が期待される。

⑧ 教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。（学士課程（専門職大学

及び専門職学科) /大学院の専門職学位課程)

該当なし。

<提言>

改善課題

- 1) 編入学生に対する取得単位の上限が設けられていない。個別的な履修指導等を行っているものの、単位の実質化の保証にはなっておらず、改善が求められる。
- 2) 人文科学研究科において、学位論文の審査をもって学習成果を把握しているが、学位論文審査基準と学位授与方針に関連性が認められないため、適切な指標を用いて学習成果の把握に努めるよう改善が求められる。

5 学生の受け入れ

<概評>

① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

学生の受け入れ方針に関しては、学科・研究科ごとに、学生の受け入れ方針として人材育成目標、求める学生像、修得しておくべき知識・能力について明確に設定している。例えば、人間関係学部子ども発達学科では、「実践的な実習によって子どもが創造的に生きるための基礎づくりに援助できる人材」を育てたいとし、「将来、子どもの気持ちを深く理解し、愛情と責任をもって、保育・教育にかかわる役割」を期待し、「基礎学力を十分に身につけており、将来に向けての専門知識や技能の習得に意欲のあること」を望むとしている。これらの学生の受け入れ方針は、ホームページ及び入学試験要項を通じて広く情報公開している。一方、各学科の学生の受け入れ方針については全学で必要な項目を明示し、より一貫性のある書き方がなされることが望ましい。なお、人文学部言語芸術学科では、学生の受け入れ方針に、求める学生像を記載していないため、改善が求められる。また、同学部メディア・コミュニケーション学科では、学生の受け入れ方針に、学生に求める入学前の学習歴、学力水準、能力が示されていないため、改善が望まれる。

② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

学部における学生募集及び入学者選抜の制度については、「指定校推薦入学試験」「公募推薦入学試験」「コミュニケーション入学試験 (AO入学試験)」「一般入学試験」「大学入試センター試験利用入学試験」「特別入学試験」の6つの入学者選抜制度を設け、受験生の多様なニーズに応え、受験生の学習成果が公平・公正に評価されるように適切に設計している。これらの入試は、「大学・短期大学部入学試験に関わる委員会規程」に基づいて、学長、副学長、全学部の学部長、学科長から構

成される「全学入試委員会」を中心に実施され、各学部入試委員会、入試広報部長及び入試広報課とも連携している。また、入学者選抜に関して何らかの問題が生じた場合は、入試実施委員会が速やかに対応できる体制を整えている。障がいなどによって受験上の配慮が必要な受験生については、入試事前相談や入学決定後の相談等を準備し、入学試験要項にもその旨を明記するなど、適切な対応をとっている。研究科においては、学内進学入試、一般入試、社会人入試、外国人入試があり、募集・選抜・受け入れについては大学院委員会、入試委員会や入試審議会等の会議体が関わって公正な選抜に努めている。

学費、奨学金については、大学ホームページ及び大学案内に詳細な情報を記載している。学費に関してはその細目ごとに金額を記載しており、奨学金に関してはさまざまな学外・学内奨学金制度及び特待奨学金や成績優秀特待制度について詳細情報をわかりやすく公開しており、適切である。

入学者選抜に関しては、全ての入試で配点が明確に決められており、ホームページ及び入学試験要項に公開している。選抜の手順としては、学科会議、学部入試委員会、合同入試審議会を経て審議され、学部教授会にて承認される。その際、受験者の名前を伏せ、点数化されたデータを客観的に判断できるよう適切に配慮している。

③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

定員管理に関しては、人文学部において、現代文化学科の過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均がやや高い傾向にあったが、2021（令和3）年度は改善されている。引き続き適切な定員管理が望まれる。また、人間関係学部に関しては、心理学科の収容定員に対する在籍学生数比率が充足しない状況が2017（平成29）年度までは続いていたが、直近の3年間では好転している。また、国際キャリア学部に関しては、国際英語学科及び国際キャリア学科ともに過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が高く、2学部の完成年度以降もこれらの数値が改善していなかった。学部の定員管理を適切に管理するよう、是正されたい。これらの問題を解決するために2019（令和元）年度に副学長を入試広報部長に任命し、入試広報強化と入学者数管理体制改善に乗り出したことで、2020（令和2）年度は3学部で入学定員超過率が改善した。2021（令和3）年度以降も引き続き効果的な改善を持続することが望まれる。

大学院に関しては、研究科全体での定員管理は概ね適切に行われているものの、人文科学研究科比較文化専攻は2016（平成28）年度から入学者がほぼいない状態が続いているため、抜本的な改善が望まれる。

④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

学生受け入れの適切性については、学長、副学長、学部長、学科長、事務部長、入試広報課長らで構成される「全学入試委員会」において、過去5年分の入学者数に関するデータ分析の報告及び講評を行っている。くわえて、年に3回、院長、学長、事務局長の学内理事3名、入試広報部長、入試広報課長で審議を行っており、定期的に点検・評価が行われているといえる。大学院における受け入れ管理については、専攻科会議や研究科運営委員会で検証と対策をしている。さらに、院長の諮問を受けて2015（平成27）年からワーキングチームが発足し、問題点の洗い出しと改善・向上を上申している。しかしながら、人文科学研究科比較文化専攻における入学者数はここ数年改善していないため、この体制自体が十分であるのか、改善にはどのような方策が必要であるのかを再検討することが望まれる。

<提言>

改善課題

- 1) 人文学部言語芸術学科では、学生の受け入れ方針に、求める学生像を記載していないため、改善が求められる。

是正勧告

- 1) 過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均について、国際キャリア学部全体で1.29、同学部の国際英語学科が1.27、同国際キャリア学科が1.30と高いため、学部の定員管理を徹底するよう、是正されたい。

6 教員・教員組織

<概評>

① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

求める教員像に関しては、大学全体としては「本学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力があり、その向上に努める者」「研究成果を社会に還元し、地域貢献に積極的に取り組む者」等を含む7項目が具体的に設定されている。また、全学の教員組織の編制方針については「広く人材を求め、年齢・性別構成に配慮する」「組織的かつ多面的なFD・SD活動を行って、絶えず教員の資質向上を図る」等を含む5項目が適切に設定されている。これらの大学全体の求める教員像と教員組織の編制方針に加えて、各学部・大学院にも求める教員の専門分野や教員配置を明示しており、建学の精神とのつながりや人材育成目標との関連も含めてホームページで公開している。

② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

教員配置に関しては、大学及び大学院設置基準上の必要専任教員数を充足し、適切に行っている。特に、学部での専門教育必修科目における専任担当率が高く、男女比も適切であり、国際性に関しては国際キャリア学部では外国人教員比率を高めており、多様性に配慮している。年齢構成に関しては、概ね妥当な配置となっているが、人文学部においては60歳代、人間関係学部においては40歳代の教員が占める割合がやや高くなっているため、年齢構成のバランスを保てるよう今後の教員採用計画等において工夫することが望まれる。

教員の授業担当負担については、大学院の科目を含め年間の授業担当数に目安の基準を設けているものの、言語芸術学科、メディア・コミュニケーション学科、心理学科、子ども発達学科、国際キャリア学科においては多数の教員がこの基準を超えて授業を担当しているため、教員の負担軽減が望まれる。

③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

教員の募集・採用に関しては、「教職員採用に関する内規」「大学・短期大学部人事委員会規程」「大学・短期大学部教員採用に関する内規」「大学教員選考基準」及び同実施要領に則り適切に行われている。具体的には、学科会議で必要な採用人事案を検討し、学部長に提出する。学部長はそれらを大学・短期大学部人事委員会に提出し、そこでの審議結果を学長が学院人事委員会に提出する。承認された場合、学部長は選考委員会を組織し、複数の候補者を決定する。その選考結果は教授会での承認を経て、学長及び院長に報告することで第1次選考が終了となる。次に、院長が責任者となって第2次選考が行われ、最終決定となる。

昇任に関しては、「大学・短期大学部教員昇任等に関する内規」に基づいて運用している。手続としては、学科長と昇任予定の職位以上の当該学科教員が候補者の昇任について協議し、昇任候補者を各学科会に報告のうえ、学部長に申し出る。学部長は教授会を開き、選考委員会を組織する。委員会は選考基準及び実施要領に基づいてこれを審査し、その結果は教授会での承認を経て、学長及び院長の承認を得ることで昇任手続が完了する。大学院担当教員に関しては、原則として学部教員のなかから「大学院人文科学研究科担当教員資格審査基準」に基づいて選考しており、人事委員会、大学院委員会での審議後に理事会へ上申するプロセスを経て適切に行っている。

④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

全学的なファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）の取り組

みとしては、授業評価アンケートを行い、その結果を踏まえて、各教員が現状と問題点の分析及び改善への提案を学生に向けて文書で回答している。授業評価アンケートの結果はホームページにて学内外に、学生への回答文書は学内に公開している。くわえて、全教員が1学期間に少なくとも1回は授業公開をし、かつ1回は公開授業を参観し、感想を提出することとなっている。多くの授業が公開されていることについては評価できる。さらに、2020（令和2）年度より、授業公開で授業を参観した後、学科会議で教育改善への活用を目指した情報交換が行われ、その結果を「自己点検・評価・FD委員会」に報告することとなった。今後、より全学的な取り組みとして発展させることが期待される。

また、2019（令和元）年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大の状況を踏まえ、遠隔授業の授業参観や今後の授業改善のための話し合い、カウンセラーによる「コロナ禍における学生心理」についての研修を行うなど、必要に応じて柔軟に研修や振り返りを行ったことは評価に値する。大学では研究倫理、職能開発、働き方改善、学校教育法、ハラスメントなどのさまざまなテーマについて、学内外の講師を招いてFD及びスタッフ・ディベロップメント（以下「SD」という。）研修を行っている。

⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教員組織の適切性に関しては、大学全体としては、大学・短期大学部人事委員会にて、教員数と各教員の定年までの年数を確認し採用人事計画を立てている。また、学部単位での定期的な点検も行っており、例えば、国際キャリア学部では、外部団体が実施する語学能力試験のスコア、4年次の進路・就職状況、高校生の進路希望調査等の資料に基づき、毎年教員組織についての適切性について点検・評価を行っている。

7 学生支援

<概評>

① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

学生支援の方針は、建学の精神を基本姿勢としつつ、学生部が責任主体として明文化し、ホームページで公表している。大学の目的に定めた人材を育成するために支援を行うことを学生支援の目標としており、学生一人ひとりを大切にす親身な支援の展開、学生と教員の信頼に基づいた支援、適切な学生情報による支援体制の整備・運用、それらが相乗効果をもたらすようなアドバイザー制度の導入を基本方針に定め、そのもとに修学支援、生活支援、進路就職支援を行うとしている。

② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

学生支援体制は、修学支援、生活支援に関しては学生部・学生課が中心となり、必要に応じて関係部門と連携して、方針に沿った親身な対応を行っている。修学支援に関して、留年・休学・退学等の状況は、ウェブシステムを利用して科目担当教員が学生一人一人の出席状況を登録する「学生動向調査」の集計結果により教学全体で情報を把握している。これらの相談にはアドバイザーが学生部・学生課と連携し、必要に応じて保護者も交えながら対応している。補習・補充教育は大学全体としては行っていないものの、アドバイザーが必要に応じて学生の学習に関する相談を受けたり指導したりしている。留学生に関しては、主として国際交流課及び国際交流センターが、履修や生活面に関するオリエンテーション、学生チューター制度による授業や日本語の援助、生活に必要な手続の支援等を行っている。経済的支援として、独立行政法人日本学生支援機構の奨学金のほか、成績優秀者を対象とした特待生制度を設けている。また、新型コロナウイルス感染症への対応として、「家計急変支援奨学金」やアルバイト収入が減った学生に対する支援金を支給した。

心身に課題を抱える学生等への対応として、学生心理相談室ではカウンセラーの見守りのもと、直接の相談形式のみならず、多様な取り組みによりサポートを行っている。例えば、学生の居場所づくり支援として提供している「休憩所」は多くの学生が利用している。また、ボランティア学生によるピア・サポート活動では、ボランティア学生を募り研修を行い、「ピア・サポート勉強会」や同じ課題を持つ学生同士の相談会等を開催し、支援が必要な学生も含めた学生同士の交流の場にするすることで同じ目線での助言が得られ、参加学生にとって成長の機会となっている。くわえて、同相談室では学生支援に関する教職員向けの研修を10年以上にわたり実施し、学内の合理的配慮が必要な学生への対応などの意識醸成に大きく貢献しており、学生心理相談室を中心に、アドバイザー、学生部委員会、学生課、保健室等が連携しやすい関係の構築に努めている。学生の多様化が進むなかで、さまざまな取り組みにより、学生の心身の健康面からも安心して学業に専念できる環境を提供していることは高く評価できる。

生活支援に関しては、保健室における学生の心身の健康保持・増進、安全・衛生への配慮のほか、ハラスメント防止については、ハラスメント対策委員会が中心となり、研修会の開催、パンフレットの配付、実態調査の実施を行うなど、学院全体として防止策に取り組んでいる。

進路支援については、進路就職課とキャリア開発教育センターが、就職委員会と連携して行っている。また、キャリア開発教育センターでは全学的に統一した体系的なキャリア教育を実施しており、1年次の必修科目「女性のキャリア形成Ⅰ」で

オリジナルテキストを用いて、学生が自分の将来を見据えて大学生活を送るために考える契機を与えている。また、2・3年次にも「女性とキャリア形成Ⅱ・Ⅲ」を配置し、具体的な仕事や業種・業界等について学ぶ機会を作り、キャリア支援に活用している。これらの授業科目では、就業経験のある卒業生等、学生のロールモデルとなりうる外部講師を招聘し、社会の変化と学生のニーズに合わせて毎年の更新を行っている。1年次からキャリアを意識付けることで、正課内外において実施しているインターンシップにも毎年多くの学生が参加しており、授業科目と実践的な学びを組み合わせたキャリア教育を提供していることは、「よき社会人としての女性を育成する」という当該大学の理念・目的に合致した取り組みであり、高く評価できる。なお、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、2019（令和元）年度の春季に予定したインターンシップはほとんどが中止となったが、2020（令和2）年度夏季は一般社団法人九州インターンシップ推進協議会と連携してオンラインにより実施した。そのほかに、進路就職課では、特設サイトを開設して、問合せの多い事項については随時サイトを通じて回答を掲載するなど、対面での対応と変わりない就職支援ができるよう対策を講じている。

課外活動に関しては、学生団体組織「福岡女学院大学学友会」によって運営されており、学生部委員会と学生課が支援・助言を行い、外部コーチの招聘、大会参加への交通費・宿泊費等の支援をしている。

③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

学生支援に関する点検・評価は学生部委員会が中心となり行っている。

学生の自主的かつ自由な発想による独自の企画を奨励する「チャレンジ助成金」については2016（平成28）年から実績が積み重ねられてきているが、応募学生が少なく、今後、点検・評価、効果の確認が必要な時期を迎えている。学生の心身の健康保持・増進に関しては月に1回の学生相談業務会議を通じて点検・評価を行い、改善につなげている。進路支援に関しては、進路就職課、キャリア開発教育センター、教職支援センター、就職委員会が点検・評価の中心となっている。キャリア開発教育センターは、全学横断的な構成員となっているうえに、学外団体のアドバイザーを置き、意見聴取を通じて点検・評価を実施し、改善への取り組みにつなげている。

一方で、学生支援に関しては多岐にわたる課題も存在しており、それぞれの部署が個別に学生の対応にあたっているが、総合的な連携や点検・評価、改善に向けた施策は実行できていないとしている。このことについては、現状の体制を維持しつつも、対策の一步として学生心理相談室に教員1名を増員することとした。学生心理相談室の学生支援に関する役割の有効性を評価し、今後も学生心理相談室の体制整備を進めることにより状況改善に努めることとしている。

新型コロナウイルス感染症への対応については、対面授業の感想や、新型コロナウイルス感染症に対する学生の意識を把握するため、2020（令和2）年度に実施した卒業生調査の自由記述のうち該当するものを摘出し、学生部委員会において情報を共有した。今後も新型コロナウイルス感染症対応に特化したアンケートや学生部委員会による学生への聞き取り調査を実施し、学生への支援が途絶えないよう、大学として取り組んでいくこととしている。

<提言>

長所

- 1) 学生心理相談室では、カウンセラーの見守りのもと、ボランティア学生によるピア・サポート活動や学生の居場所を作る活動を行っており、多くの学生に利用されている。特にピア・サポート活動は、ボランティア学生を募り、「ピア・サポート勉強会」や同じ課題を持つ学生同士の相談会等を行い、支援が必要な学生も含めた学生同士での交流の場とすることで、参加学生の成長の機会となっている。また、障がいを持つ学生への対応に関する教員向け研修も10年以上にわたり実施しており、学内の意識醸成に大きく貢献している。多様な取り組みにより、学生の心身の健康面からも安心して学業に専念できる環境を提供していることは評価できる。
- 2) キャリア開発教育センターでは、全学的に統一した体系的なキャリア教育を実施している。1年次にはオリジナルテキストを用いて、学生が自分の将来を見据えて大学生活を送るための考える契機を与え、2・3年次には具体的な仕事や業種・業界等について学ぶ。これらの授業科目では、学生のロールモデルとなりうる外部講師を招聘し、社会の変化と学生のニーズに合わせて毎年の更新を行っている。1年次から意識付けることで、正課内外において実施するインターンシップにも毎年多くの学生が参加しており、授業科目と実践的な学びを組み合わせたキャリア教育を提供していることは、大学の理念・目的に照らして評価できる。

8 教育研究等環境

<概評>

- ① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

教育研究等環境の整備に関する方針については、2020（令和2）年度に「教育研究等環境に関する方針」を定めてホームページに公表しており、教職員や学生が容易に共有できるようにしている。方針では、「学生の学修および教員の教育研究活動を推進」するために、施設・設備全体については、「キャンパスマスタープラン」に基づき安全性、利便性及び衛生面を考慮し、大学として適切な環境整備を計画的

に行うこと、ICT環境については、技術革新に応じたものとなるよう十分な検討を行い計画的に整備すること、図書館については、幅広い図書・雑誌などを計画的に集積することを定めている。また、研究活動支援については、「学外資金獲得への支援や学内各種研究費制度の整備」「研究活動における不正行為および研究費不正使用の防止の取組み」を実施することとしている。

このように、教育研究等環境の整備に関する方針を適切に明示している。

② 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

校地、校舎の面積は、法令が定める必要な面積を上回っており、図書館、体育館、学生寮、運動場等も適切に整備している。大学の教育研究活動に必要な施設・設備は、法人と学院傘下の学校が協議して策定された「キャンパスマスタープラン」に基づいて整備しており、新たな学生寮「ハンナ寮」は2021（令和3）年に完成し、現在建設中の体育館は2022（令和4）年に完成する予定である。施設及び設備については、安全面の向上を図るとともに、学生生活の快適性への配慮から、3階建ての研究室棟である5号館を除いてエレベーターを整備しており、また、学生が学生証ICカードを使ってどこからでも印刷物を取り出せる「オンデマンドプリントシステム」においてタッチパネル方式を導入し、一部パネルを低い位置に設置することでバリアフリー対応を図っている。

学生の自主的な学習を促進するための配慮として、「125周年記念館」にラーニング・コモンズを整備し、図書館に学習室を整備している。また、大学院では、専攻ごとに学生が自主的に研究を行うことを促す共同研究室を整備している。さらに、多様な学びを促進する配慮として、「125周年記念館」3階の情報フロアにCALL教室や、コンテンツ制作系実習室、タブレット型アクティブ・ラーニング教室を設置している。PCルーム及びCALL教室の全ての端末に抗菌仕様のキーボードを備えるなど、衛生面にも配慮している。ネットワーク環境については、学内ネットワークと外部ネットワークによる多層的なインフラ環境を整備している。ICT機器については、複数のPCルームやCALL教室などに十分な数のパソコンを整備するとともに、それらの教室を「125周年記念館」の情報フロアに集約して設置しており、管理を容易にしている。

学生の情報倫理の確立に向けて、新入生オリエンテーション時に注意喚起を行うとともに、「情報リテラシーハンドブック」を配付している。2020（令和2）年度、2021（令和3）年度は、対面による「新入生オリエンテーション」を実施できなかったため、「新入生スタートアップガイド」を配付するとともに、「遠隔授業サポートサイト」にて情報倫理に関する注意喚起を行っている。教職員の情報倫理の確立に関する取組みについては、新任者向けのオリエンテーションにおいて、情

報セキュリティに関するガイダンスを実施し、「福岡女学院情報セキュリティ規程」等を周知しており、適切に行われている。

③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

図書館には、大学・大学院での教育研究を行ううえで十分な冊数の書籍、雑誌、電子ジャーナルを所蔵している。「図書館規程」に基づき、図書館の予算及び決算に関する事項や資料の購入方針に関する事項などを審議し、図書その他の学術資料を計画的に整備している。学術資料は、「図書館資料収集方針」及び「図書館資料収集に関する申合せ」に基づいて収集している。特に、新型コロナウイルス感染症への対応を含め、英語多読電子ブックなど、学生の日常的な学習に資する電子ブックや電子ジャーナルの整備を進めている点は評価できる。併せて、教員による選書や学生による購入希望を積極的に採り入れている。また、適切な蔵書構成を維持するために、「図書館資料除籍基準」に基づいて、図書館長が除籍をしている。

図書館は、専任職員のほか、一部に委託職員を配置して運営しており、そのほとんどが図書館司書有資格者である。

2019（令和元）年度より福岡県立図書館の図書館情報ネットワークに参加し、県内の公共図書館と資料の相互貸借を行うことで、学内のみならず、地域住民にも資料を提供している。2020（令和2）年度からは自宅から図書館を利用できるよう、学外アクセスが可能な学内者限定の図書館検索サイトを構築したり、無料での郵送貸出及び文献複写物郵送サービスを行ったりするなど、新型コロナウイルス感染症に対応したサービスを実施している。併せて、ゼミやクラスごとに文献検索ガイダンスを実施したり、図書館新入生ガイダンス資料や図書館利用に関する各マニュアルを作成したりすることで、学生の図書館の利用促進を図っている。

④ 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

「教育研究等環境に関する方針」に「教員の教育研究活動の推進」を掲げている。また、研究活動を支援するために、「学外資金獲得への支援や学内各種研究費の整備を行う」と明示している。

専任教員を対象とした大学支給の研究費には、個人研究費に加え、「大学・短期大学部特別研究費に関する規程」に基づく、国外での研究発表や個人の学術出版等の支援を目的とした特別研究費がある。また、学院支給の研究費として、研究助成、教育活性化助成、地域連携事業助成を目的とした学院活性化推進助成金を設けており、外部資金獲得の支援や共同研究の支援などを行っている。さらには、専任教員には個人研究室が与えられていること、また、週1日の研究日が保障されている

ことから、研究に専念できる環境を適切に整備している。

「大学・短期大学部教員長期研修規程」において、国内及び国外での3ヶ月以上1年未満の期間にわたって長期の学術研究又は研修に専念する機会を設けたり、「大学・短期大学部教員の短期海外研修助成金規程」において夏季休暇中の国外における短期研修の助成を行ったりするなど、教員が研究に専念できる制度も適切に整備している。なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に見舞われた2020（令和2）年度を除けば、毎年1、2名の教員が長期研修制度を利用している。

⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

研究倫理については、「研究倫理規準」において、「研究に従事するすべての研究者及び研究に関与する事務職員が遵守すべき事項」を定め、『『人を対象とする研究』倫理規準』において「人を直接対象とした研究の内、倫理上の問題が生じる恐れのある研究を行う場合の留意事項、手続き等」を定めている。研究活動の不正防止については、「研究活動の不正行為への対応に関する規程」において、「不正」を定義するとともに、内部告発の取扱い等を定めている。

教員の研究倫理確立のための方策として、教員を対象として、「研究倫理委員会」により、「研究倫理委員会規程」に基づき、教職員に加え、大学院学生も参加する研修会を年1回程度開催している。ただし、欠席者には研修会講演動画のオンデマンド視聴を促しているとするものの、オンデマンドを視聴したかどうかの確認は行っていない。また、大学院学生は全員が出席しているわけではないため、研究倫理教育の実施を徹底することが望まれる。その他、「研究倫理教育実施要領」に基づき、大学院学生全員を対象とした研究倫理教育説明会を実施するとともに、外部機関のeラーニング教材の受講を求めている。学部学生の研究倫理教育については、必修科目の初年次教育において、学科共通の内容の研究倫理教育として、論文の書き方、盗用・データねつ造・改ざん防止等の説明を行っている。

このように、研究倫理を遵守するために、規程の整備や研究倫理教育の機会などの必要な措置を講じ、概ね適切に対応している。

⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究等環境の適切性については、学部長会議又は部長会議で取り上げている。また、建物の建築などを伴う教育研究等環境の整備にあたっては、法人全体で検討している。学校法人と同法人傘下の各学校が協議のうえ、理事会が策定した「キャンパスマスタープラン」に基づいて整備が行われる。そのため、プランの策定時に法人が点検・評価を行っている。

9 社会連携・社会貢献

<概評>

- ① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

大学の理念・目的及び「ヴィジョン」のなかで「つながり」と「奉仕」をキーワードとしていることから、大学の理念・目的そのものが社会連携や社会貢献であると捉えている。これを踏まえて、各部署がそれぞれの事業方針・計画に基づき、教育研究成果を生かした社会連携・社会貢献事業を行ってきたが、2019（令和元）年に社会連携・社会貢献事業を統括する組織として「地域貢献センター」を設置した。「地域貢献センター」は学外機関と連携し、地域貢献、社会貢献のためのさまざまな地域連携を行う学内各機関の取り組みを全学的に統括し、学外機関との主たる窓口となることを目的としている。

そして、2020（令和2）年度の同センターの事業計画書において「地域・産官学社会連携の推進」という項目のなかで、「教育研究の成果を広く社会に還元する」「地域・社会を繋ぐコーディネート機能を強化し、大学全体として社会的要請に応えていく」「地域社会に貢献していく活動を積極的に行うことができる環境の整備を行う」という3点を社会連携・社会貢献を推進していく際の指針として明示している。

以上のように、社会連携・社会貢献に関する方針を適切に明示している。

- ② 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

社会連携・社会貢献活動は、学部・学科等の組織において多様な取り組みが行われている。例えば、人間関係学部心理学科では、朝倉市との連携協定のもと「課題解決型学習」を行っており、教員の指導のもと、「市の観光客を増やすには？」という課題に取り組むなど、実社会の課題を発見・解決する体験を通じて、社会に貢献する力の修得を目指した取り組みを行っている。同じく同学部子ども発達学科において、「子ども学フィールドワーク」の実施にあたり、地域の協力のもと、身近な子ども・子育て環境についての調査を行う機会を確保するなど、学生参加型の活動を積極的に実施し、教育に生かしている。

また、「地域貢献センター」を設置し、学外組織との適切な連携体制を構築して、各学部・学科等の活動を大学としてとりまとめようとしている。そして、地域貢献に繋がる全般的な連携を図ることを趣旨として、福岡県や佐賀県内の市や町、教育委員会と連携協定を締結しているほか、産業界とも企業及び認定NPO法人とも協定を締結している。具体的な活動は、教職員の各種講演会への参画のほか、小学校への学生サポーターの派遣や2017（平成29）年の九州北部豪雨により甚大な被

害を受けた朝倉市の物産品販売の受託、地域行事への学生の参加など、積極的に取り組んでいる。そのほかにも、日本航空株式会社との包括連携協定に基づく「地域活性化事業」として行った産官学連携活動「福智町を走る平成筑豊鉄道のレストラン列車『ことこと列車』の平日の利用者を生み出す策」提案会には学生2チームが参加、大学で体得した課題解決型学習の成果を産官学共同のチーム協議のなかで遺憾なく発揮し大賞を受賞したことは、勉学への意欲を高めるのに寄与したと評価されるものであり、社会連携・社会貢献の更なる取り組みに期待したい。

以上のとおり、建学の精神及び「2020年度地域貢献センター事業計画書」の方針を踏まえ、学科の教育研究特性に応じた産官学連携活動や日常的なボランティア活動を展開することを通じて、積極的な社会連携・社会貢献活動を推進している。今後は地域貢献センターと各学科・研究科間の連携をより強めることにより、大学全体としての組織立った情報共有と効果測定がなされることを期待する。

- ③ **社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

社会連携・社会貢献の適切性についての点検・評価は、定期的開催される「地域貢献センター運営委員会」において、全学的な視点から行っている。併せて理事会への活動報告も随時行い、学校法人の視点からも点検・評価している。今後は包括連携協定先の地方自治体や産業界等との連絡協議会においても点検・評価を受ける予定であり、これにより大学、学校法人に加え、学外からの視点による点検・評価が行われることとなり、こうした評価を学生の教育及び主体性の向上に生かすよう地域貢献センター運営委員会のもとで総合的な点検・評価結果に基づく改善・向上に取り組むことが望まれる。

10 大学運営・財務

(1) 大学運営

<概評>

- ① **大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。**

大学運営の方針は、学長のリーダーシップのもと中・長期計画の実現に向けて取り組むこと、組織の在り方を検討しその機能強化を図ること、不測の事態に対処するための危機管理体制を整備することとしている。大学運営に関する方針については、学内行事において学長から明示され、一定期間オンデマンドで視聴できるようにするなどの方法により学内で共有してきたが、それを方針として策定、明文化しホームページで公表している。

- ② 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

大学運営にあたっては、学長をはじめとする役職を置き、「福岡女学院規則」において選任・選出方法及び権限・役割を定めている。また、連合教授会、部長会議、学部教授会、学部審議会をはじめとする運営組織に関しても、それぞれの会議体の位置付け、取り扱う審議事項や意思決定の手順を「福岡女学院規則」「福岡女学院大学教授会規程」等において規定している。

以上のように、大学運営に必要な役職や組織を整備し、各規程にこれらの役割・権限を明確に定めているものの、学部改組等に合わせて規程の改正を行わず、「大学国際交流委員会内規」で規定されていない国際キャリア学部の教員が委員として出席しているような、規程と実態の間で齟齬が生じている状況があるため改善が望まれる。

- ③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

予算編成については、例年、9月の臨時理事会で編成方針を決定している。予算案については、まず、事業計画とともに提出される各部署からの予算要求について、事務部長と総務課長が点検を行う。事務部長は増額及び新規要求に関する確認と可否の判断を行い、予算の責任者である学長の確認を経て12月に本部経理課へ予算案を提出する。その後、担当理事、事務局長等からのヒアリングを経て調整のうえ、3月の理事会において予算案を決定している。

予算執行にあたっては、予算編成と異なる執行を行う場合や、10万円以上の支出の場合、また、科目変更を行う場合は発議書による承認を必要としており、安易な支出がされないよう手順を定め、予算執行に対する透明性を担保している。また、公認会計士や監査室による監査を通じて検証している。予算執行の効果については、決算と事業報告により理事会で検証している。

- ④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

大学運営に必要な事務組織については、「教職員採用に関する内規」「事務職員昇任試験実施要領」及び「事務職員及び技術職員の任用基準」に基づき整備しており、人事異動や職員の配置については事務局人事委員会で協議している。

職員体制の整備にあたっては、事務局人事委員会及び事務部長会議で業務の多様化及び専門化への対応等を協議しており、IR等の専門知識を持つ職員の採用を行うこと、また、計画的な職員研修を実施すること等により、適切な職員組織の構築に向けて努めている。

教職協働については、大学運営における主要な会議に事務部長や事務次長が、会議体によって構成員又は陪席者として出席し、重要事項の決定に関わるほか、職員役職者の教授会への出席、各種委員会への構成員としての出席など、教員と職員の連携が進んでいる。

職員に対する業務評価は、法人や事務局の運営方針に基づいて定められた所属部署の方針に沿って、各自が目標を立て、それに基づき、年3回の自己評価と上長との面談を行っている。さらに、現在、過去に試行的に行った役職者に対する人事評価の経験をもとに、職員全体の人事評価制度の導入に向けて、職位を越えて構成されたプロジェクトチームによる検討が進められている。

⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

事務職員を対象とした研修は、「事務職員研修規程」に基づいたキャリアアップ計画に基づき、職能別研修、職位別研修、目的別研修、外部研修、新任研修、部門別課内研修等に分類された学内外の研修会により実施されている。学外の研修については参加前後に所属課長による事前面談を実施し、期待する事項等を共有しており、ミスマッチが起きないように配慮している。また、研修後には修得したこと等を研修年報にまとめている。さらに、ハラスメント対策や学校教育法等の改正について学ぶといった教職員共通のテーマに沿った研修も、大学運営参画への意識付けとして例年実施している。

⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

大学運営の適切性に関する点検・評価については、事業計画における目標設定と事業報告により行われている。これらは、連合教授会で報告されたのち、評議員会での意見聴取を行い、理事会での承認を得るという手順で、事業計画策定時に定めた目標に照らして、点検・評価、進捗管理を行っている。

また、毎年度、監事による事業計画に基づいた学長・副学長・事務部長に対するヒアリング、会計については公認会計士による財務監査、監事による監査を行っている。さらに、個人研究費及び科学研究費については監査室による監査を定期的に行っており、指摘事項については改善計画を提出し、適切な運営となっている。点検・評価や学生アンケートによる改善事項については、「自己点検・評価・FD委員会」において改善計画が審議されている。

大学運営に関しては、前述のように規程の整備等に課題が見受けられるので、運営の実態に沿った整備が望まれる。今後は、事業計画における目標設定や事業報告による点検・評価といった経営の観点からの検証のみならず、教学の観点から、大

学の内部質保証体制と連関した点検・評価の仕組みの構築、さらには改善・向上に向けた積極的な活動を行うことが期待される。

(2) 財務

<概評>

- ① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

2017（平成 29）年度に「VISION 150/2035」を掲げ、第 1 期中期計画期間を第 1 ステージ計画（2018（平成 30）年度まで）と第 2 ステージ計画（2019（平成 31）年度～2021（令和 3）年度）に区分し、理事会において決定、全学的に取り組んでいる。特に財務に係る内容としては、第 2 ステージにおいて、自己収入の増加に関する目標、外部資金、寄付金の確保に関する目標、経費の抑制等に関する目標、資産の運用管理の改善に関する目標を定め、それらに基づく個別の計画を示し、収支シミュレーションを踏まえた投資判断、人件費や経費の抑制、セグメント情報の活用など具体的な内容となっている。さらに、経費抑制方策として、「事業活動収入に対する事業活動支出の項目別割合」として人件費、教育研究経費、管理経費等の目標値を設定するなど、中・長期の財政計画を適切に策定しているといえる。

- ② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

財務関係比率について、事業活動収支計算書関係比率では「文他複数学部を設置する私立大学」の平均と比べ、大学部門において教育研究経費比率が低いものの、事業活動収支差額比率が平均を大きく上回っており、貸借対照表関係比率も含めその他の比率も概ね良好である。また、「要積立額に対する金融資産の充足率」は高い水準で推移しており、教育研究活動を安定して遂行するために必要な財務基盤を確立しているといえる。

外部資金の獲得については、補助金獲得のためのワーキンググループの設置、科学研究費補助金等獲得に向けた説明会の毎年度実施等、積極的に取り組んでいる。今後は、第 2 ステージ計画で掲げる寄付金などの「外部資金の確保に関する計画」をより具体的に取り組むことが望まれる。

以 上

福岡女学院大学提出資料一覧

点検・評価報告書
評定一覧表
大学基礎データ
基礎要件確認シート
大学を紹介するパンフレット

その他の根拠資料			
	資料の名称	ウェブ	資料番号
1 理念・目的	福岡女学院大学ウェブサイト（沿革）	○	1-1
	福岡女学院大学学則		1-2
	福岡女学院大学大学院学則		1-3
	福岡女学院大学ウェブサイト（教育理念）	○	1-4
	福岡女学院大学ウェブサイト（教育研究上の目的）	○	1-5
	2020年度大学履修ガイド		1-6
	2020年度大学院履修の手引き		1-7
	2019年学院修養会案内		1-8
	第1期中期計画（2016年～2021年）第1ステージ(2016年度～2018年度)		1-9
	第1期中期計画（2016年～2021年）第2ステージ(2019年度～2021年度)		1-10
	VISION150/2035		1-11
	大学案内		1-12
	学校法人福岡女学院寄附行為		1-13
2 内部質保証	福岡女学院大学ウェブサイト（内部質保証に関する方針）	○	2-1
	内部質保証体制組織図		2-2
	内部質保証イメージ		2-3
	福岡女学院大学自己点検・評価・FD委員会規程		2-4
	福岡女学院大学・短期大学部 IR に関する規程		2-5
	2018年度自己点検評価報告書作成依頼と手順		2-6
	2018年度自己点検・評価シート様式		2-7
	2018年度自己点検・評価報告書		2-8
	内部質保証体制について 2020年度以降の取り組み		2-9
	改善報告書検討結果（福岡女学院大学）		2-10
	2019年度学院アドバイザー会議記録		2-11
	2020年度学院アドバイザー会議記録		2-12
	福岡女学院大学ウェブサイト（情報公開）	○	2-13
3 教育研究組織	福岡女学院大学情報教育センター規程		3-1
	福岡女学院大学ウェブサイト（情報教育センター）	○	3-2
	福岡女学院大学英語教育研究センター規程		3-3
	福岡女学院大学ウェブサイト（英語教育研究センター）	○	3-4
	福岡女学院大学教職支援センター規程		3-5
	福岡女学院大学ウェブサイト（教職支援センター）	○	3-6
	福岡女学院大学臨床心理センター規程		3-7
	福岡女学院大学ウェブサイト（臨床心理センター）	○	3-8
	福岡女学院大学キャリア開発教育センター規程		3-9
	福岡女学院大学ウェブサイト（キャリア開発教育センター）	○	3-10
	福岡女学院大学生涯学習センター規程		3-11
	福岡女学院大学ウェブサイト（生涯学習センター）	○	3-12
	福岡女学院大学・短期大学部地域貢献センター規程		3-13
	福岡女学院大学ウェブサイト（地域貢献センター）	○	3-14
	福岡女学院大学人文学研究所規程		3-15
	福岡女学院大学ポジティブ心理研究所規程		3-16
	福岡女学院規則		3-17

4 教育課程・ 学習成果	福岡女学院大学ウェブサイト（3つポリシー）	○	4-1
	履修系統図		4-2
	福岡女学院大学ウェブサイト（シラバス）	○	4-3
	学習成果調査アンケート 2019_2020		4-4
	比較文化専攻紀要		4-5
	臨床心理学専攻紀要		4-6
	発達教育学専攻紀要		4-7
	福岡女学院大学履修規程		4-8
5 学生の受 け入れ	福岡女学院大学ウェブサイト（入試詳細）	○	5-1
	2020 年度入学試験要項		5-2
	大学・短期大学部入学試験に関わる委員会規程		5-3
	2020 年度第 2 回全学入試委員会議案書		5-4
6 教員・教員 組織	福岡女学院大学ウェブサイト（求める教員像・教員組織の編成方針）	○	6-1
	共通英語選択科目履修者数の推移		6-2
	教職員採用に関する内規		6-3
	大学・短期大学部人事委員会規程		6-4
	大学・短期大学部教員採用に関する内規		6-5
	大学教員選考基準		6-6
	大学教員選考基準実施要領		6-7
	大学・短期大学部教員昇任等に関する内規		6-8
	福岡女学院大学大学院人文科学研究科担当教員資格審査基準		6-9
	福岡女学院大学・短期大学部客員教授称号規程		6-10
	2019 年度前期/後期 大学「学生による授業評価」手順書		6-11
	2019 年度学生による授業評価フィードバック文章(学内ページ)		6-12
	福岡女学院大学ウェブサイト（学生による授業評価）	○	6-13
	2019 年度前期/後期 大学院「学生による授業評価」手順書		6-14
	2020 年度前期/後期「学生による授業評価」手順書		6-15
	2020 年度大学院「学生による授業評価」フィードバック文章(学内ページ)		6-16
	2019 年度前期/後期 「授業公開」実施案内（メール）		6-17
2020 年度前期/後期 「授業公開」実施案内（メール）		6-18	
7 学生支援	福岡女学院大学大学・短期大学部保健室規程		7-1
	障がいのある学生の修学支援に関するガイドライン		7-2
	福岡女学院大学・短期大学部におけるハラスメントの防止・対策に関する規程		7-3
	福岡女学院大学・短期大学部ハラスメント対策委員会に関する規程		7-4
	福岡女学院ギール奨学金規程		7-5
	福岡女学院後援会奨学金規程		7-6
	福岡女学院大学・短期大学部修学支援奨学金規程		7-7
	福岡女学院大学・短期大学部家計急変支援奨学金規程		7-8
	福岡女学院大学・短期大学部入学前予約型修学支援奨学金規程		7-9
	福岡女学院大学ウェブサイト（学生支援に関する方針）	○	7-10
	福岡女学院大学・短期大学部成績優秀者特待生規程		7-11
	福岡女学院大学ウェブサイト（留学制度）	○	7-12
	学生心理相談室リーフレット		7-13
	福岡女学院大学ウェブサイト（教職支援実績）	○	7-14
	わたしたちのキャリア形成 I		7-15
	学友会冊子		7-16
	福岡女学院大学ウェブサイト（学生生活 クラブ・サークル）	○	7-17
	福岡女学院大学チャレンジ助成金規程		7-18
	2019 年度 CAMPUS LIFE		7-19
	キャリア開発教育センター活動報告書		7-20
8 教育研究 等環境	福岡女学院大学ウェブサイト（教育研究等環境に関する方針）	○	8-1
	福岡女学院個人情報保護規程		8-2
	福岡女学院情報セキュリティ規程		8-3

8 教育研究 等環境	2020年度指定図書一覧		8-4	
	2020年度福岡女学院大学図書館利用案内		8-5	
	福岡女学院大学ウェブサイト（図書館データベース一覧）	○	8-6	
	福岡県図書館情報ネットワーク 2019年度統計		8-7	
	福岡女学院大学ウェブサイト（図書館）	○	8-8	
	福岡女学院大学ウェブサイト（2020年度大学図書館サービス）	○	8-9	
	臨時休館中の図書館郵送サービスについて		8-10	
	一部対面授業の実施に伴う大学図書館の一時来館サービスについて		8-11	
	福岡女学院大学図書館行動指針		8-12	
	2020年度後期大学図書館サービスについて		8-13	
	2019年度末福岡女学院大学図書館蔵書構成		8-14	
	福岡女学院大学図書館資料除籍基準 2020.9.15 改正		8-15	
	福岡女学院大学大学院ティーチング・アシスタントに関する規程		8-16	
	福岡女学院大学・短期大学部研究倫理規程		8-17	
	福岡女学院大学・短期大学部「人を対象とする研究」倫理規程		8-18	
	福岡女学院大学・短期大学部における研究活動の不正行為への対応に関する規程		8-19	
	福岡女学院大学・短期大学部研究倫理委員会規程		8-20	
	9 社会連携・ 社会貢献	2019年度事業計画書		9-1
		2019年度事業報告書		9-2
2020年度事業計画書			9-3	
福岡女学院大学ウェブサイト（社会連携・社会貢献に関する方針）		○	9-4	
2019年度下半期～2020年度上半期 地域貢献活動について			9-5	
10 大学運営・ 財務 (1) 大学運営	福岡女学院大学ウェブサイト（大学運営に関する方針）	○	10-1-1	
	大学学長選任規程		10-1-2	
	教職員採用に関する内規		10-1-3	
	事務職員昇任試験実施要領		10-1-4	
	事務職員及び技術職員の任用基準		10-1-5	
	事務局人事委員会規程		10-1-6	
	2019年度研修年報		10-1-7	
	福岡女学院大学教授会規程		10-1-8	
	福岡女学院規程集		10-1-9	
	理事会名簿		10-1-10	
	学校法人福岡女学院組織図		10-1-11	
10 大学運営・ 財務 (2) 財務	5ヵ年連続財務計算書類（様式7-1）		10-2-1	
	学校法人福岡女学院ウェブサイト（情報公開）	○	10-2-2	
	財務計算書類(写)2015(平成27)～2020(令和2)年度		10-2-3	
	独立監査人による監査報告書 2015(平成27)～2020(令和2)年度		10-2-4	
	監事による監査報告書 2015(平成27)～2020(令和2)年度		10-2-5	
	財産目録		10-2-6	
その他	算出根拠資料_20200501			
	人文学部_学生の履修登録状況（過去3年間）様式			
	心理学科_学生の履修登録状況（過去3年間）様式			
	子ども発達学科_学生の履修登録状況（過去3年間）様式			
	国際キャリア学部_学生の履修登録状況（過去3年間）様式			
	2019_2020年度FD・SD対象者数・参加者数とその参加率について			
	別添A_2020年度FD研修会一覧			
	様式06 基礎要件確認シート（R01.12改訂）20210615修正			
	活動報告書			
	心理学科卒業生アンケート2018_質問用紙			
	心理学科卒業生アンケート2018_質問1集計			
	心理学科卒業生アンケート2018_質問2_ディプロマポリシーの主観的達成度			
	新入生アンケート2020年6月～8月実施_アンケート本文			
	新入生アンケート2020年6月～8月実施_グラフ・数表			

その他	卒業生アンケート 2020 年 3 月～5 月実施_アンケート本文		/
	卒業生アンケート 2020 年 3 月～5 月実施_グラフ・数表		
	各学科履修の手引き		
	監事による監査報告書 2020(令和 2)年度		
	財務計算書類(写) 2020(令和 2)年度		

福岡女学院大学提出・閲覧用準備資料一覧（実地調査）

	資料の名称	ウェブ	資料番号
1 理念・目的	福岡女学院学 授業評価結果		実地 1-1
	福岡女学院学 学生レポート抜粋		実地 1-2
2 内部質保証	2016 年度 FD 研修会資料		実地 2-1
	2021 年度第 3 回自己点検・評価・FD 委員会議事録		実地 2-2
	2017 年度第 3 回大学教務部委員会議事録		実地 2-3
	2019 年度自己点検評価報告書作成要領		実地 2-4
	2019 年度自己点検評価報告書担当者一覧		実地 2-5
	2019 年度自己点検評価報告書(認証評価用)フォーマット		実地 2-6
	2020 年度自己点検評価報告書作成要領		実地 2-7
4 教育課程・学習成果	2021 年度第 6 回心理学科会議議事録		実地 4-1
	過去 5 年間未開講科目一覧		実地 4-2
	2020 年度他学受講科目履修状況		実地 4-3
	2020 年度編入生履修状況		実地 4-4
	2020 年度第 12 回大学教務部委員会議事録		実地 4-5
	「遠隔授業サポートサイト」画面イメージ		実地 4-6
	第 4 回学習成果に関する調査		実地 4-7
	「大学院修了要件と学位」		実地 4-8
5 学生の受け入れ	2016 年度言語芸術学科会議議事録、別紙「3 ポリシー案」(2017 年 3 月 14 日開催分)		実地 5-1
	2016 年度第 18 回メディア・コミュニケーション学科会議議事録		実地 5-2
	2021 年度第 4 回第 5 回第 6 回心理学科会議議事録		実地 5-3
	2017 年度第 3 回国際キャリア学部教授会議事録		実地 5-4
6 教員・教員組織	2021 年度前期授業公開実施要領		実地 6-1
	2020 年度 F D 活動について		実地 6-2
	2020 年度 F D 活動について(学科分)		実地 6-3
	2019 年度 F D 活動について(全学部・全学科)		実地 6-4
	2019 年度前期授業公開実施要領		実地 6-5
	2018 年度 F D 活動について(提出学科)		実地 6-6
	2017 年度 F D 活動について(提出学科)		実地 6-7
	2016 年度 F D 活動について(提出学科)		実地 6-8
	2020 年度キャリア開発教育センター活動報告書		実地 6-9
	地域貢献センターNEWS		実地 6-10
	福岡女学院時報「Mission」	○	実地 6-11
	2020 年度後期授業公開【各学科単位での意見交換会報告書】		実地 6-12
	2020 年度第 1 回大学・短期大学部人事委員会資料		実地 6-13
7 学生支援	2021 年度チャレンジ助成金申請書		実地 7-1
	2021 年度チャレンジ助成金		実地 7-2
	2021 年度第 5 回学生部委員会議事録		実地 7-3
8 教育研究等環境	キャンパスマスタープラン事務局ワーキンググループメモ		実地 8-1
	日佐校地キャンパスマスタープラン検討体制		実地 8-2
	キャンパスマスタープラン WG への提案・要望		実地 8-3
	校園の将来構想等		実地 8-4
	2019 年度第 7 回連合教授会資料(2020 年 2 月 25 日開催分)		実地 8-5
	福岡女学院大学図書館 HP「利用案内(学内の方へ)」		実地 8-6
	2021 年度大学図書館ガイダンス		実地 8-7
	お知らせ 2021 年度大学新任教員オリエンテーションについて		実地 8-8
	新任教員向けオリエンテーション資料 1		実地 8-9
	新任教員向けオリエンテーション資料 2		実地 8-10

8 教育研究 等環境	採用時研修_実施要項		実地 8-11
	新入生スタートアップガイド		実地 8-12
	情報リテラシーハンドブック		実地 8-13
	掲示の写真 (情報ラウンジ)		実地 8-14
	新入生オリエンテーション資料 (2019 年度版)		実地 8-15
	福岡女学院大学図書館規程		実地 8-16
	福岡女学院大学図書館資料収集方針		実地 8-17
	福岡女学院大学図書館資料収集に関する申合せ(基準)		実地 8-18
	2016～2020 年度長期・短期研修制度利用者数		実地 8-19
	2019 年度 研究倫理教育実施要領		実地 8-20
	2019 年度 大学院生対象 研究倫理教育等に関する説明会		実地 8-21
	2019 年度 研究倫理研修会実施要領		実地 8-22
	2019 年度 「研究倫理研修会」動画のオンデマンド配信について		実地 8-23
	2019 年度 学部生への研究倫理教育の実施状況		実地 8-24
10 大学運営・ 財務 (1) 大学運営	2017 年度研修年報 (表紙・P. 44～P. 47 抜粋)		実地 10-1-1
その他	ループリックの導入について研修会資料		
	第 12 回大学教務部委員会 議事録 20210316		
	2020 年度第 3 回大学自己点検・評価・FD 委員会 議事録		
	2020 年度第 4 回大学自己点検・評価・FD 委員会 議事録		
	第 7 回大学教務部委員会 議事録 20201020		
	2016 年度 学生相談研修会		
	2017 年度 学生相談研修会		
	2018 年度 学生相談研修会		
	2019 年度 学生相談研修会		
	2020 年度 学生相談研修会		
	学生相談研修会リスト		
	2020 年度第 1 回 IR 委員会議事録		
	内部質保証シート		
様式 05 大学基礎データ (R02.03 改訂) 表 2_2017-2021			