

公立大学ガバナンス・コード			2025（令和7）年度の適合状況	適合状況	未実施項目
基本原則1	公立大学の自主性・自律性に基づいた計画策定と体制構築	公立大学は、設置自治体を示す設置目的をミッションとして踏まえ、設置自治体から措置される基盤的経費を重要な財源として活用しながら、教育・研究、地域／社会貢献機能を最大限に発揮し、地域の公共的財産として地域社会の発展に貢献する責任を負っている。この責任を果たしていくために、公立大学にはその自主性・自律性に基づいた目標・計画を作成し、それを実現に導くことのできる体制を構築することが求められる。			
原則1-1	公立大学のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定	公立大学は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定する。また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握に努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を示すなど、透明性の確保に努めていく。	設立団体である福岡県が示す設置目的を踏まえ、その実現のため基本理念、教育目標を掲げ、「福岡女子大学ビジョン2040」や「中期計画」で具体的な戦略を策定している。これらの策定に当たって、理事会、経営協議会の学外理事及び学外委員から意見を聴取している。また、福岡県公立大学法人評価委員会からの意見を法人運営に活かしている。 【定款】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2025/teikan.pdf 【福岡女子大学ビジョン2040】 http://www.fwu.ac.jp/about/vision.html 【第4期中期計画】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2024/2024tyukikeikaku.pdf 【評価委員会評価結果】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2023/h30-r5hyoka02.pdf	適合	
原則1-2	目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築	公立大学は、ミッションを踏まえ、目標を達成するための戦略を策定・実行するとともに、その成果の検証を行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備する。その際、大学の活動についてのデータを収集・分析し、意思決定を支援するためのIR機能等の充実など、エビデンスベースによる検証、資源配分の見直しに努めていく。	中期目標を達成するために策定した「中期計画」については、毎年度、年度計画を策定し、その実績を事業報告書として取りまとめ、進捗状況の確認を行っている。 また、毎年度開催する自己点検・評価委員会において自己点検・評価を実施し、その結果をホームページで公表している。 さらに、自己点検・評価や事業報告等を踏まえ、必要に応じて年度計画や取組内容の見直しを行うなど、評価結果を目標達成に向けた戦略の改善に反映させる仕組みを整備している。 加えて、IR・情報化推進センターにおいて、大学活動に関する各種データの収集・分析を行うとともに、授業アンケートや学生意識調査の分析支援等を通じて、自己点検・評価や計画の進捗管理、意思決定に資する取組を推進している。	適合	
原則1-3	自主的・自律的・戦略的な経営及び教学運営の体制構築	公立大学は、ミッションを実現するため、設置自治体からの運営費交付金等を重要な財政基盤としていることから、大学内部の人的・物的資源等を戦略的、効率的、効果的に配分するとともに、教職協働により教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営の体制を構築する。	予算については、中期計画で掲げた目標を達成するために、予算編成委員会が中心となって予算の編成にかかる基本的な方針を定め、作成された予算案は理事会の議を経て決定している。 また、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限発揮できるよう、教育分野については教務企画センター及び教育・学習支援センターを設置し、組織的かつ計画的な教学運営を行っている。また、研究及び地域／社会貢献分野については、地域連携センター、女性リーダーシップセンター及び国際フードスタディセンターを設置し、各センターの専門性を生かした機能強化を図るとともに、相互の連携により総合的な推進体制を構築している。 さらに、これらのセンターを含む事務組織は、原則として教員と事務職員が連携して運営する教職協働体制としており、加えて各種委員会についても同様に教職協働を基本とした構成としている。	適合	
原則1-4	多様な人材の確保と高度な専門性を有する人材の計画的な育成	公立大学は、社会に対する役割を継続的に果たしていけるよう、性別や国際性などの観点から多様な人材を確保するとともに、大学経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性・戦略性を有する人材、地方自治制度や高等教育制度に精通する人材等、高度な専門性を有する人材を長期的な視点に立って計画的に育成する。特に、大学の運営の重要な担い手である事務職員については、中長期的な人材育成計画や人事異動方針等を策定する。	教員採用に当たっては、性別、国際性、専門分野等の多様性に配慮しつつ、公正かつ透明性のある選考を実施している。また、教育研究活動の国際化を推進するため、外国人教員を含む国際的な知見を有する人材の確保に努めている。 事務職員については、法人運営及び大学運営を担う中核的人材を育成する観点から、OJTを基本としつつ、担当業務のローテーション、大学運営に関する基幹業務への配置を通じた計画的な育成を図っており、人事異動においては、中長期的なキャリア形成や組織運営上の必要性を踏まえ、適切な配置に努めている。 SD研修や外部研修への参加を通じて、高等教育政策、大学マネジメント、学生支援、コンプライアンス等に関する専門性向上に取り組んでいる。 職員が職務遂行を通じて発揮した能力や、挙げた業績を的確に把握し、職員の士気の高揚と主体的な能力開発につなげていく人事管理のツールとして事務職員人事評価制度を導入・運用している。		「特に、大学の運営の重要な担い手である事務職員については、中長期的な人材育成計画や人事異動方針等を策定する。」
原則1-5	自ら実行する不断の改革	公立大学は、社会が急速に変化する中で、地域社会から欠くべからざる存在であり続けるために、自ら不断の改革を実行するとともに、その成果を積極的に社会に発信する。	「次代の女性リーダーを育成」の使命を果たすため、中期計画に掲げた取組に注力し、その進捗状況を毎年を確認し、事業報告書にまとめ、ウェブサイトで公表している。 また、自己点検・評価を通じて課題や改善点を把握し、社会環境や高等教育を取り巻く状況の変化を踏まえながら、教育・研究・大学運営の改善に継続的に取り組むなど、自ら不断の改革を実行している。 【事業報告書】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/com.html	適合	

公立大学ガバナンス・コード			2025（令和7）年度の適合状況	適合状況	未実施項目
基本原則2	公立大学の適正な経営の展開	公立大学が、自主的・自立的な環境の下、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限に発揮し、社会に対する役割を果たし続けるためには、学長がそのリーダーシップを発揮し、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築することが求められる。			
原則2-1	学長をはじめとした経営執行部の責務				
原則2-1-1	学長の責務	学長は、基本原則1に掲げる事項を踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の考え方を明らかにし、教職員の理解を得て、その意欲と能力を引き出すとともに、学生等に対しても情報発信に努めるべきである。また、自大学の教育研究の成果が最大化されるようリーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて大学経営を行う。	学長任期2期目を迎えるにあたり、教育研究協議会、経営協議会、理事会及び教職員説明会において、2期目の教育・運営指針に係る説明を行い、大学・法人の運営、教育の考え方等について、教職員等の理解を得るよう努めた。 トランスジェンダー学生受け入れ公表にあたっては、学生、教職員、同窓会、後援会に公表前に説明を行い理解を求めるとともに、トランスジェンダー学生受入委員会委員に外部有識者を取り入れている。	適合	
原則2-1-2	学長を支える補佐体制の構築	学長は、副学長、学長補佐等の人材を適材適所に責任をもって学内外から選任・配置し、自らの意思決定や業務執行へのサポートが機能する体制を整備する。	副理事長、副学長、事務局長、学長補佐等を適材適所に配置し、法人運営や教育・研究・地域貢献活動等のさらなる充実に向けて理事長・学長をサポートする体制を整備している。	適合	
原則2-1-3	戦略的な資源配分	学長は、原則1-2及び1-3で整備した体制を通じ、予算・人事・組織編制等について、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証する。	学長のリーダーシップの下、役員会、教育研究審議機関その他の学内意思決定体制を通じて、予算、人事及び組織編制に関する戦略的な資源配分を実施している。 予算編成に当たっては、中期計画及び年度計画との整合を図りつつ、教育、研究及び地域・社会貢献に係る重点施策へ優先的に配分を行っている。 また、人事面においては、教育研究分野の強化や地域連携推進等の観点から教職員配置を実施している。 各種事業について、自己点検・評価、内部質保証、外部評価等を通じて成果検証を行い、その結果を次年度以降の資源配分や施策改善に反映している。	適合	
原則2-1-4	大学の経営執行部に求められる責務	大学の経営執行部は、大学経営の重要事項について迅速かつ十分な検討等を行うことで、学長の意思決定を支え、大学の適正な経営を確保する。	定例の拡大役員会や随時開催する役員懇談会等において、大学経営の重要事項を検討することで、理事長・学長の意思決定を支え、適正な経営を確保している。	適合	
原則2-2	大学の経営、教育研究を支える審議機関と監査体制の構築				
原則2-2-1	外部ステークホルダーを交えた経営審議体制の構築	公立大学は、業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様なステークホルダーの幅広い意見を聴き、その知見を積極的に大学経営に反映させるために経営に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その役割を踏まえ適切な議題の設定をはじめ、明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、外に開かれた組織となるよう学外委員を半数以上で構成するなど、審議を活性化させるため運営方法を工夫する。	地方独立行政法人法及び定款に基づき経営協議会を置き、経営に関する重要事項を審議している。 経営協議会の委員構成は、理事長及び副理事長のほか、大学に関し広くかつ高い識見を有する外部委員8名（企業、法曹、行政、教育分野等の関係者）を選任し、広く社会の多様な意見を大学運営に反映させる体制を整えている。 また、事前資料の共有や委員からの意見を引き出しやすい議事進行等を通じて、審議の活性化を図っている。 【定款】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2025/teikan.pdf 【委員】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2026/keikyougikaiinnmeibo.pdf	適合	
原則2-2-2	教育研究の質の向上を図るための審議体制の構築	公立大学は、教育研究の質の向上を図り、教育・研究・地域／社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、教育研究に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その責務を十全に果たせるよう、他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営を工夫する。	地方独立行政法人法及び定款に基づき教育研究協議会を置き、教育研究に関する重要事項を審議している。 教育研究協議会の委員構成は、学長となる理事長及び学部長の他、重要な学内組織の長（副学長、大学院研究科長等）10人以内を選任し、教育研究に関する重要事項を審議する体制を整えている。 また、事前資料の共有や委員からの意見を引き出しやすい議事進行等を通じて、審議の活性化を図っている。 【定款】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2025/teikan.pdf 【委員】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2026/meibo.pdf	適合	
原則2-2-3	大学業務に対する適切な監査体制の構築	公立大学は、監査等の業務を通じて効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制を整備するとともに、担当する監事等がそれらを適切にチェックできる仕組みを工夫する。	「監事監査規程」を定め、当該規程に基づき監査（業務及び会計）を実施している。また、監事は会計監査人及び法人の監査部署と情報を共有するなど連携し、的確かつ効率的な監査の実施に努めている。 法人に副理事長を室長とした「内部監査室」を設置し、業務運営及び会計処理に関する内部監査を実施している。 地方独立行政法人法に基づく会計監査人による監査も実施している。	適合	

公立大学ガバナンス・コード			2025（令和7）年度の適合状況	適合状況	未実施項目
原則2-3	学長選考機関の責務				
原則2-3-1	公立大学のミッションを踏まえた責任ある学長の選考	選考機関は、学長の選考や解任、学長の業績評価等を担うこととなる会議体であることから、中立性・公正性を担保するため、外に開かれた組織となるよう選考委員の半数以上を学外委員とするなど、選考委員の選任方法や選考理由については透明性の確保に努めるべきである。そのうえで選考機関は、自らの権限と責任に基づき、学長に求められる人物像（資質・能力等）を明らかにするとともに、広く学内外から学長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行う。	定款に基づき、学長選考会議は、教育研究協議会及び経営協議会それぞれから3名選出された計6名の委員で構成しており、そのうち半数を学外委員としている。委員の選出に当たっては、各協議会において審議のうえ決定しており、選考委員の構成及び選任方法の透明性の確保に努めている。 また、学長選考会議において、学長に求められる資質・能力や役割を踏まえ、候補者の提出書類や面接等を通じて選考を行っている。候補者については、学内外を問わず対象としており、選考結果については選考後に公表している。さらに、選考委員の構成や選考手続を明確にすることにより、選考過程の公正性及び透明性の確保に努めている。 公正性及び透明性の向上のため、2026年度に学長選考手続きの一部改訂を行い、改定後の手続により学長選考を実施する。	適合	
原則2-3-2	学長の解任のための手続きの整備	選考機関は、学長の選考を行うとともに、学長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと認める場合等においては、任期の途中であっても学長の解任を申し出る役割があり、選考機関は、迅速かつ公正にこれを行うことができるよう、予め学長の解任を申し出るための手続や公表の手順について整備する。	学長選考会議規程では、学長選考会議の所掌事項として学長の解任に関する事項を審議すると定めている。学長手続については、今後開催する学長選考会議に諮った上で定める。		「選考機関は、迅速かつ公正にこれを行うことができるよう、予め学長の解任を申し出るための手続や公表の手順について整備する。」
原則2-3-3	学長の業務執行に関する評価	選考機関は、学長の選任の後も、学長の業務が適切に執行されているか評価を行う。評価にあたっては、法人の自己評価など既存の評価を参考にするとともに、教職員等からのヒアリングを行うなど、学長が大学内部において果たしている実態について適切に状況を把握して行うほか、その業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討するなど、選考機関による学長の選考を一過性のものにすることなく、学長から独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つ。	学長の業務執行に関する評価については、福岡県公立大学法人評価委員会による評価や内部質保証、ガバナンス・コードなどの点検を通じて行われている。学長選考会議における評価については、今後開催する学長選考会議に諮った上で定める。	適合	
原則2-4	法令遵守とリスクマネジメント				
原則2-4-1	法定事項に関する適切な情報開示	公立大学は、設置自治体からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共体として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るため、公正な運営に努めるとともに透明性の確保が求められる。法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、大学運営、教育・研究・地域／社会貢献活動に係る様々な情報についても分かりやすく公表する。	中期計画、年度計画、事業報告書、自己点検・評価、予算、決算等の財務諸表、教育や研究、社会貢献活動に係る情報を本学ウェブサイトにて公表している。そのほか、各部署において各種情報の公表に努めている。 【第4期中期計画】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2024/2024tyukikeikaku.pdf 【年度計画、事業報告書、自己点検・評価報告書、予算、決算等】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/com.html 【教育情報の公表】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/publish.html 【研究者データベース】 http://www.fwu.ac.jp/teachersdatabase/list/ 【地域連携センター】 http://www.fwu.ac.jp/collaboration/index.html 【国際化推進の今】 http://www.fwu.ac.jp/cultural_ex/	適合	
原則2-4-2	研究活動における倫理の遵守	公立大学は、所属する研究者一人一人に高い研究倫理を身につけさせるとともに、研究インテグリティを確保し、組織としての自己規律を図ることが求められる。そのため、適切な環境の整備や研修体制を構築するとともに、若手研究者等が自立して研究活動に取り組める支援体制を構築する。	研究活動における公正性及び信頼性を確保するため、研究倫理に関する規程等を整備するとともに、研究者を対象としてe-learning（APRIN）による研究倫理教育の受講を義務付けるなど、継続的な研究倫理教育及びコンプライアンス研修を実施している。 また、研究インテグリティの確保に向け、利益相反マネジメント委員会を設置・運営し、利益相反管理を適切に実施するとともに、研究費の適正執行及び関係法令等の遵守を図っている。 若手研究者等への支援については、研究支援相談員による研究費申請支援や研究活動に係る相談対応等の伴走支援を実施し、自立したかつ継続的に研究活動に取り組むことができる環境整備を進めている。 【法人情報（公的研究費の運営管理・研究活動の不正防止）】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/com.html	適合	
原則2-4-3	大学特有のリスクに対する備え	公立大学は、大学特有のリスクに対し常に備えることにより、業務の継続性を維持できるよう、サイバーセキュリティを確保するとともに、必要な体制整備を行う。	「公立大学法人福岡女子大学危機管理規程」を策定し、有事の際の危機対策本部の設置等について規定しているほか、化学実験、遺伝子組換え実験、調理実習等の安全な実施のための「安全マニュアル」や「災害・事故発生時の手引き」等を作成し、学生・教職員の安全管理に努めている。 また、情報セキュリティの重要性を認識し、「情報セキュリティ対策規程」に基づき、責任体制の明確化やインシデント対応体制の整備を行い、必要な体制を構築している。 さらに、ネットワーク可視化システムや自動防御システムの導入等の技術的対策により、サイバーセキュリティ対策の強化を図るとともに、教職員および学生に対する注意喚起を行っている。 【情報セキュリティ対策規程】 https://cirect.fwu.ac.jp/security-policy/	適合	

公立大学ガバナンス・コード			2025（令和7）年度の適合状況	適合状況	未実施項目
原則2-4-4	内部統制の仕組みの整備と運用体制	公立大学は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、大学経営及び教育・研究・地域／社会貢献活動の安定性・健全性を示す必要がある。そのために、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的な見直しを図る。	業務の有効性及び効率性の向上、財務報告の信頼性の確保、事業活動に関わる法令等の遵守の促進、資産の保全を図り、もって法人の業務の適正を確保するため、平成31年に内部統制規則を定め、理事長を最高管理責任者とする内部統制システムを整備した。 内部統制システムの有効性を監視するため、役職者による所管業務の自己点検や相互牽制、決裁承認手続きによる日常的モニタリングを行うほか、内部監査室による内部監査、幹事及び会計監査人による監査を通じたモニタリングを行っている。 令和7年度実績分からは、自己点検・評価委員会において「公立大学ガバナンス・コード」への適合状況を点検し、公表する仕組みを整備した。	適合	

公立大学ガバナンス・コード			2025（令和7）年度の適合状況	適合状況	未実施項目
基本原則3	教育研究の発展	公立大学は、地域における高等教育機関の中心的存在として大学が普遍的に有する教育機会均等の実現、高度な教育による社会の持続的発展を支える高度人材の輩出、社会にとって普遍的な価値をもたらす高度な学術研究の推進、社会の各層に対する大学の知的価値の提供などの社会的貢献等様々な機能を変化させつつ、高度化していく責務がある。			
原則3-1	全学的視点に立った教学マネジメントの実現				
原則3-1-1	学位プログラム毎の学修目標と方針の具体化	公立大学は、基本原則1で掲げるミッションやビジョンを踏まえ、大学に置かれる学位プログラム毎に学修目標を分かりやすく具体的に設定する。また、その学修目標を達成するために、卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針を実質的に機能するよう適切な策定単位で定め、不断の見直しを行う。	教育目標に基づき、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを体系的に定め、学位プログラムごとに育成する人材像および修得すべき能力を明確化している。 これらの方針に基づき、学部共通科目、学科専門科目および卒業研究を体系的に配置することで、文理統合的な学びと専門性の両立を図っている。 さらに、中期計画においても文理統合型の学士課程の展開を掲げ、教育内容の点検・改善を内部質保証の枠組みの中で継続的に行っており、学位プログラムとしての整合性と実効性の確保に努めている。 【国際文学部学部】 http://www.fwu.ac.jp/faculty/arts_sciences/ 【人文社会科学研究所 博士前期課程】 http://www.fwu.ac.jp/graduate/human_ss/ 【人文社会科学研究所 博士後期課程】 http://www.fwu.ac.jp/graduate/human_ss02/ 【人間環境科学研究所 博士前期課程】 http://www.fwu.ac.jp/graduate/human_es/ 【人間環境科学研究所 博士後期課程】 http://www.fwu.ac.jp/graduate/human_es02/	適合	
原則3-1-2	学修目標の達成を支える学修者目線での教育課程の編成	公立大学は、原則3-1-1で掲げる学修目標を達成するため、個々の授業科目が学位プログラムを支える構造となるよう、学修者の目線に立った教育課程を体系的・組織的に編成する。	ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに基づき、学生の学修段階に応じた体系的な教育課程を編成している。具体的には、学部共通科目により基礎力及び多角的思考力を涵養した上で、学科専門科目及び卒業研究へと接続する構造とし、カリキュラム・マップ等により各授業科目の位置付けや相互の関連性を明確化することで、段階的な学修の深化を図っている。 また、副専攻制度により分野横断的な学びを可能とするとともに、クォーター制を活用した柔軟な履修設計を行っている。 これらの教育課程については、履修指導や学修支援の取組とあわせて、中期計画及び年度計画に基づき履修状況や科目間の接続状況を点検し、学生の学修実態を踏まえた改善に取り組んでいる。 加えて、大学院においても、博士前期・後期課程を通じて、高度な専門性と国際性を備えた人材育成を行っており、研究指導計画書の作成や主副指導教員による指導体制等を通じて、体系的な教育研究指導を実施している。	適合	
原則3-1-3	教育成果と学修成果の把握と可視化	公立大学は、原則3-1-2で掲げる教育課程を通じ、原則3-1-1の学修目標で定めた資質・能力を育成できているかどうか、また学生一人一人が自らの学びによりその資質・能力が獲得できたことを実感・説明できるよう、教育成果と学修成果の把握・可視化に努める。	授業アンケートや学修ポートフォリオ等の多様なデータを活用し、教育効果の把握及び検証を行っている。これらの結果は学内で共有し、教育内容や方法の改善に反映している。 教育効果の測定にあたっては、多様な指標を組み合わせた総合的な検証の在り方について継続的に検討している。 大学院においても、研究指導計画や研究成果発表等を通じて、大学院生の学修成果及び研究成果の把握・可視化を行い、教育研究活動の改善につなげている。	適合	
原則3-1-4	社会環境の変化を展望した教育改革の推進	公立大学は、今後の18歳人口の激減やAIの普及などの社会環境の変化を展望し、カリキュラム改革をはじめとする、必要な教育改革について迅速に取り組む。	社会環境の変化や新たな教育ニーズに対応するため、教育体制およびカリキュラムの継続的な見直しを行っている。特に、情報・数理・データサイエンス教育に関するプログラムの履修状況や教育内容の分析を行い、改善に向けた検討を進めているほか、新カリキュラムにおける科目構成の見直しや制度的な位置付けの整理を行っている。 さらに、文理統合教育や感性教育の充実により、予測困難な時代に対応できる人材育成を目指している。 これらの取組は中期計画および年度計画に基づき実施されており、社会の要請に応じた教育の高度化に努めている。 加えて、大学院においては、社会人学生や留学生等、多様な背景を有する大学院生に対応するため、長期履修制度の運用や履修環境の整備等を通じて、多様な学修ニーズに配慮した支援を行っている。	適合	
原則3-2	教育研究の水準の向上を支える内部質保証システムの構築				
原則3-2-1	自己点検・評価に基づく教育研究活動の継続的な改善	公立大学は、自己点検・評価のための適当な体制を整えるとともに、適切な項目を定め自己点検・評価を行い、教育研究活動の継続的な改善を図る必要がある。これを機能させるために、教学の取組みを可視化し、改革に資するためのFD、SD及び教学IRを推進すると同時に、必要な高度な専門性の涵養を図りつつ、教職協働の深化に努める。	自己点検・評価を毎年度実施し、その結果を教育研究活動及び大学運営の改善に反映させている。自己点検・評価の結果については学内で共有し、改善を要する事項については進捗管理を行うとともに、必要に応じて制度や運用の見直しを行っている。また、教育内容の充実及び質的向上を図るため、教職員を対象としたFを体系的かつ計画的に実施しており、全学的な研修に加え、各組織における自主的な取組を通じて教育方法の改善や情報共有を推進している。 これらの取組を通じて、自己点検・評価と教育改善が連動する内部質保証のサイクルが機能する体制を整備している。	適合	
原則3-2-2	教育の質・学修の質を担保するためのモニタリング	公立大学は、原則3-1-3で掲げた取組を通じて、学修者本人や社会が期待する学修成果を示すことが教育の質保証の観点から重要である。したがって、学修成果の継続的なモニタリングを行い、原則2-4-1で掲げる法定事項のみならず、学修者や社会が求める情報の公表も積極的に進める。	授業アンケートや各種調査、IR活動等を通じて教育および学修の状況を継続的に把握し、これらの結果を基に教育改善を図り、教育の質の保証に努めている。 加えて、学生意識調査において、「『福岡女子大学基礎力』に掲げる能力のうち、特に伸ばしたいと考えている（いた）ものは何か」や、「本学での学びを通じて、どの能力を伸ばせる（伸ばすことができた）と実感しているか」といった設問を設け、学生自身の認識や学修成果の実感を把握している。回答結果については取りまとめを行い、一般の方も閲覧可能な図書館に配置するなど、学内外への情報提供にも努めている。 一方で、学修成果のモニタリング手法や情報の可視化については更なる体系化が課題であり、現在その整理および改善に向けた検討を進めている。		「学修成果の継続的なモニタリングを行い、原則2-4-1で掲げる法定事項のみならず、学修者や社会が求める情報の公表も積極的に進める。」
原則3-2-3	認証評価等の積極的な活用	公立大学は、他大学との差異や、それぞれの大学の強みや特色を分析し、打ち出していく上でも重要な仕組みとして、認証評価等の外部評価を積極的に活用する。	外部評価の結果を教育研究活動の改善に活用するとともに、指摘事項への対応状況を適切に管理するため、2022年度に受審した認証評価で受けた指摘事項等への対応状況を四半期ごとに確認し、継続的な質保証と向上に努めている。	適合	

公立大学ガバナンス・コード			2025（令和7）年度の適合状況	適合状況	未実施項目
基本原則4	地域社会への貢献	公立大学は、設置自治体を示す設置目的のもとで、その活動を展開している。公立大学は大学が普遍的に有する教育・研究のみならず、それを通じた地域／社会貢献を行うことが求められる。その際、公立大学は、地域が持つ歴史的・社会的な現実の中から、自らの教育・研究を発展させる創造的な契機をくみとり、地域社会との新しい関係を作ることによって、その社会的な役割を果たす。			
原則4-1	ステークホルダーとの信頼醸成				
原則4-1-1	設置自治体との有機的な関係構築	公立大学は、基本原則1で掲げるミッションやビジョンのもとで取り組まれる諸活動が地域にとってもより有益なものとなるよう、設置自治体と伴走し、相互のコミュニケーションにより信頼を醸成することが重要である。また、設置自治体が定める目標に対し、適切な計画の策定や、効果的・効率的な業務の実施・評価を通じ、相互の理解と調和に基づく適切な大学運営を進めていく。	設立団体である福岡県が定めた中期目標に基づき中期計画を策定した。中期計画の達成のため年度計画を策定し、達成状況を福岡県公立大学法人評価委員会へ報告し、フィードバックを受けながら、大学運営を進めている。また、三大学情報交換会において、福岡県と課題等の共有を行っている。 【第4期中期計画】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2024/2024tyukikeikaku.pdf 【2026年度 年度計画】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2026/nenndoikeikaku.pdf	適合	
原則4-1-2	産学官連携、生涯教育等を通じた成果の還元による地域社会との関係構築	公立大学は、人材の育成や地域への定着、産学官連携を通じた地域産業の振興及び社会課題の解決、地域住民への多様な教育機会の提供などの実現に向けて行動することによって、地域社会と相互に信頼関係を構築していく。	大学の研究成果を地域住民に還元し、地域住民の学習機会の場を提供するために公開講座を実施している。研究に関しては、会社その他の団体からの委託を受けて、教職員が教育、研究及び技術上の専門知識に基づき指導及び講習を行い、会社等の業務又は活動を支援する学術コンサルティング制度を整備しており、地域産業の振興に貢献している。	適合	
原則4-1-3	大学の財政基盤に寄与する地域住民等との関係構築	公立大学は、大学運営の財政を支える地域住民等から理解と支持を得るため、情報公表を通じて透明性を確保しながら、地域に信頼される大学としての存在感を高めていく。	中期計画、事業報告書及び評価結果の他、予算、決算等の財務諸表、監査報告書について本学ウェブサイトで公表している。 【第4期中期計画】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2024/2024tyukikeikaku.pdf 【事業報告書、自己点検・評価報告書、予算、決算等】 http://www.fwu.ac.jp/disclosure/com.html	適合	
原則4-2	地域の中核を支える共創拠点としての公立大学				
原則4-2-1	地域への優れた人材の輩出	公立大学は、大学が持つ資源を活かし地域と協働することで、その地域ならではの質の高い人材育成に取り組むとともに、地域に輩出する人材全体の質の向上に努める。	「次代の女性リーダーの育成」を教育理念として掲げ、地域社会及び国際社会で活躍できる人材の育成を行っている。学生課程においては、文理統合教育やリーダーシップ開発教育を通じて、地域課題の解決に貢献できる能力の育成を図っている。 また、地域社会や企業等と連携した教育・研究活動や教育・研究活動を通じて、地域における人材育成機能の強化に取り組んでいる。 加えて、海外協定校との連携による留学機会の提供や外国人留学生の受入れ、学内における国際交流活動等を通じて、異文化理解やコミュニケーション能力を備えた人材の育成を推進している。 これらの取組を通じて、本学は地域社会及び国際社会に対する人材輩出という役割を果たしている。	適合	
原則4-2-2	地域経済・社会を支えるイノベーションの創出	公立大学は、優秀な研究者の確保をはじめ、研究の高度化を支援するための人材育成を通じて、地域が抱える様々な課題や取り組むべき事項に対応し、地域経済・社会を支えるイノベーションを創出する。	公募制による教員採用や若手研究者支援、学内研究費の重点配分などにより、優秀な研究者の確保と研究力向上に取り組んでいる。また、自治体や企業と連携した地域課題解決型の研究や、女性リーダー育成を通じて地域社会への貢献を推進している。 さらに、海外協定校との連携を通じて、研究者交流や国際共同研究の機会を創出し、研究の高度化及び人材育成に取り組んでいる。	適合	
原則4-2-3	共創拠点としてのキャンパス整備	公立大学は、多様なステークホルダーが関与しながら新たな価値を生み出す共創拠点としての期待も寄せられている。その機能を充実させるためのキャンパス・施設等の整備をはじめ、原則4-2-2で掲げるイノベーション創出のため、多様な人材が交流できる機能を充実させる。	同時通訳室を備え、国際会議等にも対応可能な中ホールを整備し、学内外の研究者や地域、海外機関との交流・連携の場として活用している。また、地域連携センターにおいては、社会人や小中高生向けの公開講座を実施するとともに、企業・行政等と連携した研究活動や地域交流イベントを開催し、多様な主体が参画する交流・共創の機会を創出している。さらに、福岡県産材を活用し、森をイメージした空間設計を取り入れた図書館については、学生・教職員のみならず一般利用者にも開放し、地域に開かれた知の拠点として運営している。 加えて、キャンパス・施設等については、「個別施設計画」に基づき、計画的な維持保全及び長寿命化を推進するとともに、教育研究環境の機能向上、バリアフリー化、省エネルギー化、防災機能の強化等にも取り組んでいる。	適合	
基本原則5	持続可能性・多様性のある社会への対応	大学は世界に開かれ、世界的な普遍的価値を生み出し、あまねく提供する存在となることが求められる。公立大学には、社会の持続的発展のために貢献するとともに、多様な価値観の社会に対応し、すすんで人権の尊重やハラスメントの防止に努めることが求められる。			
原則5-1	持続可能な社会のための貢献	公立大学は、持続可能な社会の構築に貢献するため、そのミッションやビジョンに応じ積極的に対応するとともに、地域社会に対して大学の持つ資源や成果を還元していく。	女性リーダーシップ教育や食・健康・環境分野に関する教育研究を通じて、持続可能な社会の構築に資する人材育成と研究活動を推進している。さらに、自治体・企業との連携事業や公開講座等により、大学の知的資源や研究成果を地域社会へ還元している。	適合	
原則5-2	ダイバーシティ社会への対応・男女共同参画の推進	公立大学は、多様性を重んじ、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無等にかかわらず、学生や教職員等の能力が最大限発揮できる機会を構築する。また、社会の発展が多様な知識や感性によって牽引されてきたことを踏まえ、学生の社会進出、教職員の採用、幹部職員への登用など、大学におけるあらゆる場面において、男女が共同参画し活躍できるよう各大学において計画的な取組みを進めていく。	男女共同参画の取組みとして、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律にもとづく、「一般事業主行動計画」を策定し、「男性教職員の育児休業取得促進」「年次有給休暇の取得促進」「女性教員の上位職への登用促進」「役職者に占める女性教職員の比率を高める」という4つの目標を掲げ取り組んでいる。 第4期中期計画の中で、教授に占める女性教員比率35%を数値目標として掲げ、男女が共同参画し活躍できるよう計画的な取組みを進めている。 2029年度入学生からのトランスジェンダー学生の受け入れを決定し、公表している。	適合	

公立大学ガバナンス・コード			2025（令和7）年度の適合状況	適合状況	未実施項目
原則5-3	人権の尊重とハラスメントの防止	公立大学は、学生・教職員はもとより、大学の諸活動に関わるすべての関係者の人権が尊重されるよう配慮する。大学の構成員一人一人が人権の尊重とハラスメントの防止を自分自身の問題として捉えられるよう、組織的な取組みを進めていく。	人権侵害の防止等に関する規程を定め、教職員、学生及び大学関係者の教育、研究、就労及び就学における環境を保護し、ハラスメントを含むあらゆる人権侵害を防止することとしている。 また、年に1回以上、学生・教職員向けに人権に関する研修を実施している。これにより、大学の構成員一人一人が人権の尊重とハラスメントの防止を自分自身の問題として捉えられるよう取り組んでいる。	適合	