2020年度

点検・評価報告書

(認証評価申請用)

福岡女学院大学
FUKUOKA JO GAKUIN UNIVERSITY

目次

序章 ..... - 1 -

第１章　理念・目的 ..... - 4 -
第２章　内部質保証 ..... - 9 -
第３章　教育研究組織..... - 19 -
第４章　教育課程・学習成果..... - 21 -
第５章　学生の受け入れ..... - 45 -
第６章　教員・教員組織..... - 53 -
第７章　学生支援 ..... - 62 -
第８章　教育研究等環境..... - 72 -
第９章　社会連携・社会貢献..... - 82 -
第 10 章　大学運営・財務..... - 88 -
第１節　大学運営 ..... - 88 -
第２節　財務 ..... - 93 -

終章 ..... - 96 -

序章

福岡女学院大学は、学校教育法の改正に伴う認証評価制度が施行されたのを受け2006年度に自己点検・評価報告書を作成し2007年度に大学基準協会による評価を受けた。当時は、自己点検・評価という言葉は、本学には浸透しておらず、一部の教職員には、面倒な文書作成が増えたとしか認識されていなかった。しかし、大学基準協会より届いた評価結果に記載されていた助言は２点しかなく、大学基準に適合していると認証された。この結果は、本学に安心と自信を与えると同時に、点検・評価の目的と意味を理解する機会を与えた。

第１回認証評価受審当時、本学では、少子化が大学に与える影響について情報は有しているが、真に迫る危機意識を共有するには至っていない状況であった。しかし、2008年には福岡女学院による看護大学の開設、2014年には本学の国際キャリア学部開設がなされ、本学院及び本学が存続するためには、積極的な改革が必要であるという認識が共有され始めた。同時に、改革・改善を目指すための活動が増加し、多忙ともなった。このような背景の中、2013年度に作成した自己点検・評価報告書によって、2014年度に大学基準協会の評価を受け認証された。この時の評価は、第１回と同様、長所として挙げられたものは２点であったのに対し、勧告はなかったとは言うものの努力課題は９点指摘された。この結果を受けて、本学は以下の対応を行った。

貴協会の第２期としてお受けした2014年度の認証評価では、努力課題として９項目のご指摘をいただいた。2018年に改善報告書を提出したが、残念ながら４項目について、さらに改善が必要とのご示唆をいただいた。加えて、新たなご指導もいただいた。これらの内容とその対応を簡単に記載する。詳細は、第２章をご覧いただきたい。なお、対応については、いずれも自己点検・評価・ＦＤ委員会がご指摘を整理し、対応部署を決定、依頼した。対応完了の報告を受けた後は、その確認を行った。

1) 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

各学部における学位授与方針が策定されていないことを指摘され、策定と公表を行った。しかし、研究科については、大学基準協会への改善報告結果を受けるまで、対応が漏れており、その後の改善となった。

2) 教育内容・方法・成果；（２）教育課程・教育内容；合併科目

人間関係学部において、短期大学の合併科目が開講されていることを指摘され、短期大学部とは別に開講する体制とした。

3) 教育内容・方法・成果；（３）教育方法；履修単位上限

１年間に履修登録できる単位数の上限設定が緩く、単位制度の趣旨に反しているとの指摘を受けた。重なる検討を行い、年間49単位を上限とするルールに改善した。

4) 教育内容・方法・成果；（３）教育方法；研究科での明示　※３項目

人文科学研究科において、成績評価基準、研究指導計画、学位論文審査基準及び特定の課題についての研究成果を審査する基準、以上３点が定められていない、もしくは明示されていないことが指摘された。いずれも、研究科内の教員・学生間で共有された情報であったため、それらを文章化し、「大学院　履修の手引き」に記載し明示した。

5)学生の受け入れ

開設したばかりの人文学部言語芸術学科において、入学定員に対する入学者数比率が低いことを指摘された。魅力が高校生等に伝わっていないと分析し、その後の広報活動を強化した結果、入学者比率平均を1.00とした。

6)学生の受け入れ

編入学定員の管理が不十分であるとの指摘を受けた。編入定員の検討、広報活動の強化などを行い、ある程度改善させたが、現在でも少数の学科については問題が残っている。

7)内部質保証

「福岡女学院大学自己点検・評価・ＦＤ委員会規程」に則り、毎年自己点検・評価報告書が公表されていないことのご指摘を受けた。その後「自己点検・評価報告書」を作成し公表している。また、点検・評価の結果をもとに改善・向上に取り組む仕組みの整備と明確化については、現在、取組中である。

現在では、点検・評価は、本学の改善・発展のためのＰＤＣＡサイクルの一環として全員に理解はなされた。しかし、昨今、多種多様の業務を熟さなければならず、それらに掛かる時間も増えつつあるため、内部質保証に関わる仕事は優先順位が下がりがちである事実も認めざるを得ない。このような環境にあって、認証評価受審は、良き推進力となり、途切れぬ点検・評価を実現させている。

ところで、国内・国外の大学間で競い合いながら人材育成の拠点として、教育研究機能を最大限に発揮するためには、学長のリーダーシップの下で、戦略的に大学マネジメントできるガバナンス体制の構築が不可欠であると、本学も理解している。2016年には、大学学長選任規程における選出方法を変更し、いわゆる「クリスチャンコード」を緩め、「原則としてキリスト者である者」とした。但し、第１章に述べる本学の理念・目的を守るため「学長がキリスト者ではない場合は、副学長がキリスト者でなければならない」としている。また、学長のリーダーシップを十全に機能させるため、福岡女学院規則における学部長任期を、「学長の任期を超えることはできない」とした。

2018年に新学長が着任し、本学は新体制の下で運営されることになった。本体制の初年度は、種々の現状把握に費やされた。その結果をもとに2019年度は、多領域において改革を行った。内部質保証に関しては、評価ステップを充実させるため「福岡女学院大学・短期大学部ＩＲに関する規程」を策定し、ＩＲ委員会を発足させた。2020年度は、これらの改革を運用し、認証評価のための自己点検・評価報告書作成作業とも連動させ点検・評価する年として位置づけていた。しかし、2020年年明け以降、COVID-19への対応に追われることになり、計画が順調に進んだとは言えない状況となった。よって、第２章にも記すが、内部質保証が目指すほどには到達していないことを本学としても認識しており、忸怩たる思いで、この自己点検・評価報告書を提出する次第である。

ところで、COVID-19への対応と対策であるが、本学では学長のリーダーシップの下「COVID-19行事再調整会議」を前身とする「COVID-19感染防止対策会議」の主導により、第１に、学生及び教職員、大学関係者の健康を守ること、第２に、教育の質を落とさぬことを優先的目標とし展開されてきた。後期における対面授業の比率は３割以上のレベルと

なったが、同時性を維持したＷＥＢ活用の授業では、教員と学生、学生間でのコミュニケーションが、クラス単位のみではなく、小集団でも行われ、充分な質を保証するものとなった。また、本学に関わる活動で感染者が出ることもなかった。対応と対策に追われる日々であったが、本報告書作成によって、点検・評価をなす良き機会が与えられたと喜んでいる。

自己点検・評価報告作成作業は、大綱を「自己点検・評価・ＦＤ委員会」にて決定した。また、編集作業のために、同委員会の下部組織として「2021年度大学基準協会認証評価受審作業小委員会」（以下、「小委員会」と言う）を設置し、各部門の責任者が執筆した草案を小委員会が編集し、「自己点検・評価・ＦＤ委員会」で承認した。

なお、点検・評価対象期間であるが、当初は、2019年４月から2020年５月までとしていた。しかし、大学基準協会からCOVID-19への対応・対策についての加筆を求められたことから、2019年４月から2020年前期まで（後期の記載を含むことも可とする）と、緩い制限とした。よって、今後の計画について時期の記載が曖昧なものとなっているが、各々の実際の計画では明確に限定されている。

第１章　理念・目的

1.1.現状説明

1.1.1. 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。

評価の視点１：	学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容
評価の視点２：	大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

福岡女学院大学は、1885年にジェニー・ギールによって神と隣人への「愛」に生きることを要としたキリスト教に基づく教育を建学の精神とし創立された英和女学校を起源としている(根拠資料1-1【ウェブ】)。英和女学校は1919年には福岡女学校、1947年には新制福岡女学院中学校、1948年には新制福岡女学院高等学校と名称を変えつつも、戦中戦後の混乱期でさえ建学の精神を守り抜いた。1951年には学校法人福岡女学院となり、1955年には幼稚園、1964年には短期大学、1990年には人文学部を持つ単科大学として本学は誕生した。その後、1999年人間関係学部、2003年大学院人文科学研究科(比較文化専攻・臨床心理学専攻)、2014年大学国際キャリア学部、2015年人文科学研究科発達教育学専攻と順次開設し、現在では３学部１研究科で組織された大学となり、つながりを広げ続けている。

福岡女学院大学もその一員として、建学の精神を様々な伝統とともに受け継ぎ、下記大学学則第１章目的 第１条に明確に述べている(資料 1-2,1-3)。

大学；大学学則第１章目的 第１条

本学はキリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、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・研究を行うことを目的とする。

また、福岡女学院は、建学初期より教育理念・目的を学院聖句という形で下記のように表している(根拠資料 1-4【ウェブ】)。

学院聖句

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。(ヨハネによる福音書15章５節)

大学は、この聖句をもとに、大学での理念・目的を下記ヴィジョンとして制定している(根拠資料 1-4【ウェブ】)

ヴィジョン

福岡女学院大学は「つながり」を大切にします。信仰によって、イエス・キリストとつながり、愛によって、ともにつながり、希望をもって、社会へ、未来へと、つながっていきます。

ヴィジョンについての注釈

福岡女学院大学は、学院聖句の言葉「つながり」を大切にします。「つながり」は、イエス・キリストとのつながり、教職員・学生・卒業生相互のつながり、社会や未来へのつながりの３つから構成されます。イエス・キリストとのつながりは「信仰」を、相互のつながりは「愛」を、社会や未来へのつながりは「希望」を表しています。

学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容を学則に定めており、いずれも建学の精神を受け継ぐものである。

人文学部；大学学則第１章目的 第２条

人文学部は、建学の精神に基づく人格教育を基に、広い教養と深い学問とともに、実践的実務能力を併せ持った現代社会の要請に応え得る女性の育成を目的とする。

人文学部各学科；大学学則第１章目的 第２条の３

人文学部に現代文化学科、言語芸術学科及びメディア・コミュニケーション学科を置く。

現代文化学科は、文化をキーワードに、歴史と現在のつながりや地域と地域のつながりについて幅広く知識を習得するとともに、現代社会の諸問題について深く思考をめぐらせ、諸問題の解決を通じて社会の発展に貢献する人材の育成を目的とする。

言語芸術学科は、日本語及び英語による言語能力の育成、学際的教育の実践並びに体験重視の全人的教育を通して、創造的な思考力を身に付け、文化を社会に発信できる実践力を持った人材の育成を目的とする。

メディア・コミュニケーション学科は、メディア、コミュニケーション及びデザインに関する知識、実態、技術などを習得し、現代社会を動かしている出来事について主体的に判断し、社会に積極的にかかわり、様々な知識と表現方法を使って、よりよい社会を創っていく人材の育成を目的とする。

人間関係学部；大学学則第１章目的 第２条

人間関係学部は、建学の精神に基づき、人とそのつながりについての幅広い教養と深い専門性をもって、自立的に社会貢献に取り組む女性の育成を目的とする。

人間関係学部各学科；大学学則第１章目的 第２条の３

人間関係学部に心理学科と子ども発達学科を置く。

心理学科は、心理学及び周辺領域の体系的かつ広範な学修を通じて、自らが成長し続け、変容する社会と共に生きることのできる人材の育成を目的とする。

子ども発達学科は、子どもの発達に関する専門的知識と理解の学修を通じて、子どもを包括的に支援するための人材の育成を目的とする。

国際キャリア学部；大学学則第１章目的 第２条

国際キャリア学部は、国際語としての英語の役割に焦点を当て、高度な英語コミュニケーション能力を使って社会に貢献できる人材を育成する。そのために複言語主義の理念に立ち、言語や文化の違いを超えて人と共存できる柔軟な思考力と国際舞台で通用する創造的なキャリア観の育成を目的とする。

国際キャリア学部各学科；大学学則第１章目的 第２条の４

国際キャリア学部に国際英語学科及び国際キャリア学科を置く。

国際英語学科は、国際語としての英語研究を通して、グローバルな視点から世界を理解し、高度な英語力と専門知識を使って社会に貢献できる人材を育成する。

国際キャリア学科は、国際舞台で協働できる行動力と創造性を備え、高度な英語コミュニケーション力と国際関係に関する知識を生かして社会に貢献できる人材を育成する。

大学院；大学院学則第１章総則 第１条

本大学院は、キリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、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目的とする。

人文科学研究科；大学院学則第２章組織、学生定員及び修業年限 第２条の２

本研究科は、人文科学分野において広い視野に立ち、精深な学識を授け、高度の専門性を要する職業等に必要な能力を養うことを目的とする。

人文科学研究科専攻；大学院学則第２章組織、学生定員及び修業年限 第３条の２

比較文化専攻は、世界各地域の言語、文学、思想など文化現象の比較研究に関して、高度な専門知識と広い視野を備え、国際社会で活躍し得る人材の育成を目的とする。

臨床心理学専攻は、臨床心理学に関する精深な知識と技術をもち、広い視野に立って人々の心のケアに携わる専門家の育成を目的とする。

発達教育学専攻は、子どもの心身の発達への深い理解と高度な知識に基づいた教育・援助方法を身につけ、子どもの生きる力と豊かな心を育む教育・研究の専門家の育成を目的とする。

1.1.2. 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。

評価の視点１	：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
評価の視点２	：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

既述のように、大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則に明示している。

また、これらの内容は、履修の手引きやホームページで公表している(根拠資料 1-4【ウェブ】,1-5【ウェブ】)。

刊行物としては、学部生対象の「履修ガイド」や、院生対象の「履修の手引き」に記載されている(根拠資料 1-6,1-7)。また、学生は、新入生オリエンテーション時に、理念・目的を説明される。さらに、2019年度に改編されたカリキュラムでは、学部１年次配当の必修科目として「福岡女学院学」を履修し、本学の理念・目的を浸透させている。

教職員は、修養会(教員対象；毎年秋／職員対象；毎年夏)で、理念・目的について考える機会をもつ(根拠資料 1-8)。

本学の建学の精神であるキリスト教主義教育については、大学宗教部が中心となり、理念・目的の浸透と教育を目指し、例年と同じく以下の活動を行った。研究と教育の実質を図る場として、毎日のチャペル礼拝を通じて、その内実を伝達し向上を図っている。特に４月、10月のキリスト教特別週間中の「ロングチャペル」において建学の精神を確認し、参加者に伝えた。

チャペルは、学生のみではなく、教職員も参加可能である。通常、チャペルはパイプオルガンの設置されたギール記念講堂で行われる。しかし、COVID-19感染症の問題が発生した2020年度は、ＷＥＢ上で聖書朗読、祈り、説教等を配信することとした。

1.1.3. 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。

評価の視点１	：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定 ・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

学院全体が、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」を基本理念とした第１期中期計画(2016(H28)年～2021(R３)年度)を策定した。さらに中期計画を３年毎に第１ステージ(2016(H28)－2018(H30)年度)、第２ステージ(2019(H31)―2021(R３)年度)の２つに分け、６年間の中期目標として設定した重点４項目とポイント15項目に基づいた計画となっている(根拠資料 1-9,1-10)。

福岡女学院中・長期計画(６年計画：2016年度～2021年度)の中で、本学は2017年に「VISION150/2035」という本学の建学の歴史を踏まえ、かつカリキュラム改訂を中心とした中・長期ヴィジョンを策定している(根拠資料 1-11)。

1.2. 長所・特色

日々のチャペル(月曜日～金曜日、10:55-11:15)を開学以来維持していることは、本学が建学の精神を重視していることの表れである。チャペルは、キリスト教への信仰を強要するものではなく、宗教を超え、社会に貢献する人への成長や在り方を考える機会を提供しており、理念・目的を達成するための重要な役割を果たしている。

また、2018年度入学生までのカリキュラムでは、１年次必修「聖書概説」、２年次必修「キリスト教の歴史と文化」、３年次必修「キリスト教人間学」としていたのに対し、カリキュラム改編によって、２年次必修と３年次必修は大きく変更しなかったが、１年次に配当する必修科目を「福岡女学院学」とし、本学の理念・目的を深く学ぶ時間としたことは、良い効果をもたらすと思われる。

1.3. 問題点

特になし

1.4. 全体のまとめ

建学の精神を受け継ぎ、大学の理念・目的を設定している。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的も設定している。これらの理念・目的は、学則に定められており、ＷＥＢや「大学案内」「履修ガイド」等を用いて広く公表されている。修養会や授業等の場で周知もなされている。

なお、カリキュラム改編により「福岡女学院学」を置いたことの効果について、今後、宗教部委員会または大学教務部委員会が中心となり検証を行う。

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。但し、この点については、第２章で触れる。

第２章　内部質保証

2.1.現状説明

2.1.1. 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。

評価の視点１：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示 ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方 ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織（全学内部質保証推進組織）の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担 ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（ＰＤＣＡサイクルの運用プロセスなど）

第１章に記載したように、本学の理念・目的は明確なものであり、歴史も長く教職員全体に浸透している。これは、無批判に受け継がれたものではなく、積極的な承認のもとに、本学の特色と風土を形成している。これは、本学の強みであるが、ともすれば組織としての運営に弱点ももたらす。章の冒頭から、本学の内部質保証の弱さを露呈するようであるが、本学のこれまでは、「方針」とは、実動部署が活動のために必要な指針を策定・明文化したものであると認識する傾向があった。第３期認証評価を受けるにあたって、全学的な方針及び手続きの明示状態を自己点検・評価・ＦＤ委員会で確認した結果を、表2-1に示した。

表2-1 2019年４月時点で本学全体での方針の有無をチェックした結果

方針	有無	備考
大学の理念・目的及び 学部・研究科の目的	有	公表時期:開設時(学則)
内部質保証	無	作成時期:2021年2月 公表時期:2021年2月
学位授与 教育課程の編成・実施 学生の受け入れ	無	各学科 作成時期:2017年9月 公表時期:2017年9月 学部 作成時期:2020年12月 公表時期:2020年2月 大学全体 作成時期:2021年3月 公表時期:2021年3月予定
教員像や教員組織の編制	無	作成時期: 2020年 2月(大学全体) 2020年12月(人文学部、国際キャリア学部) 2021年 3月(人間関係学部、人文科学研究科) 公表時期:2021年3月予定
学生支援	無	作成時期:2021年2月 公表時期:2021年2月
学習や教育研究活動に関する 環境や条件の整備	無	作成時期:2021年2月 公表時期:2021年2月
社会連携・社会貢献	無	作成時期:2020年9月 公表時期:2021年2月
大学運営	無	作成時期:2021年2月 公表時期:2021年2月

幸い理念・目的の浸透により、本学が全学的な方針をもたずとも、進む方向が一致していたため問題は生じなかった。しかし、少子化の時代となり、改革を伴う活動が著しく増加した現在、内部質保証は必須であり、そのためには本学の方針が明示され、それに基づく下位の実動が行われていなければならない。

2019年７月16日の自己点検・評価・ＦＤ委員会で、内部質保証が重要であることを再認識した上で、そのためには各カテゴリーにおいて全学的な方針及び手続きの設定が必須となることを確認した。よって、策定作業に着手することにしたが、2019年度後期後半には、COVID-19の影響を受け、全教職員が多忙となり策定スケジュールが遅れた。2020年９月15日に開催した自己点検・評価・ＦＤ委員会で、再度趣旨の徹底を図ることを決定し、年度内の策定スケジュールを厳格化した。よって、以下に示す「内部質保証に関する大学の基本的な考え方」が策定されたのは、2021年２月となった。

内部質保証に関する基本的な考え方

福岡女学院大学・福岡女学院大学短期大学部はそれぞれの学則に示している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。内部質保証に関する方針は、以下のように定めている(根拠資料 2-1【ウェブ】)。

１．内部質保証に関する基本的な考え方

福岡女学院大学・福岡女学院大学短期大学部はそれぞれの学則に示している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。自己点検評価活動は自己点検・評価・ＦＤ委員会が中心となり組織的に行い、定期的に自己点検評価報告書の作成を行う。

なお、点検評価項目は福岡女学院大学については公益財団法人大学基準協会、福岡女学院大学短期大学部については一般財団法人大学・短期大学基準協会のものとする。

２．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

内部質保証の推進に責任を負う組織は自己点検・評価・ＦＤ委員会とする。自己点検・評価・ＦＤ委員会の指示により、各学部・各部館長・各センター長・各委員会長等が管理する組織において自己点検評価報告書を作成し、自己点検・評価・ＦＤ委員会がまとめる。この報告書により学内の状況を学長に報告し、学長はそれに基づき改善すべき点について当該組織の長に指示する。また、学長はこの報告書をもとに大学全体の方針・計画の立案を行う。

学外有識者による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。

自己点検・評価・ＦＤ委員会の事務は学長室が行う。

点検・評価に必要な各種データなどの分析、アンケートによる情報収集等はＩＲ委員会及びＩＲ業務を取り扱う学長室を中心に行い、それぞれの部局が連携して行う。

上記方針の通り内部質保証の推進に責任を負う全学的な内部質保証推進組織は、「自己点検・評価・ＦＤ委員会」である。これは、過去にも担っていた役割をであるが、権限と役割を明文化し明確化したことによって、今後の内部質保証がより効果的に進むと期待している。

後述するが、自己点検・評価・ＦＤ委員会は、学部と研究科が含まれた組織である。本学は、３学部１研究科という小規模大学であり、かつ、研究科の教員は全員学部と兼任である。よって、ひとつの委員会とするが、学部独自、研究科独自、学部と研究科共通という３つのカテゴリーを留意した上で対応する。

以上をまとめて図式化すると以下のようになる(根拠資料 2-2)。

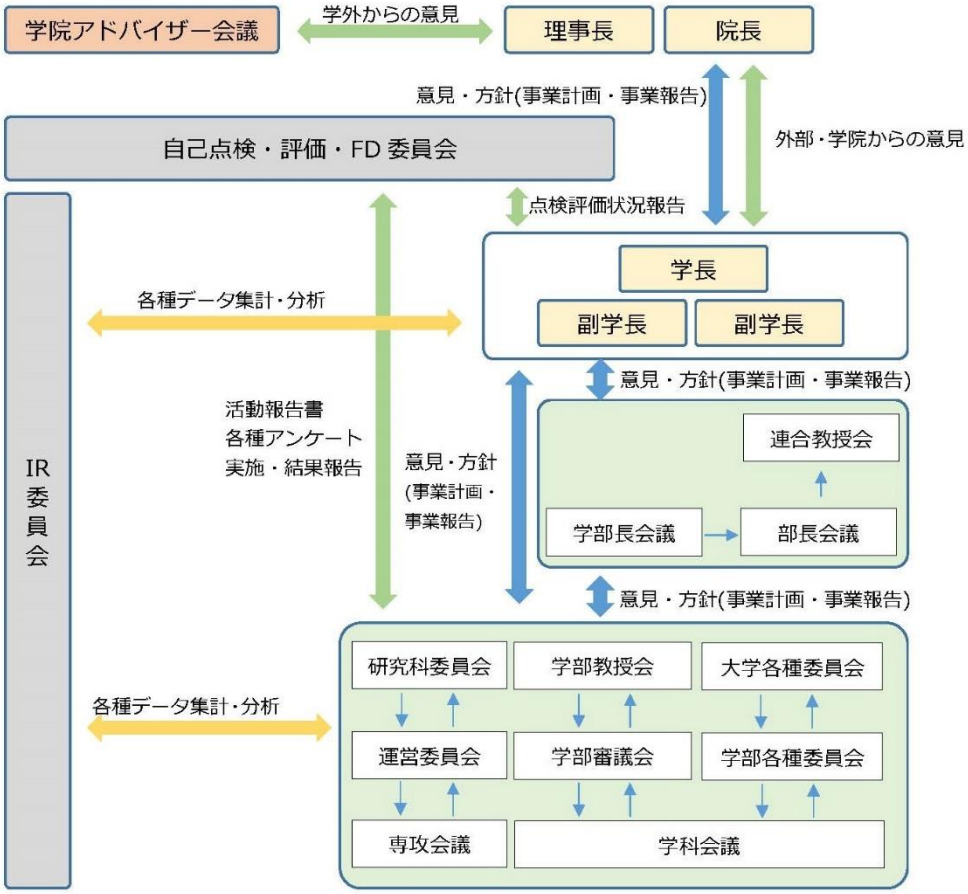

図2-1 福岡女学院大学内部質保証組織図

教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（ＰＤＣＡサイクルの運用プロセスなど）

教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針については、現時点では、主に各教育課程の単位(学科、専攻)が担っている。2021年度に、自己点検・評価・ＦＤ委員会と大学教務部委員会が協力し、全学レベルの教学マネジメントに臨む予定である。現在までは、後に記載する福岡女学院大学おける内部質保証イメージ図(図2-2)(根拠資料 2-3)に則り、教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上のＰＤＣＡサイクルを回している。但し、教育に視点を置けば、大学及び学部の各種委員会は各教務部委員会、事務部署は教務課となる。

2.1.2. 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。

評価の視点１：全学内部質保証推進組織・学内体制の整備
評価の視点２：全学内部質保証推進組織のメンバー構成

自己点検・評価・ＦＤ委員会は、実質的に広範な権限を有する「学長・副学長・学部長・大学院研究科長・各部長(宗教部・教務部・学生部・大学事務部)及び図書館長並びに各学部から選出された教員各１名」をもって構成される。必要時に小委員会を開催することができるとされており、柔軟な体制を取り得る(根拠資料 2-4)。

また、ＩＲ委員会は、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、結果の学内への提供を行うことを目的としており、構成員には自己点検・評価・ＦＤ委員会の構成員から１名も含まれる(根拠資料 2-5)。よって、両委員会が連携した学内体制となる。

2.1.3. 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。

評価の視点１：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
評価の視点２：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施
評価の視点３：全学内部質保証推進組織による学部・研究科その他の組織における教育のＰＤＣＡサイクルを機能させる取り組み
評価の視点４：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施
評価の視点５：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施
評価の視点６：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項(設置計画履行状況等調査等)に対する適切な対応
評価の視点７：点検・評価における客観性、妥当性の確保

理念・目的に一致したディプロマ・ポリシーを策定し、ディプロマ・ポリシーを達成するためのカリキュラム・ポリシーを策定する、そして、これら両ポリシーに一致する志願者を得るためにアドミッション・ポリシーを置くという基本的な考え方が設定されている。現時点では、教授会や研究科委員会で内部質保証がなされているに留まっている。既述のように、学科、学部、大学の３水準でのポリシーが揃ったばかりである。よって、現時点では、学部・研究科レベルで内部質保証がなされているとは必ずしも言えない。今後、自己点検・評価・ＦＤ委員会が中心となり手続きの明確化を推進した上で、ＰＤＣＡサイクルをより活性化させたい。

本学における内部質保証運用のイメージ図は、以下のようになる(根拠資料 2-3)。

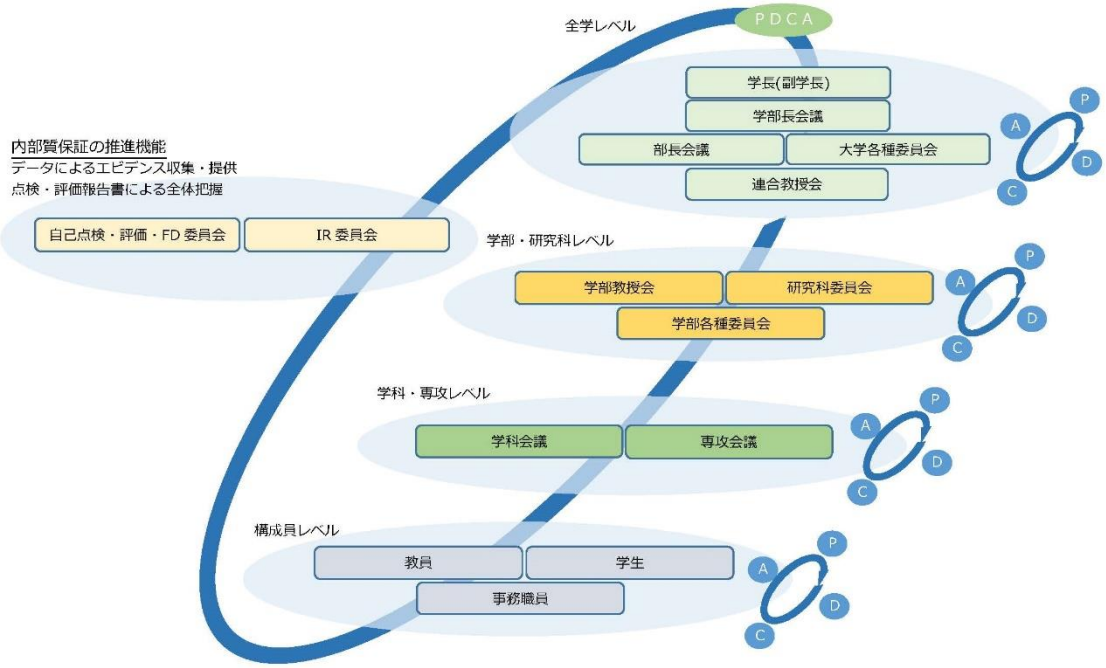

図2-2福岡女学院大学における内部質保証イメージ図

内部質保証の要のひとつである自己点検・評価報告書であるが、本学では、毎年、大学基準協会の評価視点を参考に、作成することとしている。この作業によって、学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施と、その結果に基づく改善・向上の計画的な実施が可能となると考えている(根拠資料 2-6, 2-7, 2-8)。

しかし、本学では、文書化するものとして、福岡女学院に提出する「事業報告書」と、大学独自の「自己点検・評価報告書」、予算申請のための「事業報告書」の３種が存在し提出時期も異なる。2020年度はこの連動を考え、2019年度「自己点検・評価報告書(認証評価用)」作成後、即座に2020年度前期のみを対象とした報告書を作成することを自己点検・評価・ＦＤ委員会で提案した(根拠資料 2-9)が、作業が立て続くことへの抵抗があり決定に時間を要した。そのこともあり、認証評価用の「自己点検・評価報告書」にCOVID-19感染症対策を付加することになると同時に、本報告書が対象とする時期を延長し、半期分の「自己点検・評価報告書」作成は中止した。

自己点検・評価報告書作成の作業負担を軽減し、ＰＤＣＡサイクルが日常の中で無理なく運用できる体制作りは未遂であるが、例えば、既述の大学方針策定状況からみても、計画の進行に遅れはみられるものの一定の改善・向上がなされていることから、ある程度ＰＤＣＡサイクルは運用されていると評価する。

貴協会の第２期としてお受けした2014年度の認証評価では、努力課題として９項目のご指摘をいただいた。2018年に改善報告書を提出したが、遺憾ながら４項目について、さらに改善が必要とのご示唆をいただいた(根拠資料 2-10)。加えて、新たなご指導もいただいた。その内容とその後の改善対応を記載する。

1)人文科学研究科の学位授与方針において、課程修了にあたって修得することが求められる知識・能力などの学修成果が明示されていないこと
対応：「履修の手引き」及びホームページに明記した。

2)「福岡女学院大学自己点検・評価・ＦＤ委員会規程」に則り、毎年自己点検・評価報告書が公表されていないこと
対応：2017年度、2018年度「自己点検・評価報告書」を作成し公表した。

3)人間関係学部子ども発達学科の履修登録単位数上限が50を超えたものであることへの対応として、改善報告では、2019年度入学生より、他学部他学科と同様に変更し、以下のものとすることを説明した。

前学期のＧＰＡ	履修登録上限	注)年間49単位を上限
3.00以上	25単位	
2.00以上3.00未満	23単位	
1.00以上2.00未満	21単位	
1.00未満	19単位	

この対応が、2019年度以降、適切に運用されるよう留意するようにとご示唆をいただいた。2019年度以降の２年間、適切に運用されていることをご報告する。

さらに、本学がこの上限ルールの対象外としていた編入生にも、適用するようにと、ご指摘を受けた。しかし、まだこの対象外とするルールを残している。2019年度にカリキュラム改編をしたため、編入生が不利益を被らないよう例外を認めざるを得なかった。但し、ルールの適用外とするのは、資格取得もしくは、カリキュラムの特性上３年次に履修しなければ４年次の修学に困難をきたす編入生に限っている。改編３年目には、この問題が解消されるため、2021年度には、編入生にも上限ルールを適用する予定である。

3)新；過去５年間の入学定員に対する入学者比率の平均が、人間関係学部で低く、国際キャリア学部で高いこと
対応；定員についての点検・評価と改善を積極的に行った。大学基礎データ表2「学生」が示すように、５年間の入学定員に対する入学者比率の平均における学部間格差は是正されている。なお、2021年度入学試験においても、さらに定員を変更する。

	人間関係学部		国際キャリア学部	
入試年度	心理学科	子ども発達学科	国際英語学科	国際キャリア学科
2017年度	120	120	50	70
2018年度	100	120	60	80
2019年度	100	120	60	80
2020年度	100	120	60	80
2021年度	100	105	60	90

2021年度人文学部現代文化学科　100→105

4)編入学定員に対する編入学生数比率が人間関係学部心理学科で1.75 と高く、同子ども発達学科で0.25 と低いこと

対応：入学試験の判定や広報活動を行った。しかし、2018年度では、心理学科、子ども発達学科とも0.63に留まり、低いとのご指摘を受けた。
このご指摘を受けて、さらに広報活動につとめたが、基礎データ「編入学」が示すように、未だに伸びていない。今後は、人間関係学部入試委員会が入試広報課と相談しつつ編入定員の見直しも含めて、検討していく。

5)新；国際キャリア学部国際英語学科の編入学者がいないこと

対応：基礎データ「編入学」が示すように、定員２名に対し、2019年度では１名、2020年度には２名の編入学者を得た。今後も、２名を維持できるよう、入試広報課と国際英語学科で、広報活動を行っていく。

点検・評価における客観性、妥当性の確保のために、学外有識者(地元産業界の役員、学識経験者)によるアドバイザー会議にて意見聴取し、その評価をもとに教育活動の適切性について検証している。2019年度は９月に計５名(うち１名は書面提出)の、2020年度の10月には計７名の会議を開催した。具体的には、各学部・研究科の３ポリシー、シラバス等について意見を求め、好意的評価を得ている(根拠資料 2-11,2-12)。

2.1.4. 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。

評価の視点１：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の公表
評価の視点２：公表する情報の正確性、信頼性
評価の視点３：公表する情報の適切な更新

本学ホームページに「情報公開」としてまとめ、様々な情報を公表している。その中には、教育研究上の目的、教育方針、３ポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー)、学則、シラバス、授業評価結果、学習成果に関する調査、自己点検・評価報告書、財務情報等が含まれており、随時更新されている(根

拠資料 2-13【ウェブ】)。また、公表内容は監査等に耐える正確性・信頼性のあるものである。

2.1.5. 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。

評価の視点１：全学的なＰＤＣＡサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価 評価の視点２：点検・評価における適切な根拠(資料、情報)の使用 評価の視点３：点検・評価結果に基づく改善・向上 COVID-19　：内部質保証推進組織等が行った COVID-19 への対応・対策は、教育を中心とした大学の質の維持・向上の観点から適切であるか。

適切性のある内部質保証システムを構築しようとしているが、その途上にある。点検・評価における適切な根拠の選択や作成、定期的とするための時期の模索を行っている。この点については、問題点に記載する。

COVID-19が世間で騒がれ出した2020年３月に、「COVID-19行事再調整会議」という名称で、学長、副学長２名、教務部長、学生部長、事務部長、事務次長２名、教務課長、学生課長、メディア情報課長、学長室係長が集合した。都合５回開催されるが、回によっては、学部長も参加した。この会議で取り上げられた主な議題は、目前に迫る一連の行事(在学生オリエンテーション、入学式、新入生オリエンテーション)の実施方法などの変更と、４月の授業開始時期を変更するか否かが、主な議題であった。

しかし、COVID-19感染症の収束はみないと判断されはじめた４月に入ると、名称が「COVID-19感染防止対策会議」に変更され、第１回が招集された。メンバーは、上記会議に１名の理事が加わったのみである。名称が変わって以降は、採り上げられる議題も、授業の実施、学生の来校、その他のイベントの実施などCOVID-19の影響による変更すべき点などとなり、教育を中心とした大学の質の維持に対応した。開催回数は13回である。クラスターの発生もなく、前後期の授業をすべて行い、成績評価も可能なほどに教育効果が出たことから判断すると、適切な組織であったと評価できる。また、３月から４月への組織目標の的確・迅速な変更が、COVID-19への対応に功を奏している。

2.2. 長所・特色

特になし

2.3. 問題点

認証評価第１期、第２期と比較し、自己点検・評価・ＦＤ委員会等による研修効果や、少子化に対する危機意識の上昇から、内部質保証の重要性についての認識は高まっている。しかし、目前の業務に追われ、なおざりになりがちである状況から抜け出せない傾向がある。

この状況を打破するためには、内部質保証作業の簡易化と、重要性への認識強化の２側面が必要となる。作業簡易化については、自己点検・評価報告書作成の方法(対象とする時期の変更、記載方法の変更、点検・評価項目の変更等)を模索してきたが、今回の作成作業でも過重負担となり、スケジュール進行が遅れた。重要性の認識向上に繋がると思われる研修会も時間確保が難しい。このため、内部質保証に積極的に、少なくとも当然のこととして取り組む風土を生み出せていないと言わざるを得ない。

2.4. 全体のまとめ

内部質保証のための全学的な方針及び手続の明示と、推進に責任を負う全学的な体制整備は、スケジュールが大幅に遅れたが遂行できた。現在は、全学レベルで内部質保証システムが機能し始めたところである。このシステムの有効性や、適切性の点検・評価は、今後自己点検・評価・ＦＤ委員会が行っていく。

「報告」に関する文書については、2021年度前半に、自己点検・評価・ＦＤ委員会が「自己点検・評価報告書」の作成対象期間や提出時期について検討し、作業負担を減らすことに継続して挑戦する。また、今までの自己点検・評価・ＦＤ委員会では、実行計画提示と同時に、その計画に必要な知識を修得するための研修を行っている。今後は、研修を早期に行い、必要性に対する認識が高まった後に、具体的実施に着手することとしている。

第３章　教育研究組織

3.1.現状説明

3.1.1. 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。

評価の視点１	大学の理念・目的と学部(学科又は課程)構成及び研究科(研究科又は専攻)構成との適合性
評価の視点２	大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
評価の視点３	教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

第１章でも述べたが、本学は起源とする英和女学校の神と隣人への「愛」に生きることを要としたキリスト教に基づく教育を建学の精神として、1885年より受け継いでいる。本学の学部・研究科それぞれが同じ理念・目的を根底に有している。

さらに、理念・目的を達成するために情報教育センター(根拠資料 3-1,3-2【ウェブ】)、英語教育研究センター(根拠資料 3-3,3-4【ウェブ】)、教職支援センター(根拠資料 3-5,3-6【ウェブ】)、臨床心理センター(根拠資料 3-7,3-8【ウェブ】)、キャリア開発教育センター(根拠資料 3-9,3-10【ウェブ】)、生涯学習センター(根拠資料 3-11, 3-12【ウェブ】)、地域貢献センター(根拠資料 3-13,3-14【ウェブ】)、人文学研究所(根拠資料 3-15)、ポジティブ心理研究所(根拠資料 3-16)が設置され、これらは、組織について規定する福岡女学院規則の中で明確に位置づけられている(根拠資料 3-17)。

また、これらの組織は、地域貢献センターのように存在そのものが大学の理念・目的に直結するものや、情報教育センターのように設置目的が共同利用教育研究施設として、大学全体の教育の発展に寄与することであり間接的に目的達成に貢献するものも含まれるが、いずれも適合する組織である。

また、教育研究組織は、学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮を行っている。附置研究所、センター等の目的や活動は、後述の章に記載する。

3.1.2. 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。

評価の視点１	適切な根拠(資料、情報)に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価
評価の視点２	点検・評価結果に基づく改善・向上
COVID-19	附置機関等における全学的な COVID-19 への対応・対策は、教育・研究を中心とした諸活動の質を維持し、円滑に行う上で適切であるか。

適切な根拠(資料、情報)に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価及び点検・評価結果に基づく改善・向上について、全学レベルでは、学部長会議や部長会議で行う。

附置機関等における全学的な COVID-19 への対応・対策は、教育・研究を中心とした諸活動の質を維持し、円滑に行われている。但し、その詳細は別章に譲る。

3.2. 長所・特色

大学の理念・目的に照らして、地域貢献センターを2019年度に設置したことは、本学の長所をさらに発展させることになった。この詳細は、第９章に記載する。また、本学の特色及び国際化への対応とし、英語教育研究センターの活動も特色となる。この詳細は、第６章に記載する。

3.3. 問題点

特になし

3.4. 全体のまとめ

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は、適切に設置し、機能している。各組織は適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っている。今後の１年間で、自己点検・評価・ＦＤ委員会が中心となり、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織が、大学全体として有効に設置され、適切に機能しているのかという視点での内部質保証に力点を置いた向上策を策定する。

第４章　教育課程・学習成果

4.1.現状説明

第２章でも述べたことに関わるが、本学では、既に全学科及び全専攻で、いわゆる３ポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、そして第５章に関するアドミッション・ポリシー)を制定していた。しかし、人文学部と人間関係学部では学部のポリシーが、加えて、大学全体としてのポリシーも未整備であった。自己点検・評価・ＦＤ委員会が中心となった研修等を契機に、内部質保証についての理解を深め、本来は理念・目的をもとに大学、学部(研究科)、学科(専攻)の順にポリシーは考えられるものであると認識を改めた。よって、自己点検・評価・ＦＤ委員会(2019年４月16日)で、ポリシーの整備を決定し、各学部等にその制定を依頼した。

現在では、全学の各階層でポリシーが制定され、公表されている(根拠資料 4-1【ウェブ】)。

4.1.1. 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。

評価の視点１	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、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定(授与する学位ごと)及び公表

学位授与の方針については、ディプロマ・ポリシー(学位授与方針)を制定し、ホームページや履修ガイド等で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、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示し、公表している(根拠資料 4-1【ウェブ】)。

4.1.2. 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。

評価の視点１	下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定(授与する学位ごと)及び公表 ・教育課程の体系、教育内容 ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
評価の視点２	教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

教育課程の体系や内容については、学科及び専攻のカリキュラム・ポリシーで詳しく説明している。教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等は、学科や専攻、学部や研究科で検討され、これらがホームページで公表されている(根拠資料 4-1【ウェブ】)。

教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との連関性については、大学全体として、教務部方針のもと、統一された方式で各科目の性質内容を表示し、学生が方針に沿った、履修ができるよう工夫している(根拠資料 4-2)。さらに、オリエンテーションにおいても説明している。

4.1.3. 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。

評価の視点１：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置 ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性 ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮 ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定 ・個々の授業科目の内容及び方法 ・授業科目の位置づけ(必修、選択等) ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定 ・初年次教育、高大接続への配慮(【学士】) ・教養教育と専門教育の適切な配置(【学士】) ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等(【修士】) ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり 評価の視点２：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

＜大学＞

各学部において適切に教育課程を編成するために、次のような措置を講じている(根拠資料 1-6)。

教育課程の構成・実施方針と教育課程の整合性

本学では、すべての学科においてディプロマ・ポリシーに基づいてカリキュラム・ポリシーが編成され、それに基づいて教育課程が編成されている。

キリスト教主義教育を基盤として、2019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を設定した。基盤教育科目は、基礎必修科目群(必修18単位)、言語科目群(選択48単位)、総合科目群(選択87単位)、目的別科目群(児童英語教育指導員)(選択12単位)、目的別科目群(日本語教員)(選択16単位)、日本語科目群(非日本語母語話者対象)(選択24単位)の６区分から成り立っている。

【基礎必修科目群】

キリスト教、英語、情報、キャリア

【言語科目群】

英語、中国語、韓国語、フランス語、実用の日本語

【総合科目群】

社会科学、キャリア、教育、健康科学、総合、体験学習

【目的別科目群(児童英語教育指導員)】

児童英語教育指導員養成コース

【目的別科目群(日本語教員)】

日本語教員養成コース

【日本語科目群(非日本語母語話者対象)】

日本語(外国人留学生対象)

教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮

教育課程は、基盤教育科目を軸として、各学科の専門科目へと繋がるように編成されている。各学科とも、カリキュラム・ポリシーと教育課程の整合性を図りながら専門科目を展開している。

教育課程における各科目の順次性と体系性を具体的に示すための方策について、大学教務部委員会で協議を重ね、科目ナンバー、履修系統図の作成を決定した(2018年10月)。科目ナンバーでは科目の順次性を示し、履修系統図では科目の順次性、体系性、育成される力を示すように作成し、2019年度より導入している(根拠資料 4-2)。

さらに、大学教務部委員会において、すべての科目に「授業を通して修得できる力」として、４領域(「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」)を示し、さらに、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、区分を行い明確化することを決定(2018年10月)し、科目ナンバー、履修系統図と同様に示している。

単位制度の趣旨に沿った単位の設定

本学では、単位制度の趣旨に沿って、１単位の授業科目は、45時間の学習を必要とする内容をもって構成しており、講義、演習科目は30時間または15時間の授業を１単位、実験、実習、実技科目については、45時間または30時間の授業を１単位としている。なお、シラバスの事前・事後学習欄に具体的に必要な学習時間を授業形態に応じて明記することによって、単位の実質化を図っている。

個々の授業科目の内容及び方法

個々の授業科目の内容及び方法については、シラバスを作成して示している。シラバスは、関係者がいつでも参照できるようにインターネット上で公表している(根拠資料 4-3)。

授業科目の位置づけ(必修、選択等)

授業科目の位置づけとしては、必修科目(選択必修科目を含む)と選択科目の単位数を比較的バランスよく配置している。以下は、卒業要件124単位における必修科目の単位数である。

【必修科目単位数】人文学部

科目区分	現代文化学科	言語芸術学科		メディア・コミュニケーション学科
		言語芸術コース	英語教職コース	
基盤教育科目	18	18	18	18
学科専門科目	14	40	40	18
選択必修科目	4	8	8	8
英語教職科目			30	
計	36	66	96	44

注)言語芸術学科は、学科レベルではなくコース制で教職を置いているため、教職必修の科目が別扱いになる表記となっている。

【必修科目単位数】人間関係学部

科目区分	心理学科	子ども発達学科
基盤教育科目	18	18
学科専門科目	22	26
選択必修科目	10	
計	50	44

【必修科目単位数】国際キャリア学部

科目区分	国際英語学科	国際キャリア学科
基盤教育科目	18	18
学科専門科目	40	40
計	58	58

各学位課程にふさわしい教育内容の設定

教育内容は以下のように設定している。初年次教育については、基盤教育科目・基礎必修科目群において、本学の基盤であるキリスト教科目、英語科目、情報リテラシー科目を配置すると同時に、各学科において少人数クラスの演習形式による必修科目を配置することにより実施している。さらに、基盤教育科目・基礎必修科目群において、新たにキャリア科目として、「女性のキャリア形成Ⅰ」(１年次後期履修)を追加し、社会生活、職業生活、自己理解の深化などの学修をとおして社会人基礎力を身に付けるように配慮し、学部教育にふさわしい内容を展開している。

２年次、３年次の教育内容については、各学科において、ディプロマ・ポリシーを達成することができるように体系的な専門教育を実施している。４年次においては、卒業論文や卒業制作など、卒業研究に取り組むことによってディプロマ・ポリシーを達成することができるような教育内容を設定している。

初年次教育、高大接続への配慮

初年次教育及び高大接続への配慮については、既述の基盤教育と、後述の学部・学科別記載に譲る。本学では、これらの初年次教育によって、高大接続への配慮を行っている。

ここでは、本学の特徴ともなる本学院内での高大連携について記載する。

併設している福岡女学院高等学校との連携強化は過去より課題となっていたが、具体策が練られるまでには進展していなかった。2015年７月に本学長主催で開催された「高大連携に関する会議」に端を発し、連携内容が具体的に協議されるようになった。その後の協議により、2018年度より計画的な「出張講義」を実施することとした。「出張講義」は、高校２年生を対象とし、全学科の大学教員が高校に出むき講義を行うものである。2019年度は計画どおり６月に実施したが、2020年度はCOVID-19への対応のため実施時期がずれ2021年３月となった。さらに、高大連携を強化するため、2019年度は、「学科研究」と「授業見学」を計画・実施した。「学科研究」は、高校３年生を対象に、大学エリア内の会議室等で、大学教員が各々の学科説明を行うものである。高校生は興味のある学科の説明を聞く。2019年度は７月に実施したが、2020年度はCOVID-19対応のため未開催となった。「授業見学」は、大学で行われている実際の授業に、高校２年生が参加するものである(授業の特性によっては見学のみとなる)。2019年度は、異なる２つの学科に参加できるよう、６月と12月に異なる学科を配置し実施した。2020年度は、この企画もCOVID-19対応のため実施できなかった。高校生が大学の授業を受ける機会をもち、実際に大学生と交流することは、大学入学前の早い時期から具体的イメージを持つことになり、入学後の授業への適応を助ける。また、「出張講義」「学科研究」「授業見学」は、初年次教育に繋がるものでもある。

なお、高大接続については、2002年度より事業の１つとして協定を締結している博多青松高等学校より、定期的に高校生を科目等履修生として受け入れ、大学の授業を受講できる制度も確立している。

教養教育と専門教育の適切な配置

本学の教養教育である基盤教育科目と各学科の専門教育科目の配置は、以下のとおりである。単位数でみると、両者の配置に極端な偏りがないように適切に配置されている。

【科目配置単位数】人文学部

科目区分	現代文化学科	言語芸術学科		メディア・コミュニケーション学科
		言語芸術コース	英語教職コース	
基盤教育科目	205	205	205	205
必修	18	18	18	18
選択	187	187	187	187
学科専門科目	244	164	198	150
必修	14	40	40	18
選択必修	6	16	16	20
英語教職			30	

選択	190	108	78	112
自由	34		34	

【科目配置単位数】人間関係学部

科目区分	心理学科	子ども発達学科
基盤教育科目	205	205
必修	18	18
選択	187	187
学科専門科目	160	215
必修	22	26
選択必修	18	
選択	86	189
自由	34	

【科目配置単位数】国際キャリア学部

科目区分	国際英語学科	国際キャリア学科
基盤教育科目	205	205
必修	18	18
選択	187	187
学科専門科目	196	170
必修	40	40
選択	122	130
自由	34	

教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

全学内部質保証については、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などに基づいて一部の検討を行ってきた。2020年１月22日に公表された「教学マネジメント指針」(中央教育審議会大学分科会)を受けて、2020年度に本格的な取り組みを予定していたが、COVID-19への対応に追われたため、協議途中となっている。

学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

上述した内容と重複するが、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を養成する教育として、キャリア科目を設置している。１年次後期に全学対象の必修科目として「女性のキャリア形成Ⅰ」を設置し、社会生活、職業生活、自己理解の深化などの学修

をとおして、社会人基礎力を身に付けるようにしている。その後、全学対象の選択科目として、２年次では「女性のキャリア形成Ⅱ」を、３年次では「女性のキャリア形成Ⅲ」を展開している。また、全学対象の選択科目として、１年次では「実用の日本語Ⅰ」を、２年次では「実用の日本語Ⅱ」「実用の日本語Ⅲ」を、３年次では「総合教養ゼミＡ」「総合教養ゼミB」を設置してキャリア教育を実施している。

2019年度は、全学共通の基盤教育科目の導入に加え、各学科の専門科目においても教育課程の変更を行った。新しい教育課程は学年進行中であるものの、上述した「授業を通して修得できる力」がどの程度、現実性を帯びているのかなどを検証する必要がある。そのため、2019年８月と2020年８月に学習成果に関する調査を実施した(根拠資料 4-4)。これに基づいて、大学教務部委員会において、教育課程全体についての検討を実施する予定である。

2020年度のCOVID-19への対応として、学事暦を全体的に見直した。遠隔授業実施に向けて学内準備に時間を要するため、授業開始時期を２週間程度遅らせた。使用するシステムについては、学生の混乱を避けるため、Google Classroomに限定した。授業の形態は、設問解答、添削指導、質疑応答等による十分な指導、学生の意見交換の機会を確保し、対面授業と同等程度の授業内容を担保するため、同時双方向型の授業を、通常の時間割どおりに実施した。急遽、遠隔授業を実施することになり、学生側の通信環境が十分でないことが想定されたため、通信環境が整うまでは、文字情報を中心とする授業を実施した。その後、本学よりWifiルーターの無償貸出を行い、Google Meetも利用し、文字と動画を併用する授業を実施している。緊急事態宣言解除後は、免許・資格に関わる一部の科目に限定して、６月25日より対面授業を開始した。2020年８月に実施した第２回学習成果に関する調査によると、遠隔授業に関して、授業後も文字情報がそのまま保存されることにより、学生の事後学習において効果があるとの意見が出されている。

＜大学院＞

大学院各専攻別に、それぞれの教育課程の編成・実施に基づき、以下のように授業科目を開設して、学生が体系的に修学目的に達成するようにしている(根拠資料 1-7)。

比較文化専攻では、基礎科目、基幹科目、関連科目(第１類・第２類)、特別研究科目の諸分野から、修士論文作成までに必要な知識と研究法を修得することができるように、カリキュラムを組織している。履修の手引きとしては、１年生は基礎科目のうち必修科目として「キリスト教と人間」以外に、「異文化交流特論」を必修科目として開設している。これは、専攻のカリキュラム・ポリシーである「国際社会で活躍できる高度な専門知識と広い視野を備えた人材を育成するため、特定の研究分野に重点を置きつつ、広い関連分野を履修させる」ためには、国際社会の様々な異文化への複眼的な視点をもち、複眼的な研究法の基礎を早い時期に学修させる意図をもって開設する科目の位置づけによっている。基礎科目・基幹科目はそれぞれに言語・文学・思想といった諸分野から基礎から基幹への発展性をねらった科目を設定している。関連科目は、こうした精選された科目をさらに高次の特殊な分野から学修させることによって、精深的な学問の広い視野と研究の多様化への道筋を指導する科目群となっている。

最後に特別研究は、すべての学生に必修となっている修士論文の指導を中心とする科目である(根拠資料 4-5)。

臨床心理学専攻では、臨床心理学専攻は、学部において修得した心理学の基礎知識をベースに、臨床心理の専門知識と技術を身に付ける体系的で体験的なカリキュラムを組織している。修了と同時に臨床心理士受験資格を取得することができると同時に2018年度からは心理専門職の初の国家資格となる公認心理師の受験資格を取得できるようにカリキュラム改訂を行っている。教育課程の編成・実施方針は３ポリシーと本学の理念に鑑み、心理臨床の専門家として、臨床心理学を軸とした学問的基盤を構築、心理臨床の本質となる「人の心の世界」を重視した心理臨床の本質に触れる専門性の習得、実践において必要な他職連携の素養の習得を柱としている。これらの柱の土台として、深い人間理解と隣人愛に基づいた奉仕の心を養うキリスト教教育を位置づけているが、「キリスト教と人間」「臨床心理学特論Ⅰ・Ⅱ」を基礎科目とし、心理臨床行為の本質となる心理アセスメント、心理面接、臨床心理実習に関する科目を基幹科目として位置づけ、これらを必修科目としている。その上で心理専門職の主要５分野に関する実践的科目を展開及び関連科目として配置する。公認心理師カリキュラムの追加は、これらの実践的科目を補強することで、発展的なカリキュラムの構成となっている。

１年生は、演習と実習を重視した心理学科目群を通して、臨床心理学に関わる深い学識を修得し、広い視野に立って人の心のケアにあたる専門的能力を身に付け、不適応に悩み、苦しむ人の支援にあたる心の専門家の育成をはかっている。これにより臨床心理士として、「こころ」の援助を行うということの重要性、援助を行う上での責任や倫理といったものを学ぶ。また様々な心理療法の理論及び技法を学び、心理アセスメントの基盤である観察力や見立てる力を育成する。またカンファレンスを通して、面接のプロセスを実地で学ぶ。１年生後期からは教育・福祉・医療等の心理臨床実践現場で体験的実習を行うことにより、公認心理師カリキュラムで求められる主要５分野における実践的な学修を行うようにしている。２年生では、実習がカリキュラムの中心である。精神科系病院での短期

集中実習、その他心理専門職主要５分野のうち数か所の学外実習を行うとともに、本学付属施設である臨床心理センターの外来有料相談を担当して、専門家としての実践的訓練を行っている。これらの実習・実践は臨床心理学的理論と事例研究法を基盤に、事例研究としてまとめるように指導を受けて、実践における研究の視点を養うようになっている。成果は複数の教員の審査を経て毎年刊行される臨床心理センター紀要に掲載しておりさらに、２年間の理論教育と実務教育の集大成として臨床心理学分野の修士論文を作成する。この成果は発表会と審査を経て優秀なものは表彰を行ってレベルの高い研究を奨励している(根拠資料 4-6)。

発達教育学専攻では、基礎となる学部の子ども発達学科の理念をより完成度の高いものとすべく、「高度な教育観と正しい人間理解に基づいた教育・発達支援・促進に関する精深な知識と技術をもち、その卓越した教育技術を発揮することにより、豊かな人間形成に携わる専門的教育者・職業人を目指す」ことにある。この理念の具体的な実現のために発達的な視座のもとで、教育学・心理学特別支援教育学等の学問療育を中核とし、有機的な機能の発揮が期待できる教育課程を編成して、教育にあたっている。基礎科目・基幹科目・関連科目・特別研究科目で編成し、１年生では基礎科目を中心にしたカリキュラムであり、２年生では専門科目を学修するとともに、乳幼児から学校教育段階における教育・医療・保険・福祉制度を横断する支援について検証する科目も設けている。

こうした研究の成果は、学外の学会等で発表する機会もでき得るかぎり奨励するとともに、毎年刊行している大学院紀要「発達教育学」にも掲載している(根拠資料 4-7)。

4.1.4. 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。

評価の視点１	：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置 ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（１年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等） ・シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等) ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法 ・適切な履修指導の実施 ・授業形態に配慮した１授業あたりの学生数（【学士】） ・研究指導計画(研究指導の内容及び方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施（【修士】） ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり
COVID-19	：各学部・研究科等の教育活動に係る COVID-19 への対応・対策は、教育の質の維持・向上の観点から適切かつ有効であるか。

＜大学＞

各学部において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うために、次のような措置を講じている。

各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（１年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）

単位の実質化を図るため、2018年度入学生よりＧＰＡを利用した履修登録可能単位数の上限を段階的に変更した。2019年度入学生からは、全学部において年間履修登録単位数の上限を49単位としている。具体的なＧＰＡによる履修登録上限単位数は以下のとおりである。履修登録上限単位数については履修ガイド(根拠資料 1-6)に掲載し、全学部の学生に対して履修指導を行っている。

前学期ＧＰＡ	履修登録上限単位数
3.00以上	25単位
2.00以上3.00未満	23単位
1.00以上2.00未満	21単位
1.00未満	19単位

シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等)

シラバスについては、授業のテーマ及び到達目標、授業概要、授業計画、文献(教科書)、文献(参考書・参考資料・その他)、成績評価、事前・事後学習、科目担当教員の実務経験の有無、留意事項(ＩＣＴ、課題等のフィードバック方法、オフィスアワーの時間、学生への連絡手段等、学生に公開可能な情報)を掲載している。上記のうち、成績評価については、2019年度より、成績評価の基準と割合を明示した。また、2020年度より、単位の実質化を担保するため、事前・事後学習の具体的な時間を明示した。また、科目担当教員が実務経験者である場合は、実務経験を活かした教育内容であるのか具体的に明示している(根拠資料 4-3【ウェブ】)。

シラバスの内容については、各科目担当者より提出された内容を、各学科の教務部委員が、「成績評価」が具体的な割合で示されているか、「事前・事後学習」が指定されているか等を確認することで、統一性と教育の質の担保を図っている。特に「成績評価」については、評価項目ごとに割合を明示することで、科目担当者と学生との間の成績に対する認識の不一致を防いでいる。

各授業は、シラバスの内容に基づいて実施されている。その旨、第１回目の授業で周知されている。シラバスに変更が生じる場合、軽微な変更であれば、その都度、各科目担当者が学生に周知することによって、授業内容とシラバスとの整合性を確保している。

学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法については、以下のとおりである。

【人文学部】

初年次教育の科目を設け、人文学全般及び各学科での学びに必要な基礎知識を１年生に身に付けさせている。クラスを分けて複数の教員が担当することで、受講者数は１クラスあたり20名程度に抑えている。

・現代文化学科

「スタディスキル」・「アカデミックリテラシー」

・言語芸術学科

「シンキングゲーム」・「日本語トレーニング」・「英語トレーニング」

・メディア・コミュニケーション学科

「入門ワークショップⅠ」・「入門ワークショップⅡ」

また、演習形式の授業としてゼミを開講し、学生自身によるテーマ設定、研究と発表、卒業論文・卒業制作を指導することで、学生の主体的参加を促している。

・現代文化学科

「現代文化基礎演習」（２年次）

「現代文化演習Ⅰ」・「現代文化演習Ⅱ」（３年次）

「卒業研究Ⅰ」・「卒業研究Ⅱ」（４年次）

・言語芸術学科

「言語芸術基礎演習」（２年次）、

「言語芸術演習Ⅰ」・「言語芸術演習Ⅱ」（３年次）

「言語芸術研究Ⅰ」・「言語芸術研究Ⅱ」（４年次）

・メディア・コミュニケーション学科

「メディア演習ⅠA」・「メディア演習ⅠB」・「コミュニケーション演習ⅠA」・「コミュニケーション演習ⅠB」・「デザイン演習ⅠA」・「デザイン演習ⅠB」（２年次）

「メディア演習Ⅱ」・「コミュニケーション演習Ⅱ」・「デザイン演習Ⅱ」・「卒業研究Ⅰ」（３年次）

「卒業研究Ⅱ」・「卒業研究Ⅲ」（４年次）

また、現代文化学科の「プロジェクト演習Ⅰ」・「プロジェクト演習Ⅱ」では、「課題解決型学習(PBL)」を通して、社会人基礎力の要件である「前に踏み出す力」・「考え抜く力」・「チームで働く力」及びその能力要素である「主体性」・「働きかけ力」・「実行力」を学生に身に付けさせている。さらに、「エアライン研修」・「ホテル研修」では、企業やキャビンアテンダントの外部講師を招き、学生に説明を受けさせた後、実地の空港やホテルを訪問し、ホテルの従業員の実務やモックアップでの接遇などの練習をして、実際の業務を体験させている。

言語芸術学科の「百読百鑑Ⅰ」では、学生が自ら表現技術を学び・磨くため、「百読リスト」に掲載された本を読み、それをもとに互いにプレゼンテーションを行い合ういわゆるビブリオバトルを行っている。

メディア・コミュニケーション学科の「地域メディア・フィールドワーク」・「言語研究フィールドワーク」では、マスメディアや言語調査の現場を訪問し、当事者との交流や実地見学をすることで、フィールドワークの基礎的な技法を身に付けさせている。

2020年度のCOVID-19への対応として、上記の初年次教育及びゼミ科目については、Google Classroomを用いた文字情報中心の遠隔授業を実施したが、５月21日以降はGoogle Meetによる双方向での映像・音声による遠隔授業を併用した。６月からは、一部の免許・資格に関わる科目に限り、対面授業が実施されることになり、「教育実習Ⅰ」・「日本語教授法演習Ⅰ」・「国語科教育法Ⅲ」が対面となった。後期からは、一部の免許・資格科目に加え、初年次教育科目が対面で実施されることとなった。現代文化学科では、前期開講の予定であった初年次教育科目の「スタディスキル」を後期に開講期変更したことにより、新入生が大学に登校できる授業回を確保することを得た。

【人間関係学部】

心理学科では、2019年度は「心理演習Ⅰ・Ⅱ」、「心理実習Ⅰ」、「人間関係実践演習」が新たに開講された。これらの科目は、アクティブ・ラーニングを基本とした授業である。例えば、「心理実習Ⅰ」は、施設見学を中心とした実習に主体的に取り組み、最終的に活動をまとめたポートフォリオを作成する。

2018年度までの実践型教育プログラム(「心理学フィールドワーク(臨床)」、「心理学フィールドワーク(教育)」、「心理学フィールワーク(キャリア)」、「心理実践実習」、「心理学プロジェクト演習」、「心理学実験Ⅰ・Ⅱ」など)も継続して開講された。これらの科目は、「課題解決型学習(PBL)」を用いて、できるだけ早期に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内容である。

また、朝倉市との連携協定をもとに「課題解決型学習(PBL)」を行っており、教員の指導のもと、「市の観光客(交流人口)を増やすには？」という課題に取り組んできた。2019年度は本活動を行わなかったものの、2018年度２月から３月に実施した活動報告を2019年度オープンキャンパスにおけるワークショップにて、学生主体の発表を行い、多数の高校生の参加を得た。

授業内外の実践型教育活動における体験について、学生主体の学外への説明の機会を2016年度より積極的に設けている。心理学科のブログ(心理学科Today)における2019年度の活動報告(学生自身の声を掲載した記事)は、29記事であった。また、オープンキャンパスのワークショップにおいて、「心理学フィールドワーク(キャリア)」、「心理学フィールドワーク(臨床)」、「心理学フィールドワーク(教育)」の実践活動について、学生が主体となって発表した。

例年、学科の教育カリキュラムをより良く改善していくために、卒業生を対象にアンケートを実施している。2018年度のアンケート調査結果を2019年度に分析し、2019年度７月に心理学科のブログ(心理学科Today)に掲載した。本アンケートでは、ディプロマ・ポリシーの達成度についても測定した。その結果、全ての項目において「達成できた」という

回答が過半数を占めたが、特に「ポジティブな視点をもち、自己の成長を目指す姿勢を獲得していること」、「心理学の知識と技能を社会に活かす視点と行動力を獲得していること」は、90%以上の学生が「達成できた」と回答しており、実社会での実践的教育の成果が確認できた。

子ども発達学科では、学科必修科目「子ども学フィールドワーク」(１年次後期)において、一斉講義に加え、アドバイザークラス(ＡからＬクラス全12クラス)ごとに少人数に分かれて、各アドバイザーによる授業や、フィールド調査を行うような内容も含めている。また、「子ども学フィールド演習」では、身近な子ども・子育て環境について調査を行い、それをグループで討議、共有しながら、Child Issueへの気づきとChild Caring Designについての考察を行っている。

2020年度のCOVID-19への対応として、双方向型の遠隔授業を実施していたが、６月から免許・資格に関わる一部の科目に限り対面授業が実施された。その結果、心理学科の「心理実習Ⅱ・Ⅲ」、「心理学フィールドワーク(人間関係)」、「社会心理学実験実習」、「心理統計実践」が対面授業として開講された。これらの科目は、アクティブ・ラーニングを基本とした授業である。公認心理師資格のための必修科目「心理実習Ⅱ・Ⅲ」は、学生が施設実習を行う内容である。COVID-19のために、前期に実習は実施できなかったが、後期は実習先を確保して、予定どおりの実習機会を確保することを得た。

子ども発達学科では、「子ども学フィールドワーク」の実施にあたり、調査先を確保し、予定どおり調査を行い、教育の質を保つことができた。また、「子ども学フィールド演習」においても、各学生に身近な「住環境」「近隣」「子どもが触れるもの」を調査の対象としたことによって、COVID-19の影響下でも、通常と変わらない教育効果が期待できる。

【国際キャリア学部】

国際英語学科・国際キャリア学科ともに、演習形式の英語必修科目を多く開講し、学生の主体的、対話的な参加を要するコミュニカティブな授業を徹底している。クラスは習熟度別に分け、１クラスあたり20名程度になるようにクラス数を調整している。２年次には「Study Abroad I/II」や「Short Overseas」の長期・短期留学プログラムがあり、異文化環境で英語を学ぶ機会も提供している。

両学科ともに、英語の必修科目に加え、専門教育科目においても演習形式の科目を開講している。演習形式の科目では、発表・共同学習・実践的課題を設定して学生の主体的な学びを促している。また、３年次以降のゼミでは、学生自身による研究テーマの設定、発表・討論、卒業論文やプロジェクト型の課題を通して、学生の主体的な学びを促している。

学生の主体的参加を促す授業科目は、以下のとおりである。

・国際英語学科

（１年次）

「Reading Skills I/II」・「Writing Skills I/II」・「Communicative Grammar」・「Test Taking Skills」

（２年次）

「Academic Reading Skills I/II」・「Academic Writing Skills I/II」・「Discussion Skills I/II」

（３・４年次）

「Junior SeminarⅠ」・「Junior SeminarⅡ」・「Senior SeminarⅠ」・「Senior Seminar II」

・国際キャリア学科

（１年次）

「Reading and Writing Skills I/II」・「Presentation Skills」・「Communication Skills II」

（２年次）

「Reading and Writing Skills III/IV」・「Business Communication I/II」・「Business Reading I/II」

（３・４年次）

「Junior SeminarⅠ」・「Junior SeminarⅡ」・「Senior SeminarⅠ」・「Senior Seminar II」

また、学内での授業に加え、国際英語学科では「Global English Fieldwork」や「International Fieldwork」など、国内外で企業や国際機関を訪問し、直接意見交換などを通して実地に学ぶフィールドワークや、英語教育分野では、「English for Young Learners Fieldwork Ⅰ・II」で、学生が中心となって指導員として近隣の小学校の外国語活動の実習を行い、その振り返りを通して主体的に実践力を養うフィールドワークを行っている。

国際キャリア学科では、「Current Business」など、様々な企業から外部講師を招いて講義・意見交換の機会を提供している。また、「Business Internship I/II」では、国内外の複数の企業と連携し、インターンシップを行っており、学生が主体的に卒業後のキャリアを見据えながら学ぶことのできる環境を提供している。

2020年度はCOVID-19感染防止対策のため、Google Classroom (Meet)を利用し、双方向型遠隔授業を実施した。ツールを駆使することでオンライン上においても発表や共同学習の場を設け、学生が主体的に学ぶ場を提供しており、対面授業の際と変わらない教育の質を保つことができている。インターンシップや学外活動の実施は、COVID-19感染防止の観点から、一部の限られた実施となったが、後期は、一部の免許・資格科目に加え、初年次教育科目(国際英語学科、国際キャリア学科、ともに「Freshers Seminar II」)が対面授業に追加され、新入生が大学に登校する機会を確保している。

適切な履修指導の実施

履修指導については、上記３学部とも１年生の入学直後に、それぞれの学科で「履修ガイド」「履修の手引き」などの各種資料を作成し、教務部委員、クラスアドバイザーが履修オリエンテーションや個別指導を行っている。これにより、学生の履修登録の誤りや、必修科目、免許・資格科目の登録漏れなどを防いでいる。

人文学部現代文化学科、同言語芸術学科、人間関係学部心理学科では、新入生を引率して学外の施設に１泊し、オリエンテーションだけでは不分明な点を、先輩学生や教員に直

接質問することに加えて、時間割の下書きをチェックしてもらえる時間を設けている。人文学部メディア・コミュニケーション学科、人間関係学部子ども発達学科、国際キャリア学部では、宿泊オリエンテーションは実施していないが、学内で終日履修指導が行われている。

２年生以上の在学生については、前年度の３月末に「履修ガイド」「履修の手引き」などを使用したオリエンテーションと履修指導を行う日を設け、学生の履修登録の誤りや免許・資格科目の登録漏れを防いでいる。特に免許・資格科目に関しては、「各種資格説明会」を実施して履修指導を行っている。

2020年度のCOVID-19への対応として、対面でのオリエンテーションや履修指導を実施できないため、学科特設サイトを開設し、各学科で作成した「履修の手引き」などの各種資料及び「履修ガイド」を掲載することで、学生の履修登録についての理解を促した。また、必要に応じて、履修登録の開始直前や履修修正の前など、適時、教員から学生全員にメールを配信して注意を喚起した。加えて、学科特設サイト内に「問い合わせフォーム」を開設し、随時学生からの質問に対応した。これにより、個々の学生の状況に応じた履修指導を実施することができた。なお、教務部委員は、履修登録された学生の時間割を確認し、問題が生じている学生に対して、個別にメールしたり、ＷＥＢ面談を利用したりして履修指導を行った。

授業形態に配慮した１授業あたりの学生数

授業形態に配慮して、１授業あたりの学生数は以下のように調整している。

人文学部の場合、初年次教育科目では、クラスを分け、複数の教員が担当することで、１クラスあたり20名程度に抑えている。ゼミでは、多くても15名程度であり、10名未満でも開講している。実技が伴う科目では30名、ロールプレイ発表やグループワークを行う科目では、語学であっても20名を上限としている。

人間関係学部では、２学科とも20名以下の少人数ゼミを実践した。なお、心理学科では、公認心理師資格で指定されている15名に１教員配置を徹底している。子ども発達学科の保育士資格では、１クラス50名以下の設定を徹底している。

国際キャリア学部では、授業形態に応じて、演習形式の授業は学生数の調整を行っている。学部の特徴の１つである英語のスキル科目については、２学科とも在籍者数に応じてクラス数を増やして対応している。なお、2020年度については、遠隔授業の実施に際して、一部クラス数を増やして対応した。

各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

上述した内容と重複するが、全学内部質保証については、これまで、大学教務部委員会、各学科において、学生へのアンケートなどに基づいて一部の検討を行ってきた。2020年１月22日に公表された「教学マネジメント指針」(中央教育審議会大学分科会)を受けて、2020年度に本格的な取り組みを予定していたが、COVID-19への対応に追われたため、協議途中となっている。

＜大学院＞

大学院研究科あるいは各専攻科において、学生の内外における学習を活性化するために、各科目のシラバスを事前に作成し、履修する学生達にとって、履修前に修得しようとする科目の修学の目的、到達度の評価、行われる授業内容と授業方法、各時間の授業のねらい、授業参加前の事前学習の内容、そして科目の学生による授業評価などを明示し実施することにより、学生が主体的に授業に参加するようにしている(根拠資料 1-7)。

さらに、学生が修士論文を作成するのに必要な研究活動を助成するために、大学院生の研究活動への支援助成金に関する規程を設け、この規程に則り国内・国外の学会や研究会への積極的な参加を促し、学内に留まらない広域の研究活動とその視野を獲得する援助を行っている。これは学会参加等に限っておらず、各種論文集や公的刊行物への執筆をはじめ、研究分野の特質によっては単独のフィールドワークなど、研究科委員会が認めたものには支給され、一度の支給額に制限はあるものの、再度の支給を申請することも可としている。なお、この支援助成金の審査は大学院運営委員会が審査し研究科委員会の議を経、学長に報告して、支給される。

人文科学研究科臨床心理学専攻実習施設として、臨床心理センターが置かれている。なお、この組織は、外来有料相談施設として地域貢献施設としての使命と意義を兼ね合わせている。

臨床心理学専攻在学生が「臨床実習員」として登録し、日々研鑽を積む。外来電話の対応・センター運営に関わる資料やデータの管理・センター紀要の編集作業などをチームで行い、チーム連携の訓練を行うことから始め、障がい者の集団療法や福岡女学院中高の居場所活動である「とーくるーむ」の企画などもチームを組んで院生がマネジメントを担当することで、チーム連携に加え、マネジメント力を鍛えられている。修士１年次の段階で臨床心理基礎実習Ⅰ及びⅡの実習科目を通して基本的素養と知識及びスキルを身に付け、修士２年次には外来有料相談ケースをセラピストとして担当することによって、心理専門職の専門性として主軸となる心理アセスメントや心理面接について実習を受ける。同センターの実習の理念と目標は「人を活かす・つなぐACT(アクト)プログラム；Assessment/Consultation/Therapy」としてまとめられ、ホームページに公表しているとともに、入学時のオリエンテーションから在学中、本学大学院臨床心理学専攻の人材育成の特徴として常に強調される。「ACTプログラム」とは、臨床心理士の専門性である心理アセスメント(Assessment)、心理面接(Therapy)、地域援助(Consultation)に共通する方向性はいかに当事者の力がエンパワメントされるかにあることに焦点付け、専門性の意義をより積極的に包括的に提示したものである。すなわち、カウンセリングという個別対応における専門性のイメージに対して、人と人をつなげる、人の本来の力を信頼し、活かす、といったより積極的な役割を明示し、すべての実習の体験や意味づけを「ACT」の視点から捉えるようにしている。

その訓練には同センターにおける個別の外来相談ケースの担当だけでなく、近隣の小学校・中学校における心理支援実習、保健医療・福祉分野を中心とした学外施設における実習を通して行われている。その中には、子育て支援サロンみなみん(南区地域保健福祉課)、特別支援教育支援(那珂小学校、春日小学校)のように地域からの要請として実習と

しての派遣を依頼されている。春日小学校の例では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に１回につき５名から６名の臨床実習員(院生)を派遣、小学校の予算から交通費を支給されるなど、実習の一環でありながら、地域社会の支援に直結する活動を行っている。那珂小学校の例では、学校と保護者、同センターの３者契約によって、保護者の交通費負担により専門的サポーターを派遣している。

このような実習教育は心理専門職として個人のクライエントとの関係はもちろんのこと、所属する集団・組織をアセスメントし、全体が活きるためにどういうことが必要で、そこで自分がどういう役割を果たすかを主体的に積極的に捉えて専門性を発揮する人材の養成につながる。これは、キリスト教精神に則り、人と人のつながり、社会とのつながりを大事にし、活かす人材養成を教育的使命としている本学大学院臨床心理学専攻ならではの特徴であると言える。

外来有料相談に関して、2015年度から2019年度の５年間の実績は2011年度に比べると新規来談者数が倍増しており、延べ面接回数は３倍以上に上っている。

表　過去5年間の外来相談活動実績（2011年度比較）

	2011	2015	2016	2017	2018	2019	年度
新規来談者数	52	152	179	125	97	103	人
延べ面接回数	660	1452	1798	1948	1839	1976	回

この外来相談活動実績の伸びは、本専攻での教育をより充実させると伴に、本学の社会貢献にも大きく寄与している。

このような臨床心理センターの外来相談活動と実習教育の実績については毎年刊行される『福岡女学院大学臨床心理センター紀要』に収められ、全国の同様の施設や県内の主要施設に公表されている。事例を含むことから倫理上の問題を鑑み、一般公開はしていない。紀要においては、臨床実習員(院生)が担当した事例を研究としてまとめて投稿することによって、実践を学問的視点で整理し直す訓練と、それに対する外部の専門家のコメントを加えることで、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮の一つとして機能している。さらに、国際的視野をもって心理臨床の今日的課題への識見を深めるために、臨床心理学専攻及び臨床心理センター共同開催で定期的に国際シンポジウムを開催している。2019年度には「現代若者の心の理解と支援」と題し、韓国から日本の専門家を招いて一般公開の国際シンポジウムを開催した。

なお、臨床心理センターはこのような活動を充実させるための組織体制を整えている。臨床心理士・公認心理師資格を有する専任教員６名が相談員として外来相談と院生の実習指導にあたっており、同センター運営を円滑にするために専任の主事を配置している。さらに、新規来談者のインテ-カーとして非常勤カウンセラー４名を雇用し、外来相談の受付と面接へのつなぎを滞ることなく対応できるようにしている。心理臨床専門職になるためもっとも肝要な能力である心理面接と心理アセスメント実習においては、外部の多様な専門の臨床心理士有資格の熟練した専門家を指導員として迎え、2019年度現在、心理面接のための面接指導員(スーパーバイザー)が24名、心理査定面接指導員10名が在籍している。

臨床心理センターでは、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価する仕組みとして、毎月臨床心理センター運営委員会を開催している。相談員として所属している臨床心理士・公認心理師有資格の専任教員６名と事務主任、大学事務部長で構成され、大学全体の視野を持って、活動と組織について検討しながら運営を図っている。2019年度後半に始まったコロナ禍への対応として、オンライン相談体制に切り替えることで、外来相談者の不利益を最小化するなどの方策を講じた。

4.1.5. 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点１：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置 ・単位制度の趣旨に基づく単位認定 ・既修得単位等の適切な認定 ・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置 ・卒業・修了要件の明示 ・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり 評価の視点２：学位授与を適切に行うための措置 ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表 ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置 ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示 ・適切な学位授与 ・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

＜大学＞

成績評価及び単位認定を適切に行うために、次のような措置を講じている。

・単位制度の趣旨に基づく単位認定

上述した内容と重複するが、単位制度の趣旨に基づいて、１単位の授業科目は、45時間の学習を必要とする内容をもって構成しており、講義、演習科目は30時間または15時間の授業を１単位、実験、実習、実技科目については、45時間または30時間の授業を１単位としている。単位の実質化を図るために、シラバスの事前・事後学習欄に具体的に必要な学習時間を授業形態に応じて明記している。

・既修得単位等の適切な認定

既修得単位等の認定については、以下のように行っている。

編入学に伴う単位認定は、学則に基づき、学部教務部委員会、教授会の承認を得て、適切な単位の認定を行っている。なお、編入学において、免許・資格に関わる科目については、単位認定を行う際に、本学入学前の学校等からシラバスを取り寄せ、認定する本学の授業科目の内容に即しているかどうかの確認を教務部委員が行っている。

海外留学による単位認定については、留学期間中の学修時間を換算し、国際交流員会、学部教務部委員会、教授会の承認を得て、適切な単位の認定を行っている。

・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

成績評価については、「履修ガイド」「シラバス」に評価基準を掲載している。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、その評価基準を以下のとおり客観的に示している(根拠資料 1-6,4-3【ウェブ】)。

区分	評価	成績評価基準	１単位あたりのGP
合格	AA	100点～90点	4
	A	89点～80点	3
	B	79点～70点	2
	C	69点～60点	1
	N	認定	―
不合格	D	59点以下	0
	F	失格	0

また、各科目の成績評価においては、可能な限複数の評価項目を設け、その評価基準をシラバスに明示して、総合的な成績評価を実施している。なお、授業の出席回数が出席すべき回数の３分の２に満たない場合は、「Ｆ(不合格)」評価、出席回数以外の理由による不合格は「Ｄ」評価とする統一基準を設け、厳格な単位認定を行っている。具体的な評価項目については、毎年、大学教務部委員会で検討し、必要に応じて変更を行っている。

2020年度のCOVID-19への対応として、遠隔授業の実施に伴い、全学的に必要に応じて成績評価基準を変更し、その旨、シラバスにおいて明示した。

・卒業要件の明示

卒業要件については、「履修ガイド」にすべての科目の単位数を掲載するとともに、卒業に必要な単位数を明示している。

・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールは、学則及び履修規程において設定されている。当該ルールは、「履修ガイド」に記載して周知している。

全学内部質保証については、これまで、大学教務部委員会において、一部検討を行ってきた。2020年１月22日に公表された「教学マネジメント指針」(中央教育審議会大学分科会)を受けて、2020年度に本格的な取り組みを予定していたが、COVID-19への対応に追われたため、協議途中となっている。

学位授与を適切に行うために、次のような措置を講じている。

・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を担保するための措置

卒業認定(学士の学位授与)の客観性及び厳格性を担保するため、まず、学科会議とは独立した学部教務部委員会において、修得単位数、在学年数等を確認しながら卒業判定を実施している。次に、各学科の学科会議において判定し、その後、最終的には学部教授会において判定している。

・学位授与に係る責任体制及び手続の明示

４年以上在学し、所定の単位数を修得した者については教授会の議を経て、学長が卒業を認定することは、学則において規定し、「履修ガイド」に記載して公表している。卒業認定の手続きについては、学則において、学部教務部委員会、学部教授会での審議事項として明確に規定されている。

・適切な学位授与

４年以上在学し、所定の単位数を修得した学生に対して、教授会の議を経て、学長が卒業を認定し、学士の学位を授与している。

・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

学位授与に関わる全学的なルールは、学則において設定されている。学則では、各学科の卒業要件を明示している。卒業要件は、「履修ガイド」に記載して周知している。

全学内部質保証については、これまで、大学教務部委員会において、一部検討を行ってきた。2020年１月22日に公表された「教学マネジメント指針」(中央教育審議会大学分科会)を受けて、2020年度に本格的な取り組みを予定していたが、COVID-19への対応に追われたため、協議途中となっている。

＜大学院＞

成績評価と単位認定について、学生に対しては大学院履修の手引きにそのルール等を明示し、学位授与にかかわる手順等も同様履修の手引きに明示して周知をはかっている。成績評価は各教科の担当教員が行うが、その取得単位の認定が適切であるかどうかが重要となる修了年度の成績と単位については、各専攻科の会議の審議を経、さらに運営委員会、大学院委員会の審議を経ることによって決定している。本大学院では、修士論文の作成と提出が必修であるため、提出以降に主査と副査２名による、あるいは複数名による査読及び口述試験を行って学位審査の公正性を保証し、さらに学長を議長とする大学院委員会を招集し、そ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(根拠資料 1-7)。

4.1.6. 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。

評価の視点１：	各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定(特に専門的な職業との関連性が強いものにあっては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。)
評価の視点２：	学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発 ≪学習成果の測定方法例≫ ・アセスメント・テスト ・ルーブリックを活用した測定 ・学習成果の測定を目的とした学生調査 ・卒業生、就職先への意見聴取
評価の視点３：	学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

2019年度より、学習成果に関する調査(間接調査)を実施している。この調査の目的は、学生の学習実態を知ること、各学科の専門分野の特性に応じた学習成果を測定すること、学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価することなどである。第１回を８月行い、回答率は55.7％であった。第２回は、2020年８月に実施した。回答率は74.9％であった。設問では、科目ナンバー、履修系統図、授業を通して重点的に修得できる力という指標を追加設定した。これにより、各学科の特性に応じた学習成果測定することが可能となった。また、COVID-19への対応として、遠隔授業についても追加した(根拠資料 4-7)。

結果については、大学教務部委員会で情報共有を行っている。今後、前年度との比較をはじめとする分析・評価を行い、その結果を教育課程に反映させる予定である。

学習成果の把握及び評価の取り組みについては、自己点検・評価・ＦＤ委員会と協働している。調査結果は、大学教務部委員会だけでなく、自己点検・評価・ＦＤ委員会でも報告している。今後は大学・短期大学部ＩＲ委員会とも連携しながら、全学内部質保証推進を行っていく。

人間関係学部心理学科では、「MISSION 1_4(QUARTER)」と銘打ち、学生に自分への手紙を書かせている。具体的には、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが記載された紙面を配付し、それらを読ませた上で、これから１年間(大学生活最初の４分の１)のあなたの目標を立てさせ、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というものである。第１回は新入生オリエンテーション時に記載する。それ以降の回では、前回記載した文書を返却されると同時に、新たな１年後の自分への手紙を記載する。第２回・第３回は次年度冒頭に、最終回は４年次最終時に実施される。この課題の目的は、学生にポリシーを浸透させ、自主的な目標設定を行わせ、自己評価を促進することにある。今後は、適切性の点検・評価に、質的データを活用することや、学生自身の評価を活用することも含め、学習成果測定に柔軟に対応する。

4.1.7. 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。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価・学習成果の測定結果の適切な活用 評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

上記4.1.6.で述べたことと重複するが、2019年８月に「学習成果に関する調査」を実施した。目的は、学士課程において必要とされる能力、各学科が示しているディプロマ・ポリシーに明記されている能力の修得状況、学習時間を把握するためである。調査結果については、大学教務部委員会で報告した後、各学科に周知した。各学科は、この調査結果を後期の授業改善につなげていく材料とした。

2020年度も同様に第２回の調査を８月に実施した。結果については、大学教務部委員会及び自己点検・評価・ＦＤ委員会で報告し、各学科に周知した。今後、前年度との比較をはじめとする分析・評価を行い、その結果を教育課程に反映させる予定である。

教育課程はディプロマ・ポリシーに基づいていることから、ディプロマ・ポリシーに明記されている能力の修得状況を把握することによって、教育課程を改善・向上させることができる。2019年度より開始された新教育課程について、上述したように、定期的に学習成果を測定することで、経年変化を視野に入れた分析・評価を行い、その結果に基づいて教育課程を改善する計画である。現在、教育課程が学年進行中のため、全体を俯瞰した改善計画を策定することはできないが、各授業科目レベルにおいて改善・向上を図るために、教務部委員を通して、点検・評価結果を各学科に周知している。

大学院では、教育課程とその内容あるいはその方法について、細部にわたっては専攻別の会議を行っているが、ことが全体に及ぶ場合、研究科長と各専攻科から選出される２名の委員によって組織されている運営委員会が中心となり、定期的な点検・評価・学習成果の測定結果の適切な活用を企画しその任にあたっている。例えば臨床心理学専攻が実施している、その年度の修士論文の発表会を実施し、もっとも優れた修士論文を作成・提出した学生を顕彰するといった行事は、学生に教育効果をもたらすのみならず、教育課程を点検・評価するための材料ともなる。

4.2. 長所・特色

本学の教育課程は、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つの柱で構成されている。

2019年度より基盤教育科目が導入され、建学の精神を主な授業内容とする「福岡女学院学」が必修科目として開設された。この科目の開設により、キリスト教教育の根幹である聖書を学ぶと同時に、創立135周年を迎える本学の伝統と格式について、歴史を通して学ぶことになり、これによって自校教育と豊かな人間性を修得できる。

英語教育においては、入学と同時に英語「プレイスメントテスト」を実施し、個々の英語力に合わせた習熟度別クラスの編成を１年次から３年次で実施している。１年次の後半

(１月)には英語「アチーブメントテスト」を実施し、英語力の向上を把握し、今後の教育計画の参考としている。

少人数教育では、20名以下のクラスが全体の約46%、21～30名のクラスが約21%、31～50名が約17%、51名以上が約16%となっている。少人数教育に加えて、授業形態としては、ディスカッション、プレゼンテーション、討論、発表、課題解決など、アクティブ・ラーニングの要素を持つ授業は全体の約57%となっており、少人数教育と能動的な授業を組み合わせた教育課程が中心となっている。

臨床心理センターは、心理職初の国家資格である「公認心理師」制度が始まり、多職種連携が強調されているが、「ACTプログラム」に示されているように、臨床心理学専攻及び臨床心理センターは大学の理念に則り、「連携」とは何かについて早くからその定義と意味を明示し、実習教育を行っている。全国に約170の臨床心理士養成付属施設があるが、施設の運用目的が大学の理念と合致し、具体的に実践するところが同センターの特色と言える。さらに小学校の例でみるように、大学及びその付属施設が地域の資源として直接的に役に立つ実践を行っており、それに対して地域の予算が充てられるといった、大学―地域連携のモデルも示している。

4.3. 問題点

2019年度より、履修系統図、科目ナンバー、授業を通して重点的に修得できる力をカリキュラム表に明示し、科目の順次性、体系性を可視化した。しかしながら、教育課程が学年進行中ということもあり、その効果について、詳細な検証を実施するまでには至っていない。

大学英語教育カリキュラムは2019年度より基盤教育科目(英語)となり、初年次の必修科目と２年次以降の英語科目(選択科目)となった。初年次の必修科目においては、前期・後期統一した試験を利用し教育効果について一定の基準で学生の英語力を測る機会がある。一方で基盤教育科目(英語)の２年次以降は全て選択科目の位置づけとなることから、２年次以降は統一した基準で全学部の学生の英語力を測る機会がなく、一部の学部を除き*学生の在学中４年間の英語の学びを体系的に継続して把握することが難しい現状があり、課題として挙げられる。(*国際キャリア学部においては、学部の取り組みでTOEICを利用し、４年間にわたり学生の英語力向上の推移を継続的に確認している。)

英語の熟達度テストに関しては対面での実施に限定するのではなくオンライン型に移行していくことを英語教育研究センターで検討していく。

4.4. 全体のまとめ

2019年度より導入された基盤教育科目によって、本学の理念をより浸透させる教育課程となった。

少人数教育と能動的な授業を組み合わせた教育課程が中心となり、より充実した学びを提供できている。

本学の教育課程については、2019年度より、教育の質を保証すべく、様々な取り組みを段階的に実施している。2020年度は、ディプロマ・ポリシーと授業科目を紐づけ、その関連性を2021年度より明示する予定である。これらの計画は、COVID-19の影響下にある2020年度においても例外ではないが、実際には感染予防に追われ遅れがちとなった。本学の急務の課題としている大学全体レベルで教学マネジメントを確立するために、今後は、教務部委員会が中心となり、推進組織体制を明確化していく。

学習成果の把握と可視化については、学習ポートフォリオ、ルーブリック、ディプロマ・サプリメントの検討が必要である。今後も、教務部委員会と自己点検・評価・ＦＤ委員会が連携し、学習成果に関する調査の改良に取り組み、学習成果の把握と可視化をさらに具体化していく。

COVID-19 への対応・対策のために遠隔授業を行うにあたって、本学では、双方向性を保ち、同時間に実施するという確固とした方針を立てた。本学が指定したGoogle Classroomを初めて使う教員と、通信環境さえ整わない学生という組み合わせであるため、初期はコミュニケーションの成立さえ困難となることがあり、オンデマンドで授業を行いたいと考える教員も少なくなかった。しかし、Google Meetの導入等、徐々に、対面授業と変わらぬ教育効果を上げることができるのではないかと考えが変わり始めた。2020年度前期後半では、Google Classroom、Google Meet双方を駆使し、クラス全体を対象とした講義や意見交換に加え、授業内で小集団に別れての課題取り組みも織り交ぜ、対面授業と同じ形態での授業進行も実現された。

この向上と改善は、専門科目のみではなく、基盤教育でもみられる。例えば、英語教育研究センターは、遠隔授業となり、対面授業とは異なる難しさや制約がある中でも、教員側の工夫、ツールを活用することで教育の提供と学生に対する学習支援が可能であるという手応えを得た。

各学部の学習活性化と効果的教育への取り組みが記載されているが、いずれも2020年度において、充分な教育ができたと報告している。加えて、通常の授業と異なり、各教員が様々な方法を試している。COVID-19 への対応・対策は、遠隔であっても教育の質の維持をしたのみではなく、教育方法を様々に試行し向上させるという態度形成にも役立ち有効であった。

第５章　学生の受け入れ

文部科学省は2017年に高大接続入試改革方針を策定し、2021年度入学生を対象に大学入学者選抜実施要項を見直し、従来の大学入試センター試験に替えて大学入学共通テストを導入することを決定した。それに伴い、本学においても2020年度入試までは従来の方針に則った学生募集を行い、2021年度入試からは高大接続改革の趣旨に沿った新入試制度を策定することとした。新入試制度策定については、2017年度第５回全学入試委員会から２年半をかけて検討し2020年５月迄に最終案をまとめ公開した。新入試制度については、5.1.4.の項目で報告する。

5.1.現状説明

5.1.1. 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点１	：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
評価の視点２	：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定 ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像 ・入学希望者に求める水準等の判定方法

第４章で述べたようにディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを定め、それらを踏まえたアドミッション・ポリシーを制定し、大学のホームページや「大学案内」を使用して公開し、本学での学びを希望する生徒・保護者・その関係者へ広く情報発信を行っている(根拠資料 4-1【ウェブ】)。

入学試験判定単位となる各学科や専攻では、各々の特徴、学力の３要素に代表される入学に期待される学修能力、評価判定基準を明記して受け入れ方針を定めている。これらは、大学ホームページ及び「入学試験要項」を通して広く情報を公開している。

5.1.2. 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。

評価の視点１	：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
評価の視点２	：授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
評価の視点３	：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
評価の視点４	：公正な入学者選抜の実施
評価の視点５	：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施
COVID-19	：入試において大学が講じた COVID-19 への対応・対策は、入試の公正性の観点から適切であるか。

＜大学＞

本学では、推薦入試(指定校・公募)、コミュニケーション(ＡＯ)入試、一般入学試験(前期・後期)、大学入試センター試験利用試験(I期～III期)、特別入試(外国学校修了者・社会人)、外国人留学生特別入試を設け、受験生の多様なニーズに応えることができるような入試制度を設定している。これにより、特定の受験者集団が有利に選抜されることなく、様々な学習環境にいる受験生がその学修成果を公平・公正に評価されるように制度設計している(根拠資料 5-1【ウェブ】,5-2,5-3)。

また、障がい等によって受験上の配慮が必要な受験生については、事前に相談を受け付けることを「入学試験要項」に明記して対応している。その際、相談することによって合否判定が不利に働かないこと、また、出願後の不慮の事故にも対応することを記載し、受験生が安心して試験に臨むことができるように対応している。加えて、入学が決定した後の相談窓口として学生課が対応することを明記している。

入試制度については、制度の検討及び入試日程等の重要案件については学長、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開催し審議している。しかし、2019年度は、文部科学省の共通テストに対する対応が流動的である中で、高大接続による入試改革案を決定しなければならない状況であったため、通常の体制のみでは対応できないと判断し、副学長の１名を入学試験及びその広報の責任者として任命した。通称は「入試広報部長」である。このような職責を担う地位を置くことの効果を後日点検・評価し、その後、入試広報部を置くことも含めて検討する予定であったが、COVID-19への対応と対策に追われ、検証ができていない。2021年度入学試験が終わり、2021年度に入ったと同時に、点検・評価を行い、今後を検討する予定である。本報告書では「入試広報部長」という名称を使用するが、規程等は整っていない暫定的なものであることを含み置きいただきたい。入試制度に関する案の策定や、志願者増加を目的とする広報については、入試広報部長が入試広報課と連携して任務にあたっている。

入学試験問題作成については作問者で構成される教師群に委嘱状を交付し、守秘義務を負った上で作成・査読が行われている。各試験の出願については現在インターネット出願を行っているが、その手続き方法について「入学試験要項」で９ページを割いて詳細な説明を行っている。出願手続きの不備による不安及び混乱を回避するために十分な情報を提供している。

校納金、奨学金については大学ホームページ及び「大学案内(Guide Book)」に詳細情報を記載し受験生が安心して受験できるような情報提供を行っている。校納金(学費)についてはその細目毎に金額を記載するとともに、入学時の宿泊研修費用(一部の学科)等も記載している。奨学金については、日本学生支援機構を代表とする学外奨学金を始め、家計急変支援等、様々な学内奨学金制度について詳細情報を提供している。これ以外にも入試成績による特待奨学金及び２年次以降の成績優秀特待制度についても情報を掲載している。また、自宅外通学者のために学生寮、指定アパート、一人暮らしにかかる生活費等の情報も提供することにより、入学後の資金計画を検討でできるようにしている。こうした情報は大学ホームページ及び「大学案内」で公開しているが、「入学試験要項」では校納金の

他に入試検定料・併願割引、手続き時に必要な費用をわかりやすく記載して、十分な情報提供を行っている。

入学者選抜については、全ての入試で配点を明確にし、大学ホームページ及び「入学試験要項」に記載している。選抜の手順については、採点後、学科会議、学部入試委員会で審議され、その後、学内理事(院長、学長、事務局長)が出席した合同入試審議会で入学者数管理(収容定員)の観点から再審議された後に学部教授会で承認される。審議のための入試結果資料には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して不正が起こらないようにしている。

推薦入試(指定校・公募)及びコミュニケーション(ＡＯ)入試については、面接、小論文(一部プレゼンテーション)、志望理由書などから総合的に判断している。学科によって求められる能力・評価の観点が異なるため、詳細な情報を大学ホームページと「入学試験要項」に記載して受験生が十分準備をして受験できるように配慮している。面接については評価基準を明確にするとともに、評価に偏りが起こらないよう複数の教員で対応し客観的かつ合理的な評価ができる体制を構築している。

全ての入試において学長及び入試広報部長(副学長が兼務)が監督責任を負っており、入試が公平・公正に実施されるような体制を構築している。これにより、入試に問題が発生した場合は学長、入試広報部長、当該学部・学科長、事務部長が入試実施委員会を開き、速やかに対応できる体制を整えている。これは入試終了後に作問ミスなど問題が発覚した場合においても同様に機能し、再度同じ問題が発生しないように作問時の注意事項文書の改善に反映させている。

COVID-19への対応は、以下のとおり適切に行った。

2020年２月７日・10日と続けて教職員に宛てて学長が注意喚起文書を配信し、３月６日に「COVID-19行事調整会議」、４月７日に「COVID-19感染防止対策会議」を結成して現在に至っている。

入試については受験者が最も多い一般入試(前期)が２月１日に終了しており、その後は２月９日特別入試(外国人留学生一般入試)(６人受験)、２月28日編入学試験(２人受験)、３月７日・８日一般入試(後期)(123人・５人受験)を実施した。本学では以前から受験生のマスク着用は認めているが、３月に入ってからは監督者・連絡員・案内係についてもマスクを着用して対応にあたった。感染防止の観点から換気を行い、着座位置を十分に空けて対応した。また、保健室に看護師が常駐して、緊急対応ができる対応を行った。

2021年度入試については、消毒液設置、マスク着用、体温測定をして入試に臨むことにしている。また、感染防止の観点から、換気を行い、教室のドアを開け、着座位置を十分に空けて対応するようにしている。監督・連絡・案内にあたる教職員についても集合時に検温を行い熱がある職員については業務にあたらないようにしている。加えて、感染または感染の疑いがあり入試を受けられない受験生用に、全ての入試について他の入試への代替入試を準備し、「入学試験要項」に「感染症に罹患した受験生への対応」と題して説明文を記載している。

＜大学院＞

大学と同様に、アドミッション・ポリシーに則った学生を募集し選抜するための方策として、毎年度、授業料その他の諸費用や経済支援等を説明する『大学院募集要項』を発行するとともに、大学のホームページで学生募集の詳細な情報を公開するとともに、大学入試広報課に連絡してきた進学希望者に対して個人面談を行うなど、大学のオープンキャンパスの進学相談コーナー等で広報を行っている。

こうして募集しこれに応じた入学希望者を公正に選抜するために、学内進学入試・一般入試(秋季・春季)・社会人入試・外国人入試と、きめ細やかな対策を講じて選抜試験を実施している。ことに社会人入試と外国人入試を希望する者を対象に、受験資格審査を行い入試要項に掲載している受験資格の事前審査を行う制度を設けている。こうした選抜試験の実施にあたり、専攻別の会議、運営委員会、研究科委員会、大学院委員会、入試委員会、入試審議会等によって、募集・選抜・受け入れの公正かつ組織的な運営を行っている。

5.1.3. 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。

評価の視点１：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理 **・入学定員に対する入学者数比率（【学士】）** **・編入学定員に対する編入学生数比率（【学士】）** **・収容定員に対する在籍学生数比率** **・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応**

本学は大学収容定員が大学院を含め2,324人の小規模校であるため他学の影響を受けやすく、年によって志願者数の変動が大きい。2014年度に開設した国際キャリア学部(国際英語学科：定員50人、国際キャリア学科：定員70人)は初年度から受験者数・入学者数とも多く、2014年～2017年までの４年間の入学定員超過率が1.22であった。一方、人間関係学部心理学科(定員：120人)は2017年まで過去10年にわたり定員を満たない状況が続いた。そこで、2018年度に20人の定員移動を行い、心理学科の定員を100人(20人削減)、国際英語学科を60人(10人増)、国際キャリア学科を80人(10人増)とした。しかし、国際キャリア学部はその後も定員超過が続き、2018年度1.21、2019年度1.51となった。

2020年５月1日現在の収容定員の充足率は、人文学部1.12(現代文化学科1.17、言語芸術学科1.08、メディア・コミュニケーション学科1.08)、人間関係学部1.00(心理学科1.02、子ども発達学科0.98)、国際キャリア学部1.23(国際英語学科1.21、国際キャリア学科1.24)であった。この数字から定員管理は国際キャリア学部だけでなく大学全体の問題であり、早期の改善が求められた。

編入学の状況は2016年度から2020年度の入学定員充足率の平均は、人文学部が0.93、人間関係学部が0.68、国際キャリア学部が0.80と定員を満たしていない。2020年度は、国際キャリア学部は定員を充足したものの、人文学部及び人間関係学部の入学者の減少が顕著である。

大学院の入学定員及び収容定員の管理は、大学院研究科委員会を中心に審議される。

比較文化専攻は2015年度より、実態に鑑み定員を６名から５名に減じたが、それでもなお定員未充足の状況が続いている。(各専攻の入学定員充足率及び収容定員充足率は、大学基礎データを参照)

比較文化専攻は2016年度から１名ないし０名の入学者であって、定員を充足できない状況が続いている。臨床心理学専攻は収容定員充足率が1.45～1.20となっている。発達教育学専攻は収容定員充足率が1.30～0.90となっている。発達教育学専攻の場合、2020年度受験生が０名で充足率が0.90となって収容定員10名に対して９名しか在籍せず今後の定員割れが懸念される。

研究科全体では、収容定員充足率は1.15、1.05、1.00と安定した運営がなされてきたが、2019年度以降に限って言えば、研究科全体でも定員が充足できていない。

定員管理を改善するため、2019年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を改善するための方策を学院長及び連合教授会に提出した。具体的には過去５年間のデータ分析を行い、一般入試(前期)の受験者数から合格ライン(歩留まり計算)を厳密に予測することを試みた。その結果、2020年度の入学定員超過率は、人文学部1.20、人間関係学部1.15、国際キャリア学部1.09に改善した。また、学科別にみると、子ども発達学科が2018・2019年度の２年間定員を割る一方で、2016年度～2019年度までの４年間の平均定員超過率が現代文化学科が1.24、国際キャリア学科が1.36であったため、2021年度から子ども発達学科の定員を15人削減し、現代文化学科を105人(５人増)、国際キャリア学科を90人(10人増)にする届出を文部科学省に提出し受理された。

大学院は臨床心理学専攻を除き、比較文化専攻及び発達教育学専攻では定員未充足が常態化している。入学者増加に向けて、学部生に対して大学院教員による大学院の説明を行っている。また、８月に開催するオープンキャンパスでは大学院への進学希望者に対して個別相談のブースを設けている。

5.1.4. 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。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

学生受け入れの適切性については２点に分けて述べる。まず、入学者数(定員)管理の点から言えば、全学入試委員会(学長、副学長、学部長、学科長、事務部長、入試広報課長等で構成)に当該年度及び過去５年分のデータが提出され講評が行われる。また、入試広報部長と入試広報課による会議において分析結果が報告される。これに加えて、入試が行われる年度途中、11月と２月に合計３回学内理事(院長、学長、事務局長)と入試広報部長、入試広報課長の間で経過報告及び定員管理方針について審議を行っている。2020年度入試については、こうした試みが好結果に結びついたが、前項で述べたとおり本学は近隣大規模校の影響を受けやすいため、今後もデータの分析・審議を継続していく。

次に、入学者選抜の方法として本学の入試制度が学習指導要領等からみて適切なものになっているかという点である。この点についても全学入試委員会で検討することになる。これまでは本学のアドミッション・ポリシーが受験生に適切に伝わっているか、また、入試で測定する内容が学習指導要領及び文部科学省の方針に沿ったものになっているか審議し、必要があれば改善を行ってきた。しかし、2017年に文部科学省が高大接続入試改革方針を策定し、大学入試センター試験から大学共通テストに移行するとともに、学力の３要素を測る入試へと新たな方向性を示したことから、本学においても2017年度から入試の抜本的見直しを進めてきた。その結果、従来の方針は2020年度入試までとし、2021年度入学生からは新たな制度を導入することにした(根拠資料 5-4)。概要は次の通りである。

入試の形式を「総合型選抜・学校推薦型選抜・一般選抜型入試」の３区分に分ける。総合型選抜入試は10月と12月の２期にわたって実施、学校推薦型入試は指定校と公募に分割して11月に実施、そして一般選抜型入試は主に大学入学共通テストを利用することとした。全ての入試に「志望理由書」を提出してもらい、本学の学生受け入れ方針を理解できているかを確認するとともに、高校での学修成果、志望理由、学修計画、将来の目標等について記述してもらう。総合型選抜及び学校推薦型選抜においては、志望理由書も点数評価に加え、面接・小論文等を通して学力の三要素を総合的に評価するものである。一般選抜型入試については、学力の３要素のうち「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」を測る方法として大学入学共通テストを利用することとした。具体的には、大学入学共通テストのみで評価する「単独型」、共通テストに面接を加えた「専願面接併用型」、また、共通テストに本学独自の基礎試験を加えた「基礎試験併用型」、それに共通テストを加えず本学独自の基礎試験と小論文で評価する「基礎試験・小論文型」を準備した。基礎試験はこれまで学部・学科別に作成していたものを大学共通にして、受験生が学科毎の特別な準備をすることなく高校の学習に集中できるようにした。但し、志望学科の理解を確認するために点数化は行わないが、一般選抜型入試においても受験者全員に志望理由書を提出してもらうこととした。なお、「専願面接併用型」を専願としたのは、本学への入学を強く望む受験生を確保するだけでなく定員管理を厳格に行うことも目的としている。

今後学習指導要領の改訂も行われ、学力の３要素の育成が強化される。新制度のもとでの入学試験を実施した後には、判定単位となる学科での適切性の点検結果や全学レベルでの評価を踏まえ入試改革を継続する。

大学院は収容定員に基づいた在学学生数の管理上での問題について、これまでにも専攻科会議や運営委員会等で様々な検証と対策がなされている。比較文化専攻においては、慢性的な入学定員の欠員を深刻な問題として自覚しており、これまでにも早くは2015年に学院長の諮問を受けてワーキングチームが発足して、点検・評価の結果に基づく問題点の洗い出しと改善・向上を上申した。

5.2.長所・特色

アドミッション・ポリシーを学科毎に明記し、受験生の希望と学科の教育方針に齟齬がないように配慮している。また、受験生は日本人学生、外国人留学生及び社会人と様々な環境で進学を目指しており、受験生の個性・長所・能力を多面的に評価できるように、総

合型選抜、学校推薦型選抜、一般選抜型入試等多くの入試を準備して受験生の持つ可能性・潜在能力を測っている。

世界の教育(例えば、OECDが提案する21世紀型スキル)動向や、文部科学省の改革等に対応するため、2021年度入試に向けて入試制度を抜本的に改定したことは重要である。新入試制度の導入に加えて、今回入試検定料も見直し従来の半額に改定した。これは保護者の所得によって教育格差が進み、深刻な問題となっていることに対処し、検定料のために受験校を絞らなければならない現状を少しでも改善することが目的であった。

学生確保についてはこれで十分という値はない。常に現状をみながら改善するのみである。今期は、入試広報部長を置き、全学入試委員会を構成する教員と入試広報課職員が協力して入試に取り組んでいるところが評価できる。今後も、連携した体制を維持し、高大接続に関連する入試改革に取り組んでいく。

5.3.問題点

臨床心理学専攻は定員を満たすものの他の専攻では定員を充足しておらず、改善が必要である。

5.4.全体のまとめ

学生の受け入れ方針を定め、公表している。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。

大学については、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が、大学院については、今後検討する必要がある。大学院の定員管理問題については、今後、大学院運営委員会において改善方針を策定し、具体的な施策を立案・実行する。

昨今は、近隣大手の大学の影響を受けやすく、一般入試の歩留まりが予測しづらくなっており、入学定員の調整が難しい。予測には限界があるが、今後もデータ分析が重要となる。今後も、定員管理に関わるデータ収集と分析については、学長、入試広報部長が中心となり、入試広報課はじめ関連部署と連携して行う。

学生の受け入れの適切性について定期的な点検・評価については、全学、学部、研究科レベルで実施されている。しかし、結果に基づく改善・向上については、学部は一定の効果を上げているが、研究科については、改善・向上策が有効とはなっていない。既述同様、大学院運営委員会において、さらに改善・向上策を検討する。

2021年度入試はこれからであり、COVID-19感染拡大で入試広報活動が十分に行われていない。現在は感染防止の観点からオンラインで広報活動を行っている。今後は、入試広報部長や入試広報課が推進部署となり、対面とオンラインのハイブリッド広報活動の強化を検討する。オンラインでの情報提供は、遠方から来校する受験生の時間と旅費を節約する効果も生み、所得による教育格差の拡大を防止への一助ともなる。2020年に大学ホームページを全面改訂し、「入学試験要項」「大学案内」も改訂を行ったが、今後は、オンライン

でより充実した情報を発信するために、入試広報部長と入試広報課が中心となりさらにコンテンツの充実を企画していく。

第６章　教員・教員組織

6.1.現状説明

6.1.1. 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。

評価の視点１：	大学として求める教員像の設定・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
評価の視点２：	各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(分野構成、各教員の役割、連携の在り方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

第２章に記載したが、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たのは、最近になってからである。それ以前は、公募についての依頼として公表する本学定形の書類に記載された「キリスト者、またはキリスト教教育を理解し協力できる者」「博士の学位を有する者、またはこれと同等以上の研究業績を有する者」「上記(担当予定科目として記載した授業名を指す)専門分野・担当科目に適合する十分な研究業績を有する者」「本学・学部・学科の教育・業務に熱意をもって取り組める者」が教員像となる。

教員組織の編成に関する方針は、人事を起こす当該学科が考えていたが、明文化はされていなかった。

以下は本学が求める大学全体の教員像及び教員組織の編成方針である(根拠資料 6-1【ウェブ】)。

求める教員像及び教員組織の編成方針

福岡女学院大学・福岡女学院大学短期大学部では、学則に定める理念・目的を達成するために「求める教員像」「教員組織の編成方針」を以下のように定める。

求める教員像

・本学の理念・目的・教育目標を十分に理解し、協力できる者
・大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
・教授、准教授、助教、助手それぞれに必要な研究上の業績、実務家教員においては専攻分野に関する高度の実務上の能力を有し、継続的に積み上げる意思のある者
・学生支援に対し進んで貢献する熱意があり、それを体現できる者
・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
・大学運営に協力的・主体的な行動ができる者
・本学の教育・研究・大学運営等あらゆる活動において、積極的に学生と関わり、職員と協働できる者

教員組織の編成方針

・「大学設置基準」等関連法令に基づくとともに、教育研究上の専門分野等のバランスを考慮しながら、各学部・研究科の教育研究上の目的等を実現するために必要な教員を配置する。
・教員間で連携し組織的に教育・研究を行うために、教育課程や大学運営等において適切に教員の役割を分担する。
・広く人材を求め、年齢・性別構成に配慮する。
・教員の募集、任用、昇任等にあたっては、大学・学部・研究科の諸規則及び方針に基づき、公正かつ適切に行う。
・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。

6.1.2. 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。

評価の視点１：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
評価の視点２：適切な教員組織編制のための措置
・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
・各学位課程の目的に即した教員配置
・国際性、男女比
・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
・教員の授業担当負担への適切な配慮
評価の視点３：教養教育の運営体制

大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数は、基礎データに示した通りである。

後述するが、教員の募集については、学部・研究科で充分考えられ、その審査も慎重に行われるため、方針と整合すると予測できる。

主要授業科目の担当状況は、専門教育科目において専任担当率が高くなっていることから推測し、各学位課程の目的に即した教員配置がなされていると思われる（大学基礎データ表4）。男女比は、学部や学科によって若干の差はあるが、約４割が女性である。国際性に関しては、教育課程の特性から国際キャリア学部で著しく外国人教員比率が高く４割となっている。国際キャリア学科では、過半数が外国人教員である。

臨床心理学専攻では、臨床心理士一種指定大学院であるため、実務家教員が１名配置されている。研究科担当教員の資格は、申し合わせで明確化されており適正に配置されている。

専任教員年齢構成は、人文学部と人間関係学部でやや偏りがみられるが、大学院兼任の教員が多いことを考えると妥当な範囲に収まっている(大学基礎データ表5)。
教員の授業担当負担は、やや過重となっている学科がみられるが、現在、２本のカリキュラムが運用されているため、許容レベルと考えざるを得ない。

教養教育の運営体制は、情報教育に関しては情報教育センター、英語に関しては英語教育研究センター、キャリア関連についてはキャリア開発教育センター、キリスト教関連及び「福岡女学院学」は宗教部が責任主体となって運営している。それ以外の科目については、各学科に割り振られている。

情報教育に関しては、情報教育センターが運営している。センターの前身として、1998年にメディアセンターが設置され、学内ネットワーク環境及び教室整備等が実施された。当初より１Gbpsの学内基幹ネットワークを導入し、センター主導の情報教育を本格的に開始した。
センターは、本学の情報処理教育推進の主幹部署であり、学内ネットワークを中心とした情報教育・研究システムの構築や運用管理、情報化を継続的に推進している。詳細には、学内ネットワーク環境やメール環境の提供、LMS(学習管理システム：Learning Management System)をはじめとした教育支援、授業支援を実施、学生・教職員全体にサポート業務を行う。
毎年発刊している「情報リテラシー ハンドブック」は、情報リテラシー(基盤教育科目：必修)のサブテキストとして利用されている。大学の学内ネットワークやメール、LMS(学習管理システム)、情報フロア(ＰＣルーム・CALL教室など)の利用その他などの説明を含み、情報リテラシーのテキストの内容を補完する構成になっている。本学の情報教育の質の確保、向上のための取り組みのひとつとして、内容を精査し、学生にわかりやすい資料を提供する取り組みを行っている。
また、2019年度終わりには、COVID-19対策の一環として、遠隔授業の準備対応、ＷＥＢオリエンテーションの実施サポート、ＷＥＢ履修のサポートなど業務はさらに多岐にわたった。
情報教育センターの運営組織として、以下の委員会及び、部会を設置し、精査を実施している。

・情報教育センター運営委員会
　構成員：センター長、各学部より選出された運営委員、センター助手、メディア情報課長・法人本部情報基盤整備担当次長　　計10名
・合同部会
　構成員：センター長、センター助手、メディア情報課職員　　計７名
・教育部会
　構成員：センター長、センター助手　　計４名
・科目部会
　構成員：センター長、情報科目担当専任教員、センター助手　　計６名

合同部会では、主にメディア情報課が中心に行う学内ネットワークの運用状況や、整備、問題点の解決に向けた作業などの審議、報告が行われる。

教育部会では、学習支援を中心に、授業サポート、自習支援などを通して、学生の学修状況や、問題点などの解決を図る。

情報科目のシラバス、テキストなど学修内容については、科目部会で検討する。また、基盤教育(情報)の方針を審議し、提案を行う。

毎月の情報教育センター運営委員会では、合同部会、教育部会で検討された内容の審議を行い、運営委員を通して、各学部と情報の共有を行う。また、基盤教育科目群(情報)に関する開講計画の立案、履修状況の分析、情報教室運営・整備、ネットワークシステムの運営管理などに関わる活動内容を運営委員会にはかり検討を実施する。

以上のような運営委員会、部会などにおける検討・議論を通して、改善・向上に向けての取り組みを定期的に行っている。

本学は世間で「英語のミッション」と評されるほど、古くから英語教育に力を入れ、国際的環境で活躍する人材育成に力を入れている。その一翼を担う組織が、英語教育研究センターである。2001年に開設された学院英語教育センターを前身として、2005年に大学に附置される組織として改組され、大学における英語教育の発展・研究の推進を目的に事業を行っている。主な活動内容は、大学英語共通プログラムの運営、英語教育活動の支援、CALL(Computer Assisted Language Learning)教育の支援、英語教育ワークショップ、講演会、教員研修の支援、在学生を対象にしたTOEIC学習カウンセリング、などが挙げられる。

同センターには英語教育を専門とする専任教員７名が所属しており、主に大学基盤教育英語科目を担当している。センターが毎年発行する「The Centre for the Study of English Language Teaching JOURNAL」にて、大学英語教育プログラムにおける英語教育に関する研究・報告を行っている。

グローバルな人材が求められる昨今、学部を問わず学生の英語力向上に対する意識が高まっており、その傾向は選択科目の受講人数からも窺うことができる(根拠資料 6-2)。但し、2020年度は受講人数が例年よりも少ない結果となった。COVID-19感染予防のため遠隔授業となったことや、2018年度生より各学期の履修上限単位数が変更となっていることも減少に若干影響していると考える。

大学基盤教育科目(言語科目群英語科目)の提供・充実に加えて、センターでは学習カウンセリングの場を提供し、授業内外での学習支援を実施している。2020年度より１年次必修科目にて学習者個々のレベルにあった語彙力強化のためのeラーニング教材を導入した。2020年度はCOVID-19の影響により学内での対面での指導はできないが、メールやＷＥＢ面談を利用し学習カウンセリングを実施している。

英語教育研究センター運営のために、英語教育センター運営委員会(構成員：センター長、各学科より選出された委員１名、計８名)、共通英語作業部会(構成員：センター長、英語教育教員２名、計３名)、児童英語作業部会(構成員：センター長、教員２名、計３名)がある。主に、共通英語作業部会、英語教育研究センター運営委員会では、大学英語教育プログラム(プレイスメントテスト、アチーブメントテスト結果、選択科目の履修状

況等)の分析、大学英語教育プログラムの開講計画案の作成など、プログラム運営に関する活動をしている。児童英語作業部会については、本学の児童英語指導員養成コースの支援や小学校英語教育に関連のある教育活動(ワークショップ)を実施している。

2020年度はCOVID-19感染防止のため、12月5日(土)に予定していたCarolyn Graham English Workshop は中止とした。また、2020年度プレイスメントテスト(前期)は予定していた日程の前日に緊急事態宣言発出の事態となったために中止となった。アチーブメントテスト(後期)については、オンライン方式で2020年12月～2021年１月に実施予定として準備を進めている。

英語教育研究センターが毎年発行する「The Centre for the Study of English Language Teaching JOURNAL」にて、大学英語教育プログラム内での英語教育に関して研究報告を行っていることは、本学の英語教育の点検と質の確保・向上のための取り組みの一つであると言える。

また、定期的にCSELT Meeting(構成員：センター長１名、専任教員７名、計８名)を実施し、教育現場における状況や課題を共有、検討する機会を設け、大学英語教育プログラムの充実を図っている。2020年度は遠隔授業で英語での双方向の対話を実現させるための遠隔授業の実施方法について、定期的にオンラインで担当教員と意見交換・検討をする機会を設けた。前期の振り返り、後期に向けての取り組みなど情報共有を行い、遠隔授業の質の確保を目指している。

大学基礎データに示した通り、比較文化専攻の教員は、研究指導教員４名、研究指導補助教員１名が所属しており、基準数を満たしている。さらに指導教員及び補助教員では十全な教育に不安のある専門科目を５名の非常勤教員が担当している。臨床心理学専攻では、研究指導教員及び研究指導補助教員(基準教員５名)が在籍しており、これは基準教員数(５名)を超え、非常勤教員も11名を数えている。これは臨床心理士資格の資格とともに、国家資格である公認心理師受験資格を修得させるためのカリキュラムが追加されたことにも起因しているが、在学する学生は多く現在の教員数が夥多であるとは言えない。発達教育学専攻は研究指導教員及び補助教員は８名(基準教員数は６名)で、設置基準の教員を超えている。但し小学校・幼稚園専修免許状を修得するだけでなく、あわせて学校心理士の受験資格を履修する学生の指導教育も必要であり、教員の研究・教育の上でゆとりがあるわけではない。

6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点１：教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備 **評価の視点２：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施**

教員の募集、採用については『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』並びに『大学教員選考基準』、『大学

教員選考基準実施要領』、に基づき、昇任については『大学・短期大学部教員昇任等に関する内規』に基づき適切に運用している(根拠資料 6-3,6-4,6-5,6-6,6-7,6-8)。

採用の手続きは、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(学長、学部長、研究科長、事務部長、人事課長、他)に提出し審議する。審議結果を学長が、学院人事委員会(理事長、院長、学校長、事務局長、他)に提出し審議する。承認された場合、学部長は候補者の選考を行うために教授会を開き、選考委員会を組織する。委員会は選考基準及び同実施要領に基づいて複数の候補者を決定する。選考結果が教授会にはかられ、その承認を得て学長を通して院長に報告し、第１次選考が終わる。次いで、院長が責任者となる第２次選考が行われ最終決定となる。2019年度は、この手続きにより2020年度４月着任の教員人事が行われ、３名の採用が決定した。

昇任は、学科長が当該学科の教員(昇任予定の職位以上の者)と協議し、昇任候補者を各学科会に報告の上、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する。学部長は委員会の報告に基づいて教授会にはかり、可とされたものは、学長を通して院長の承認を得る。

大学院の教員の募集、採用、昇任については、各専攻の現状にそって適宜、行われている。各専攻は、基本的に比較文化専攻は人文学部(現代文化学科・言語芸術学科・メディア・コミュニケーション学科)及び国際キャリア学部(国際英語学科・国際キャリア学科)をベースに、臨床心理学専攻は人間関係学部心理学科をベースに、発達教育学専攻は人間関係学部子ども発達学科をベースに成り立っており、採用、昇任の人事も大学院として独立した選考基準・資格認定によっているものの、原則として学部教員の中から、取得学位・教育経験・研究業績を審査し採用・昇任している。採用・昇任にあたっては、研究指導教員、研究指導補助教員の資格を明確に位置づけている。

採用・昇任の適切性・透明性の担保を重視するところから、明確な審議過程を設けており、必要に応じて、大学院委員会で人事を審議事項として取り扱い、大学院委員会の議長である学長が人事委員を兼任する研究科長・各専攻の研究科運営委員(各専攻２名)を招集して審査し、大学院委員会で審議を経て、理事会に上申している。2019年度は、2020年度４月より兼任となる２名の教員人事を行った(根拠資料 6-9)。

非常勤教員のうち、ことに本学教授に該当すると認められる学識あるいは経歴を有する教員を、別途規程によって、客員教授として採用する場合がある。採用にあたっては非常勤教員採用の基準規程とともに福岡女学院大学・短期大学部客員教授称号規程に則って行われる(根拠資料 6-10)。

6.1.4. 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。

評価の視点１：ファカルティ・ディベロップメント(ＦＤ)活動の組織的な実施
評価の視点２：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

自己点検・評価・ＦＤ委員会が行ったものは以下のものである。

学生による授業評価を2019年度は例年どおりの方法で、前後期１回ずつ実施した（根拠資料 6-11)。

大学 実施率

実施授業数/(全授業数-10名未満の授業数)＝前期 55.2%　後期 83.9%

実施学内教員数/学内教員数＝　前期 97.4%　後期 97.4%

実施学外教員数/学外教員数＝　前期 83.7%　後期 97.2%

大学院 実施率

実施授業数/(全授業数-実施対象外の授業数)＝前期 73.1%　後期 100.0%

実施学内教員数/学内教員数＝　前期 82.4%　後期 100.0%

実施学外教員数/学外教員数＝　前期 87.5%　後期 100.0%

大学実施の「学生による授業評価」については、評価を受けた教員から学生へのフィードバック文書は学内ホームページに、経年比較可能な大学平均値は大学ホームページに掲載している(根拠資料 6-12【ウェブ】6-13)。

大学院実施の「学生による授業評価」については、専攻によっては数名しか在籍しないため、自由記述のみ、または、項目ごとに得点化する等、実施方法が専攻ごとに異なる。しかし、いずれも評価結果を得た後は、教員が授業中にフィードバックを行っている(根拠資料 6-14)。

2020年度は、COVID-19感染予防の観点から、例年とは異なり、全学同一項目で、ＷＥＢを使用し、「学生による授業評価」を前後期１回ずつ実施した(根拠資料 6-15)。

大学 実施率

実施授業数/(全授業数-10名未満の授業数)＝前期 100.0%　後期 99.8%

実施学内教員数/学内教員数＝　前期 100.0%　後期 100.0%

実施学外教員数/学外教員数＝　前期 100.0%　後期 100.0%

大学院 実施率

実施授業数/(全授業数-実施対象外の授業数)＝前期 70.6%　後期 100.0%

実施学内教員数/学内教員数＝　前期 87.5%　後期 100.0%

実施学外教員数/学外教員数＝　前期 57.1%　後期 100.0%

大学は、2019年度と同様に、評価を受けた教員から学生へのフィードバック文書は学内ホームページに、経年比較可能な大学平均値は大学ホームページに掲載している(根拠資料 6-13【ウェブ】)。また、COVID-19感染予防の観点から、大学院も評価を受けた教員から学生へのフィードバック文書を学内ホームページに掲載した(根拠資料 6-16)。

授業公開についても2019年度は、例年どおり前後期１回ずつ実施した。全学内教員が指定された４週間内で必ず１コマ公開(複数公開も可)し、全学内教員が必ず１コマ以上を参観(事務職員は任意)する。公開授業参加後は、「参観授業への感想」を提出し、それを授業担当者が授業改善の検討材料として利用する(根拠資料 6-17)。

実施率　　：公開教員数/教員数＝　前期 99%　　後期 93%
　　参観教員数/教員数＝　前期 60%　　後期 41%
　　参観職員数/職員数＝　前期 60%　　後期 41%

2020年度前期は、ほぼ遠隔授業であった。自己点検・評価・ＦＤ委員会では、例年の方法では不可能であるが、遠隔授業という初めての授業方法に取り組んでいる時だからこそ、公開及び参観を是非とも行うべきと判断した。同委員会が各学部１名の教員依頼し、公開する遠隔授業(Google Classroom及びGoogle Meet使用)を決定した。教員は、参観を希望する授業を申請し、公開授業時のみ、マイクもカメラも切った上で参加のみするというルールで参観した。参観後は、例年どおり「参観授業への感想」を提出し、それを授業担当者が授業改善の検討材料として利用した(根拠資料 6-18)。

前期の授業公開に対して、有益であったという評価が非常に高かったため、後期も同様の公開方法を採った。但し、参観後は、「参観授業への感想」を提出し、それを授業担当者が授業改善の検討材料とするのみではなく、学科会議で参観した授業及び遠隔授業についての話し合いを行い、その報告書を自己点検・評価・ＦＤ委員会に提出することを求めた。報告書からは、良きＰＤＣＡサイクルの一環となったことが窺われた。

2020年度２月に、自己点検・評価・ＦＤ委員会は学生心理相談室と共催して、ＷＥＢ(Google Meet使用)による研修を行った。学生心理相談室原田カウンセラーを講師とし、「コロナ禍における学生心理について」と題し、本学学生の様子を伺うと同時に、遠隔授業時に留意する点などの示唆を得た。話題がタイムリーなものであったためか、これまでの対面での研修会は、多くとも50名程度の参加であったが、今回は職員の参加も多く、100名を超えた。COVID-19の問題が去った将来も、研修会の方法の一つとして、ＷＥＢを利用することを検討したい。

国際英語学科では、定期的に実施するTOEIC ®テストのスコアの伸びをモニターしながら学科及び各教員の授業改善に活かしている。国際キャリア学科では実際に国際的な業務で活躍している外部講師による講義等に科目担当以外の教員も参加し、またはその内容を学科で周知することで、経済界の動向や実際に国際ビジネスで求められる人材像などを把握し、学科及び各教員の授業改善に活かしている。2019年度は、４月に実施し、経済団体(九州連携機構)、インターンシップ等で協力関係のある企業(アシアナ航空、ディサント、明治安田生命、エイチ・アイ・エス)と、2020年度は４月及び５月に実施し、経済団体(九州連携機構)、インターンシップ等で協力関係のある企業・機関(明治安田生命、エイチ・アイ・エス、北九州市役所、佐賀県庁)と意見交換を行った。

6.1.5. 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。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

毎年４月に開催される大学短期大学部人事委員会で、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。これ以外には、大学レベルではなく、学科・教授会、専攻単位での話し合いが行われる程度である。

例えば、国際キャリア学部では、定期的に実施するTOEIC ®テストのスコア、４年生の進路・就職状況、オープンキャンパスにおける高校生の将来の希望進路などの資料に基づき、毎年、定期的に教員組織について点検を行っている。その結果、国際英語学科においては企業を含め国際交流に関わる分野への就職実績、進路希望が多いことから国際交流担当の教員を当初の１人から２人に拡充した。

6.2.長所・特色

2020年度は、COVID-19感染拡大により、突如、遠隔授業をせざるを得なくなった。ほとんどの教員が初めての経験であり、様々な疑問や困惑を抱えている状態であった。このような時期に、遠隔授業の参観を行ったり、学生の心理を学んだりすることは、有益であったと思われる。

本学の教育の特色及び国際化への対応として要となる英語教育については、英語教育研究センター運営委員会の構成員を各学科より選出し、大学英語教育プログラム(基盤教育)の取り組みや状況を全学的に共有し、英語教育を提供している。各学科の教員と英語教育にあたる現場の教員が情報交換を行い、実際の教育における状況と課題について共有・検討しながら、各学科の特性を押さえた上で、プログラムを運営できていることは長所として挙げられる。これらの取り組みは同時に点検・評価の役割を担っており特色の一つと言える。今後もこの体制を維持していく。

6.3.問題点

特になし

6.4全体のまとめ

大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や学部･研究科等の教員組織の編制に関する方針の策定と公表は非常に遅れたものとなった。現在、教育研究活動を展開するにあたって教員組織の編成に大きな問題を感じることはないが、今後は方針を踏まえることによって、より良き編成を目指す。

教員の募集、採用、昇任等は適切に行われている。

ＦＤ活動は、組織的に行われているが、今後は多面性を考慮すべきである。今回のＷＥＢによる研修会参加率の高さをヒントに、自己点検・評価・ＦＤ委員会が中心となり、ＦＤ活動の促進を目指す。

教員組織の適切性についての点検・評価を活性化するため、本学の教員構成に関する情報を発信するなど、自己点検・評価・ＦＤ委員会で働きかけを行う。

第7章　学生支援

7.1.現状説明

7.1.1. 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。

評価の視点１：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学の建学の理念を基本姿勢とし、学生一人ひとりの修学支援が円滑にできるように、様々な支援を実施している。また、教育の特色として、「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つの柱を掲げているが、学生支援としては、特に「少人数教育」に関連する一人ひとりを大切にする親身な学生支援が重要であり、この少人数教育の中心となるアドバイザー制度は、学生と教員との人間的な触れ合いを支え、授業科目の密接な連携によって、学生の学問的関心を刺激すると同時に、人間的成長をも促していくことを示している。

このように学生支援については、大学としての方針が浸透しており文章化する必要を認識していなかった。方針が明文化されていたものは、以下の各部署のものに留まる。

大学・短期大学部保健室規程；学生の健康の保持増進を図ることを目的(根拠資料 7-1)
福岡女学院大学・障がいのある学生の修学支援に関するガイドライン(根拠資料 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
(根拠資料 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(根拠資料 7-4)
経済上学資補助を必要とする学生を対象にした本学独自の奨学金
貸与型；福岡女学院ギール奨学金規程(根拠資料7-5)
福岡女学院後援会奨学金規程(根拠資料7-6)
給付型；福岡女学院大学・短期大学部修学支援奨学金規程(根拠資料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(根拠資料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(根拠資料7-9)
キャリア開発教育センター規程(根拠資料 3-9)

方針の取り扱いについての認識を改め、自己点検・評価・ＦＤ委員会にて、学生支援の方針を明文化し公表することを決定した。学生部が責任主体となり、策定・公表した。本学の学生支援の在り方等の方針は、下記のものである(根拠資料 7-10【ウェブ】)。

基本方針

1. 本学の基本姿勢に基づき、奉仕の精神をもって、学生一人ひとりを大切にする親身な支援を展開する。
2. 学生と教員が密接なつながりを形成・維持し信頼に基づいた支援を行うこと、大学が組織として必要な学生情報を把握・統合し支援体制を整備・運用すること、これらが相乗効果をもたらすよう、アドバイザー制度を導入する。

3. 学生支援の目標は、大学学則第１章目的 第１条に定めた、「本学はキリスト教に基づく福岡女学院創立の精神に則り、神を畏れ奉仕に生きるよき社会人としての女性を育成」を支援することである。
これらの基本方針を元に、以下の支援を行う。

修学支援

1. 学生の修学状況を的確に把握かつ評価し、これらの状況を大学全体で共有し支援体制を強化する。
2. 学生が意欲的に修学に取り組むことができるよう、大学全体が連携し設備や制度を充実する。
3. 学生が経済的不安を感じることなく修学に取り組むことができるよう、学生部が中心となり奨学金等の経済支援策を整備し運用する。
4. 留学生については、異文化での学生生活を円滑に送ることができるよう、国際交流センターが中心となり支援する。

生活支援

1. 学生が心身の健康保持・増進について安心して学修に専念できるよう、大学全体で体制を整備し感染症対策などの危機管理についても迅速かつ的確に対応する。
2. 学生生活を送る上で抱えた心的不安を相談できるよう、学生心理相談室を設置し、各部署との連携を含めた支援体制を強化する。
3. 学生が大学生活をより豊かなものにし、人間形成上貴重な体験の場を得られるよう、学生部が中心となり課外活動を支援する。
4. あらゆるハラスメントを防止するよう研修・啓発活動を行うと同時に、発生した場合に迅速かつ適切な対応ができるよう制度と体制を整備する。

進路就職支援

1. 学生が生涯に渡り成長しキャリアを発展させることができるよう、必要な能力を教育及び学生生活を通じて培う制度と体制を整備する。
2. 学生が進路選択に必要なガイダンスや相談を受けられるよう、支援体制を強化する。

7.1.2. 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

評価の視点１：学生支援体制の適切な整備 評価の視点２：学生の修学に関する適切な支援の実施 評価の視点２：学生の生活に関する適切な支援の実施 評価の視点３：学生の進路に関する適切な支援の実施 評価の視点４：学生の正課外活動(部活動等)を充実させるための支援の実施 評価の視点５：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施 COVID-19　：学生支援(学習支援、経済支援、就職支援等)における COVID-19 への対応・対策は、学生の安定した学生生活の確保の観点から適切であるか。

学生支援体制の適切な整備として、修学支援、学生活支援に関しては主に学生部・学生課が中心となり、必要に応じて各学科と情報共有をしながら、学生心理相談室、保健室、ハラスメント委員会などと共同で親身かつ詳細な連携を行っている。キャリア支援に関しては、進路就職課、キャリア開発教育センター、教職支援センターが有機的連携をとりながら、学生達の希望に応じた適切な支援を行っている。

学生の修学に関する適切な支援について、本学では、「学生動向調査」という名称で、ＷＥＢシステムを利用した出席状況の把握を行っている。科目担当教員は、ＷＥＢ上で出席状況を登録する。この集計結果を、アドバイザーが随時確認し、学生指導することが可能となり、留年・休学・退学等への対処に効力を発揮している。補習・補充教育に関する支援は大学全体としては実施していないが、この学生動向調査を中心に、必要に応じてアドバイザーが個別に学習方法の相談を受けたり、指導したりしている。また、一部の科目にはＴＡ(大学院生)を配置し、学生からの質問に応じている。

休学・退学の相談については、普段から親身な支援をしているアドバイザーが主たる担当者となりきめ細かな対応をすると同時に、学生部・学生課と連携して対処している。具体的にはアドバイザーが繰り返し面談し、必要に応じて保護者も交え相談に乗っている。留年生及び休・退学者の状況については、学生部・学生課が中心となって教学全体で情報を把握している。留年生への対処は、主にアドバイザーが行う。個別面接等によって相談に乗り、学生それぞれに合った履修指導を行っている。

身体だけでなく、精神障がい、発達障がい、知的障がい、その他の心身機能の障がいも含めた学生の支援は、入学前は受験生の申し出により、現状説明するとともに入学後の対応について相談に乗っている(根拠資料 7-2)。また、入学後は本人や保護者からの相談や定期健康診断で把握した学生を対象に、クラスアドバイザー、学科長、保健室職員、学生課及び教務課等の事務局職員や学校医など教学全体で、身体状況と学生生活状況について保護者も交えて、修学上必要とする内容を学内関係者と情報共有し可能な限本人の希望に添うように支援を行っている。また、これらの関係部局は定期的に情報交換を行い、支援体制の見直しを行っている。さらに、学内のバリアフリー化を進め、障がいのある学生への修学環境充実を促進させてきている。

大学及び大学院を対象とした奨学金関係の経済的支援措置は、前述のとおりであるが、日本学生支援機構奨学金を中心に地方公共団体及び民間団体の様々な奨学金を加え、入学前及び入学後、学生課を中心に、積極的かつ親身に対応を行っている。また、成績優秀学生については「成績優秀者特待生制度」(根拠資料 7-11)により一般入学試験(前期日程)、指定校推薦入学試験、大学入試センター試験利用入学試験(Ⅰ期)の成績上位者から各学科１名以内を選抜し１年間、授業料相当額を給付している。 なお、在学生(２年生以上)については、前年度の成績上位者のうち１乃至２名を選抜し１年間、授業料相当額の２分の１を給付している。

COVID-19に関連する経済的支援としては、「家計急変支援奨学金」として、コロナ禍により、家計支持者の収入が原則として50%減少した場合、授業料相当額を支給した。また、福岡女学院は、アルバイト収入が減少し生活が困窮している学生を対象とした支援金を自己申告に基づき３万円支給した。さらに、学生支援機構による「家計急変奨学金」や、文部科学省による「『学びの継続』のための『学生支援緊急給付金』」等を学生に情報発信した。

留学生への支援に対しては、主に国際交流課及び国際交流センターが担当し、留学生がスムースに大学生活を送れるよう様々な支援を行っている。福岡県留学生サポートセンターと連携した留学生対象の履修・生活オリエンテーションの実施や、学生チューター制度を活用した授業や日本語の援助、生活に必要な手続きなどについて支援、その他、在留許可申請、留学査証の更新などの支援を行っている。さらに、国際キャリア学部新設後は、多様な人種・国籍の留学生が増えたため、今まで以上に近隣区役所及び警察署と連携を深め、留学生及び近隣住民が安心して暮らせるように図っている。また、国際的キャリア形成に関連して、国際機関での就職を希望する留学生のために、国連ハビタット福岡事務所の見学並びにハビタットと国連に関するレクチャーも実施している。

これらの活動を含め、海外留学、外国人留学生との交流等、国際交流に関する支援に関しては、本学ホームページで周知している(根拠資料 7-12【ウェブ】)。

心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮は、保健室及び学生心理相談室を中心に以下の対応を行っている。

保健室は、看護師(保健師)３名及び非常勤学校医を配置して、定期健康診断・応急処置・健康相談・学生教育研究災害傷害保険申請等の業務を行っている。定期健康診断は全学生を対象に毎年度実施し、例年受診率は９割前後を確保している。健康診断の有所見者には精密検査、保健指導を行い、健康の保持・増進を支援している。また、学内のトイレに石鹸液を、校舎出入り口に手指消毒薬を設置して集団感染予防対応をしている。

学生心理相談室は、常勤の契約教員が１名、非常勤カウンセラー３名が週3日勤務し、週５日７時間体制で開室している。非常勤学校医(精神科医)とも通常連携を深めながら年に３回の定期学内相談も実施している。直接面談に加え、気軽に立ち寄れるランチアワーやグループ活動を実施するとともに、修学支援も含めた学生同士のサポートシステムであるピアサポート活動も行っている。学生向けの広報活動としては、毎年新年度に在学生、新入生のオリエンテーションを実施している。さらに、学生心理相談室リーフレット(根

拠資料 7-13)を作成、配付して啓蒙も行っている。さらに、学生心理相談室では、部屋に空きがある場合には休憩場所として提供しており、多くの学生の居場所となっている。

学生の心身の健康保持・増進についても安心して学修に専念できるように、アドバイザー、学生部委員会、学生課、保健室、学生心理相談室等が連携し、多様化する学生一人ひとりが抱える課題を受け止め、適切な対応を行うようにしている。具体的には、毎月１回、学生相談業務会議を開催し、学生部委員会・学生心理相談室・保健室・学生相談アドバイザーが連携して、学生の健康問題に対処する役割を担っている。

セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント等のハラスメント防止のための措置として、ハラスメント対策委員会が中心となり、学院全体として防止対策に取り組んでいる。主な活動として、(1)教職員対象の研修会の開催(2)教職員及び学生対象パンフレットの配付(3)教職員及び学生対象の実態調査の実施、などが挙げられる。幸い深刻なハラスメントは発生していないが、必要に応じて教職員に対して注意喚起の文書を配付することにより、防止・啓発を行っている。

教職を目指す学生の学習支援組織として、2012年に教職支援センターが開設された。但し、この組織は、多種多様な問題を抱える初等及び中等教育の現状に鑑み、現職教員に対する研修等を実施し教員として必要な資質能力の開発と実践的指導力の養成に資することも目的としている。

本学学生に対する支援では「すべて学生のために」を標語として学生一人ひとりに寄り添ったきめ細やかな指導を心がけている。現在、同センターには６名の指導員が曜日ごとに勤務して学生の指導にあたっている。指導員はいずれも教育委員会・公立小・中・高校の退職校長・中心的教諭で学校教育に精通しており、教職に関する知識・スキルの指導に留まらず、人間性にあふれた教員となるよう指導を行っている。教員採用試験合格状況は以下のとおりであり、学生指導の成果が現れていると言える(根拠資料 7-14【ウェブ】)。

□教員採用試験合格者数の推移□

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
13名	14名	28名	31名	42名

※人数は卒業生を含む

教職支援センターは開設以来、キャンパスが隣接する春日市をはじめ、福岡市や那珂川市などの教育委員会と連携し、地域貢献を軸にした取り組みを行ってきた。当年度も春日市教育委員会の「少年の船」、「夏休みチャレンジ教室」、福岡市教育委員会の「いじめゼロサミット」への参加をはじめ、近隣の小・中学校での学生サポーター、ボランティア活動の他、地域行事の夏祭りやクリーンアップ作戦、餅つき、子ども食堂などに参加し、地域社会、学校、保護者、子ども達との関わりを通して人間的に成長している。学校教育現場では、画一的ではない多様な教育の在り方が重視され、また、様々な場面に対応できる実践的指導力を備えた教員が求められており、このような社会的要請に応じて教職を目指す学生指導を継続・発展させていく。

なお、教職支援センター活動を点検・評価する仕組みとして、定期的に開催される教職支援センター運営委員会での報告・審議がある。運営委員は、センター長、教職課程を設置する各学科１名、大学院研究科１名で構成されており、全学的な視点から点検・評価を可能にしている。また、教職支援センター活動報告会を毎年３月に開催し、当年度の活動状況を地域の皆様・学校関係者、本学教職員・学生に対して報告している。2019年度はCOVID-19への対応のため開催を中止したが、例年、参加者からいただいた意見を以後の活動に活かしている。

学生のキャリア支援に関わる組織としては主に進路就職課とキャリア開発教育センターがあり、さらに教員組織として就職委員会と連携を行っている。

2015年４月にキャリア開発教育センターが設置された後、2016年度末に125周年記念館１階に、本学初となるラーニング・コモンズが置かれ、以来、正課・正課外でのアクティブ・ラーニング実践や産学官連携活動の場となっている。2017年度からは、正課授業であった「社会人入門Ⅰ」「社会人入門Ⅱ」「社会人入門Ⅲ」について、開講責任部署を学部からキャリア開発教育センターに移管することにより、それまでとは異なる全学統一的な内容での授業運営を実現した。さらに、カリキュラム改訂を契機に基盤教育としてのキャリア科目の充実を図り、新たに「女性のキャリア形成Ⅰ」「女性のキャリア形成Ⅱ」「女性のキャリア形成Ⅲ」を設置することになった。

2019年度より開講された「女性のキャリア形成Ⅰ」を１年次必修科目としたことは特筆すべきであり、専任教員１名と非常勤講師２名の実務家教員が担当、平準化のためオリジナルテキストを制作、授業アシスタント学生を活用する等、特色ある取り組みを行った(根拠資料 7-15)。2020年度はすべての授業をオンラインで実施、受講者数も多く試行錯誤を繰り返す中で動画、コメント、課題、小テストを用いることで双方向的授業とした。

インターンシップへの取り組みも単位化される一般社団法人九州インターンシップ推進協議会、その他個別企業実施を含めて、100名以上の参加を実現し、学生に就業体験の機会を提供し続けてきた。2019年度はコロナ禍のため、春季インターンシップのほとんどが中止となったため、100名にはやむを得ず及ばなかった。2020年度夏季についてもその影響から実施が危ぶまれたが、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、結果34名が参加するオンライン型インターンシップを行った。

進路就職課では、就職活動に必要な心構えや基本的対策や手順、就職を見据えた大学生活の過ごし方を紹介していく「進路就職課オリエンテーション」、就職活動に必要な情報収集法、コミュニケーション能力向上、自己分析からの客観的職業選択、企業研究や就職サイトの活用法、エントリーシートや履歴書の書き方、筆記試験・面接対策、社会人としてのマナー講座などの「就職支援プログラム」、企業の採用担当者を招いての「学内企業説明会」などを開催している。

COVID-19感染症が騒がれ始めた2020年１月より、オンラインによる就職支援を行った。その内容は以下のものである。

４年生対象

電話・メールによる履歴書・エントリーシートの添削
Google Meetを利用したＷＥＢオンライン相談・指導
Google Meetを利用したＷＥＢオンライン模擬面接指導
進路・就職応援特設サイトの開設
　学校求人の検索、過去３年分の受験報告書閲覧、
　企業説明会・合同説明会情報や求人情報随時追加・更新掲載、
　幼保向け支援ページ、問い合わせの多い事項の回答随時掲載更新等

３年生・22年度卒業見込み者対象

2020年度前期
　学生の通信環境に配慮した低学年向け特設サイトでの
　　オンデマンドプログラムを提供
2020年度後期
　学年約720名の対象学生に全員と進路個人面談をGoogle Meetで実施済み
　各週１回の支援プログラム(全11回)
　　チャットでの双方向コミュニケーションが可能なYouTubeでライブ配信
　緊急対策講座(５回以上)
　　チャットでの双方向コミュニケーションが可能なYouTubeでライブ配信
　春季就活実践講座
　　外部講師を招いた話し方講座、メイクアップ講座を
　　Google Meetにてオンラインで実施
　企業説明会をオンラインで実施
　　２月の平日はほぼ毎日１日３社の企業、本学生のみ対象
　以上は、例年なら対面で行う支援

１年生・２年生対象

　初の試みとして、企業による業界理解オンラインセミナーを実施

教職支援センターでは、教員採用選考試験対策などの支援、教員免許更新講習に関することなど、教員の資質、能力の向上、実践的指導力の育成を行っている。

本学では、学生が大学生活をより豊かなものにし、人間形成上貴重な体験の場とするために課外活動を重視している。課外活動は、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いる。学友会は学友会総務委員会がクラブ(体育系：13 文化系：20)・同好会(４)、特別委員会(大学祭実行委員会等)、代議委員会等を統括し、教員による学生部委員会及び事務組織である学生課の支援と助言を受けながら自主的に活動を行っている。学友会総務委員会と学長が年に１回ないし２回程度であるが意見交換をする場を設け学生からのニーズを詳細に把握している。また、各学生団体の活動費は主に学友会費であるが、規約に定められた活動に該当する場合は学友会費以外に後援会費からも定められた割

合の援助を行っている。外部コーチ招聘も積極的に行っており、それに関わる費用援助も含まれている。九州地区大学体育大会については交通費、宿泊費等に関して100%の支援を行っている。これらの学友会活動に関しては、学友会冊子(根拠資料 7-16)や大学ホームページ(根拠資料 7-17【ウェブ】)に明示している。

学生の要望に対応した学生支援の適切な実施としては、学生課が担当窓口となり、個別または学友会に対して必要に応じた支援を行っている。特に学友会活動に対しては、学友会総務や葡萄際実行委員に加え、各クラブに対しての要望に応じた相談・助言や、学友会費及び後援会費の運用支援を行っている。また、学生の自主的で自由な発想による独自の企画を支援する「チャレンジ助成金」(根拠資料7-18、根拠資料7-19)を実施している。

7.1.3. 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。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

学生部委員会が主に中心となり、学生支援の適切性について点検・評価を行っている。ここ数年では特に、学生動向調査、チャレンジ助成金、就職支援プログラム、キャリア支援の効果と課題が指摘されている。学生動向調査は、ＷＥＢシステムを利用した出席状況の把握であるが、この集計結果をもとにアドバイザーが修学に関する指導を行う。これに加えて、多くの学科では、毎月の学科会議で学生動向、学生情報共有の時間を設けてきており、修学に苦労している学生の、留年・休学・退学等への対処に効力を発揮している。

チャレンジ助成金は、学生の自主的で自由な発想による独自の企画を支援する制度であり学生部委員会で審査・認定している。2016年１件、2017年４件、2018年１件、平均約20万円の助成を行ってきたが、今後、点検・評価、効果の確認が必要となっている。

学生の心身の健康保持・増進については、学生部長、各学部学生部委員長、学生心理相談アドバイザー、学生課長、教務課長、進路就職課長、保健室及び学生心理相談室職員からなる学生相談業務会議を月に１度定期的に実施している。そこでは各部署の現状報告、問題点協議などを行い、点検・評価、改善につなげている。

学生の進路・就職に関する支援は、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・評価作業の中心となる。

キャリア開発教育センターは、規程(第２条)にある「学院内組織間の有機的な連携を図り、教職員が協働する全学的なキャリア形成支援活動」を行うために、センターには職員３名(選任・契約・派遣 各１名)が配置され、運営委員会には、センター長、副センター長、大学各学部及び短期大学部の教員各１名、教務課長、学生課長、進路就職課長という、各種委員会としては類のない全学横断的な構成員としている。また、キャリア開発教育センター規程(第６条)に基づき、学外団体のアドバイザーを置いて、アドバイザーミーティングを開催している。2019年度は運営委員会を７回、アドバイザーミーティングを２回開催して、各方針や取り組みに対する意見聴取等を行い、点検・評価、改善取り組みへ

とつなげている(根拠資料 3-9、7-20)。2020年度については、コロナ禍での対応となり、運営委員会はオンラインによる１回の開催、その他必要事項はメールにて連絡調整を行った。また、アドバイザーミーティングは学外者を招き入れる環境が整わず、１回目を中止した。

7.2. 長所・特色

修学に関する支援としては、本学の教育の特色の１つとして掲げている少人数教育、さらにそれに関連するアドバイザー制度の重視がある。これは学生動向調査や学科での学生の情報共有と合わせて、留年・休学・退学等への対処や、希望の進路に向かう力の養成など、学生の修学支援に貢献している。また、近年では社会情勢の変化や災害によって家計が急に苦しくなり修学に支障をきたす場合も増えてきており、それに対しては家計急変支援奨学金制度で早急かつ柔軟に支援できる体制を整えている。

進路に関する支援としては、キャリア開発教育センターの活動が特筆される。同センターは、学生が生涯にわたり自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、学院内組織間の有機的な連携を図り、教職員が協働する全学的なキャリア形成支援活動の研究、実施及び統括、産学官他の学外関係機関との連携推進を行っている。

学生の正課外活動(部活動等)としては、学生課職員の親身な対応に加え、特に活動資金が充実されており、学友会費に加え後援会費の援助が厚く、外部コーチ招聘や遠征費補助に活用されている。また、学生の自主的で自由な発想による独自の企画を支援する「チャレンジ助成金」も特色として挙げられる。

7.3.問題点

学生支援の課題は非常に多岐にわたり、そのために必要な部署は多い。それぞれ個別の部署は独自の対応で精力的かつ親身に学生の要望に対して支援を行っているが、総合的な連携、かつ、点検・評価、さらに改善に向けた施策は実行できておらず、さらに有機的連携を含めた体制を整備していくことが必要である。

学生心理相談室は特に学生の心理的支援に大きく貢献していているが、心理的相談だけでなく、授業の理解困難を含む修学支援、さらに、障がいをもつ学生への合理的配慮対応など、現体制では対応が必要なすべての学生の要望に十分な対応ができなくなりつつあるため、体制の再検討が必要である。また、検討中となっている学生心理相談室の規程を確定し、業務分掌や権限の明確化が課題である。

キャリア開発教育センター規程(第６条)に基づき、学外団体のアドバイザーを置いて、アドバイザーミーティングを開催して、毎年２月には学内研修会を行っている。これまで講演会形式、シンポジウム形式、グループワーク形式等と工夫しているものの、参加者が少ない状況が続いており、キャリア教育の明らかな進展はあるものの、学内における理解、浸透に課題が残る。

また、キャリア科目を担当できる教員不足により当初計画よりコマ数を減らす開講補正を行わざるを得ない状況となっている。今後、責任部署として開講が予定されている「女性のキャリア形成Ⅲ」について、同様に大学として今後開講が予定される「総合教養ゼミＡ」「総合教養ゼミＢ」、そして進路就職課実施の各種ガイダンスとの内容の擦り合わせを適切に行うことが課題として挙げられる。

7.4. 全体のまとめ

本学の学生支援体制は学生部委員会、就職委員会、国際交流委員会の各委員会が中心となり、主に学生課、学生心理相談室、保健室、進路就職課、国際交流課、さらにキャリア開発教育センター、教職支援センターが加わり、対面的、かつ、協働的に構築されており概ね良好に機能していると考える。しかし、学生支援の課題は、年々多様化してきており、それぞれの要望に合わせた学修とキャリア支援につながるように、より一層総合的な支援体制作りが必要である。まずは、学生部委員会より、連携のための体制案を構築する責任主体の明確化を学長等に申し入れ、改善に着手する。

学生心理相談室については、2020年度中に、学生部委員会より人員補強を大学短期大学部人事委員会に申し入れ、学生にとって充分な支援を提供できる人的資源の確保を目指す。また、2020年度中に学生心理相談室と学生部委員会で協議し規程の策定を行う。

キャリア開発教育センターでは、オンラインを活用した研修会の開催について検討する。また、キャリア開発教育センターが中心となり、非常勤講師の活用を検討する。さらに、学部学科や進路就職課より充分情報を収集し、「女性のキャリア形成Ⅲ」の教育内容を検討すると同時に、調整作業を行う。

第８章　教育研究等環境

8.1.現状説明

8.1.1. 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。

評価の視点１：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

第２章等で述べたことの繰り返しになるが、教育研究等環境に関する方針についても、明文化と適切な明示が遅れていた。2021年２月に以下のものを策定した(根拠資料 8-1)。

１．施設・設備全体

学生の学修及び教員の教育研究活動を推進するために、キャンパス・マスタープランに基づき、校地、校舎、施設及び設備の維持管理を計画的に行う。管理するにあたっては安全性、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行う。

２．ＩＣＴ(Information and Communication Technology)環境

学生の学修及び教員の教育研究活動を推進するために、学内のＩＣＴ環境の整備に努める。整備にあたっては、技術革新の進展に応じたものとなるよう十分な検討を行い、計画的に行う。

３．図書館

学生の学修及び教員の教育研究活動を推進するために、幅広い図書・雑誌などを計画的に集積する。

４．研究活動支援

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制度の整備を行う。

研究活動における不正行為及び研究費不正使用の防止の取り組みとして、「福岡女学院大学･短期大学部における公的研究費の不正防止への取組に関する指針」や研究倫理規程に則り適切に運営を行う。

8.1.2. 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。

評価の視点１：施設、設備等の整備及び管理 ・ネットワーク環境や情報通信技術（ＩＣＴ）等機器、備品等の整備 ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保 ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備 ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備 評価の視点２：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み COVID-19　：教育研究等環境整備における COVID-19 への対応・対策は、学生の学習及び教員の教育研究活動の円滑な実施の観点から適切であるか。

本学は、福岡市曰佐の地に、56,238.30㎡の校地の上に29,852.00㎡の校舎と図書館・体育館・学生寮・運動場などを整えており、法的基準は十分満たしている。なお、体育館は老朽化が著しく、現在、敷地内に新たな体育館を建設中(完成予定2022年１月)である。

学内１Gbpsネットワークと外部１Gbps ２回線(学術情報ネットワークSINETと商用回線OCN)によるインフラ環境を土台とし、学生の学習環境として、ＰＣルーム ４室(216台)、CALL教室(120台)、コンテンツ制作系実習室(30台)、タブレット型アクティブ・ラーニング教室(40台)を125周年記念館３Ｆの情報フロアに集約設置している。

ＰＣルーム・CALL教室の端末はネットブートシステムにより集中管理している。同フロアには、学生証ICカードを用いてどこからでも印刷物を取り出すことのできる「オンデマンドプリントシステム」を導入し、省エネ・コスト削減等に寄与している。なお、「オンデマンドプリントシステム」はタッチパネル方式となっており、いくつかのパネルについては低く設置することにより車いすの学生にも扱いやすいよう配慮している。

またＰＣルーム・CALL教室の全端末に抗菌仕様のキーボードを備え、衛生面にも配慮している。キャンパス内の無線ＬＡＮ環境については順次拡張を行っており、敷地内ほぼ全エリアをカバーしている。学生の自主学習促進のための環境整備としては、LMS(学習管理システム：Learning Management System)を活用している。

教職員の情報倫理の確立に関する取り組みについては、新任者向けのオリエンテーション時に情報セキュリティに関する規程等を周知している。同様に、学生向けについても新入生オリエンテーション時に注意喚起を行い、同時に配付する「情報リテラシーハンドブック」や、別途掲示物においてもセキュリティ等についての周知を行っている。

バリアフリーに関しては、５号館(３階建て、２・３階は研究室のみ)にエレベーターがない以外は整備されている。

学生の自主的な学習を促進するための環境整備としては、125周年記念館にラーニング・コモンズ、図書館に学習室を置いている。

研究科では、比較文化専攻・臨床心理学専攻・発達教育学専攻の学生が自主的に研究を促進できる研究室として、比較文化専攻に比較文化専攻のための共同研究室(45.36㎡)、臨床心理学専攻のための共同研究室(36.84㎡×２室)、発達教育学専攻のために共同研究室(52.50㎡、20.00㎡)を設けている。それぞれの共同研究室ではネット環境も整っており、ネットによる情報の獲得に、大いに益している。

情報倫理については、教職員については、福岡女学院個人情報保護規程に基づき、学校法人福岡女学院が所有し管理する個人情報について保障する義務と責任、情報の適正な収集、利用、管理及び保存、個人の権利・利益及びプライバシーを保護することを求められている(根拠資料 8-2)。

福岡女学院情報セキュリティ規程も策定されており、情報セキュリティ対策委員会(根拠資料 8-3)が情報資産を適切に保護・管理するために必要な対策を講じている。

学生については、情報関連の授業や、研究倫理の学習において、個人情報保護についても学んでいる。

8.1.3. 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。

評価の視点１	：図書資料の整備と図書利用環境の整備 ・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備 ・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備 ・学術情報へのアクセスに関する対応 ・学生の学習に配慮した図書館利用環境(座席数、開館時間等)の整備
評価の視点２	：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置
COVID-19	：教育研究等環境整備における COVID-19 への対応・対策は、学生の学習及び教員の教育研究活動の円滑な実施の観点から適切であるか。

2020年５月１日時点の蔵書数は、図書249,867冊、雑誌111種であり、大学・大学院での教育研究上必要な資料を体系的に整備している。授業に関連のある資料は、教員の名前ごとに指定図書コーナーに配置しており(根拠資料 8-4)、その他の資料も教員による選書をはじめ、学生や大学院生自身による購入希望を積極的に取り入れることで、教育研究に必要な資料を供している(根拠資料 8-5)。

電子ジャーナルは、約25,890タイトル、国内電子ジャーナルは、約29タイトルがアクセス可能である。さらに、ペイ・パー・ビューやドキュメント・デリバリー・サービスを活用し、利用者へ必要な資料が提供できるように整備している。ProQuest EBook Central Mediated DDAでは、80万タイトル以上の電子書籍本文を試読した上で、電子書籍のリクエストすることができる。和書に関しては、Maruzen eBook Libraryにリクエスト機能を追加している(根拠資料 8-6)。また、2021年－2022年度には、図書館システムリプレイスを予定しており、よりシームレスな学術情報へのアクセスを目指している。

学術情報へのアクセスが低下しないように、2019年度より福岡県立図書館の図書館情報Networkへ参加し、福岡県内の公共図書館とも積極的に資料の相互貸借を実施している。この取り組みにより、福岡県内公共図書館を通じて、県内の地域住民の方へ本学図書館資料の提供がより活発にできるようになった(根拠資料 8-7)。2016年度よりリンクリゾルバやディスカバリーサービス(OPAC とは未連携)を導入し、多様な学術情報への的確で効率的なナビゲートと、機関内外の資源を境目なくした検索と利用者に新たな発見の機会も提供している。

大学図書館は、福岡女学院創立100周年を記念し1989年に建てられた建物の１・２階(書架部分の一部は積層３階)となっており、閲覧室などのサービススペースは 1,002㎡、座席数 360席、個室、学習室、ゼミ室、ＰＣコーナー、視聴覚コーナーなどを備えている。大学図書館内は無線ＬＡＮ設備によって学内ＬＡＮにアクセスすることが可能であり、ノ

ートＰＣや持ち込みのタブレット端末、スマートフォンなど(持ち込みの場合は、事前にＶＰＮ接続設定が必要)を活用して学術情報システム検索やデジタル情報の利用が可能である。

2015年度に、アクティブ・ラーニングや視聴覚を使った学修ニーズに応えるため、大学図書館内の視聴覚コーナーとゼミ室を改修し、学生が自由に借り出して利用できる ＰＣロッカーも導入した。ＰＣロッカーのＰＣは大学図書館内に限らず、学内で利用可としている。また、2018年度には、大学図書館内のグループ学習室を書庫とし、代わりに図書館と同一建物内に設置されているガラス張りの小部屋をグループ学習室へ改修し、アクティブ・ラーニングの環境支援を整えている(根拠資料 8-5)。

本学が所蔵していない資料は、原則として購入することにしているが、絶版等により購入できないものや文献複写については、ILL(図書館間相互貸借システム)で対応している。本学の学生、院生、教員は 図書館ポータルサイト「My Library」から購入及びILLの申し込みが可能であり、図書館の開館時間に関係なく、必要な資料の申し込みができるようにしている(根拠資料 8-8)。2018年度より本学の学生・院生のILL送料及び複写料をすべて大学図書館が負担しており、図書館で購入できない資料であっても、学生が学修に必要な学術情報へのアクセスが問題なくできるように整備している(根拠資料 8-5)。

大学図書館職員は 2020年５月1日現在、専任職員２名、委託職員５名の計７名であり、うち６名が司書有資格者である。

開館時間は、授業開講期間は平日 ９:00-20:00、土曜 ９:00-17:00 で、試験や論文提出前の時期である７月と１月は、平日 ９:00-20:30、土曜 ９:00-18:00 まで開館時間を延長して学修の場所を確保している。(※但し、2020年２月29日よりCOVID-19感染症対策のため、休館またはサービス限定開館が続いている。)2020年度は自宅から大学図書館を利用できるように学内者限定大学図書館検索サイトを構築し、図書館新入生ガイダンス資料や、自宅で利用できるデータベース、電子ブック等のマニュアル作成・公開を進めた(根拠資料 8-9)。なお、データベースや電子ブックは契約・購入以外にもCOVID-19支援情報を出版社やベンダーから入手し、無料トライアルも積極的に導入した。本学の場合、学生の多くがＶＰＮ接続設定できていなかったため、学外アクセスをＶＰＮだけではなく、ID/PW認証の設定の対応も同時に行った。

本学の学生・院生向けに2020年５月22日より、COVID-19に対応し、無料での郵送貸出及び文献複写物郵送サービスを実施している(根拠資料 8-10)。一部対面授業の開始に合わせて、学生に対しても、2020年６月25日より来館による貸出・文献複写提供サービスもスタートし(根拠資料 8-11)、本学院の行動指針に準拠した福岡女学院大学図書館行動指針(根拠資料 8-12)を作成し、2020年９月からは、郵送及び来館サービスを拡大している(根拠資料 8-13)。例年、ゼミやクラスごとに実施している文献検索ガイダンスに関しては、2020年度前期は、遠隔授業ツール(Google ClassroomやGoogle Meet)を活用して実施した。

本学図書館の最大の課題である書架狭隘化対策として、2019年度より外部倉庫の活用がスタートした。また、書架狭隘化の抜本的解決として、2025年頃を目途に大学図書館の建物改修計画の立案中である。適切な蔵書構成を維持するために、2014年度から2018年度にかけて図書館全資料の蔵書点検と不明調査を実施し、2019年度、長期不明資料を含め、

3,000点以上の図書館資料を除籍した(根拠資料 8-14)。なお、2020年度以降も継続的に除籍と蔵書点検・不明調査を実行するために、福岡女学院大学図書館資料除籍基準の改正を行った(根拠資料 8-15)。

施設・設備に関するCOVID-19感染症予防対策を以下にまとめる。

教室環境

使用教室については、３つの条件(３つの密(密閉、密集、密接))の特に「密集」の回避(身体的距離の確保)を行う必要があった。各教室については、「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル～「学校の新しい生活様式」～」(文部科学省)の基準を遵守して収容人数を定めた。その結果、約３分の１の収容人数となっている。

一部科目の対面授業実施により、遠隔授業と対面授業の併用となる学生に配慮した。対面授業科目の前後に遠隔授業を受講する学生が、学内のＰＣルームを利用して遠隔授業を受講できるように、ＰＣルームを使用する人数を調整しながら運営した。

情報教育センター

<table>
<tr><th></th><th>教室</th><th>台数</th><th>学生利用(対面及び対面前後の遠隔授業用)</th></tr>
<tr><td rowspan="8">情報フロア</td><td>ＰＣ１</td><td>60</td><td rowspan="4">飛沫防止パーティション設置(業者に依頼)
６/24木
各端末の間に全て設置、教員機前は天吊りで飛沫防止</td></tr>
<tr><td>ＰＣ２</td><td>60</td></tr>
<tr><td>ＰＣ３</td><td>60</td></tr>
<tr><td>ＰＣ４</td><td>36</td></tr>
<tr><td>CALL 1</td><td>30</td><td rowspan="3">・機器のトラブルのみ</td></tr>
<tr><td>CALL 2</td><td>30</td></tr>
<tr><td>CALL 3</td><td>30</td></tr>
<tr><td>CALL 4</td><td>30</td><td>持込ノートＰＣ専用教室として開放
パーティションなし</td></tr>
</table>

			各自間隔を空けて着席するよう指示
	MDL	30	※閉室 飛沫防止パーティション設置(業者に依頼) 各端末の間に全て設置、教員機前は天吊りで飛沫防止
	ILS	40	※閉室
	コンテンツ編集室		予約不可：学生利用禁止
	ラウンジルームＬ	6	※情報ラウンジの什器を寄せている
	ラウンジルームR	4	教職員利用OK
	情報ラウンジ	-	テーブル、椅子ともに減らして設置 ※間隔を広げて再配置

情報フロアを利用できる学生を以下の者に制限
・情報フロアで実施される対面授業科目を履修している
・対面授業の前後の遠隔授業を履修している(教務課の許可は不要)
・特別許可科目の遠隔授業を受講する
・ＰＣルーム、CALL教室ともに教務課の対面・遠隔授業スケジュールに沿って開閉室

学生入室時の管理
・ICカードリーダーで入退室管理(入口で入室・退室時にタッチ)、学生証を利用
・入退室時の手指の消毒(消毒液利用)
・入退室時のマウスキーボードの除菌拭き取り(除菌シート利用)
・講義や音声を聞く授業では、各自でイヤフォンを持参必須
　など

食堂等
施設設備の変更
・各所に手指消毒を設置

・テーブル等を拭く除菌液とペーパーを設置
・食堂・カフェを利用する導線、立ち位置を表示
・飛沫防止シールドを設置
・座席数を減らし、各学校の利用エリアを設定
・席は一方方向に揃え、１テーブル４席を２席に
・湯茶の提供、電子レンジの使用禁止
・アクリル板を設置(カフェ)
・マスク専用のごみ箱設置(カフェ)
・毎日の清掃に消毒作業を加えた

周知
・メール配信(教職員)
・Mission Net(学生)※学生ポータルサイト

掲示
・食堂、食事が可能な教室に「新しい生活様式に合わせた食事について」を掲示
・廊下に感染防止のポスターを掲示
・カフェに「食事をする際の注意事項」を掲示

その他
・カフェはテイクアウトのみ
・電子マネーを推奨
・ごみの回収回数を増加
など

8.1.4. 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。

評価の視点１：研究活動を促進させるための条件の整備 **・大学としての研究に対する基本的な考えの明示** **・研究費の適切な支給** **・外部資金獲得のための支援** **・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等** **・ティーチング・アシスタント(ＴＡ)、リサーチ・アシスタント(ＲＡ)等の教育研究活動を支援する体制**

既述の教育研究等環境に関する方針に、研究の推進を挙げている。

専任教員を対象とした本学支給の研究費には、以下のものがある。個人研究費は、大学・短期大学部研究費使用内規に則り使用できるものであり、専任教員が行う学術研究を助成する費用(学会及び研究調査出張旅費(参加費を含む)、機器備品(リース物件を含む)および維持管理費、図書費(視聴覚資料を含む)等)である。特別研究費は、大学・短期大

学部特別研究費に関する規程に則り運用されており、国外における研究発表や個人の学術出版等の支援を目的とするものである。

専任教職員を対象とした本学院支給のものとして、学院活性化推進助成金を挙げられる。この助成金は、研究助成(科研奨励、研究会等補助)、教育活性化助成、地域(産官学)連携事業助成を目的としたものであり、学院活性化推進助成金取扱要領に則り、外部資金を調達できなかった場合の援助や、研究会の開催、教員以外の者も含めた協同研究への支援等、広範な促進に貢献している。

本学の研修に関する助成金としては、大学・短期大学部教員長期研修規程の運用内規に則り、国内および国外での3ヶ月以上１年未満の研修を対象に日額研修費や交通費が支給されるものや、大学・短期大学部教員の短期海外研修助成金規程に則り、夏期休暇中に国外において行われる短期研修に適用されるものがある。

外部資金獲得のために、担当職員が申請窓口となり、外部資金に関する情報を発信したり、資金獲得のための説明会を開催したりなどの支援をしている。

専任教員研究室は、全室個室で研究室面積は１室約20㎡である。研究時間については週１日の研究日が保障されている。

ティーチング・アシスタントは規程に定められ、実際にも、教育に寄与すると同時に、自らの学習機会も得ている(根拠資料 8-16)。

研究科では、院生の研究活動を支援するために、専攻科別の学生共同研究室をもち(比較文化専攻１室45.36㎡、臨床心理学専攻２室36.84㎡、発達教育学専攻２室52.50㎡、20.00㎡)、自主的な管理ルールにしたがって、研究を進めることができるようにしている。

ティーチング・アシスタントの制度を活かし、実地の教育研究の修得を行う制度を整えている。また学生個々が対外的に研究活動を行う支援として、支援助成金を支給している。

大学教員及び学生の研究のレベルアップのために、そして大学院が社会と連帯していくための研究教育の一旦を開放するために、国内外の研究者交流を実施し、そのための予算措置を例年行っていることは、教育研究を促進する環境整備の一環と言える。

2019年度は、２月に臨床心理学専攻・臨床心理センター主催にて、「現代若者の心の理解と支援」と題し、崔太栄(Tae Young choi)氏(大邱カソリック大学校医科大学　副学長)及び、加藤隆弘氏(九州大学病院講師)による講演会を行った。発達教育学専攻は2019年度１月に、「AIに負けない力を育む～どの子も伸びる共有型しつけのススメ～」と題し、内田伸子氏(お茶の水女子大学　名誉教授・本学客員教授)による講演を行った。

8.1.5. 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。

評価の視点１：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み ・規程の整備 ・教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供(コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等) ・研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究倫理については、「福岡女学院大学・短期大学部研究倫理規準」及び「福岡女学院大学・短期大学部「人を対象とする研究」倫理規準」を設けている(根拠資料 8-17,8-18)。

また、「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」が策定されており、不正の定義、違反への懲戒、内部告発への対応等が定められている。 (根拠資料 8-19)。

福岡女学院大学・短期大学部研究倫理委員会規程(根拠資料 8-20)により、研究倫理委員会が置かれ、同委員会によって、年１回程度研修会が開かれる。2019年８月に、研究倫理委員会と自己点検・評価・ＦＤ委員会合同主催にて、研究倫理研修会が開催された。具体的内容は、公正研究推進協会(APRIN)理事 羽田貴史氏による講演「人文・社会科学分野における研究倫理の現状と課題」及び研究倫理に関する懇談会である。研修会には、理事３名、教員57名、事務職員15名、大学院生25名の計100名が出席した。研修会後に実施したアンケート結果から、研修会が有効であったことが窺われた。

研究倫理委員会の小委員会として、研究倫理審査委員会が設置され、研究倫理の審査にあたっている(根拠資料 8-20)。

8.1.6. 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。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価 評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究環境の適切性については、学部長会議または部長会議で採り上げられている。本学は、中学校・高等学校・幼稚園と同じ敷地にある。よって、建物の建築は本学の判断のみではできない。環境の整備には、多額の費用が必要となることが多いため、法人全体で検討されることになる。法人は、キャンパス・マスタープランを策定し、それに基づき整備を行っている。よって、このプラン策定時に、点検・評価を行い改善・向上を目指すことになる。既述の体育館建設も、このプランに基づく。

8.2. 長所・特色

既述したように、本学は、おおよそ平地の広い敷地を、中学校・高等学校・幼稚園と分け合っている。また、緑も多い。キャンパス内では、幼稚園児や中高生とすれ違うことも、珍しくない。学食は、中高生も使用している。

この環境が、教育研究にいかなる影響を与えるか否かは不明であるが、恵まれた特色とも言える。

8.3. 問題点

図書館の書架狭隘化が深刻である。

大学における情報システム・ネットワークの管理・拡充、情報教育の発展・推進、学生・教職員のサポートなどを目的にセンターは設置された。ネットワークの管理業務は年々、拡大しており、情報基盤教育の支援も重要な活動となっている。2019年度後期後半においては、COVID-19対策のためのＷＥＢオリエンテーション支援、ＷＥＢ履修登録、遠隔授業の対応準備などもあった。今後もＩＣＴ活用をさらに推進し、情報社会に対応していく力を備えることが重要である。また、学生・教職員へ向けたサポートについてもさらに充実が望まれる。

8.4. 全体のまとめ

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は、予定より遅くなったが明示した。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。整備の一環として、体育館を建築中である。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が、書架狭隘化の問題を抱えている。この対策としては、図書館委員会主導のもと継続的に除籍を行っていく。

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。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。教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に取り組もうとしているが、空間や経費が必要となるものは、学院全体で対応することになり、本学のみの意志では進まない。

情報教育センターは、業務拡大、COVID-19対策等負担が増大する中で、ＩＣＴ活用の推進や、学生・教職員へ向けたサポート充実を図るために必要な方策を、運営委員会で検討する。

第９章　社会連携・社会貢献

9.1.現状説明

9.1.1. 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。

評価の視点１：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

第１章で記載したように、本学は学院聖句に基づき、大学の理念・目的を指し示す言葉として、大学のヴィジョンを定めており、「つながり」と「奉仕」がキーワードとなっている。よって、本学にとって、社会連携や社会貢献は理念・目的そのものとなっている。これを踏まえて、各学部学科・研究科、大学附置の各センター・研究所は、それぞれの事業方針・計画に基づき、教育研究成果を活かした社会連携・社会貢献事業を行ってきたが、これらの事業全体を統括した明文化した方針は、地域貢献センター(後述)が設置されるまで明示されていなかった。

そこで、2019 年９月に本学の社会連携・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(地方自治体、地元産業界等)と連携し、産官学連携、地域活性化のためのシンクタンク機能、社会人の学び直し、生涯学習講座など、地域貢献、社会貢献のため様々な地域連携を行う本学の各機関の取り組みを全学的に統括するとともに、学外機関との主たる窓口となることを目的としている(根拠資料 3-14)。

本学の 2020 年度事業計画書「地域・産官学社会連携の推進」の章で、①地域・社会との連携を推進し、教育研究の成果を広く社会に還元する　②地域社会等からのニーズを把握し、本学の各学部学科、各センター等と地域・社会と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　③本学全体での地域連携プログラム等を通じ、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　以上３点を社会連携・社会貢献の方針として定めた(根拠資料 9-1,9-2,9-3)。

第２章にも記載したが、本学のこれまでの方針の取り扱いは、ともすれば暗黙の了解のもとに、実動部署が活動のための方針を策定・明文化するという傾向があった。本来なら上位となる本学方針が明文化されていなければならないという認識を改め、時系列では逆とはなったが、社会貢献・社会連携に関する方針を以下のように明文化した(根拠資料 9-4)。

本学の社会貢献・社会連携に関する方針

本学の知的資源をもって学外の教育研究機関、企業・団体、地域社会等との「つながり」を大切に、連携を強化、推進する。

体制整備

地域貢献センターをプラットフォームとして、各学部・学科、各センター(生涯学習センター、キャリア開発教育センター、臨床心理センター、教職支援センター)等と連携しながら、地域社会との連携体制を推進・強化する。

生涯学習

2020年度に開設30周年となる生涯学習センターのリカレント教育をさらに充実させ、教育研究の成果を広く社会に還元していく。

地域交流

広く地方自治体、地元産業界等、地域の皆様からのニーズ収集の機会を数多く設ける形で地域交流を活性化し、本学の教育研究活動とマッチングできる地域連携の企画等を積極的に行える体制を強化していく。

その他、地域の人材育成等も含め、大学全体として総合的な観点で、地域連携機能を強化する。

9.1.2. 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。

評価の視点１	**：学外組織との適切な連携体制**
評価の視点２	**：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進**
評価の視点３	**：地域交流、国際交流事業への参加**
COVID-19	**：社会連携・社会貢献において講じた COVID-19 への対応・対策は、知識・技術等の還元の観点から適切であるか。**

学外組織との適切な連携体制を構築するために、2020 年度地域貢献センター事業計画書に掲げる社会貢献・社会連携に関する方針に沿って、地方自治体・地元産業界等と包括連携協定を締結する交渉を推進した。地方自治体とは 2020 年４月に福岡県朝倉市、10 月に福岡県小郡市、粕屋町、古賀市、春日市と締結した。教育委員会とは 2020 年９月に佐賀県鳥栖市教育委員会、10 月に福岡県大野城市教育委員会、佐賀県佐賀市教育委員会、福岡県那珂川市教育委員会と締結した。産業界等とは 2019 年４月に朝日新聞社、12 月に髙光産業株式会社、2020 年 10 月に認定 NPO 法人未来創造ハピネス、NK コンサルティングと締結した。過去には、本学教員の一人が学外組織の一員と連携して活動しており、大学としては全く把握していないものさえ少なからず存在したことから考え、「大学として」の組織的連携体制が確立したと言える(根拠資料 9-2)。今後も、包括連携協定先の開拓を進め、本学の教育研究成果を適切に社会に還元していくことで、本学に求められている社会連携・社会貢献の使命を遂行していく。

2019年度の主要な活動は以下のものである。

６月

教職支援センターは毎年恒例の公開講演会として、「コミュニティ・スクールの推進について」と題して講演会を実施した。文部科学省の担当者による基調講演に続いて、地域の中学校校長、福岡県教育委員会主任指導主事、保護者などがパネルディスカッシ

ョンを行った。地域の教育委員会や小中高校の教育関係者、地域の皆様、本学教職員・学生など約120名が参加した。

７月

福岡市南区との包括連携協定に基づき、「南区こども大学2019」講座において、「伝える力を楽しく学ぶ」(受講者数21名)と「短歌をつくろう」(受講者数21名)を開講した。

７～８月

2019年度教員免許状更新講習を実施した。18科目(必修２科目、選択必修２科目、選択14科目)開講し、延べ688名が受講した。受講者数(延べ)は2017年度525名、2018年度855名と多数が受講している。

８月

福岡市教育委員会主催「いじめゼロサミット2019」のコーディネーターを本学伊藤文一副学長が務め、教職課程学生19名がボランティアとして参加して大会運営を支援した。学生達は、本番日だけでなく事前の研修やリハーサルにも参加し児童・生徒との関わりを通して、子ども指導やいじめ問題について理解を深めた。いじめゼロサミットへの参加は2013年から７年連続している。

10月

教職支援センターは、教職課程テキスト「教師論　NEXT＋α」の出版記念講演会を開催した。本学学長の基調講演に続き、教職課程委員長・伊藤文一副学長による模擬授業に出席者(地域の学校関係者・保護者、本学教職員・学生など約60名)が参加しグループディスカッションを行った。

11月

キャリア開発教育センターは、福岡県朝倉市と連携して「朝倉市物産展」を本学で開催した。2017年の九州北部豪雨により甚大な被害を受けた朝倉市の「今」を知って欲しいという想いで物産品の販売を企画した。売上金はすべて朝倉市に寄付をした。運営は朝倉市に長期インターンシップでお世話になっている学生７名が携わり、物産品販売の企画・運営方法について学習した。

英語教育研究センターは「Carolyn Graham English Workshop」(参加者数72名)を開催し、児童英語教育に関するワークショップを地域の小中高校教員に公開した。

福岡県小郡市と締結した「観光まちづくり調査事業の実施に関する協定」に基づき、人文学部現代文化学科「観光文化論Ｄ(文化政策論)」では学外授業を実施した。

12月

生涯学習センターは「健康長寿を実現するために必要な体力・健康・仲間づくり」(参加者数39名)を地域公開講演会として開催した。

地域貢献センターは開設記念公開講演として「地域から愛される福岡女学院を目指して」を開催した。産官学関係者や学内関係者が152名参加した。本学学長の基調講演に基づき地域自治会長、福岡市南区企画振興課担当者、学友会総務会長(人間関係学部子ども発達学科３年生)が地域貢献に関してパネルディスカッションを行った。

福岡県春日市立春日西中学校地域学校協働本部が発行する地域情報誌「Nebula」に地域貢献に係る本学の方針について寄稿した。本学学長が「地域との連携を図る福岡女学院大学」を執筆し、本学副学長・地域貢献センター長が「春日市とのつながり　地域に愛される福岡女学院を目指して」を執筆した。

１月

キャリア開発教育センターは日本航空(株)と本学との包括連携協定に基づく「地域活性化事業」として、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」の提案会を開催した。「産」は日本航空(株)、平成筑豊鉄道(株)から各１チーム、「官」は福岡県福智町から１チーム、本学は人間関係学部心理学科の学生２チームが参加した。学生達は課題解決型学習の成果を発揮して大賞を受賞したことで、勉学への意欲がさらに高まった。

2020年度は、COVID-19感染拡大のため例年と活動内容が異なっている。

６月

本学は朝倉市との包括連携協定に基づき、朝倉市の「観光・食・農」魅力発信事業の第１弾企画「秋月さるきマップ」ホームページの英訳作業に、国際キャリア学部国際英語学科と人文学部現代文化学科の学生７名が携わった。

８月

地域貢献センターは、朝倉市との包括連携協定に基づき、本学教育課程について意見聴取を行った。学校案内等の本学教育課程を説明した資料を事前に送付し、当日は朝倉市の総合政策課及び商工観光課の担当者と意見交換を行い、社会に役立つ人間力育成のための教育指針を明示するなど、行政の立場から忌憚のない意見を聞くことが出来た。

10月

生涯学習センターは、秋学期特別講座として「ディズニーランドの教育に学ぶ」、「コロナ‘COVID-19‘後の社会再建」を開講した。また、「生涯学習センター開設30周年記念シンポジウム」も開講した。コロナ禍のため、オンライン講座として開講した。

地域貢献センターは、人材育成に係る官学連携事業の第１弾として福岡市南区と連携し「地域防災人材育成プログラム」を10月3日、10月17日に開催した。福岡市市民局地域防災課自主防災係の担当者と福岡市南区総務課防災・安全安心係の担当者を講師に迎えて、２回連続プログラムとして実施した。コロナ禍のため、オンライン形式で開催した。各回約20名が参加した。

人材育成に係る官学連携事業の第２弾として福岡県朝倉市と連携し「観光産業振興人材育成プログラム」を10月28日、10月29日に開催した。10月28日は、浮田英彦キャリア

開発教育センター長が「日々目にしないことがない観光の文字、観光を歴史的視点から考える、観光の光と影」と題して講演した。10月29日は、伊藤文一副学長・地域貢献センター長が「ディズニーランドの教育に学ぶ　リピーターを通して、観光を活性化する手立てを考える」と題して講演した。コロナ禍のため、オンライン形式で開催した。各回約30名が参加した。

本学キャンパスが所在する春日市の行事には、以前より本学教職員や学生がボランティアとして参加し、地域交流を行っている。2019年度の代表的な行事を以下に紹介する。

７月　夏休みチャレンジ教室

福岡女学院中学校・高等学校教員と本学学生がボランティアとして「学校の授業ではやれないことを、子ども達にもっと体験させたい。そして、チャレンジすることの大切さを知って欲しい」との思いで、活動を支援している。英語、算数及び理科について学習した。教員３名と学生４名が参加した。

８月　第38回春日市少年の船

「春日市少年の船」は春日市の次代を担う青少年が、少年の船でレクリエーション活動や集団生活を通して友情を深め、沖縄見学をともにして視野を広げながら、たくましい青少年として地域社会で活躍できるように研修するものであり、２名の学生が参加した。学生達はスタッフとして研修の企画や運営を主体的に行い、子ども達が最高の思い出を作るようサポートした。

その他、地域行事の夏祭りや敬老会、餅つき、地区運動会、クリーン作戦などにも学生達は積極的に参加し、地域の人たちと触れ合う機会を持っている。今後も地域行事への積極的な参加を促していき、コミュニケーション能力や協調性、主体性などの社会人基礎力を養い、社会で活躍できる人材育成を進めていく。

本学は、2016年に福岡市南区役所と福岡市南区にある九州大学はじめ７つの大学・短大と包括連携協定を締結している。2017年度から始まった「南区子ども大学」として開催されている各大学の教育資源を活かした小学生向けのプログラムに２講座を企画参加し社会連携・社会貢献を実現している(根拠資料 9-5)。

また、生涯学習センターの講座は多岐にわたり、夏休み子ども講座では小学生対象の絵画・植物・英語・本のことば・バランススポーツ・空手道教室、キリスト教講座ではキリスト教と文化や聖書講座を開講している。また、オトナのための食育入門他の食文化をはじめとする一般教養講座・外国語講座、夏目漱石の名作「こころ」を読む他の文学講座、人間関係を良くする「自分作り」の心理学他の心理講座など、福岡女学院大学としてのヴィジョンである３つの繋がりの要素「信仰」・「愛」・「希望」を、聖書・食文化・文学等を入口として展開している。

9.1.3. 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。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価 評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価する体制として、定期的に開催する地域貢献センター運営委員会での報告・審議がある。運営委員は、地域貢献センター長、生涯学習センター長、キャリア開発教育センター長、臨床心理センター長、教職支援センター長、事務職員２名で構成されており、全学的な視点から点検・評価を可能にしている。また、常任理事会等の理事会への活動報告を随時行っており、学校法人の視点からも点検・評価を行っている。今後、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でも議題として採り上げる予定であり、学外からの視点で点検・評価を行う。

地域貢献センター設置から１年以上経過したので、点検・評価結果に基づき問題点や課題を洗い出し、今後計画的に改善・向上を図っていく。

9.2. 長所・特色

本学では開学当初より、社会連携や社会貢献を理念・目的の一部としていた。現在も、多種多様、かつ多数の連携を持ち貢献を目指しており、研究成果の還元のみならず学生の教育にも大いに活かされている。

9.3. 問題点

特になし

9.4. 全体のまとめ

「個人的」とも言える社会連携や社会貢献を多岐にわたり行っていた本学であるが、方針の明文化や地域貢献センターの設置により、組織的に大学が一丸となり多種多様な活動を行っている。今後もこの体制を維持し活動を続けていく。

第10章　大学運営・財務

第１節　大学運営

10-1.1.1. 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。

評価の視点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の大学運営に関する方針の明示 **評価の視点２：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知**

「大学の運営に関する方針」については「仕事始め式」等で学長が明示し、これらは、一定期間オンデマンドで視聴できるようにもしていた。しかし、明文化する必要性を認識し、策定と公表を行った。運営方針は以下のものである(根拠資料 10-1-1)。

1. 学長のリーダーシップのもと、迅速かつ公正さを保った管理運営を行う。
2. 学長の意思決定は規程に則り、構成員の意見を参考としながら適切に行う。
3. 中長期計画を立案し、それらに基づいた短期計画・年度計画を立て、達成状況を常に点検・評価し計画の実現に向けて積極的に取り組む。
4. 常に組織の在り方を検討し、社会の要請に応えつつも、本学の規模に応じた組織構築・運営を行う。
5. 教員組織・事務組織が適切に機能するように全体の業務を常に見つめなおし、組織としての機能強化を図る。
6. 災害や重篤な感染症等、あらゆる不測の事態に対処するために危機管理体制を整備し、構成員(教員・学生・事務職員)の安全を守る。

10-1.1.2. 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。

評価の視点１：適切な大学運営のための組織の整備 **・学長の選任方法と権限の明示** **・役職者の選任方法と権限の明示・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備** **・教授会の役割の明確化** **・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化** **・教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の権限と責任の明確化** **・学生、教職員からの意見への対応** **評価の視点２：適切な危機管理対策の実施**

本学院は1951年に「寄附行為」並びに1968年に「寄附行為細則」を、大学は1990年に「大学学則」及び「教授会規程」、2003年に「大学院学則」及び「大学院委員会規程」並びに2004年に「学部長会議規程」及び「部長会議規程」をそれぞれ制定し、学長をはじめ

とする所要の職並びに教授会等の組織を規定し、それらの権限等を明示している。また、それに基づいた適切な大学運営を行っている。

学長選任方法は、下記候補者に対する専任教員、契約教員並びに本部・大学の副課長以上の専任事務職員さらに学友会学生による意向投票を参考に、理事会で選出している。その際学長候補者は投票権者３名以上の推薦を必要とする(根拠資料 10-1-2)。

10-1.1.3. 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点１：予算執行プロセスの明確性及び透明性 **・内部統制等** **・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定**

予算編成については、９月の臨時理事会で決定した予算編成方針に基づき、事務部長会議、課長会議において周知され、事務部長から大学の全教職員に周知される。予算要求は予算年度の事業計画とともに提出され、まず、所轄部署である総務課長と事務部長で点検を行う。対前年度から増額もしくは新規要求のものついては、事務部長より要求責任者である学科長へ確認を行い、予算化の可否を判断する。事務部長は大学の予算責任者である学長へ説明し、意見を求め、12月の提出期日までに本部経理課へ提出する。

予算要求については、担当理事及び事務局長、経理課長からヒアリングが行われ、最終的に経理課長と事務部長の間で調整を図り、予算案が３月の定期理事会に提出される。定期理事会で審議、定例評議員会で意見聴聞がなされ、再び理事会での審議を経て承認される。承認された予算は迅速に大学に示され、総務課より各部署に通達される。

予算編成と異なる予算執行をする場合は、発議書によって承認を求めなければならない。提出された発議書は順次検討され、大学教学部では学長、大学事務部では事務部長、学院では役員室及び事務局長、以上３部門すべての最終的承認が必要となる。

予算執行にあたっては、10万円以上の支出は、発議により執行申請がなされ、承認されたものが適切に執行される。また、科目を変更する場合も発議で承認を求めることにより、安易な支出がなされないように管理し、公認会計士監査や監査室監査を通して検証されている。

予算執行の効果は、決算と事業報告書により理事会にて検証される。事業報告の内容に事業計画との齟齬がないか、またどの程度執行できたかの達成状況をＡＢＣＤで判定し、理事会に提出している(根拠資料 9-2)。

10-1.1.4. 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。

評価の視点１：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置 ・職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況 ・業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備 ・教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働） ・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員の採用については「教職員採用に関する内規」、昇任については「事務職員昇任試験実施要領」、「事務職員及び技術職員の任用基準」の規程がそれぞれあり、人事異動や配置についても事務局人事委員会での協議に基づき運用されている（根拠資料 10-1-3, 10-1-4, 10-1-5, 10-1-6）。

職員体制の整備についても、事務局人事委員会及び事務部長会議での協議のもと、キャリアアップの研修計画を立て、業務の多様化及び専門化への対応を図り、メディア基盤整備、ＩＲ等特に専門的知識を要する職員も専門家の採用や研修等により配置できる体制としている。

大学運営において中核を担う学部長会議、部長会議には事務部長が構成員として、また事務次長は陪席者として出席し、重要事項の決定に関わっている。教員と職員の連携については、各種委員会や教授会等の会議に事務役職者が出席している。特に委員会においては構成員として意見を述べ、審議に参加している。

職員は、法人の運営方針や事務局の運営方針に基づき定められた各部及び各課の方針に沿って、各人が目標設定シートにより目標を立て、年３回の自己評価（目標・手段・達成手段・達成度）と上長との面談を実施している。評価制度については過去にも役職者に対するトライアルを行ったが、職員全体への人事評価制度の早期導入（2021年度又は2022年度導入）を目指して現在プロジェクトチーム（管理職３名、監督職３名、一般職３名）により精力的に検討がなされている。

10-1.1.5. 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。

評価の視点１：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（ＳＤ）の組織的な実施

「事務職員研修規程」に基づき、研修計画（人材教育プログラム）を作成し、事務部長会議で内容や参加者の推薦等協議し、職位別研修・目的別研修・外部研修・新任研修を実施し、研修後は報告会を行い、他の職員に対しても共有している（根拠資料10-1-7）。大学運営参画への意識付けとなる教職員共通のテーマに沿った研修は、2020年度はコロナ禍で実現できなかったが、2021年度は実施する予定である。

10-1.1.6 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。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価 評価の視点２：監査プロセスの適切性 評価の視点３：点検・評価結果に基づく改善・向上

大学では、事業計画を作成し明確な目標を定め、事業報告によりＡＢＣＤ評価を行うことで適切に点検・評価を行っている。事業計画及び事業報告は連合教授会でも報告し、定期評議員会の意見を聴聞し、定例理事会で承認されている。

まず、監事により事業計画に基づいたヒアリングが学長・副学長・事務部長に対して行われている。また会計については学校会計基準に基づき公認会計士監査及び監事監査、個人研究費及び科学研究費については、それぞれ個人研究費使用内規、科学研究費の使用ルールに基づき、監査室による監査が定期的に行われている。

監査により指摘がなされた項目については、改善計画を提出し適正な運営に是正している。また自己点検・評価や学生アンケートの結果として改善を要する事項は、自己点検・評価・ＦＤ委員会において問題が共有され、大学運営の向上を目指した改善計画が審議されている。

本学では毎年度、監事による「監事監査」と、監査室による「内部監査」と、本学院の公認会計士による「公認会計士監査」を受けている。

「監事監査」については、「寄附行為」に定められた方法により選出した監事により年初に理事会宛て提出される「監査計画書」に基づき、年に１回以上「大学運営の適切性についての点検・評価」を行っており、特に適法性・妥当性・合目的性の観点から監査が行われている。

「内部監査」は本学院の監査室により行われるもので、やはり年度当初までに理事長に承認を得て「監査計画書」に基づき年に数回以上行うものとされている。「内部監査」は大学運営執行の細部まで監査対象としている。

「公認会計士監査」は私立学校振興助成法に基づき補助金を受ける学校が、財務書類を作成し、監査を受けることとなっている。

監査結果については、いずれも点検・評価の対象期間の毎年理事会に「適正」であるとの報告を受けている。

10-1.2.長所・特色

特になし

10-1.3.問題点

特になし

10-1.4.全体のまとめ

大学は、理念・目的に則った方針のもと、適切に運営されている。学長をはじめとする所要の役の配置、予算編成と執行、事務体制等や、それらへの点検・評価と改善・向上に向けた取り組みもなされている。今後もこの体制を維持する。

第２節　財務

10-2.1.現状説明

10-2.1.1. 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。

評価の視点１：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
評価の視点２：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

「大学の財務に関する方針」について、学長告示や新年の理事長告示などで触れられており、これらは、一定期間オンデマンドで視聴できるようにもしていた。しかし、明文化する必要性を認識し、策定と公表を行った。財務方針は以下のものである(根拠資料 10-1-1)。

1. 継続的な教育活動を行うために必要な財務基盤を構築・維持する。
2. 教育研究活動比率の目標設定を行い、教育研究活動の水準を高く維持する。
3. 学生納付金以外の収入(寄付金・補助金等)についても積極的に検討し、収入の多角化を図る。
4. 予算管理を徹底し、適切な支出を行う。

これらの方針に基づいた具体的数値は、既述の学長告知や理事長告示等で示される。

2019年度の事業活動収支差額比率は、大学部門として継続して10%以上の水準を維持しており、経常収支差額も黒字となっている。人件費比率では、50%台を目標値としているが現状は目標を達成できている(根拠資料 10-2-1)。

法人全体の財務状況は、日本私立学校振興・共済事業団が公表している「定量的な経営判断指標に基づく経営状況の区分(法人全体)」で判断すると、2019年度決算で正常状態であるＡ３に位置づけられている。

2020年度から開始された修学支援制度の機関要件では、直前３年度の決算の事業活動収支計算書における「経常収支差額」の状況で３カ年間マイナスであった場合は、対象外となる。近年は、事業活動収支差額比率がプラスであり、かつ教育研究活動関係の活動の収支、つまり経常収支差額がプラスであることが、経営が安定化していると判断されるようになってきている。本学もこの機関要件を満たすことは、教育研究活動を安定して遂行するために必要不可欠である。

10-2.1.2. 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。

評価の視点１	：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
評価の視点２	：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
評価の視点３	：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

大学の理念・目的に沿った事業計画書を毎年度作成し、法人評議員会の意見を聴聞した上で理事会で承認されている。また事業計画に基づいた予算編成を行い、事業報告の中で各項目の達成度について評価を行っている。

本学では2016年度以降毎年度入学定員を超えた1.1倍を目標に入学生を確実に獲得しており、かつ人件費（教員採用）・教育研究費・管理経費の必要性・教育効果など適切な支出管理をすることで財政基盤の強化につなげている。また、経常費補助金についても、ワーキンググループを設置し積極的な申請を行い、補助金の増額を図っている。科学研究費等の外部資金についても、毎年度担当部署による説明会を実施し、教員の積極的な申請を後押ししている。引き続き、法人とも協力しながら学生の獲得、外部資金獲得と支出管理を行いながら財務基盤を構築させていく。

教育研究活動を計画に基づき遂行するためには、確実に入学定員を確保することが何よりも重要である。また、私立大学等経常費補助金（特に特別補助）をはじめ助成金の獲得、科学研究費、寄付金等外部資金を獲得する必要がある。特に私立大学等経常費補助金については事務局内ワーキンググループ（大学事務次長、学長室係長、私学事業団研修修了者、計３名）が中心となり、学部学科単位の取り組みを大学全体の取り組みへと改革を後押しすることで底上げの仕組みを作った。また科学研究費については、教員対象の説明会を開催し、連合教授会でも獲得状況を報告するなど資金獲得を大学の目標の一つに掲げている。

外部資金の獲得については、私立大学等経常費補助金の獲得を基本に、特に特別補助の獲得のためにワーキンググループを作り、積極的に申請を行い、獲得につなげている。また科学研究費についても年々採択件数を増やし、2019年度は合計で22件において研究資金を獲得している。また一般の財団法人からも国際交流関連のカリキュラムにより助成金を受けている他、地方自治体による受託事業でも研究経費が配分されている。寄付金については、同窓会や後援会の他、企業からの寄付金も受け入れている。

資産運用については、本学運用規程に基づき、運用委員会で審議の上運用銘柄の選定を行い、毎年度策定している運用方針に沿って安全性に十分配慮して進めている。運用利率は年々減少傾向にあるが、厳しい金融環境の中で確実に利息収入を上げている。

10-2.2.長所・特色

特になし

10-2.3.問題点

特になし

10-2.4.全体のまとめ

教育研究活動を安定して遂行するための計画は適切に策定されており、充分な財務基盤も有している。

終章

2015年に福岡女学院大学は中期計画を策定し、「選ばれる大学へ」をテーマに、2016～2018年度を上半期、2019～2021年度を下半期とする第１ステージを設定した。また、2017年に、本学は福岡女学院創立150年を目指した長期計画「VISION 150/2035」を策定した。本報告書は、下半期前半に位置する2019年度及び2020年度について述べたものになる。

中期計画に基づき、ある程度の改善・向上は実現できたと自己評価しているが、本報告書で述べた通り、2020年以降COVID-19への対応・対策に追われ、内部質保証は今なお発展途上となっている。2021年度には、内部質保証体制を適切に機能させる。また、中期計画第１ステージである2021年度に、長期計画も含め点検・評価を行い、必要な改善を行う。

本学は、理念・目的においてキーワードとなる社会への貢献を強化すべく、2019年９月に「地域貢献センター」を創設した。各自、各部署が積極的に活動しているが、組織として内部質保証が行われていないという本学が抱える課題のひとつを解決したことになる。この改善は、社会貢献という領域の充実という意味以外に、学内活動を組織として位置づけるという質の転換ももたらす。社会貢献について、内部質保証の仕組みができたことは、本学にとって非常に重要な改善だと評価している。今後は、地域貢献センターを核とした仕組みを有効に運用し、さらに社会貢献を目指す。

COVID-19がもたらした影響は絶大かつ多岐にわたり、現時点ではすべてを予測できない。例えば、2020年度に実施せざるを得ず導入した教育・研究や学務におけるオンラインによるコミュニケーションであるが、危機が過ぎ去ると同時にすべてが消失するとは思えない。感染の危険が去った後にも、この形態でのコミュニケーションは一定量存続し、今までは争点とはならなかった対面かＷＥＢかという選択肢が増えることになる。このような影響と対応については、いわゆる「アフターコロナ」の社会を予測した動きが必要となる。これらの課題については、長期的視点で取り組み、まずは、今後の教育体制を整えることを優先する。よって、2020年度の教育研究体制の点検・評価に基づき、2021年度に向かう。但し、今後も学生や教職員等の健康を最優先とする方針は揺らがない。

2019年度は、学内の内部質保証を充実させるための仕組み作りに加え、高大接続を目指す入試改革に国の方針が変更を重ねる中で取り組まねばならず、教職員はオーバーワークとなりがちであった。その中で、COVID-19感染症という想定外の課題が降り注ぎ、教職員には疲れがみられる。この経験は、危機管理のためには平時に余裕がなければならないという当たり前のことを再認識することになった。

内部質保証を継続し有効に展開するためには、教職員の負担を軽減することが必須である。今後、自己点検・評価・ＦＤ委員会では、効率的に実施できる点検・評価の方策について試行錯誤を続ける。また、点検・評価に基づく改善・向上活動の継続には、教職員のモチベーションも必須となる。上意下達型ではなく、双方向性リーダーシップを活性化し本学の発展に向かうため、決定プロセスの透明化、活動の分権化等、内部質保証に臨む風土改善も計画・実行する。

認証評価を受審する2021年度は、新学長が着任し体制が大きく変わる。これまでの歩みが途切れず、かつ、新たな視点も取り入れ、本学が謳う「伝統と革新」の両輪で内部質保証を発展させたい。