

目 次

ア	設置の趣旨及び必要性	…	1
イ	研究科、専攻の名称及び学位の名称	…	6
ウ	教育課程の編成の考え方及び特色	…	6
エ	教員組織の編成の考え方及び特色	…	9
オ	教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件	…	10
カ	施設・設備等の整備計画	…	14
キ	基礎となる修士課程との関係	…	16
ク	入学者選抜の概要	…	16
ケ	「大学設置基準」第2条の2又は第14条による教育方法の実施	…	18
コ	管理運営	…	20
サ	自己点検・評価	…	21
シ	情報の公表	…	23
ス	教育内容等の改善のための組織的な研修等	…	25

福岡女子大学大学院 人間環境科学研究科人間環境科学専攻 (博士後期課程)

設置の趣旨等を記載した書類

ア. 設置の趣旨及び必要性

(1) 設置の背景及び経緯

① これまでの取り組み

本学は、大正 12 年(1923 年)に、我が国初の公立の女子専門学校として開校された福岡県立女子専門学校(文科、家政科)を母体とし、昭和 25 年(1950 年)、第二次世界大戦後の学制改革により 4 年制の大学に昇格して福岡女子大学として開設された。当初は学芸学部(国文学科、英文学科、生活科学科)のみの 1 学部であったが、昭和 29 年(1954 年)に、文学部(国文学科、英文学科)と家政学部(家政学科－食物学専攻・被服学専攻、家庭理学科)の 2 学部体制となった。

国際化・情報化の進む厳しい時代を生き抜くための「鋭い思考力」と「総合的な判断力」を身に付けた学生を養成すべく、さらに教育・研究の充実を図って、平成 5 年(1993 年)に、大学院文学研究科修士課程(国文学専攻、英文学専攻)が設置され、平成 9 年(1997 年)には、大学院文学研究科英文学専攻博士後期課程を設置した。一方、家政学部は、平成 7 年(1995 年)に、21 世紀の人類の主要課題が「環境」と「健康」であるとの認識のもとに、自然科学的観点から人間環境学の教育、研究を行うため、環境理学科、栄養健康科学科、生活環境学科の 3 学科からなる人間環境学部として発展的に改組した。さらに、過去の伝統的基盤の上にさらに質的充実を図る措置が緊急の課題となり、平成 12 年(2000 年)には、大学院人間環境学研究科修士課程(環境理学専攻、栄養健康科学専攻、生活環境学専攻)を発足させた。

本学の教育目的の特徴は、前身である福岡県立女子専門学校の初代校長 小林照明が学生に告げた建学の精神にうかがえる「新時代の男女の機会均等へ第一歩を印する諸姉は、校舎の貧しさに心揺るがすことなく、内面的教養の充実に専心し、理想高くリファインされた淑女として、社会の先覚者として自覚を持って勉学されたい」。この精神は現在まで引き継がれ、学則第一条に、本学の目的は「広く知識を授け、専門の学芸を教授研究」とともに、「知的、道徳的及び創造的能力を備えた女性を育成し、もって文化の向上と社会の発展に寄与すること」と謳っている。これまでの本学の理念に加えて、平成 20 年 11 月、時代の変化に柔軟に対応できる豊かな知識と確かな判断力、しなやかな適応力を持ち、アジアや世界の視点に立って、国内はもとより、海外の国や地域において、より良い社会づくりに貢献することのできる女性の育成を改革の基本理念とする「福岡女子大学改革基本計画」を策定し、平成 23 年 4 月に、新たに 1 学部 3 学科体制の国際文理学部を開設した。

この新学部では 1 学部の下に、

- (a) 国際文化の多様性と国際社会をテーマとする「国際教養学科」
- (b) 国際社会における環境問題をテーマとする「環境科学科」
- (c) 国際社会における食と健康問題をテーマとする「食・健康学科」

の 3 学科を設け、コミュニケーション能力と国際的感性を等しく育成しながら、文理の統合化とキャンパスの国際化を図り、卒業研究を柱に据えた課題解決能力を鍛えることにより、社会の要請に応えんとしている。

この教育理念を基に、高度の専門能力をもった女性リーダーを社会に送り出すために、既存の人間環境学研究科を充実・発展させた大学院「人間環境科学研究科」を平成 27 年 4 月に設置した。文理統合の教育を行う 1 学部体制の学部に対して、大学院は高度な専門教育を行うために、人文社会科学研究科と人間環境科学研究科の 2 研究科体制をとっている。現代科学技術の進展は、人の営みと環境の相互作用の複雑化・多様化をより一層顕在化させているため、人間環境科学研究科では、

健康科学・生活科学・理学・工学・社会科学といった学問領域を統合化させることによって健康科学と環境科学およびその基盤である自然科学の観点から理解し、「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」の実現を目指している。そのため、3専攻からなる人間環境学研究科を1研究科1専攻に再編して学問領域の統合化した形態が構築され、その1専攻の中に3つの領域が設定された。

すなわち、新しく設置された人間環境科学研究科では、人間環境科学専攻の中に

- (a) 食環境を教育研究の対象とする「栄養健康科学領域」
- (b) 生活・社会環境を教育研究の対象とする「環境マネジメント領域」
- (c) これらの分野の基礎となる自然科学分野を教育研究の対象とする「環境自然科学領域」

の3領域を設け、これらを1専攻内で統合させ、相互に刺激かつ協力しあう教育研究体制が構築された。

さらに、修士課程の学年進行が完成する平成29年4月に、それぞれの研究科において、博士後期課程を設置する。人間環境科学研究科博士後期課程では、修士課程で統合化された教育研究体制を維持しつつ、さらに高度化された教育研究を実施するため、人間環境科学専攻の中に「環境科学領域」と「栄養健康科学領域」の2領域を設定する。

福岡女子大学大学院の構成

〔基礎となる学部・学科〕 (平成23年度～)

国際文理学部
国際教養学科
日本言語文化コース
欧米言語文化コース
東アジア地域研究コース
国際関係コース
国際経済・マネジメントコース
環境科学科
環境物質コース
環境生命コース
環境生活コース
国際環境政策コース
食・健康学科

〔大学院・修士課程〕 (平成27年度～)

人文社会科学研究所 (修士課程)
言語文化専攻
日本言語文化コース
英語圏言語文化コース
社会科学専攻
国際関係コース
国際産業社会コース
人間環境科学研究科 (修士課程)
人間環境科学専攻
環境自然科学領域
栄養健康科学領域
環境マネジメント領域

〔大学院・博士後期課程〕 (平成29年度～)

人文社会科学研究所 (博士後期課程)
言語文化専攻
社会科学専攻
人間環境科学研究科 (博士後期課程)
人間環境科学専攻
環境科学領域
栄養健康科学領域

② 設置を必要とする社会的背景

②-1 「人間環境科学」の専門家の養成

様々な環境問題が未解決のまま、さらに社会組織あるいは生活空間が複雑化していく現代社会、特に少子高齢化が急速に進行しつつある日本社会においては、「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」は高い優先度の重要課題である。これらのテーマの中には、省エネルギーと生産性の向上、自然と生活空間の共存、生活習慣病の予防など、21世紀のこれからの時代において人類が解決すべきジレンマが多く存在し、問題解決には総合的な視野に立った専門的考察があらゆる場面において要求されることとなる。わが国の科学技術施策でも、科学技術の総合的かつ計画的振興を図るための国家的戦略を作成した日本総合科学会議の「諮問第1号『科学技術に関する総合戦略について』」に対する答申(平成13年3月)において、「人の健康の維持や生活環境の保全に加え、人類の生存基盤の維持に不可欠な環境分野」は今後の科学技術の戦略的重点化の7課題の1つに選定され、同会議の科学技術基本計画(第4期、平成23年8月)でも我が国の将来にわたる成長と社会の発展を実

現するための主要な柱として、「震災からの復興、再生の実現」に加え、環境・エネルギーを対象とする「グリーンイノベーションの推進」と、医療・介護・健康を対象とする「ライフイノベーションの推進」が位置づけられている。このように、人間環境科学研究科の目指す「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」は、21世紀に生きる我々において今後さらに充実・発展されるべき重要課題である。

②-2 男女共同参画社会の実現—女性リーダーの養成

男女共同参画社会基本法に示された5つの基本理念「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」を実現することが、大学の責務となっている。

科学技術・学術審議会人材委員会による第7期人材委員会提言によると、我が国の女性研究者の割合は年々高まる傾向にあるが、OECD諸国に比して依然として低い状況にある。第4期科学技術基本計画においては、女性研究者の新規採用割合を「自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指す。」とされているが、平成23年度時点では、自然科学全体で24.2%、理学系9.5%、工学系7.4%、農学系21.3%であり、目標は達成されていない（なお、保健系は30.8%）。また、大学等の女性研究者の割合は25%、公的研究機関は約16%である一方、企業においては約8%とその活躍の場が限られている。これは、企業が研究者として求める理学・工学分野における女性研究者が比較的少ないことも要因と考えられ、そのような分野への女子児童生徒、学生の興味関心を高めることが必要とされる。

一方、女性研究者の参画を進めるためには、各研究機関の意思決定を行うマネジメント層を始め、上位職への女性研究者の登用も望ましい。しかしながら、各機関で上位職の女性研究者の割合が低く、比較的女性研究者の割合が高い大学等においても、学長や教授など上位職になるにつれ、その割合が低くなっていることが課題である。第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)においては、大学の教授等に占める女性の割合を平成32年までに30%とするという目標が掲げられているが、平成25年度時点では、18.9%となっている。

福岡女子大学 国際文理学部の環境科学科及び食・健康学科では女性教員の比率は40%と、全国の大学本務教員のそれに比して非常に高いレベルを維持しており、女性教員が女子学生の研究者のリアルモデルとして機能する教育研究環境が整備されている。さらに、平成25年度には「女性研究者研究活動支援事業」（文部科学省）に採択されたことにより、学生や女性教員が自身のライフイベントと学習・研究活動を両立するための環境の充実を図ることになった。今回の博士後期課程設置によって、博士の学位を持ち高度な知識・技術を活かして自立した研究者として、また、高度専門職業人として、社会で活躍する女性を育成する教育がより一層強化できるようになるものと期待される。

②-3 多様な入学者の受入れと国際化への対応

中央教育審議会から「大学等における社会人受入れの推進方策について」（平成14年）の答申が出されているように、大学院が社会、経済の急激な変化に迅速に対応するとともに、男女共同参画社会基本法の基本理念にあるように、社会人の再学習の需要に適切に応え多様な教育を提供し、国際的にも社会の各分野においても指導的な役割を担う高度の専門的な知識・能力を有する者をより一層養成していくことが不可欠となっている。本学では、女性の全生涯を真に捉える立場から、「①中学・高校から大学にわたる修学期、②就労・育児期、③壮年・高齢期」の代表的な三期間に分けて、それぞれに適切な学部・研究科の学習プログラムを提供してきている。特に、平成26年に「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」（文部科学省）に採択され、イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラムの構築と普及に取り組んでいる。これは、女性高度人材育成機関として重要な役割を果たすため、行政・企業での管理職や意志決定に関わる女性の育成プログラム、及び育児等でキャリアを中断している女性が社会の成長分野で活躍する復職支援プ

プログラムを用意し、女性リーダーとして必要とされる能力獲得の機会を提供するものである。

一方、国際化が進む中で、国の内外から広く学生・研究者が大学に集うことにより、大学の教育研究機能を高めることは、高度な教育研究を行う機関である大学の内在的な要求に応えると同時に、国際社会が直面する課題の解決に大学の創造する知を役立て、世界に貢献することにつながるものと考えられる。福岡県は国際交流事業として「ふくおか国際化推進プラン」を策定し、国際化施策を総合的に推進している。その中で人材育成拠点の形成の視点から、アジアを中心とした留学生の受入れ、支援を行っている。国際文理学部や大学院人文社会研究科、人間環境科学研究科では、福岡女子大学国際化推進基金等も活用して、現在、世界18カ国の26大学と交流協定を締結し（【資料1】「研究・実習活動先となる大学間協定」）、私費留学生もあわせると、全学生の約20%の留学生を積極的に受入れている。

(2) 教育研究上の理念と目的

人の営みが変われば環境は大きく変わり、好ましい環境を安定させるためには人の営みを制御することが必要であるように、人の営みは、様々な環境との相互作用によって成立している。現代科学技術の進展は、この人の営みと環境の相互作用の複雑化・多様化をより一層顕在化させている。

人間環境科学研究科では、これらの相互作用を、健康科学・生活科学・理学・工学・社会科学といった学問領域を統合化することによって、健康科学と環境科学及びその基盤である自然科学の観点から理解し、「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」を目指す。そのため、人間環境科学研究科修士課程では、1研究科1専攻として学問領域の統合化した形態を構築し、食環境を教育研究の対象とする「栄養健康科学」領域、そして生活・社会環境を教育研究の対象とする「環境マネジメント」領域を置き、これらの分野とその基礎となる自然科学分野を教育研究の対象とする「環境自然科学領域」を1専攻内で統合させ、相互に刺激かつ協力しあう教育研究環境を整備した。しかし、人間環境科学専攻修士課程は修業年限が2年間であり、問題複合体の解決のため、新たな学際的な学問分野を創成し、牽引できる総合的で高度な専門性と研究能力及び課題解決力を兼ね備えた教育研究者や技術者を育成するには2年間の学修では限界があり、修士課程での学習を基盤としつつ、より包括的で高度な学修を積み上げるため、修士課程に引き続いて3年間の博士後期課程での学修が必要である。そこで、本専攻を更に発展させ、既設の修士課程を博士前期課程と位置づけ、人間環境科学の高度な知識・技術と研究能力を自然科学などの基礎科学を含めた幅広い周辺領域の学識・素養とともに積み上げて、高度な専門性と総合性を兼ね備えた教育・研究者を育成する博士後期課程を設置し、その中で新たな学際的な学問領域を創造し、創成・蓄積・集積した技術や知識を世界へ展開し次世代へ継承することを目指す教育研究者や、修得した高度な専門性や能力を生かして問題複合体への各種課題解決に挑むことにより社会に直接的に還元することを目指す高度な研究能力を有する専門的技術者の養成を行う。この博士後期課程の設置は、学生の高い勉学意欲及び社会貢献意欲と問題複合体の解決のための高度な専門性を備えて、社会の様々な場で貢献できる教育研究者の育成を求めている国及び国際社会からの要請に応えるものであり、平成23年1月の中央教育審議会答申「グローバル化社会の大学院教育～世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために～」の趣旨にも沿うものである。

本研究科・専攻における博士後期課程においては、修士課程で整備した3つの領域のうち、環境自然科学領域と環境マネジメント領域を統合した環境領域を設定し、栄養健康科学領域との2領域とする。環境科学分野には複合的な課題が複雑に関連している事項が多く、その課題の分析や解決策の策定のためには多分野の教員とともに学生が取り組む体制が求められるためである。また、教員と学生の距離が近い少人数教育の利点を生かして実験・実習を自主的に実施し、大学院で学んだことを積極的に社会に還元することが期待される。

人間環境科学研究科博士後期課程では、修士課程で掲げた次の5つの基本理念の基に、教育研究

を実施する。

【基本理念】

1. 教育研究の学際化

個別化された専門的研究のみならず、他領域の専門研究との統合化ができ、現代社会の著しい変化・進展に対応できる総合的な判断力を備えた人材の育成

2. 教育研究の個性化

小規模大学の利点を生かした文理融合体制の下に、既設研究科で積み上げてきた「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」について、個性ある教育研究の推進

3. 教育研究の国際化

国内に限らず、国外の交流協定締結大学 26 大学とのネットワークを生かした教育研究の交流の推進

4. 女性の人材育成と社会への貢献

地域社会から国際社会までの様々なレベルで直面している課題の解決に貢献できる、高度な専門能力と幅広い俯瞰的視野を持つ女性の人材の育成と、国内外の女性の教育研究拠点化

5. 公立大学としての使命

「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」に関連した地域の課題解決への貢献

(3) 養成する人材像と進路

「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」に関する専門知識と技術を理解し、独創性と先端性に優れた研究を可能とする能力、さらには課題発見力、課題解決力を身につけた人材を養成する。従来の研究科である人間環境学研究科を終了した学生は、大学院で修得した専門性をもとに、地方自治体の公務員(主に技術系)、中学校・高等学校教諭、環境科学関連の企業の研究者や技術者、地方自治体や病院等の管理栄養士、食品・製菓関連企業の技術者等、多方面で活躍している。平成 27 年に設置された人間環境科学研究科は、これまで人間環境学研究科の修了者の進路の他に、学問領域の一層の統合化により、学際的な視野を広げ、国際性をもち、かつ、実践的な能力をもった人材として活躍できる進路が期待される。具体的には、日本国内外を問わず、「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」に従事する大学教員、実践技術を開発する技術者や研究者、「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」に関して計画立案・実践していく行政・民間機関のリーダー、次世代の人材を養成してゆく中等・高等教育機関の教育者などとして活躍し、「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」に新たな価値観と知識、技術を構築し、地域住民の意識改革、共生システムの構築などにも寄与することを期待する。特に、博士後期課程の修了者には、自立した研究者や高度専門職業人として、組織内での中核的立場での活躍が期待される。

(期待される具体的な進路)

大学や研究機関における研究者、国・都道府県等における公務員及び企業の研究職への進路が期待される。また、各組織でのリーダーとしての活躍が期待される。

さらに具体的には、下記の進路が想定される。

(環境科学領域)

- ・大学教員、大学や研究所での博士研究員
- ・化学分析、環境分析分野（公害防止管理や環境計量を必要とする企業・環境分析を実施する企業等）
- ・農業、食品、医薬品などバイオテクノロジーを必要とする分野（農業関連・食品加工関連あるいは医薬品関連企業等）
- ・環境保全、環境システム関連分野（環境アセスメント、エコシステムの開発関連企業・環境の総合評価やコンサルティングに関連する企業・エネルギー関連企業・リサイクル関連企業等）
- ・生活環境設計分野（空調・照明・生活空間に関する企業等）

- ・環境ビジネス関連企業、国内外で活躍する環境関連の NGO・NPO
(栄養健康科学領域)
- ・大学教員、大学や研究所での博士研究員
- ・医療機関・福祉施設・学校・行政機関等での高度な知識・技能を有する管理栄養士
- ・栄養士／管理栄養士養成施設等の教員
- ・公的機関の食品衛生・保健部門、WHO などの国際機関の研究員
- ・食品・健康関連の企業 (特に海外部門・海外現地法人・外資系企業)
- ・国内外で活躍する食・健康分野の NGO・NPO

イ. 研究科、専攻の名称及び学位の名称

- (1) 研究科名： 人間環境科学研究科
Graduate School of Health and Environmental Sciences
- (2) 専攻名： 人間環境科学専攻
Doctor's program for Health and Environmental Sciences
- (3) 学 位： 博士(人間環境科学)
Doctor of Philosophy in Health and Environmental Sciences

本研究科・専攻は、健康科学・生活科学・理学・工学・社会科学といった学問領域を統合化することによって、人(ヒト)をめぐる多様な環境を対象とした教育研究を目的としているので、研究科及び専攻名を「人間環境科学」とし、授与する学位は博士(人間環境科学)とする。これは、既設の本研究科・専攻修士課程で用いている名称を継承する形で用いるものである。

ウ. 教育課程の編成の考え方及び特色

(1) 教育課程の編成の考え方・カリキュラムポリシー

現代における科学技術の急速な進展は、各学問領域の深化と同時に、従来は関係の薄かった他の広範な学問領域の知識や技術を共に学ぶことがますます必要とされるようになってきた。例えば、生命科学研究にあたってはコンピュータ科学の深い知識が必須となっており、急速に進歩しつつあるゲノム科学は医学、農学だけでなく、環境評価や日常的な健康管理のためにも利用されるようになりつつある。このような科学技術の現状を考慮すると、高度専門職業人や研究者の養成においては、大学院においても専攻する学問領域以外に、できるだけ多様な分野を学ぶことが重要であると考えられる。

また、現代社会を取り巻く問題は複雑化しており、多次元の問題解決力を総合化しないと「こたえ」が得られない「問い」が増えているのが実情である。このような問いに対しては、「そもそも問題の本質は何なのか」を広い視野で考察し、明確化する能力、すなわち課題設定力が必要となる。また、その課題に対して、どのようなアプローチをするのかを多角的に考え、実行する能力、すなわち課題解決力が求められている。これらの能力は、従来のトップダウン的な専門知識の伝授というスタイルの教育では獲得は困難であり、学生が将来出合うであろう複雑で不明確な諸課題に対して「どのように対応するか」ということに力点を置いた実践的な教育が必要である。さらには、複数人のグループで課題に取り組むにあたっては、アイディアを効率よく引き出し、課題解決に結びつけるリーダーシップが求められる。これらの能力は、分野を問わず社会で必要となる能力である。

これらの考えに基づいて、教育課程を下記の方針で編成し実施する。

1. 研究分野に関連する高度で幅広い専門的知識の修得に加え、研究を通じた教育や実践的教育を通じて、課題発見力、課題解決力、研究企画・推進能力、研究成果の論理的説明能力を備え、

創造的研究チームを組織し、新しい研究分野を先導することのできる研究者・技術者を育成する。

2. 学問の過度の専門化に陥ることなく、幅広い視野から自己の研究を位置づけて体系化を図るとともに、未踏の分野に挑戦する領域開拓者となり得る素地を形成する。
3. 研究の深化を図るとともに、強い責任感と高い倫理感をもってその研究を見つめ、それが「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」という目的にかなっているかどうか、絶えず批判的に吟味する力を育てる。

(2) 教育課程の特色

人間環境科学研究科 博士後期課程の教育課程では、高度な専門性を獲得するための教育に加えて、課題発見力、課題解決力や、俯瞰的な視野を養うための教育を実施する。この目的を達成するために、教育課程の編成において、専門科目や研究指導科目の他に、基礎科目を設ける。

基礎科目（「キャリア・デザインとライフ・プラン」、「デザイン思考」、「リーダーシップ特別演習」、「研究の倫理と方法」）では、将来どの分野に進んでも重要となる自立した女性研究者としてのキャリア形成、また、課題設定、課題解決力や倫理観を醸成する。

専門科目では、幅広い視野を得るために、専門分野以外の学問分野について調査、発表する演習科目（「人間環境科学特殊演習」）、国内外の社会での実践で貢献できる人材育成を目指して、大学・公的機関・民間企業等での体験学習を実施するキャリア科目（「専門職特殊研修」）、卒業研究指導や学生実験指導の補助を行う研修科目（人間環境科学特殊研修）を設定している。これらの専門科目は全て選択科目とするが、より独創的な研究、社会との密接なつながりを意識させるとともに、さらに幅広い視野を養う機会であるので、学生に対しては積極的に受講することを指導する。

研究指導科目においては、それぞれの領域の専門性を高めた環境科学特殊研究または栄養健康科学特殊研究を履修する。各領域における最先端研究の実践を通して、自立した研究者に必要な研究推進能力を鍛える。研究の過程で学術論文作成力や学会でのプレゼンテーション能力も磨く。

人間環境科学研究科人間環境科学専攻 博士後期課程のカリキュラムの構成

区分	授業名	単位数	授業形態
基礎科目 (選択) 2単位	キャリア・デザインとライフ・プラン	2	講義
	デザイン思考	2	演習
	リーダーシップ特別演習	2	演習
	研究の倫理と方法	2	講義
専門科目 (選択) 4単位	人間環境科学特殊演習	2	演習
	専門職特殊研修	2	実験・実習
	人間環境科学特殊研修	2	演習
研究指導科目 (必修) 12単位	環境科学特殊研究Ⅰ	4	実験・実習
	環境科学特殊研究Ⅱ	4	実験・実習
	環境科学特殊研究Ⅲ	4	実験・実習
	栄養健康科学特殊研究Ⅰ	4	実験・実習
	栄養健康科学特殊研究Ⅱ	4	実験・実習
	栄養健康科学特殊研究Ⅲ	4	実験・実習

人間環境科学研究科人間環境科学専攻 博士後期課程の授業概要

	授業名	概要	備考
基礎科目	キャリア・デザインとライフ・プラン	女性学やジェンダー的視点から、企業や大学等における女性労働の現状やキャリア構築のための課題ならびに男女平等やワーク・ライフ・バランスを保障する国内外の法制度等を取りあげ、男女共同参画社会における「女性のライフキャリア」の探求や設計に関する具体的課題や可能性についてオムニバス形式で多面的に学ぶ。	
	デザイン思考	人間を取り巻く複合的課題に対し、総合的学識や技術により解決に導く実践力を身につけるために、デザイン思考のプロセスである着想 (inspiration)、アイデア化 (ideation)、実現 (implementation) を、リサーチやグループワークを通じて実践的に学ぶ。そして、イノベーションを実現する人材 (イノベーター、innovator) の育成を目指す。	
	リーダーシップ特別演習	新しい何かを創造するためには、組織において互いの違いを生かしながら、新たなアイデアや価値観を生み出すことが重要である。安心して発信できる環境や場を作ること、それぞれが持つアイデアや思いを引き出すこと、人を巻き込み、その気にさせ、同じ思いを共有すること、そのようなリーダーシップが求められている。人が集まり、何かをしようとするときの推進力となるファシリテーションの技術を、演習を通じて学び、身につける。	
	研究の倫理と方法	研究活動とその成果である論文の適切な有り方が、国際的にも厳しく問われている。博士後期課程において研究に取り組むにあたって、遵守すべき研究の倫理とはなにか、また研究論文が満たすべき内容とそのため論文の作成の有り方について検討する。	
専門科目	人間環境科学特殊演習	自立した幅広い視野を備えた研究者を養成するには、学生自身が行っている研究以外に新しい分野の研究開発能力を身につけることが大切である。このための教育の一環として自己の研究と直接関係のない他分野からテーマを選択し、その総説の作成を行う。選択したテーマに関連する論文10報程度を読み、報告書及びその概要をまとめるとともに、複数の教員 (特に指導教員グループ以外の教員) の前で発表し、テーマの選定、研究手法の理解、まとめ方について批評を受け、それに的確に回答できることが必要である。	オムニバス方式・共同(一部)
	専門職特殊研修	企業、研究所などの受け入れ先での研修の中で、特定のプロジェクトに参加し、その中で実際に働くことを体験する。この体験のなかで、専門的知識を高めるとともに、プレゼンテーション能力、問題提起、問題解決能力、チームワーキングによる仕事の進め方を体得する。これらの体験を通し、自己の長所、短所を見つめ直し、自己鍛錬の機会とするとともに、将来の選択する職業に対する目的意識を育むことを目的とする。	オムニバス方式・共同(一部)
	人間環境科学特殊研修	高度専門職業人や教育研究者に求められる資質を養うとともに責任感や倫理感、総合的に判断できる力、計画的に業務を遂行できるマネジメント能力を養うことを目的に、主指導教員の指導の下で、学部学生のカリキュラムにある実験・実習・演習の指導内容の企画・立案から積極的に参画し指導を行う。また、卒論研究についても適切な指導助言を行う。学部学生の実験・実習・演習においては2科目以上、卒論研究指導においては1年以上の指導を行う。	
研究指導科目	環境科学特殊研究Ⅰ	環境科学特殊研究では、独創性の高い先進的な研究や調査活動を行い、最終的に環境科学特殊研究Ⅲにおいて博士論文を完成させることを目的とする。環境科学特殊研究Ⅰでは、その第一段階として、学生は指導教員の助言の下で、博士論文のテーマを選定して研究計画書を提出し、研究活動をスタートする。このテーマに関する関連分野の論文の講読と内容の発表を行う。また、研究の方向性を探索することを主目的に実験研究を行う。	
	環境科学特殊研究Ⅱ	環境科学特殊研究Ⅱでは、環境科学特殊研究Ⅰの最終段階で実施する研究中間報告会を受けて、研究の進捗状況を再確認し、必要に応じて軌道修正や研究計画の見直しを図る。研究計画に見直しを加えた上で、環境科学特殊研究Ⅰから進めてきた研究テーマをさらに進捗させる。環境科学特殊研究Ⅰの到達点を踏まえて、研究成果を取りまとめて、学会発表を行う。進捗状況に応じて、研究成果を論文に取りまとめる。	

研究指導科目	環境科学特殊研究Ⅲ	環境科学特殊研究Ⅲでは、環境科学特殊研究Ⅱの研究成果を評価して、研究の方向性や仮説の妥当性について検証する。さらに問題点を洗い出して、問題点の解決のために必要な実験研究を実施する。一連の特殊研究の集大成として、研究成果を博士論文としてまとめ結実させる。博士論文の作成と共に、研究成果を公聴会で発表することによって、広く第三者の評価を仰ぐ。	
	栄養健康科学特殊研究Ⅰ	栄養健康科学特殊研究では、独創性の高い先進的な研究や調査活動を行い、最終的に栄養健康科学特殊研究Ⅲにおいて博士論文を完成させることを目的とする。栄養健康科学特殊研究Ⅰでは、その第一段階として、学生は指導教員の助言の下で、博士論文のテーマを選定して研究計画書を提出し、研究活動をスタートする。このテーマに関する関連分野の論文の講読と内容の発表を行う。また、研究の方向性を探索することを主目的に実験研究を行う。	
	栄養健康科学特殊研究Ⅱ	栄養健康科学特殊研究Ⅱでは、栄養健康科学特殊研究Ⅰの最終段階で実施する研究中間報告会を受けて、研究の進捗状況を再確認し、必要に応じて軌道修正や研究計画の見直しを図る。研究計画に見直しを加えた上で、栄養健康科学特殊研究Ⅰから進めてきた研究テーマをさらに進捗させる。栄養健康科学特殊研究Ⅰの到達点を踏まえて、研究成果を取りまとめて、学会発表を行う。進捗状況に応じて、研究成果を論文に取りまとめる。	
	栄養健康科学特殊研究Ⅲ	栄養健康科学特殊研究Ⅲでは、栄養健康科学特殊研究Ⅱの研究成果を評価して、研究の方向性や仮説の妥当性について検証する。さらに問題点を洗い出して、問題点の解決のために必要な実験研究を実施する。一連の特殊研究の集大成として、研究成果を博士論文としてまとめ結実させる。博士論文の作成と共に、研究成果を公聴会で発表することによって、広く第三者の評価を仰ぐ。	

エ. 教員組織の編成の考え方及び特色

人間環境科学研究科博士後期課程は、現在の人間環境科学研究科修士課程に所属する教員によって構成される。健康科学・生活科学・理学・工学・社会科学の学問領域の有機的な統合を図る本研究科の趣旨に適合するように、教員が保有する博士の専門分野も 理学4名、農学4名、医学2名、工学2名、エネルギー環境学1名、芸術工学1名、学術1名と多岐にわたっている。開設時の教員の年齢構成は、40代7名、50代6名、60代2名であり、将来にわたって継続性が期待できるバランスのとれた構成になっている。60代のうちの1名は定年を超えての任用となるが、大学院博士後期課程完成時に後継者へ引き継げるように大学院担当可能者を優先的に採用し、適正な年齢構成の継続に配慮する（【資料2】「定年に関する規程」）。

なお、学生の研究指導は、多様な専門性を備えた3名以上の指導教員(主指導教員と2名の副指導教員)がそれぞれの専門性を生かし適切な時間配分のもとで実施するものであることから、ひとりひとりの指導教員の勤務形態の違いや学会等への出席や学外での社会貢献等のため大学を不在にすることなどで学生の研究指導に支障をきたすことはないと考ええる。

教員の年齢構成及び学位（大学院博士後期課程開設時）

専攻（領域）	年齢構成					博士取得者の専門分野
	30歳～ 40歳未満	40歳～ 50歳未満	50歳～ 60歳未満	60歳以上	合計	
人間環境科学	0 (0)	7 (47)	6 (40)	2 (13)	15 (100)	
(環境科学)	0	4	4	1	9	理学(4)、工学(2)、エネルギー環境学(1)、芸術工学(1)、

						学術 (1)
(栄養健康科学)	0	3	2	1	6	農学 (4)、医学 (2)

※ 年齢構成の () 内の数字は、それぞれの年齢区分の教員の相対的な割合 (%) を、博士取得者の専門分野の () 内の数字は実数を示す。

オ. 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

(1) 基本方針

地域や国際的に活躍できる専門的職業人、自立した研究者としての使命感を醸成できるような教育研究環境を整備し、学生自身の適性に合ったキャリア形成の実現を目標に履修指導を行う。

「ア- (2) 教育研究上の理念と目的」に記した具体的な人材の養成に対応するために、個々の学生のニーズに合うよう、学修課題を授業科目（「基礎科目」、「専門科目」、「特殊研究科目」）を整理する。学生が各領域に関連する学習や研究に埋没しないように、他領域の副指導教員となった教員を中心に教員・学生との交流を通じて複眼的な専門領域の深化を目指す。

国際文理学部で開講している「女性学・ジェンダー論」、「女性リーダー育成論」、「女性リーダー育成実習」等と呼応する授業科目として、人間環境科学研究科博士後期課程では基礎科目において「キャリア・デザインとライフ・プラン」を配置し、男女共同参画社会の基本理念「男女の人権尊重」「社会における制度・慣行の影響がジェンダー中立のものとするような配慮」、「政策・方針等の立案及び決定への共同参画」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」などについて学ぶ。また、将来どの分野に進んでも重要となる課題設定、課題解決力やリーダーシップ、倫理観を醸成するために、基礎科目に「デザイン思考」、「リーダーシップ特別演習」、「研究の倫理と方法」を置く。

専門科目では、幅広い視野を得るために、専門分野以外の学問分野について調査、発表する演習科目（「人間環境科学特殊演習」）、国内外の社会での実践で貢献できる人材育成を目指して、大学・公的機関・民間企業等での体験学習を実施するキャリア科目（「専門職特殊研修」）、卒業研究指導や学生実験指導の補助を行う研修科目（人間環境科学特殊研修）を設定している。これらの専門科目は全て選択科目とするが、より独創的な研究、社会との密接なつながりを意識させるとともに、さらに幅広い視野を養う機会であるので、学生に対しては積極的に受講することを指導する。

「特殊研究」では、修士課程での「特別研究」をさらに深化した形として、「環境科学」と「栄養健康科学」の2領域に対応した科目とする。また、単に博士論文や専門領域の研究の指導に留まることなく、指導教員がメンターとして関わりながら、体系的な、学びの中で独立した研究者あるいは専門的職業人として欠くことができない資質・能力を向上できるよう日々指導する。入学時に開催される新入生オリエンテーション等で研究科の統合教育の趣旨について学生に説明を行い、学生が研究テーマの完遂に必要なバランスのとれた知識と能力を付けるための授業科目を選定できるように、各領域の指導教員が個別の履修指導を随時行う。演習では、研究課題の独創性を重視し、個々の学生の研究能力とそれを支える専門的知識を伸ばすことができるように指導し、博士論文の作成指導へと発展させる。具体的には、「エ-2 教育課程の特色」の項に記述したような科目の系統的年次配置に従って、1年次前期には、研究するとは何かといった研究者の基本的理解と研究課題に関する基礎的知見と問題の所在を理解するように指導し、2年次においては研究の深化・具体化と論文作成の基礎手法を指導する。また、その成果を国際学会等での発表へつなげる指導及び、「国際研究活動」等への積極的参加を促す指導をする。3年次には、博士論文作成を具体的に指導する。

さらに、女性研究者研究活動支援事業の採択を受けた女性研究者支援室が実施する種々のプログ

ラム（女性研究者ロールモデルセミナー、専任の女性教員の研究支援プログラム等）と連動する形で、学生自身のライフイベントと研究活動・職業を両立するための支援を企画する。

人間環境科学研究科 博士後期課程における研究指導のスケジュール

	事項・内容	担当者
1年次	<ul style="list-style-type: none"> ・新入生オリエンテーション (研究科の統合教育の趣旨、履修規程、履修登録、特殊研究等について説明) ・「特殊研究」の指導体制の整備 (主指導教員1名、副指導教員2名を決定) ・「特殊研究」の研究テーマ及び研究計画書の提出 ・基礎科目、専門科目の履修指導 (登録する科目の選択に際し、研究科の統合化の趣旨を基に個別指導を行う) ・「特別研究」の研究課題・研究計画のもとに研究の実施 ・関連分野の論文購読と発表 ・研究中間報告会の実施 ・研究成果のとりまとめ、国内外での学会発表や論文執筆指導 	研究科長（専攻長） 指導教員など 指導教員 指導教員、講義担当教員 指導教員 指導教員 指導教員 指導教員
2年次	<ul style="list-style-type: none"> ・研究の進捗状況の再確認、必要に応じて軌道修正や研究計画の見直しを実施 ・基礎科目の履修指導 ・「特殊研究」の進捗状況に応じて、キャリア科目（人間環境科学特殊実習、専門職特殊研修）の実施計画立案 ・研究成果のとりまとめ、国内外での学会発表や論文執筆指導 	指導教員 指導教員、講義担当教員 指導教員、講義担当教員 指導教員
3年次	<ul style="list-style-type: none"> ・研究の進捗状況の再確認、必要に応じて軌道修正や研究計画の見直しを実施 ・国内外での学会発表指導 	指導教員 指導教員
10月	・博士論文審査委員（主査1名、副査2名）決定	指導教員、研究科長（専攻長）
11月	・博士論文 Final Draft 提出	論文審査委員（主査1名、副査2名）
12月	・博士論文 Final Draft について指導	論文審査委員（主査1名、副査2名）
1月	・博士論文審査試験、公聴会の実施	論文審査委員（主査1名、副査2名）
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・論文審査結果と修了の判定 ・修了者の学位授与 	研究科委員会 研究科委員会

(2) 修了要件

修了要件は、本課程に3年以上在学し、18単位(基本科目2単位、専門科目4単位、特別研究12単位)以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、博士論文の審査及び最終試験に合格することとする。ただし、在学期間に関しては、特に優れた業績をあげた者については、2年以上在学すれば足りるものとする。

■ディプロマポリシー

本専攻の教育理念である「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」を目指す「人間環境科学」の基礎から応用までを幅広く理解し、健康科学及び環境科学の様々な分野における研究、または高度な専門性を必要とする職業を担いえる能力を身につけていることが課程修了の要件である。

所定の年限在学し、博士論文または特定の課題についての研究の成果の審査及び最終試験に合格することが課程修了には必要である。

なお、本専攻では、博士(人間環境科学)の学位が取得できる。

(3) 履修モデル

「ア 設置の趣旨及び必要性」の「(3) 養成する人材像と進路」に記述した、各領域の専門性から期待される進路を想定した履修モデルは以下のようなものである。また、「ケ 大学院設置基準 第2条の2又は第14条による教育方法の実施」に記述した、長期履修を希望する社会人学生の5年間を想定した履修モデルも併せて示した。

履修モデル1 環境科学領域 (大学・研究所での研究者を志望)

科目群	1年次		2年次		3年次		計
	科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	
基礎 科目	選択 研究の倫理と方法	2	デザイン思考	2	リーダーシップ特別演習	2	6
専門 科目	選択 人間環境科学特殊演習	2	人間環境科学特殊研修	2			4
研究 指導 科目	必修 環境科学特殊研究Ⅰ	4	環境科学特殊研究Ⅱ	4	環境科学特殊研究Ⅲ	4	12
単位数(計)		8		8		6	22

履修モデル2 環境科学領域 (民間企業での技術者を志望)

科目群	1年次		2年次		3年次		計
	科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	
基礎 科目	選択 キャリア・デザインとライフ・プラン	2	デザイン思考	2	リーダーシップ特別演習	2	6
専門 科目	選択 人間環境科学特殊研修	2	専門職特殊研修	2			4
研究 指導 科目	必修 環境科学特殊研究Ⅰ	4	環境科学特殊研究Ⅱ	4	環境科学特殊研究Ⅲ	4	12
単位数(計)		8		8		6	22

履修モデル3 栄養健康科学領域 (公的機関の食品衛生・保健部門、WHO等を志望)

科目群	1年次		2年次		3年次		計
	科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	
基礎 科目 選択	キャリア・デザインと ライフ・プラン	2	デザイン思考	2	リーダーシップ特別演習	2	6
専門 科目 選択	人間環境科学特殊演習	2	専門職特殊研修	2			4
研究 指導 科目 必修	栄養健康科学特殊研究Ⅰ	4	栄養健康科学特殊研究Ⅱ	4	栄養健康科学特殊研究Ⅲ	4	12
単位数(計)		8		8		6	22

履修モデル4 栄養健康科学領域の社会人学生(履修期間5年間を想定)

科目群	1年次		2年次		3年次		4年次		5年次		計	
	科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位		
基礎 科目 選択					デザイン思考	2	リーダーシッ プ特別演習	2			4	
専門 科目 選択	人間環境科学特 殊演習	2	専門職 特殊研修	2							4	
研究 指導 科目 必修	栄養健康科学 特殊研究Ⅰ		4		栄養健康科学 特殊研究Ⅱ		4		栄養健康科学 特殊研究Ⅲ		4	12
単位数(計)		2		6		2		6		4	20	

(4) 学位論文の審査・公表方法

現行の「福岡女子大学学位規程」に則って、実施する。

指定された日時までに研究科長に提出された博士論文は、研究科委員会によって審査される。研究科委員会は、付託を受けたときは、指導教員を含め審査委員3名(主査1名、副査2名)を選定し、学位論文の審査及び最終試験並びに学力の確認に関する事項を委嘱するものとする。その際、審査の厳格性及び透明性を担保するために、審査委員の中に学外委員1名を委嘱し、加えることができるようにする。審査委員は、学位論文の審査、最終試験並びに学力の確認に関する事項を委嘱するものとする。審査委員は、学位論文の審査、最終試験及び学力を確認する。最終試験は学位論

文を提出した者について、該当学位論文を中心として、これに関連する研究領域について、口述試験により行う。学術上の創意工夫・新規性、得られたデータの取り扱いの適正さ、先行研究の取り扱いの適正さ、論旨の明確性・一貫性、表現・表記法の適正さ、博士論文の構成の体系的性などの観点により審査を行い、その結果を「学位(博士)論文最終試験結果報告書」及び「学位(博士)論文及び最終試験結果報告書：審査表」により、研究科教授会に報告する。

研究科教授会は、審査委員会からの報告に基づき、学位授与の可否を審議し、研究科教授会の出席者の3分の2以上の賛成をもって決定する。その結果を文章で学長に報告し、学長は、研究科教授会の議決に基づき、学位を授与すべき者には所定の学位記を授与し、学位を授与できない者にはその旨を通知する。学位授与が決定した博士学位論文は、授与した日から3ヶ月以内に、当該博士の学位の授与に係る論文内容の要旨及び審査結果を本学ホームページによって公表する。また、学位論文の全文もあわせて本学ホームページに掲載する。

（5）研究の倫理審査体制

本学では、「職員は、法人の職員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、その職務に係る倫理の保持をはかる」ため「福岡女子大学職員倫理規定」を整備している。特に職務のうち研究に特化した規則として、学生を含む大学構成員を対象とした「福岡女子大学研究活動の不正行為に関する取扱規則」（【資料3】「研究の倫理審査に関する規程」）があり、研究不正防止対策委員会により、研究上の不正に係る調査、審理及び判定等を行うことにしている。

他に、研究倫理上の問題のみを取り扱うものではないが、「福岡女子大学疫学研究倫理審査規則」（疫学等研究倫理審査）、「福岡女子大学遺伝子組換え生物等使用等管理規則」（遺伝子組換え実験等安全管理委員会）、「福岡女子大学動物実験規則」（動物実験委員会）、「福岡女子大学が取り扱う公人情報の適切な管理のための措置に関する規則」等を整備しており、研究における生命倫理、情報倫理や疫学研究の倫理等の審査体制も整備している。

（6）学生定員（入学定員、収容定員）

人間環境科学研究科 博士前期課程		
専攻	入学定員	収容定員
人間環境科学 (3領域)	12	24

人間環境科学研究科 博士後期課程		
専攻	入学定員	収容定員
人間環境科学 (2領域)	3	9

カ. 施設・設備等の整備計画

（1）基本方針

本学においては、平成24年度から現在地において、ローリング方式により新校舎の建築整備を行っており、平成28年度3月現在、新しい研究棟、図書館棟及び体育館が完成し稼働を始めている。平成28年度以降も順次、講義棟、本部棟、運動場などを建築整備し、新しい教育施設の下で、学部生及び大学院生の教育研究環境及び主体的学習環境を整えていく。

なお、上の新キャンパス整備は博士後期課程の開設に係る施設整備も織り込んだものであるため、博士後期課程の開設のための予算編成はせず、「基本計画書」上の「経費の見積り」としての設備購入費は計上していない。

（2）校地、運動場

校地、運動場は所在地とし、整備終了後の校地面積は約41,562㎡（校舎敷地：約37,544㎡、運動場：4,018㎡）である。図書館等の屋上に当たる3階には研究棟からの出入りも可能なテラスを設

け、植込みやベンチ東屋の設置など学生の休憩スペースを確保している。

(3) 校舎等施設

本学には平成 28 年 3 月現在、既存施設の D 棟、E 棟、新研究棟（研究棟 A 棟、研究棟 B 棟）、図書館棟、体育館に加え、講義棟等の諸施設が整備されており、本研究科博士後期課程の開始年度までには、本部棟などを現在地において順次整備予定である。

新しい研究科の設置にあたり、学内の各施設及び設備については学部との共用を基本とし、大学院の教育研究に必要な講義室、研究室などを整備する。大学院生の専用施設として、セミナー質（3 室：44.1 m²、60.0 m²、60.0 m²）及び各研究室に付置された学生控室（22.4 m²）が整備されている（【資料 4】「大学院セミナー室・学生控室 室内見取図」）。さらに大学院生が研究を遂行するために、教員個々の研究室以外に、研究用共通実験室（学生実験室・実習室を一部含む）や共通機器が配備されている（【資料 5】「新研究棟の共通実験室と共通機器の配備状況」）。学外に対しての接続、いわゆるインターネットへの接続は、平成 7 年 10 月より国立情報学研究所の学術情報ネットワーク（SINET）を経由しており、また、同時に SINET ノードまでは、100Mb/s に高速化されたことにより今後も増え続けることが予想される学外との接続に対応できるようになっている。

各棟における講義室、演習室、実験実習室、教員室・研究室棟の配置の状況は次のとおりである。

完成年度における講義棟及び研究棟の配置状況（施設全体）

校舎棟名	講義で使用する教室	教員室・研究室
講義棟 (3,695.3 m ²)	講義室 13 室 (1,416.7 m ²) 演習室 6 室 (357.5 m ²) 情報処理学習室 27 室 (267 m ²)	—
研究棟 (A 棟、B 棟) (18,075.4 m ²)	演習室（スペース）1 室 (155.5 m ²) 実験実習室 27 室 (2,468.6 m ²) うち研究科共通実験室 21 室 語学学習施設 8 室 (496.4 m ²)	人文社会科学研究所 35 室 (1,110.9 m ²) 人間環境科学研究科 30 室 (3,478.2 m ²)

(4) 図書館

1) 施設

平成 26 年度 4 月に開館した新図書館（学術情報センター）は総面積 3468.66 m²、2 階建て、閲覧席数は 261 席であり、その他に研究個室、グループ学習室等がある。

主に 2 階に開架式に一般書架と集密書架、参考図書、閲覧席、研究個室 5 室、受付カウンター等を設置している。1 階には開架式書架と閲覧席、インターナショナルラウンジ、グループ学習室、ブラウジングスペース、AV ブース等を配している。館内どこでも無線 LAN によるインターネット検索が可能である。図書館は大学院院生やセミナー室を擁する新研究棟（平成 26 年 3 月完成）と連続した棟にあり、2 階ゲート前には大学院演習室が設置されており、研究に至便である。

2) 蔵書等

平成 28 年 3 月現在、約 18 万冊の蔵書（うち洋書、約 4 万 5 千冊）と 2,612 種の学術雑誌（うち 244 種）、視聴覚資料 1,516 点を有している。電子ジャーナルは 941 種類、デジタルデータベース 4 種類及び情報検索ツール SciFinder を導入している。この他、貴重図書として古典籍 881 点（約 6 千冊）、マイクロフィルム 800 点近くを所蔵する。

平成 23 年 4 月の新学部開設で社会科学系の分野が新たな教育研究分野として加わったことから、その分野を中心に約 2 万 3 千冊の図書と 100 種の学術雑誌、視聴覚資料 1,000 点の整備を開設前年度から段階的に整備している。

3) 図書館サービス

レファレンスは職員が受付カウンターで行っている。2 台の蔵書検索専用の端末と、蔵書検索のほか学習にも利用可能な 10 台の学生用端末を備えており、OPEC (Online Public Access Catalog)を利用して学内外からの蔵書検索を可能にしている。図書館へ持ち込んだノート型パソコン端末から無線 LAN による検索もできる。また、国立情報学研究所の CiNii などにより、紀要などの学術論文や大学・研究機関などに収蔵された図書・雑誌などの検索が可能である。ブラウジングスペースでは新刊雑誌・図書、新聞などを配架している。この他、視聴覚資料を視聴できる AV ブースを設け、学生が気軽に利用できるようにしている。

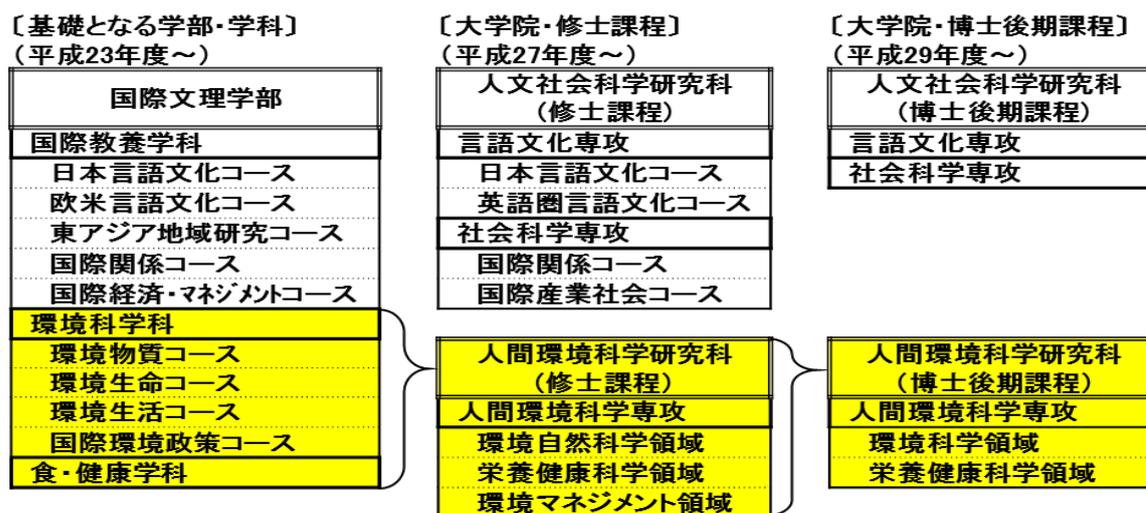
(5) 分析機器

【資料5】に示しているように、研究棟には個々の教員の研究室以外に、多くの研究科の共通実験室等が配置され、大学院の教育研究を進めるに不可欠な透過型電子顕微鏡やガスクロマトグラフ質量分析装置等の大型機器等が配備された。これらの機器を活用することによって先端的な環境分析や食品分析などが可能となり、教育や研究の進展が期待される。

キ. 基礎となる修士課程との関係

平成 27 年に設置された人間環境科学研究科修士課程は、国際社会における環境問題及び職・健康問題をテーマとする国際文理学部の「環境科学科」「食・健康学科」(平成 23 年設置)と、直接つながる研究科・専攻として設置された。新たに設置する人間環境科学研究科博士後期課程の環境科学領域は修士課程の環境自然科学領域と環境マネジメント領域を発展的に統合した領域であり、博士後期課程の栄養健康科学領域は修士課程の栄養健康科学領域の学びをさらに深めるために設定したものである。

基礎となる人間環境科学研究科修士課程と博士後期課程との関係



ク. 入学者選抜の概要

(1) アドミッション・ポリシー

本専攻は、生活科学・理学・工学・社会科学といった学問領域を統合化することによって、健康科学と環境科学及びその基盤である自然科学の観点から、「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」を目指す「人間環境科学」の発展に寄与する。そのため、環境科学領域、栄養健康科学領域を設置し、高度な研究能力と知識を持ち、創造性に富む人材の育成を教育理念としている。

本専攻の学生には、教員と学生の距離が近い少人数教育の利点を生かして実験・実習・フィールドワークを自主的に実施し、大学院での学びを積極的に社会に還元することが求められる。

したがって、学生には下記のような能力・意欲を期待する。

- (1) 健康・環境分野に関心が深く、自らを高める向上心に満ち、かつ知的好奇心や創造性に富んでいること。
- (2) 研究・実験に対し、積極的かつ主体的に取り組む姿勢を持っていること。
- (3) 化学や生物学を中心とする一般的な自然科学の知識を有していること
- (4) 健康環境・自然環境・生活環境に関わる現実的諸問題に関心が高いこと
- (5) 研究成果を健康な生活を支える環境調和型社会の創生のために社会に提案・還元する意欲を有すること。

また、意欲ある社会人の入学を促進するために、入学時における自らの計画と申告に基づき、標準修業年限を超える年限で課程を修了することを認める「長期履修学生制度」を導入する。

領域ごとのアドミッション・ポリシーは以下のとおりである。

●環境科学領域

本領域は、「人間環境科学」が対象とする人（ヒト）をめぐる環境に関連した複雑で多岐にわたる現象を、自然科学を基に学際融合的に教育研究し、次世代を担う人材を養成する。また、生活するヒトの生理、心理、行動の特性を明らかにし、ヒトと環境の相互作用について研究教育を行う。

具体的には、分子・細胞・個体やそれらをつなぐエネルギーや物質循環といった自然環境について、物質科学と生命科学の角度から実験・理論の研究及び教育を行う。さらには、都市・住居デザインの提案・設計、人間の心理・生理機能や行動様式の解析ならびにそれに基づく生活空間の設計、ユニバーサルデザインに基づいた都市・空間の評価と設計、環境変動に伴うヒトの行動様式などへの影響に関するデータ収集・分析、などを行う。

本領域では、自然科学分野に関心が深く、自らを高める向上心に満ち、かつ知的好奇心や創造性に富んだ人材を期待する。また、生活環境と人間に関わる現実的諸問題に関心が高いこと、研究成果を具体的なデザインとして社会に提案・還元する意欲を有する学生を求める。

●栄養健康科学領域

本領域では、栄養と健康に関する基礎研究から応用開発や臨床対応にいたる領域を対象とし、健全な食生活を構築するとともに、生活習慣病の成因や予防、食の安全性などの問題を解析、解決することを目的としている。そのため、食と栄養に関する高度専門職業人として、病院等の医療職、食品企業の研究者や開発者、教育機関における教育者・研究者を育成する。

本領域では健康、食品の品質、嗜好性、機能、安全性、代謝、疾病との関連など食を取りまく諸問題を栄養学、生化学、分子・細胞生物学、疫学などを用い、食品科学と栄養科学の両面から教育・研究を行う。

学生には実験・調査等の研究活動に対し、積極的かつ主体的に取り組む姿勢を持つことを求める。すなわち、食と健康との関連性やその探究について特に高い関心を持ち、諸問題の成因や解決に向けた研究への取り組みや、その成果を社会に提案・還元する意欲を有する学生を求める。

(2) 入学者の選抜方法と入学資格

多様な学修歴を持つ者の大学院教育に対する期待に応え、一般の選抜入試に加えて、社会人選抜及び外国人留学生選抜入試も実施する。これらの入試全体の定員を3名とする。

a) 一般選抜入試

英語の試験と口頭試問により選抜する。英語の試験においては、本研究科における教育研究に必要な英語能力を有していることを審査する。口頭試問では、受験者の研究成果や今後の研究に関する計画を詳しく聴取し、評価する。

出願資格は、女子であり、①修士の学位や専門職学位を有する者または入学時に学位取得見込みの者、②外国において、修士の学位や専門職学位に相当する学位を授与された者または入学時に学位取得見込みの者、③ 外国の学校が行う通信教育を我が国において履修し、修士の学位や専門職学位に相当する学位を授与された者または入学時に学位取得見込みの者、④我が国において、外国の大学院の課程を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置づけられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了し、修士の学位または専門職学位に相当する学位を授与された者または入学時に学位を取得見込みの者、⑤文部科学大臣の指定した者(平成元年文部科学省告示第118号)、⑥本研究科において個別の入学資格審査により修士の学位を有する者と同様以上の学力があると認められた者で、入学時までには24歳に達する者、のいずれかに該当する者と定める。

b) 社会人選抜入試

上記a)に準じた試験を実施する。本制度によって入学を希望する者は、これまでの研究状況、入学後の研究体制(研究指導、受講方法など)について、募集要項に基づいて、入学願書提出までに本研究科の指導を希望する教員と協議し、出願することとする。

なお、本入学試験においては、多様な能力を有する社会人を受け入れることを目的としているため、出願資格は入学時において3年以上の社会経験を有する女子と定める。

c) 外国人留学生選抜入試

上記a)に準じた試験を実施する。本制度によって入学を希望する者は、これまでの研究状況、入学後の研究体制(研究指導、受講方法など)について、募集要項に基づいて、入学願書提出までに本研究科の指導を希望する教員と協議し、出願することとする。

出願資格は、日本国籍を有しない女子であり、①外国において、修士の学位に相当する学位を授与された者及び平成28年3月までに授与される見込みの者、② 外国人留学生として日本の大学院において修士の学位を授与された者及び平成28年3月までに授与される見込みの者、③文部科学大臣の指定した者(平成元年文部科学省告示第118号)、④本研究科において、個別の入学資格審査により、修士の学位を有する者と同様以上の学力があると認めた者で、平成28年3月31日現在で24歳以上の者、のいずれかに該当する者とする。

ケ. 「大学院設置基準」第2条の2又は第14条による教育方法の実施

大学設置基準第14条に定める教育方法の特例について大学院学則で定め、適切な授業及び研究時間を確保できるように教員が学生の状況を把握して教育方法の特例を実施するようにしている。また、この趣旨の下、大学院学則によって、職業をもつ学生に長期履修を認め、その期間の授業料の総額が、同一年度入学の学生が納入する標準修業年限の授業料総額と同額となるように配慮する。履修指導と研究指導は、開講時間内に学内において行うことを原則とするが、遠隔教育による指導教員との意見交換制度を取り入れ、学生の勤務との関係で生じる時間不足を補うことができるよう配慮する。授業時間は、平日は7限目(19時40分～21時10分)までの時間帯と土曜日に開講する時間割を編成し、社会人学生に対する学習時間の確保に配慮する。詳細は次のとおりである。

a. 修業年限

社会人特別選抜により入学した学生のうち、「長期履修制度」の適用を希望し、研究科教授会において承認された者には、修業年限を4年～6年とすることができる。

b. 履修指導及び研究指導の方法

社会人学生は、入学後に提出する「研究課題・研究計画書」をもとに指導教員と相談し、4～6年の期間にまたがる履修モデルを作成したうえで、弾力的な授業及び研究指導を受ける。

c. 授業の実施方法

「研究課題・研究計画書」をもとに、指導教員や授業担当教員は社会人学生やその他の学生と相談して授業時間を調整するが、適宜、平日の7限目や土曜日に開講するなどして、社会人学生の勤務形態に応じた授業実施体制を整える。

d. 教員の負担の程度

社会人学生からの希望を受けた指導教員の申し出により、研究科教授会において、教員の負担を調整・平準化し、特定の教員に負担が偏重しないよう工夫を行う。

e. 図書館・情報処理施設等の利用方法や学生の構成に対する配慮、必要な職員の配置

図書館は通常20時閉館であるが、社会人学生の図書館利用を可能にするため、週2日を目途に22時まで開館する方針である。また、情報処理室は20時までの利用が可能であるが、大学内はWiFi機能により、24時間学内LANが利用できる環境にある。教務等の職員は、授業が開講される時間帯には、個別対応が可能な体制をとる。

f. 入学者選抜の概要

修士課程修了者や修了予定者を対象とした一般選抜に準じた試験を実施する。なお、出願資格は入学時において3年以上の社会経験を有する女子である。

g. 必要とされる分野であること

種々の環境問題が未解決である一方で、社会組織あるいは生活空間がますます複雑化していく現代社会、特に少子高齢化が急速に進行しつつある日本社会においては、人間環境科学研究科が目指す「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」は優先度の高い重要課題である。これらのテーマの中には、省エネルギーと生産性の向上、自然と生活空間の共存、生活習慣病の予防など、21世紀のこれからの時代において人類が解決すべきジレンマが多く存在し、問題解決には総合的な視野に立った専門的考察があらゆる場面において要求されることとなる。わが国の科学技術施策でも、科学技術の総合的かつ計画的振興を図るための国家的戦略を作成した日本総合科学会議の「諮問第1号『科学技術に関する総合戦略について』」に対する答申（平成13年3月）において、「人の健康の維持や生活環境の保全に加え、人類の生存基盤の維持に不可欠な環境分野」は今後の科学技術の戦略的重点化の7課題の1つに選定され、同会議の科学技術基本計画(第4期、平成23年8月)でも我が国の将来にわたる成長と社会の発展を実現するための主要な柱として、「震災からの復興、再生の実現」に加え、環境・エネルギーを対象とする「グリーンイノベーションの推進」と、医療・介護・健康を対象とする「ライフイノベーションの推進」が位置づけられている。このように、人間環境科学研究科の目指す「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」は、21世紀に生きる我々において今後さらに充実・発展されるべき重要課題である。

また、他の国と比較すると、我が国では各研究機関の意志決定を行うマネジメント層をはじめ、上位職への女性研究者の登用が遅れているのが実情である。人間環境科学研究科では女性高度人材育成機関としての役割を果たすため、大学、研究機関、行政、企業での管理職や意志決定に関わる女性リーダーとしての活躍に結びつく教育研究の機会を提供するものである。

h. 大学院を専ら担当する専任教員を配置するなどの教員組織の整備状況

本大学院博士後期課程を担当する専任教員は、すべて国際文理学部に所属しており、学部の教育にも携わっている。大学院をもっぱら担当する専任教員は配置しない。

社会人学生等に配慮した時間割等に関する規程

教育方法の特例	大学院学則	(教育方法の特例) 第14条 研究科において教育上特別に必要なと認められる場合には、別に定めるところにより、夜間その他特定の時間又は時期において授業又は研究指導を行うことができる。
長期履修制度	大学院学則	(修士課程の修業年限等) 第7条 修士課程の標準修業年限は、2年とする。ただし、研究科は、学生が職業を有している等の事情により、標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に課程を修了することを希望する旨を申し出たときは、別に定めるところにより、その計画的な履修を認めることができる。 (博士後期課程の修業年限等) 第8条 博士後期課程の標準修業年限は、3年とする。ただし、研究科は、学生が職業を有している等の事情により、標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に課程を修了することを希望する旨を申し出たときは、別に定めるところにより、その計画的な履修を認めることができる。
	長期履修規程	(長期履修の期間) 第3条 長期履修の期間は、標準修業年限の2倍を超えない範囲内において認める。ただし、在学途中から長期履修を認められた者の長期履修期間は、未修学年数の2倍に相当する年数以内とする。 (在学期間) 第4条 長期履修を認められた者の在学期間は、認められた長期履修期間に2年を加えた年数を超えることができない。ただし、在学途中から長期履修を認められた者の在学期間は、既修在学期間に認められた長期履修期間及び2年を加えた年数を超えることができない。

【出典:福岡女子大学大学院学則、長期履修規程】

コ. 管理運営

教学面に関する審議組織は、全学的組織として教育研究協議会及び部局ごとの教授会・研究科教授会等からなる。これらの会議については、学則及び大学院学則、教育研究協議会規程、教授会規則及び研究科教授会規則で定められている。教育研究協議会及び部局ごとの教授会・研究科教授会は教育研究上の重要事項についての審議、協議を行う。

研究科教授会では、研究科の教学に関する事項等が審議され、緊急な議題が生じた場合には臨時の研究科教授会を開催して対応する。

また、研究科相互の客観的評価・点検及び情報の共有と将来構想に関する重要事項に関する協議は、教育研究協議会において審議される。

教育研究協議会、教授会の構成と審議内容

会議名	構成員	審議事項	開催頻度
教育研究協議会	学長(理事長)、学部長、理事長が定める重要な学内組織の長10人以内	<ul style="list-style-type: none"> ・中期目標、中期計画及び年度計画に関する事項 ・学則その他の重要な規則の制定又は改廃 ・教員人事、教育課程の編成の方針 ・学生の入学、卒業など学生の在籍と学位授与の方針 ・教育及び研究の自己点検評価 	年5回程度
研究科教授会	人間環境科学研究科の教授、准教授、講師	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の入学、再入学、退学、転学、留学、休学、復学及び課程の修了その他学生の在籍に関する事項並びに学位の授与に関する事項 ・教育課程の編成に関する事項 ・学長から諮問を受けた教員の採用、昇任に係る選考に関する事項 ・その他研究科の運営に関する重要事項 	月1回程度

サ. 自己点検・評価

(1) 実施体制

本学は、教育憲章（教育の理念）及び人材育成の目的に沿った中期目標の達成に向け、中期計画及び年度計画の遂行に努める形で教育研究の水準向上に取り組んでいる。その状況については、学則第2条に定めるとおり、自己点検・評価委員会を設置し、自ら点検及び評価を行い、その結果を公表している。また、その結果を年度毎に業務実績報告書にまとめ、福岡県公立大学法人評価委員会による業務実績評価を受けている。

自己点検・評価委員会規則(抜粋)

(任務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 自己点検・評価（中期計画、年度計画の業務実績の評価を含む。以下同じ。）の基本方針並びに実施計画の策定及び実施に関すること。
- (2) 自己点検・評価及び外部評価の結果に基づく業務改善の促進に関すること。
- (3) 自己点検・評価結果の公表に関すること。
- (4) 認証評価に関すること。
- (5) その他自己点検・評価に関し必要な事項

(組織)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 副理事長
- (2) 常務理事（兼事務局長）
- (3) 理事（学外者を除く。）
- (4) 副学長
- (5) 学部長及び研究科長
- (6) 学部共通教育機構長及び学科長
- (7) センター長
- (8) 経営管理部長、学務部長

- 福岡女子大学教育憲章【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/policy.html>】
- 学部・学科の人材育成に関する目的【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/data/statutes.pdf>】
- 人文社会科学研究科の理念及び目的【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>】
- 公立大学法人福岡女子大学中期目標（第2期）【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/mtgoals2012.4.pdf>】
- 公立大学法人福岡女子大学中期計画（第2期）【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/midplan2012.4.17.pdf>】
- 公立大学法人福岡女子大学平成27年度年度計画【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/yearlyplan20150929.pdf>】
- 学則第2条【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/data/statutes.pdf>】
- 平成26年度業務実績報告書【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/h26gyomu.pdf>】
- 平成26年度公立大学法人業務実績評価書【URL: http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/h26zantei_hyoka_all.pdf】

(2) 実施方法

本学では、毎年度、法人の年度計画の実施状況について、中間評価及び年度終了後の実績評価を行っている。評価項目は、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「業務運営」、「財務」、「評価及び情報公開」の6分野の中期目標を基に39項目が設定されている。中間評価は半期経過後に行い、計画の進捗管理や次年度の計画づくりに活かす。年度終了後の実績評価は、福岡県公立大学法人評価委員会の評価結果と併せて法人運営の改善に活用している。

自己点検・評価の方法は、具体的には次のとおりである。(福岡女子大学自己点検・評価委員会「自己点検・評価実施要領」平成23年5月17日)

- 年度計画の39項目毎に、業務の進捗状況を5段階(A+、A、B、C、D)で評価
- 年度計画項目別の評価結果を踏まえ、6分野の中期目標別に記述式で評価
- 計画の進捗状況全体を総合的に評価(「業務の実施状況」「財務状況」「法人のマネジメント」の観点から記述式で評価)

なお、平成27年4月1日に開設した大学院人間環境科学研究科人間環境科学専攻修士課程は、法人の自己点検・評価と福岡県公立大学法人評価委員会による第三者評価の他、独立行政法人大学評価・学位授与機構(平成28年4月1日より「独立行政法人大学改革支援・学位授与機構」に名称変更予定)による認証評価を受ける予定である。

(3) 結果の活用・公表

上述のとおり、毎年度の自己点検・評価の結果は、業務実績報告書として本学ホームページで公表している。また、福岡県公立大学法人評価委員会による業務実績評価書も併せて公開している。これらを総合的に検証し、今後の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の水準向上に向けて活かしている。

(4) 評価項目

本学における評価項目は、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「業務運営」、「財務」、「評価及び情報公開」の6分野の中期目標を基に39項目が設定されている。具体的には次のとおりである。

【教育】

- 1 主体的な学びの姿勢の養成及び多元的なものの見方・考え方の涵養
- 2 英語コミュニケーション能力及び学術英語スキルの養成に向けた英語教育の強化
- 3 世界の優秀な学生と共に学ぶ国際的な学習環境の提供
- 4 国内外での充実した体験学習の実施
- 5 学生の主体的学習を支援する体制の構築
- 6 全寮制教育による社会性・国際性の涵養
- 7 学部共通専門教育の充実
- 8 国際教養学科の教育の充実(多様性を理解し国内外で幅広く活躍できる人材の育成)
- 9 国際化に対応できる実践的な外国語教育の実施(国際教養学科)
- 10 環境科学科の教育の充実(環境調和型社会の実現に貢献できる人材の育成)
- 11 食・健康学科の教育の充実(食のグローバル化に対応できる人材の育成)
- 12 学びの集大成としての卒業研究の重視
- 13 文学部及び人間環境学部の教育の充実
- 14 新しい大学院の設置・運営
- 15 文学研究科及び人間環境学研究科の教育の充実
- 16 教育成果の検証
- 17 FDによる教育の改善

- 18 入試方法等の工夫・改善
- 19 国内外における戦略的な広報活動の展開
- 20 主体的学習を支援する体制の構築及び学生生活の支援
- 21 就職支援体制の充実・強化

【研究】

- 22 予算の有効活用等による研究の充実・活性化
- 23 産学官連携による研究交流の推進
- 24 国内外の大学との学術交流の推進
- 25 外部研究資金の獲得推進

【社会貢献】

- 26 女性の生涯学習の拠点化
- 27 地域との交流・連携の推進
- 28 大学の知的資源の地域への還元と情報発信機能の拡充
- 29 「アジア地域大学コンソーシアム福岡」による交流活動の推進
- 30 海外大学との交流促進及び留学生の受入拡大
- 31 派遣留学等の推進

【業務運営】

- 32 組織運営の改善と事務局機能の充実・強化
- 33 人事評価の実施
- 34 危機管理体制の充実・強化

【財務】

- 35 外部資金の積極的な確保
- 36 人件費の適正化
- 37 業務効率化等による管理経費の節減

【評価及び情報公開】

- 38 自己点検・評価等評価結果の大学運営への反映
- 39 大学情報の公開

シ. 情報の公表

(1) 実施の方針

本学は、社会的役割として、あるいは公的資金を財源として運営する機関として、運営や活動の状況を積極的に発信する責務があると考えている。教育研究の特色に関する情報をはじめとして、シラバス、研究成果、入試情報、地域連携情報、就職、組織運営情報、事業計画（中期計画・年度計画）、業務評価結果などの各種情報を本学のホームページにおいて公開するほか、大学広報誌の発行も行う。

教育研究活動の成果は、学会誌等への投稿、関連学会での発表、「紀要」への掲載等を通じ、公表するほか、本学や地域で開催される公開講座等を通じて地域社会へ積極的に情報提供を行う。

(2) 現在本学において公開している情報は以下のとおりである。

①大学の教育研究上の目的に関すること

- ・理念、目的等に関する規則

<http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>

トップ>大学案内>学則、規則、組織図

- ・大学の理念

<http://www.fwu.ac.jp/about/policy.html>

トップ>大学案内>大学の理念

・学部の概要

<http://www.fwu.ac.jp/faculty/summery.html>

トップ>学部・学科紹介>学部・学科構成

・大学院紹介

<http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/index.html>

トップ>学部・学科紹介>大学院の紹介

②教育研究上の基本組織に関すること

・組織図

<http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>

トップ>大学案内>学則、規則、組織図

③教員組織，教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること

・研究者データベース（略歴、研究テーマ、研究概要、主要研究業績など）

<http://www.fwu.ac.jp/teachersdatabase/list/>

トップ>情報公開>研究者情報（外部リンク）

④入学者に関する受入れ方針及び入学者の数，収容定員及び在学する学生の数，卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること

・アドミッション・ポリシー（国際文理学部）

http://www.fwu.ac.jp/exam_info/h28/

トップ>入試情報>平成28年度入試情報

・アドミッション・ポリシー（人間環境科学研究科）

http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/human_es/index.html

トップ>学部・学科紹介>大学院の紹介>人間環境科学研究科

・就職状況、就職先・進学先一覧

<http://www.fwu.ac.jp/career/situation.html>

トップ>就職・キャリア支援>就職状況

⑤授業科目，授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること

・学部、学科毎にカリキュラムを公開

<http://www.fwu.ac.jp/faculty/index.html>

トップ>学部・学科紹介

・授業概要、授業計画、評価方法など

<http://www.fwu.ac.jp/disclosure/syllabus.html>

トップ>情報公開>講義概要（シラバス）

⑥学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること

・学則

<http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>

トップ>大学案内>学則、規則、組織>学則

・履修規程

<http://www.fwu.ac.jp/publish/>

トップ>教育情報の公表

⑦校地・校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること

・学内施設、立地紹介

<http://www.fwu.ac.jp/campuslife/campus.html>

トップ>キャンパスライフ>学内施設・立地紹介

⑧授業料，入学金その他の大学が徴収する費用に関すること

- ・学費、奨学金

http://www.fwu.ac.jp/exam_info/expenses.html

トップ>入試情報>学費・奨学金

⑨大学が行う学生の修学，進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること

- ・教職課程

<http://www.fwu.ac.jp/faculty/education.html>

トップ>学部・学科紹介>教職課程

- ・取得可能資格一覧

<http://www.fwu.ac.jp/faculty/qualification.html>

トップ>学部・大学院>取得可能資格一覧

- ・キャリア支援体制

<http://www.fwu.ac.jp/career/support.html>

トップ>就職・キャリア支援>キャリア支援体制について

- ・就職支援プログラム

<http://www.fwu.ac.jp/career/programme.html>

トップ>就職・キャリア支援>就職支援プログラム

- ・保健室、学生相談室

http://www.fwu.ac.jp/campuslife/nurses_office.html

トップ>キャンパスライフ>保健室・学生相談室

⑩その他（教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報，学則等各種規程，設置認可申請書，設置届出書，設置計画履行状況等報告書，自己点検・評価報告書，認証評価の結果等）

- ・学則、規則、組織

<http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>

トップ>大学案内>学則、規則、組織

- ・学部・学科構成

<http://www.fwu.ac.jp/faculty/summery.html>

トップ>学部・学科紹介>学部・学科構成

- ・法廷公表情報

<http://www.fwu.ac.jp/disclosure/com.html>

トップ>情報公開>法人情報

ス. 教育内容等の改善のための組織的な研修等

本学のFD活動は、全学及び各学部・研究科ごとの取組みによって実践している。

全学での取組みは、各学科から選出された教員や職員で構成されている教育・学習支援センターの企画・立案の下で行われている。学生のニーズに関しては、授業アンケートや在学生アンケートを実施してニーズを把握するようにしている。FD研修会における研修内容などの過去3年の実績は【資料6】「FD研修会について」のとおりである。これらの研修には、多くの教職員が参加しており、不定期ではあるがFD研修についてアンケート調査を行い、取組み課題に対する意見や、今後取組むべき課題についての提言を集積している。FD研修会では、対面授業を補完・補強するためのシステムであるMoodleや協同学習などの教授方法のワークショップ等も過去実施してきており、教員による教育の質の向上や授業の改善への努力と工夫を行っている。

一方、各学部・研究科では、中期計画等を踏まえた教育活動を実践するために、学部長と学科長（専攻長）で構成される学科長会議を中心に、独自にそれぞれの分野の特色を活かすFD活動に取り組んでいる。FD研修会の他に、例えば、研究科研究報告会、研究科授業への教員参加、研究室合同のゼミ・勉強会、学科単位でのカリキュラム検討等のFD活動も実施している。

学科での取り組みの一例としては、学科全ての演習科目について前期・後期毎にFD会議を実施しカリキュラム・シラバス内容の調整・検討・改善を行った上で、3年次学生全員を大教室に集めて説明会を開催し受講希望アンケート用紙の配布・回収を経て、学科会議で学生全員の受講科目配分を定めるなどのきめ細かな実践活動を行っている。また、卒業論文の指導においても年間のFD活動スケジュールを定めて、学生一人一人の研究課題に最適な指導を教員が行えるよう不断の工夫を重ねている。

FD活動への教員の積極的な取組を促す意味で、教員個人業績評価の教育分野の評価項目に「FD活動」が取り上げられている。

資 料 目 次

- 資料 1 研究・実習活動先となる大学間協定
- 資料 2 定年に関する規程
- 資料 3 研究の倫理審査に関する規程
- 資料 4 大学院セミナー室・学生控室 室内見取り図
- 資料 5 新研究棟の共通実験室と共通機器の配備状況
- 資料 6 F D研修会について

資料 1 研究・実習活動先となる大学間協定

協定締結大学一覧

大 学 名	国 名
マヒドン大学	タイ
同済大学	中国
コペンハーゲン大学	デンマーク
マンチェスター大学	イギリス
ルーヴァン大学	ベルギー

○公立大学法人福岡女子大学職員就業規則

法人規程第 10 号
平成 18 年 4 月 1 日

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条－第 5 条）
- 第 2 章 人事
 - 第 1 節 採用（第 6 条－第 9 条）
 - 第 2 節 評価（第 10 条）
 - 第 3 節 昇任及び降任等（第 11 条・第 12 条）
 - 第 4 節 異動（第 13 条・第 14 条）
 - 第 5 節 休職（第 15 条－第 18 条）
 - 第 6 節 退職及び解雇（第 19 条－第 27 条）
- 第 3 章 給与（第 28 条）
- 第 4 章 服務（第 29 条－第 33 条）
- 第 5 章 勤務時間、休日及び休暇等（第 34 条）
- 第 6 章 育児休業等及び介護休業等（第 35 条・第 36 条）
- 第 7 章 研修（第 37 条）
- 第 8 章 賞罰（第 38 条－第 41 条）
- 第 9 章 安全及び衛生（第 42 条－第 47 条）
- 第 10 章 出張（第 48 条・第 49 条）
- 第 11 章 福利厚生（第 50 条・第 51 条）
- 第 12 章 災害補償（第 52 条）
- 第 13 章 知的財産権（第 53 条）
- 第 14 章 退職手当（第 54 条）
- 附則

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規則は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 89 条の規定により、公立大学法人福岡女子大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件及び服務規律その他就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則に定めのない事項については、労基法及び地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）その他の関係法令の定めるところによる。

（定義）

第 2 条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 法人が使用する者をいう。
- (2) 教員 職員のうち、教授、准教授、講師、助教及び助手をいう。
- (3) 労務職員 職員のうち労務に従事する職員をいう。
- (4) 役員 理事長、副理事長、理事及び監事をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、法人に常時勤務する職員に適用する。

- 2 教員の人事等に関する事項について、特例を定めた場合はその定めによる。
- 3 第1項の規定にかかわらず、福岡県その他の団体から派遣されて法人に常時勤務する職員については、法人と当該団体との取り決めにおいて別段の定めがある事項を除き、この規則を適用する。
- 4 第1項に規定する職員以外の職員の就業に関する事項については、別に定める公立大学法人福岡女子大学非常勤職員等就業規則（平成18年法人規程第31号）による。

(権限の委任)

第4条 理事長は、この規則に定める権限の一部を、他の役員又は職員に委任することができる。

(規則の遵守義務等)

第5条 職員は、この規則及びこの規則に附属する規程を誠実に遵守し、法人の秩序と服務規律を保持するよう努めなければならない。

- 2 法人は、この規則、この規則に附属する規程及び関係法令を遵守し、職員の労働条件及び就業環境を改善するよう努めるものとする。
- 3 法人は、この規則、この規則に附属する規程及び労使協定（労基法及び関係法令に基づき締結した協定をいう。）について、職員に周知を図るものとする。
- 4 職員は、この規則を知らないことを理由として、その違反の責を免れることはできない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

(労働条件の明示)

第7条 職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(提出書類)

第8条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類（採用される前に既に提出してい

る書類を除く。)を速やかに提出しなければならない。ただし、国、地方公共団体又はこれに準ずる機関から引き続き法人の職員となった者等については、各号に掲げる書類の一部又は全部の提出を免除をすることがある。

- (1) 履歴書
- (2) 学歴及び資格に関する証明書
- (3) 住民票記載事項の証明書
- (4) 扶養親族等に関する書類
- (5) 誓約書
- (6) その他法人において必要と認める書類

2 前項各号の書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 職員として採用された者には、採用の日から6か月の試用期間を設ける。ただし、国、地方公共団体又はこれに準ずる関係機関の職員から引き続き法人の職員となった者その他理事長が特に認める場合は、試用期間を変更し、又は設けないことができる。

2 前項の規定にかかわらず、理事長が必要と認めるときは、試用期間の開始後1年に達するまで試用期間を延長することができる。

3 理事長は、試用期間中又は試用期間満了時において職員として不適格と認めた場合は、解雇することができる。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

第10条 理事長は、職員の勤務成績について、評価を実施し、評価の結果に応じた措置を講じるものとする。

第3節 昇任及び降任等

(昇任)

第11条 職員の昇任は総合的な能力の評価により行う。

(降任等)

第12条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任し、又は降給することができる。

- (1) 勤務成績が不良の場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合

2 前項の規定により降任又は降給を行う場合は、不服申し立ての機会を与えるものとする。

第4節 異動

(異動)

第13条 職員は、業務上の都合により配置換、兼任又は出向を命ぜられることがある。

- 2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。
- 3 出向について必要な事項は、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員出向規程（平成 18 年法人規程第 28 号）による。

（赴任）

第 14 条 赴任（新たに採用された職員又は異動を命ぜられた職員が、住所又は従前勤務していた事業所から、移転のため、新たに勤務すべき事業所に旅行することをいう。）の命令を受けた職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事情により直ちに赴任できないときは、その期間について理由を付して理事長の承認を得なければならない。

第 5 節 休職

（休職）

第 15 条 職員が、次の各号の一に該当するときは、休職にすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたすと認められる場合
- (3) 学校、研究所、病院その他法人の認める公共施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合
- (4) 水難、火災、その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- (5) その他休職にすることが必要と認められる場合

- 2 第 9 条に定める試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。
- 3 休職者は、職員としての職を保有するが、職務に従事しない。
- 4 休職中の職員の給与については、公立大学法人福岡女子大学職員給与規程（平成 18 年法人規程第 14 号）及び公立大学法人福岡女子大学教員年俸規程（平成 18 年法人規程第 15 号）の定めるところによる。

（休職の期間）

第 16 条 前条第 1 項第 1 号の休職期間は休養を要する程度に応じ、同項第 3 号及び第 4 号の休職期間は必要に応じ、いずれも 3 年を超えない範囲内で理事長が定める。この休職の期間が 3 年に満たない場合においては、休職した日から引き続き 3 年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。

- 2 前条第 1 項第 2 号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
- 3 その他休職期間の取扱に関し必要な事項は、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成 18 年法人規程第 22 号）による。

（休職の手続）

第 17 条 職員を休職にする場合（第 15 条第 1 項第 4 号に該当する場合を除く。）には、事由を記載した説明書を交付して行う。

（復職）

第 18 条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。ただし、第 15 条第 1 項第 1 号の休職については、職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職させる。

- 2 職員を復職させる場合には、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の

状態その他の事情を考慮して、他の職務に復帰させることがある。

第6節 退職及び解雇

(退職)

第19条 職員が、次の各号の一に該当するときは、当該各号に定める日をもって退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 自己都合による退職を申し出たとき 法人が承認する日
- (2) 定年に達したとき 定年に達した日以後における最初の3月31日
- (3) 期間を定めて雇用されている場合で、その期間が満了し、再任されなかったとき 満了日
- (4) 死亡したとき 死亡日
(自己都合による退職手続き)

第20条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、文書により理事長に申し出なければならない。

(定年)

第21条 教員の定年は年齢65年とする。

- 2 前項に定める職員以外の職員の定年は、年齢60年とする。
- 3 理事長は、教育研究上特別の必要がある場合は、第1項に規定する定年を超えて教員を勤務させ、又は第1項に規定する定年を超える教員を新たに採用することができる。この場合において必要な事項は別に定める。

(再雇用)

第22条 前条の規定により退職した職員（教員を除く。）については、公立大学法人福岡女子大学職員再雇用規程（平成18年法人規程第30号）の定めるところにより再雇用することができる。

(解雇)

第23条 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
 - (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合（刑の執行が猶予され、その猶予期間中の場合を除く。）
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者
- 2 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇することができる。
- (1) 勤務成績が著しく不良である場合
 - (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (3) 前各号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を著しく欠く場合
 - (4) 第15条第1項に掲げる事由により休職をした者について、第16条に定める休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していない場合
 - (5) 第39条に規定する懲戒解雇に該当する事実があると認められる場合
 - (6) 組織の改廃により廃職又は過員を生じたことにより解雇がやむを得ない場合
 - (7) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合

(8) その他前各号に準ずるやむを得ない事情がある場合

3 前項各号に掲げる事由により解雇を行う場合においては、第 12 条第 2 項の規定を準用する。

(解雇制限)

第 2 4 条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間にあつては解雇しない。

(1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後 30 日間。ただし、療養開始後 3 年を経過した日に地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）に基づく傷病補償年金を受けている場合若しくは同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は、この限りでない。

(2) 労基法第 65 条に定める産前産後の期間及びその後 30 日間

2 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けたときは、前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第 2 5 条 職員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に本人にその予告をするか、又は平均賃金の 30 日分を支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

(1) 第 39 条第 2 項第 4 号の懲戒解雇の場合で所轄労働基準監督署の認定を受けたとき

(2) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で所轄労働基準監督署の認定を受けたとき

(3) 試用期間中の職員（14 日を超えて引き続き雇用される者を除く。）を解雇する場合

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

(退職後の責務)

第 2 6 条 退職し又は解雇された者は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

2 職員は、退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品その他保管していた物品等があるときは、速やかに返還しなければならない。

(退職証明書等の交付)

第 2 7 条 退職し又は解雇された者から労基法第 22 条に定める証明書の請求があつた場合は、遅滞なくこれを交付する。第 25 条第 1 項の規定により解雇の予告をされた者から、解雇の予告の日から解雇の日までの間において請求があつた場合も、同様とする。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

(1) 使用期間

(2) 職務の種類

(3) その事業における地位

(4) 賃金

(5) 退職の事由

3 第 1 項の証明書には、前項に掲げる事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第 3 章 給与

(給与)

第28条 職員の給与については、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員給与規程及び公立大学法人福岡女子大学教員年俸規程による。

第4章 服務

(遵守事項)

第29条 職員は、地方独立行政法人法に定める公立大学法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 職員は、法令、この規則及び附属規程その他の関係規程の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてを法人がなすべき責を有する業務にのみ従事しなければならない。ただし、理事長は、職員が次に掲げる場合においては、職務に専念する義務を免除することができる。

(1) 研修を受ける場合

(2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合

(3) その他別に定める場合

3 職員は、次の事項を守らなければならない。

(1) 法令及び法人の諸規程を遵守するとともに、上司の指示に従い、その職務を遂行すること。

(2) 正当な理由なく欠勤するなど勤務を怠らないこと。

(3) 法人の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為を行わないこと。

(4) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。

(5) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いないこと。

(6) 大学の敷地及び施設内（以下「大学内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。

(7) 大学内で、選挙運動その他の政治活動を行わないこと。

(8) 理事長の許可なく、大学内で営利を目的とする金品の貸借及び物品の売買を行わないこと。

4 法令に基づく証人又は鑑定人等として職務上の秘密に関する事項を発表する場合は、理事長の許可を受けなければならない。職員が退職し、又は解雇された後においても同様とする。

(倫理)

第30条 職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 職員の倫理については、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員倫理規程（平成18年法人規程第20号）による。

(人権侵害等の防止等)

第31条 人権侵害等の防止等に関する措置については、公立大学法人福岡女子大学人権侵害及びハラスメントの防止等に関する規程（平成20年法人規程第49号）の定めるところによる。

(兼業)

第32条 職員は、職務以外で、法人以外の他の職を兼ね、又は他の事業若しくは事務に

従事しようとする場合は理事長の許可を受けなければならない。

- 2 職員の兼業等について必要な事項は、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員兼業等に関する規程（平成 18 年法人規程第 19 号）による。

（公職の候補者への立候補等）

- 第 33 条** 職員は、国会議員、地方公共団体の長又は議会の議員その他公職に立候補するとき、及びこれらの公職に係る当選の告知後は、速やかにその旨を理事長に届け出なければならない。

第 5 章 勤務時間、休日及び休暇等

（勤務時間等）

- 第 34 条** 職員の勤務時間、休日、休暇等については、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程による。

第 6 章 育児休業等及び介護休業等

（育児休業等）

- 第 35 条** 職員のうち、3 歳に満たない子の養育を必要とする者は、申し出により育児休業を、又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育を必要とする者は、申し出により部分休業若しくは育児短時間勤務（以下次項において「育児休業等」という。）をすることができる。

- 2 育児休業等に関し必要な事項は、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員育児休業等に関する規程（平成 18 年法人規程第 23 号）による。

（介護休業等）

- 第 36 条** 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、申し出により介護休業又は介護短時間勤務（以下次項において「介護休業等」という。）をすることができる。

- 2 介護休業等に関し必要な事項は、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員介護休業等に関する規程（平成 18 年法人規程第 24 号）による。

第 7 章 研修

（研修）

- 第 37 条** 職員は、研修を命ぜられることがある。

- 2 職員は、研修を命じられた場合には、研修を受けなければならない。
- 3 職員の研修に関し必要な事項は、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員研修規程（平成 18 年法人規程第 27 号）による。

第 8 章 賞罰

（表彰）

- 第 38 条** 職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰する。

- (1) 身の危険を顧みず職務を遂行した場合
- (2) 職務に関し有益又は有利な研究、発明、発見をした場合
- (3) 特に重要な職務に関し、抜群の努力を致し成績顕著な場合

- (4) 職務に熟達し、長年にわたり、献身的努力をもつて精励した場合
 - (5) 職務上の成績が特に優秀な場合
 - (6) その他表彰に値する業績があると認められる場合
- (懲戒)

第39条 職員が次の各号の一に該当するときは、懲戒を行う。

- (1) この規則及び附属規程その他法人の定める諸規程に違反したとき
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (4) 法令違反又は法人の職員としてふさわしくない非行があったとき
- (5) 重大な経歴詐称をしたとき
- (6) 前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 懲戒は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額、又は総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を上限として減額する。
- (3) 停職 6月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇し、退職手当は支給しない。この場合において、所轄労働基準監督署の認定を受けたときは、労基法第20条に定める解雇予告手当は支給しない。

3 第12条第2項の規定は、前項の懲戒を行う場合に準用する。

4 第1項から前項までに定めるもののほか、懲戒の手続きその他懲戒に関し必要な事項は別に定める公立大学法人福岡女子大学職員の懲戒等に関する規程（平成18年法人規程第26号）による。

(訓告等)

第40条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は厳重注意を行う。

(損害賠償)

第41条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第39条第2項又は前条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させる。

第9章 安全及び衛生

(安全、衛生の確保に関する措置)

第42条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講ずるものとする。

(安全、衛生の確保に関する遵守事項)

第43条 職員は、法人が行う安全、衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

2 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、法人が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(非常災害時の措置)

第44条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(健康診断)

第45条 職員は、法人が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

2 理事長は、前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員に就業の禁止、勤務時間の制限等の必要な措置を講ずる。

3 職員は、正当な理由なしに、前項の措置を拒んではならない。

(安全衛生に関する事項)

第46条 第42条から前条までに定めるもののほか、職員の安全衛生について必要な事項は、別に定める公立大学法人福岡女子大学安全衛生管理規程（平成18年法人規程第29号）による。

(妊産婦である職員の就業制限等)

第47条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせないものとする。

2 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

第10章 出張

(出張)

第48条 理事長は、業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることができる。

(旅費)

第49条 職員が前条の規定による出張及び第8条の規定による赴任を命ぜられた場合に要する旅費については、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員旅費規程（平成18年法人規程第18号）による。

第11章 福利厚生

(宿舎等)

第50条 職員の宿舎の利用については、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員住宅規程（平成18年法人規程第25号）による。

(共済)

第51条 職員の共済は、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）に定めるところによる。

第12章 災害補償

(災害補償)

第52条 職員の業務上の災害又は通勤途上における災害については、労基法及び地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところにより、補償を行う。

第13章 知的財産権

(知的財産権)

第53条 知的財産権に関し必要な事項は、別に定める。

第14章 退職手当

(退職手当)

第54条 職員の退職手当については、別に定める公立大学法人福岡女子大学職員退職手当規程（平成18年法人規程第17号）による。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(承認等の承継)

2 この規則の施行日前に地方公務員法、福岡県職員の勤務時間、休暇等に関する条例その他関係法令により発令及び承認を受けていた職員が、法人成立の日に、この規則の適用を受ける職員となった場合の発令及び承認事項については、その効力を承継する。

3 勤続年数の計算においては、法人の成立の日の前日に設立団体の職員であった者で、法人の成立の日に、地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の職員となった者（以下「承継職員」という。）については、福岡県に採用された日を起算日とする。この場合において、法人成立の前日に条件付採用期間が満了していなかった承継職員にあっては、その残期間を第9条の規定による試用期間とみなす。

附 則（平成18年12月21日理事会決定）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月24日理事会決定）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

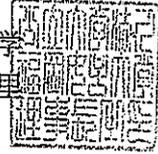
附 則（平成20年9月26日理事会決定）

この規則は、平成20年10月1日から施行する。

平成28年3月15日

文部科学大臣 殿

公立大学法人福岡女子大学
理事長 梶山 千里



定年を超える教員の取扱いについて

福岡女子大学大学院人間環境科学研究科人間環境科学専攻の課程変更認可申請において、当該専攻に就任予定としている教員のうち、完成年度前に定年を迎えることとなる下記の教員については、公立大学法人福岡女子大学職員就業規則第21条第3項の規定に基づき、定年（65歳）を超えて3年間（平成29年4月1日から平成32年3月31日まで）勤務させることとしております。

記

1 福岡女子大学人間環境科学研究科の担当教員

森田 健

公立大学法人福岡女子大学研究活動の不正行為に関する取扱規則

法人規則第 36 号

平成 20 年 8 月 8 日

(目的)

第 1 条 この規則は、公立大学法人福岡女子大学（以下「本学」という。）における研究上の不正行為の防止及び不正が生じた場合における措置等に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第 2 条 この規則において「研究上の不正」とは、本学の構成員（本学の役員、職員、学生等をいう。以下同じ）又は本学の構成員であった者が本学に在籍する時期に行った次に掲げる行為をいう。

- (1) 研究の申請、実施若しくは報告又は研究成果の公表においてデータ・研究結果等の捏造（存在しないデータ、研究結果等を作成することをいう。）、改ざん（研究に係る資料、機器又は過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工することをいう。）又は盗用（他の研究者のアイデア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解若しくは適切な表示なく流用することをいう。）を行うこと。
- (2) 前号に掲げる行為の証拠隠滅又は立証妨害（追試又は再現を行うために不可欠な実験記録等の資料の隠ぺい、廃棄及び未整備を含む。）を行うこと。
- (3) 研究費の不適正な使用を行うこと。

(不正防止のための体制)

第 3 条 最高管理責任者（公立大学法人福岡女子大学における研究費の運営・管理に関する規則（平成 19 年法人規則第 30 号）（以下「規則第 30 号」という。）第 3 条に規定する者をいう。）は、研究倫理の向上及び不正行為の防止等に関し、法人全体を統括する権限と責任を有する者として、公正な研究活動を推進するために適切な措置を講じるものとする。

2 統括管理責任者（規則第 30 号第 4 条に規定する者をいう。）は、研究倫理の向上及び不正行為の防止等に関する責任者として、公正な研究活動を推進するための適切な措置を講じるものとする。

3 部局責任者（規則第 30 号第 5 条に規定する者をいう。）は、研究倫理教育責任者として、本学に所属する研究者等に対し、研究倫理に関する教育について実質的な責任と権限を持つものとする。

(本学の構成員の責務)

第4条 本学の構成員は、研究活動上の不正行為やその他の不適切な行為を行ってはならず、また、他者による不正行為の防止に努めなければならない。

2 本学の構成員は、本学が実施する研究倫理教育を毎年受講しなければならない。

(処理及び総括)

第5条 研究上の不正に係る調査、審理及び判定等は、規則第30号第11条第1項に規定する研究不正防止対策委員会（以下「対策委員会」という。）が処理し、対策委員会委員長（以下「委員長」という。）が総括する。

(窓口)

第6条 研究上の不正に係る通報・告発等の情報提供（以下「通報」という。）に対応するため、不正行為通報窓口（以下「窓口」という。）を副理事長とする。

(研究上の不正に係る通報・告発等の申立て)

第7条 研究上の不正の疑いがあると思料する者は、何人も、書面、電話、ファクシミリ、電子メール、面談等の方法により、窓口を通じ、通報を行うことができる。

2 前項の規定により通報を行う者（以下「通報者」という。）で、当該通報を書面で行う場合は、申立書（様式第1号）に所定の事項を記載して窓口へ提出しなければならない。

3 通報者は、前項に規定する申立書を用いない場合にあっても、当該申立書に記載する項目についてその内容を具体的に窓口へ知らせなければならない。

4 第1項の通報は、原則として当該通報に係る事実の発生の日から起算して5年以内に行わなければならない。

5 通報者は、第1項の申立て及び申立てに続く手続きにおいて、自己の氏名の秘匿を希望することができる。

(職権による調査)

第8条 委員長は、前条第1項の規定による窓口への通報の有無にかかわらず、相当の信頼性のある情報に基づき研究上の不正があると疑われる場合は、当該不正の有無に係る調査を開始することができる。

(通報の受理等)

第9条 窓口は、第7条第1項の通報があったときは、委員長に報告するものとする。

2 委員長は、前項の通報の報告を受けたときは、受付から30日以内にその合理性を確認し調査の要否を判断するとともに、その結果を通報者及び研究費配分機関に通知するも

のとする。

- 3 窓口及び委員長は、通報者の氏名を他の者に開示してはならない。ただし、通報者の同意を得た場合は、この限りでない。

(予備調査)

第10条 委員長は、第8条の規定により調査の実施を決定したとき、又は前条第2項の規定により申立てを受理したときは、速やかに予備調査を開始するものとする。

- 2 委員長は、予備調査を実施するため、予備調査委員会を設置する。
- 3 予備調査委員会は、通報者からの事情聴取若しくは通報に係る書面又は第8条の情報に基づき、研究上の不正が存在した可能性の有無について調査するものとする。
- 4 予備調査委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。
 - (1) 統括管理責任者
 - (2) 部局責任者（研究倫理教育責任者）
 - (3) 調査の対象者（以下「調査対象者」という。）が所属する学部の学科長
 - (4) その他対策委員会が必要と認めた者
- 5 予備調査委員会の責任者は、前項第1号の委員から委員長が指名する。
- 6 予備調査委員会は、必要があると認めるときは、調査対象者から事情聴取を行うことができる。
- 7 予備調査委員会は、予備調査の終了後、当該調査の結果を対策委員会に報告しなければならない。
- 8 対策委員会は、前項の報告に基づき、研究上の不正が存在した可能性を判定し、その結果を申立者及び調査対象者（第6項により事情聴取を行った場合に限る。）に通知しなければならない。この場合において、通報者のうち氏名の秘匿を希望した者については、窓口を通じて通知するものとする。

(本調査)

第11条 前条の予備調査により研究上の不正が存在した可能性が認められた場合には、対策委員会は、配分機関に調査方針、調査対象及び方法について報告・協議を行い、速やかに本調査を実施しなければならない。

- 2 対策委員会は、調査に支障がある等の正当な理由がある場合を除き、配分機関への資料の提出又は閲覧、現地調査に応じなければならない。
- 3 対策委員会は、必要に応じて専門調査委員会を設置することができる。
- 4 対策委員会及び専門調査委員会は、本調査の実施に当たっては、通報者及び調査対象者からの事情聴取等に基づき、研究上の不正の有無及び程度について調査する。
- 5 専門調査委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。
 - (1) 委員長が指名した者 若干名

(2) 本学に属さず、通報者及び調査対象者と直接利害を有しない公認会計士及び弁護士等の専門家

(3) その他対策委員会が必要と認めた者

6 専門調査委員会の責任者は、前項第1号の委員から委員長が指名する。

7 対策委員会及び専門調査委員会は、必要があると認めるときは、次の各号に掲げる事項を行うことができる。

(1) 関係者からの事情聴取

(2) 関係資料等の調査

(3) 調査対象研究費の使用停止命令

(4) その他適正な調査の実施に関し必要と認められる事項

8 専門調査委員会は、本調査の結果及び必要に応じ経過を対策委員会に報告しなければならない。

(審理及び判定)

第12条 対策委員会は、前条の規定による本調査の調査結果をもとに研究上の不正の有無及び不正の内容、関与した者及びその程度、不正使用の相当額等について審理し、判定を行い、配分機関に対しても、速やかに報告するものとするが、210日以内に結果が出ない場合は中間報告を行わなければならない。

2 対策委員会は、本調査の過程であっても、不正の事実が一部でも確認された場合は速やかに認定し、理事長及び配分機関に報告することとし、調査の終了前であっても、配分機関から求めがあった場合は、調査の進捗状況報告等を行わなければならない。

3 対策委員会は、判定に当たっては、調査対象者に対し、書面又は口頭による弁明の機会を与えなければならない。

4 対策委員会は、第1項の判定の結果を理事長に報告するとともに、文書により通報者及び調査対象者に通知しなければならない。この場合において、通報者のうち氏名の秘匿を希望した者については、窓口を通じて通知するものとする。

(異議申立て)

第13条 通報者及び調査対象者は、前条の規定による判定（以下「判定」という。）の結果に異議がある場合は、理事長に対して異議を申し立てることができる。

2 前項の異議申立て（以下「異議申立て」という。）は、異議申立書（様式第2号）を窓口提出することにより行わなければならない。

3 第1項の異議申立ては、判定の結果の通知を受けた日から起算して10日以内に行わなければならない。

4 第1項の異議申立てがあったとき、理事長は、当該異議申立てについて対策委員会に付託するものとする。

5 理事長は、前項の付託に係る審理の結果に基づき、異議申立てに対する決定を行い、その結果に理由を付して通報者及び調査対象者に通知するものとする。

(措置等)

第14条 理事長は、第12条第4項の規定による報告（前条の規定による異議申立てがあった場合は、同条第5項の審議の結果）に基づき、調査対象者に研究上の不正があったと認めるときは、当該研究上の不正の重大性の程度に応じて、次の各号に掲げる措置をとるとともに、再発防止のために必要な措置を講じなければならない。

(1) 調査対象者に対する懲戒処分、告訴又は告発等

(2) 調査対象者に対する関連論文の取下げ等の勧告

(3) その他調査対象者の研究上の不正の排除及び本学の信頼性回復のために必要な措置

2 理事長は、第12条第4項の規定による報告（前条の規定による異議申立てがあった場合は、同条第5項の審議の結果）に基づき、通報が悪意に基づく虚偽のものであったと認めるときは、通報者に対し、氏名の公表や懲戒処分、告訴又は告発等の適切な措置を講じなければならない。

3 理事長は、個人情報又は知的財産の保護等公表しないことに合理的な理由がある場合を除き、判定の概要について公表するものとする。

(調査対象者の保護)

第15条 委員長は、予備調査及び本調査等の結果、通報に係る研究上の不正の事実が認められなかった場合において、調査対象者の教育研究活動への支障又は名誉の毀損等があったときは、対策委員会の議を経て、その正常化又は回復のために必要な措置を執らねばならない。

(補佐人の同席)

第16条 対策委員会、予備調査委員会及び専門調査委員会は、第10条から第13条までの手続きに際し、事情聴取等を行う場合又は弁明の機会を与える場合において、必要があると認めるときは、通報者又は調査対象者を補佐する者の同席を許可することができる。

(協力義務)

第17条 研究上の不正に係る通報に関係する者は、当該申立て又は情報に基づいて行われる予備調査及び本調査等に際して協力を求められた場合には、これに応じなければならない。

(申立者等の保護)

第18条 研究上の不正に係る通報者並びに予備調査及び本調査等に協力した者は、当該通報を行ったこと（第14条第2項に該当する場合を除く。）又は予備調査及び本調査等に協力したこと等を理由として、人事、給与その他の身分及び勤務条件等に関し、不利益な取扱い（事実行為を含む。以下同じ。）を受けない。

2 理事長は、前項の通報に関係した者が不利益な取扱いを受けないよう配慮しなければならない。

（秘密の保持）

第19条 研究上の不正に係る第8条による通報及びその処理（第9条による処理を含む。次条において同じ。）に関与した者は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

（利益相反関係の排除）

第20条 対策委員会、予備調査委員会及び専門調査委員会の委員並びに通報受付担当者は、自らが関係する第8条による通報及びその処理に関与してはならない。

（雑則）

第21条 この規則に定めるもののほか、研究上の不正行為の防止及び不正が生じた場合における措置等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

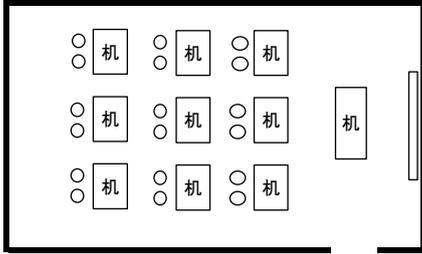
この規則は、平成20年8月8日から施行する。

附 則

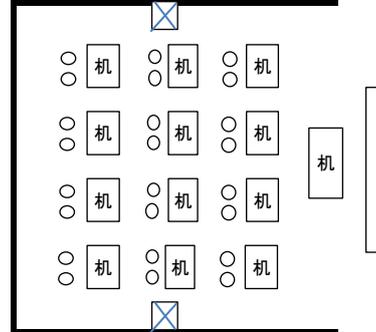
この規則は、平成27年9月7日から施行する。

資料4 大学院セミナー室・学生控室 室内見取り図

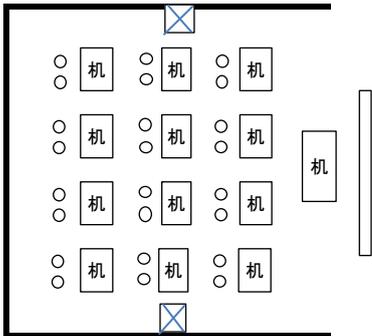
大学院セミナー室1(44.1㎡)



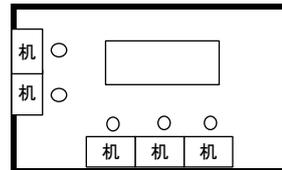
大学院セミナー室2(60㎡)



大学院セミナー室3(60㎡)



学生控室(22.4㎡)(各研究室内設置)



資料5 新研究棟の共通実験室と共通機器の配備状況

設置場所	部屋番号	機器名称	メーカー	品番(型式)
食・健康学生実験室1	A102	ケルダール自動測定装置一式	ビュッヒー	K-350
食・健康学生実験室2	A103	ソックスー抽出機一式	ビュッヒー	B-816SOX
環境生活学生実験室	A205	呼吸代謝測定装置	DKH	PTS-135
		TalkEye Lite(動画解析プログラム付き)	竹井機器工業	T.K.K.2955
		3次元マルチ運動解析システム	ライブラリー	Carrto/3D
		オートクレーブ	TOMY	ES-315
環境生命学生実験室1	A305	凍結マイクローム	ライカマイクロシステムズ	CM1860
蛍光顕微鏡室	A306	共焦点レーザー顕微鏡	ニコン	C2
		蛍光顕微鏡	ニコン	ECLIPSE E600
小動物飼育室	A307	超低温フリーザー(ヨコ型)	パナソニック	MDF-C8V1
		バイオメディカルフリーザー	パナソニック	KM-MU49H1J
		薬用冷蔵ショーケース	パナソニック	MPR-312DCN
		卓上型クリーンベンチ	日本エアーテック	KVM-1006
遺伝子組換え室	A406	DNA シーケンサ	ライフテクノロジー	3500-250
		リアルタイム PCR 装置	Agilent	Mx3000P
		超低温フリーザー(ヨコ型)	パナソニック	MDF-C8V1
		バイオメディカルフリーザー	パナソニック	KM-MU49H1J
		薬用冷蔵ショーケース	パナソニック	MPR-312DCN
		バイオクリーンベンチ	日本エアーテック株式会社	BLB-1306
NMR室	A407	NMR	日立	R1200
		円二色性分析計	日本分光	J-1100
電子顕微鏡室	A408	透過型電子顕微鏡	日本電子	JEM-1400PLUS
大気分析室	A506	ICP発光分析装置	島津	ICP-9000
		イオンクロマト分析装置一式	島津	20Aシリーズ
		蛍光X線分析装置	島津	EDX-8000
		原子吸光分析装置	Perkin Elmer	AAnalyst200
		走査型電子顕微鏡	キーエンス	VE-7800
		レーザー顕微鏡	オリンパス	OLS3000
水質分析室	A507	ガスクロマトグラフ質量分析装置	Agilent	7980B/5977A
		液体クロマトグラフ	Agilent	1100 シリーズ
		オートアナライザー	BL-Tech	TRAACS800
		イオンクロマト分析装置(陽イオン)	Metrohm	761 IC
		イオンクロマト分析装置(陰イオン)	島津	10Aシリーズ
		レーザー回折式粒度分布測定装置	島津	SALD-300V
		走査型電子顕微鏡	日本電子	JSM-IT300LA
共通装置室	A508	示差走査熱量計	日立ハイテック	DSC7000X
		ガスクロマトグラフ質量分析装置	Thermo	PolarisQ
		ガスクロマトグラフ	Agilent	7890GC
臨床栄養実習室	A706	メタボリックアナライザー	エムピージャパン	MedGem 200-0001-21
		自動身長体重計	バイオスペース	BSM330E
		体成分分析器	バイオスペース	InBody S10
		嚥下のメカニズム模型	坂本モデル	MI63
		経管栄養シュミレーター	京都科学	—
		折りたたみ式診察台	高田ベッド	スタンダーオリコ TB-753
※ その他の共通研究用施設: 動物飼育室(A101)、恒温室(A105)、低温室(A106)、人工気候室(A206)、調理学実習室(A701)、給食経営管理室(A703)、官能検査室(A707)				

資料6 FD研修会について(平成23～27年度)

年度	研修会開催日	研修会内容
平成23年度	4月4日	新学部(国際文理学部)に係る全学説明会
	6月7日	新教務システムについての全学説明会
	6月29日	講師:大橋正明(国際協力NGOセンター理事長) 国際開発におけるNGO
	7月14日	講師:野田俊之(野田クリニック院長) 心の栄養士を目指して
	7月19日	国際学友寮なでしこフロアリーダー・学生寮運営部会 東京理科大学女子寮視察報告会
	7月26日	新教務システムについての全学説明会
	10月14日	講師:石川憲一(金沢工業大学学長) 金沢工業大学の教育改革
	11月8日	共通科目関連FD研修会
	2月28日	後藤道子(九州大学大学院協力研究員) 知的財産セミナー
平成24年度	4月3日	講師:西田ひろ子、望月俊孝、今井明 AAシステム稼働について FYS科目の基本設計について
	5月8日	講師:梶山千里学長 今大学は-大学の都合でなくステークホルダーの立場に立って-
	6月5日	講師:喜多悦子(日本赤十字九州国際大学) 国際社会と国際化
	8月7日	講師:佐藤邦明(文部科学省 高等教育局 高等教育企画課 国際企画室 国際企画専門官) 日本の高等教育改革の動向と大学への期待-グローバル人材育成と大学の国際化の視点から-
	9月26日	講師:村上裕章(九州大学大学院教授) 個人情報保護に関する研修会
平成25年度	4月30日	講師:梶山千里学長 今(2013)、福岡女子大学は
	9月24日	講師:(株)進研アド、(株)リクルートキャリア 大学を取り巻く環境(入口/出口)の理解
	9月27日	講師:梶山千里学長 大学組織の機能化と役割分担
	10月1日	講師:国際化推進センター 福岡女子大学の国際交流 現状と今後の課題
	11月26日	講師:徳永保(筑波大学 学長特別補佐・教授) 大学の成長戦略とガバナンス
	1月7日	講師:福田麗(学生相談室カウンセラー 臨調心理士) 今どきの大学生をどのように理解するか
平成26年度	7月1日	講師:英語教育部会 本学における英語教育の目的と現状
	8月1日	講師:中井俊樹(名古屋大学) 自己診断から授業改善へ
	9月26日	講師:梶山千里学長 今のままで良い筈がない
	1月6日	平成26年度FD公開授業【教員相互の授業見学】実施状況
平成27年度	5月14日	講師:梶山千里学長 福岡女子大学の将来ビジョン及び第2期の理事長方針 講師:松田学長特別補佐 大学を取り巻く環境
	9月1日	講師:橋本直幸先生 シラバスの書き方
	10月9日 ・11月10日	講師:池田宜弘先生 教務システム 学習ポートフォリオ機能について
	10月13日	講師:吉武博通(筑波大学ビジネスサイエンス系教授・ 大学研究センター長) 男女共同参画の推進と大学の組織化
	12月1日	講師:眞鍋和博(北九州市立大学 地域創生学群長) 北九州市立大学の取り組みについて ～地域活動を通じた学生の成長と地域における学生の「発見」～