

設置の趣旨等を記載した書類 目次

I	設置の趣旨及び必要性	… 1
II	研究科、専攻等の名称及び学位の名称	… 8
III	教育課程の編成の考え方及び特色	… 9
IV	教員組織の編成の考え方及び特色	…12
V	教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件	…12
VI	施設、設備等の整備計画	…16
VII	基礎となる修士課程との関係	…18
VIII	入学者選抜の概要	…18
IX	「大学院設置基準」第 14 条による教育方法の実施	…21
X	管理運営	…22
XI	自己点検・評価	…24
XII	情報の公表	…28
XIII	教育内容等の改善を図るための組織的な取組	…31

設置の趣旨等を記載した書類

I 設置の趣旨及び必要性

1 設置の背景

〔本学大学院後期課程設置に至る経緯〕

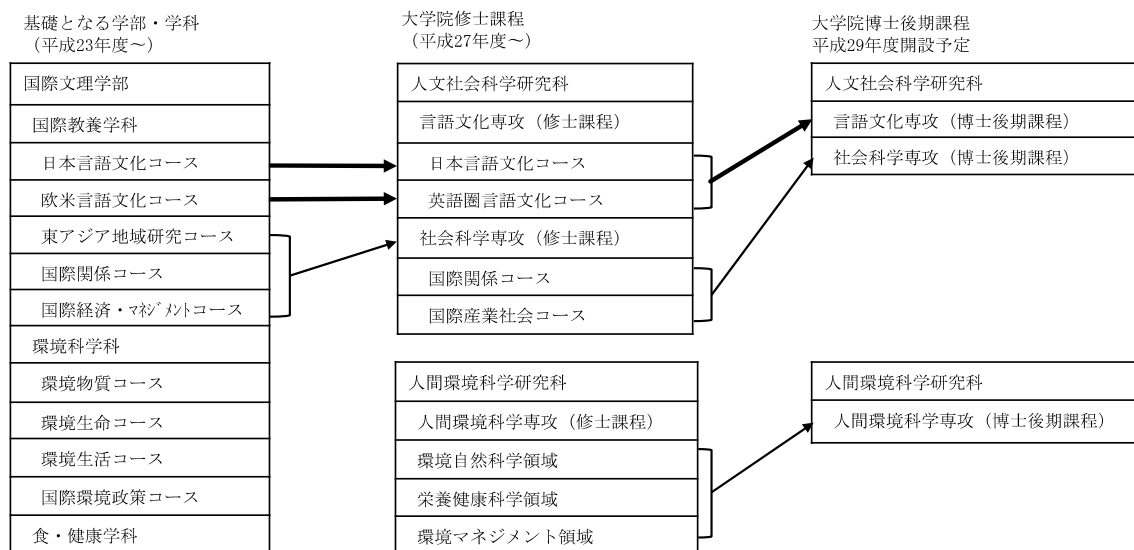
本学は、大正 12（1923）年に、我が国初の公立の女子専門学校として開校された福岡県立女子専門学校（文科、家政科）を母体として、昭和 25（1950）年、第二次世界大戦後の学制改革により 4 年制の大学に昇格して福岡女子大学として開設された。平成 5（1993）年に、情報化の進む厳しい時代を生き抜くために「高い専門性」と「鋭い思考力」、さらには「総合的な判断力」を身に付けた学生を養成すべく、教育・研究の充実を図って、大学院文学研究科修士課程（国文学専攻、英文学専攻）が設置され、さらに平成 9（1997）年には、大学院文学研究科英文学専攻博士後期課程が設置された。

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「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」に示されているとおりである。この精神は現在まで引き継がれ、学則第 1 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。この本学の理念に加えて、平成 20 年 11 月、福岡県は「福岡女子大学改革基本計画」を策定し、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できる女性の育成のために検討を重ね、平成 23 年 4 月に、新たに国際文理学部を開設した。

さらに、平成 27 年 4 月に既存の大学院文学研究科を充実・発展させた「人文社会科学研究科」を設置した【図 1】。

福岡女子大学大学院人文社会科学研究科言語文化専攻（D）

図1 現在の福岡女子大学大学院の構成



〔基礎となる修士課程の概要〕

新研究科は、次代を担う女性リーダーを養成すべく、「言語文化専攻」と「社会科学専攻」の2専攻とし、各専攻には専門性を確保できるように、日本語文化コース、英語圏言語文化コース、国際関係コースと国際産業社会コースを設けた。これによって、グローバル化し、経済や社会、文化が複雑に絡み合う現代社会において必要とされる専門的知識と実践的専門能力を備えた人材の育成を目指している。

言語文化専攻

言語文化専攻の日本語文化コースでは、日本の言語、日本の文化や歴史をめぐって、高度な教育研究をするため、これまで大学院文学研究科国文学専攻修士課程（平成5年設置）で蓄積してきた教育研究資源を活かしつつ、現代社会を見据えた新たな教育体制を整えた。グローバル化の進展に伴い、海外における日本語学習者の数は年々増加しており、また、その学習動機を見ても、日本に対する興味・関心は高く、それに応じて、日本語・日本文化を国際社会に位置づけて理解するための専門科目を設置した。さらに、日本の文化を歴史的に捉え漢字文化圏の中で相対化する視点が、アジアとの交流が活発になるにつれて重要になっていることに対応する履修科目を加えた。

英語圏言語文化コースでは、本学がこれまで大学院文学研究科英文学専攻博士前期・博士後期課程（博士前期課程平成5年、博士後期課程平成9年にそれぞれ設置）で蓄積してきた教育研究資源を活かし、かつ刷新を図るため、他の関連科目を加えて、時代に対応した履修プログラムを提供した。国際交流の場では、英語圏社会の

歴史と文化を理解した上で、英語を高次のレベルで活用できる実践的能力が重要である。そのことと相俟って、西洋社会の中に英語を位置づけて、英語文化を相対的に捉える視点も重要になる。大学院に求められるのは、英語圏で繰り広げられる文化や社会についての高次の理解であり、それを基にして国際的に活躍できる人材育成に向けた履修科目をそろえた。

社会科学専攻

社会科学専攻修士課程においては、国際社会の広範かつ多様な現象を、国際関係及び国際産業社会の2つの観点から整理し、この分類に基づき専門科目群を編成しコースを設定した。ひとつは「国際関係コース」である。国際社会の諸問題は政治・経済・文化という次元を異にする要素が複雑に絡み合って展開している。したがって、このコースでは、異なる価値観を根源的に洞察する思想的営為を基に、国際社会に横たわるさまざまな問題を把握し、多様な学問的視点を組み合わせることによってこれを分析する能力の涵養を目的とした。

もうひとつは「国際産業社会コース」である。このコースでは、グローバル化する国際的な社会活動が問いかける課題を、その背後に横たわる現象の解釈を踏まえつつ、経済・経営の専門知識を用いて究明する。これにより、グローバル化する経済活動をマクロやミクロの経済学の視点から捉えつつ、企業活動の論理をマネジメント論の観点から分析する能力を養うことが可能となる。

さらに、社会科学専攻の研究指導教員全員が担当する「国際演習」を設けることにより、「国際関係コース」と「国際産業社会コース」において身に付けた知識・能力を統合する機会を学生に提供している。修士課程における専門領域に閉じこもることの弊害を抑制し、社会科学の横断的な視点を採り入れた履修体系を構築している。

以上のように本修士課程は、2専攻体制をとり、各専攻にそれぞれ2つのコースを設けて、それぞれの分野における専門性を確保した。

2 博士後期課程の設置を必要とする理由

〔人文社会科学研究科に博士後期課程を設置する必要性〕

グローバル化した社会の要請に応えるべく設置した人文社会科学研究科修士課程の人材養成の目的は達成されつつあるが、大学院生が修得した知識を熟成させ、広い視野を得た上で専門性を深め、自立した研究者となるには、十分な研鑽期間が

必要である。したがって、言語文化専攻と社会科学専攻それぞれに、博士後期課程を設けることによって、その期間を保証する。

言語文化専攻に博士後期課程を設置する必要性について詳しく説明する。修士課程のカリキュラムは、言語と言語芸術を中心とする専門的研究を通して、言語や文化の特性を広い枠でとらえるものであり、専門的かつ多様なアプローチにも対応できる構成となっている。しかし、自立した研究者となるには、修得した内容を活かしつつ高度に専門化された研究に取り組み、今日までの学問的伝統の正当な評価と継承の上に、新しい時代にむけて独創的研究成果を提示することが重要になる。それは、修士課程の2年間だけでは時間的に到達が困難な目標と言えよう。研究の世界では、諸言語や諸文化の国際的な在り方についての幅広い知識を総合的に関連付け、諸外国の文化に対する目配りと、日本文化に対しての基礎的な素養を持つことによって、相対的に諸文化を位置づける比較文化的な研究能力が、真の国際化のためにも、必要とされるからである。

博士後期課程では、修士課程で培った専門的知見と広い視野を活かしつつ、それぞれの知的興味を更に絞り込んで研究の深化を計ることが期待される。

また、地域社会をグローバルな視点で捉えることができ、国際社会を地域あるいは自国の特性を理解した上で見つめることができる女性専門家の養成は、ひいては福岡県への文化的・社会的な貢献にも繋がるものである。

さらに、従来の文学研究科の修了生の学び直しの場合としても、言語文化専攻の博士後期課程の新設が望まれる。

以上のとおり、修士課程での研究を更に深化させ、言語文化研究から自国や世界を考え、また社会的急務でもある「牽引的立場に立てる女性専門家の育成」によって、文化的分野と社会への貢献を果たす上で、博士後期課程の設置は強く必要とされる。

現代社会において、女性があらゆる分野で国際的な活動の場に立ち、指導的役割を果たす上では、博士号取得が社会的に有効である。本学における大学院後期課程設置自体が、広く女性の地位向上に欠くべからざる布石となり、社会貢献度も高まるのである。

博士後期課程の設置により高度な研究能力の養成の「場」を設け充実させることは、研究者間の交流活動や、諸分野における国際的研究の発展に貢献できるものである。具体的には、日本国内外の留学生や研究者たちの共同研究のコアとして、また、修了生や社会人が中断していた研究を再開するための情報の拠点としても、研

究発表の場を提供することが見込まれる。

本研究科に博士後期課程を設置することによって、大学院生の研究活動を発展的に深化させつつ、理想とする人材育成を可能にする環境が整う。両専攻において修士課程に続く博士後期課程を設置することが急がれる【資料1】。

〔博士後期課程設置を必要とする社会的背景〕

日本では、経済・経営分野だけでなく、行政や教育分野などの専門職への女性参画の重要性が一層強まっている。昭和 61（1986）年の男女雇用機会均等法施行から 30 年を経て女性の社会進出は着実に進んでおり、雇用に占める女性の比率は平成 22 年には 42.6%（総務省統計局「労働力調査」平成 23 年版）に達している。しかしながら、国際機関の指標によると、日本における女性の社会的地位には多くの改善の余地が残されている。

平成 26（2014）年 10 月、世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数をみると、日本は 142 か国中 104 位と先進国の中では下位にある。もうひとつの重要な国際的指標である国連開発計画のジェンダー不平等指数においても、152 か国中 25 位と OECD 諸国の中では下位にある。

女性の社会参画を促すことは、その社会的地位の向上にとどまるだけではない。国際通貨基金（IMF）が平成 25（2013）年に公表したワーキング・ペーパーでは、日本の経済成長にとって女性の労働市場への参画が重要であるとの指摘がなされており、日本政府も「第 4 次男女共同参画基本計画」（平成 27 年 12 月 25 日）を閣議決定した。この「第 4 次基本計画」では重点施策の冒頭に「あらゆる分野における女性の活躍」が掲げられた。指導的地位への女性の参画促進に関しては、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が可決・成立し、女性が希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境の整備が今後急速に進められていくこととなっている。

政府は成長戦略の中で 2020 年までに指導的地位における女性の比率を 30%にするという目標を掲げていたが、達成が困難であり、平成 27 年 12 月に新たな目標数値として国家公務員 7%、民間企業 15%まで下げざるを得なかった。本来の目標を達成するために、高度の専門能力を養い、社会の各分野で次代をリードする専門家を育成し、社会に貢献する本学大学院の必要性はますます高くなってきている。

本学の設置者でもある福岡県は、全国に先駆けて「女性の活躍推進福岡県会議」

を発足（平成 25 年 5 月）させた。企業側も女性の登用に積極的な姿勢を示している。しかしながら、九州では、主要企業 80 社からのアンケート回答によると、課長級以上の管理職に占める女性比率は 4.7%であった（西日本新聞調査、2014 年 3 月 20 日）。これは、厚生労働省により平成 25（2013）年に実施された調査の全国平均である 7.5%に比べても低い数値である。

本学の大学院による女性の高等教育自体に対する需要と社会の関心は高い。本学の修士課程在学中の大学院生の中からは、同研究科の研究指導體制の下で修士課程における研究テーマを深め、発展させて、博士号を取得したいとの要望が、既に教職員に対して寄せられている。

また、本学では、平成 27 年度から「社会人学び直し大学院プログラム」がスタートした。これは文科省採択事業「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」の一環で開設されたものであり、地元の福岡県から定員を大幅に超える女性の応募者があった。これは、社会活動へのキャリア・アップを目指す女性が多かったにもかかわらず、その要望に応じて女性に特化した「リーダー的人材」を育成する高等教育の場が今まであまり提供されてこなかったことを意味している。

現今の女性を取り巻く社会環境の現状をみるに、国際社会で活躍し得る柔軟な適応性及び判断力を備えたリーダー的人材の養成が急務である。本大学院博士後期課程で育成された女性リーダーが活躍することによってロールモデルとなり、各界でさらに次世代のリーダー的人材をうみだしていく効果が期待される。

3 養成する人材像と進路

従来の文学研究科を修了した大学院生は、ここで修得した専門性をもとに、中学校・高等学校及び高等専門学校等の教諭、大学の教員、地方自治体の公務員、種々の企業人として、多方面で活躍している。この文学研究科の教育資産を受け継ぎ、新たな分野を加えて人文社会科学研究科修士課程が発足した。

今後、大学以外の民間企業、官公庁、教育界、研究所およびNPOなどの場で活躍する際に、博士号を有している女性が優位になっていくものと予想される。特に、教育界においても、経済・経営・行政・国際関係及び政治分野においても、博士号を取得した女性が、ともにリーダー的人材として求められている。

これらの社会的な人材育成の要請に応えるために、人文社会科学研究科博士後期課程では、現在の社会で求められている女性リーダーを育成する。教育課程において身に付けた高度な知識と技能、広い視野と的確な判断力・分析能力並びにグローバルな視点を備えた女性リーダー（たとえば教育研究機関のチームリーダー・プロジェクトリーダー、企業の幹部人材など）の養成をはかる。これらの人材が将来的には職場でのリーダー的存在として活躍し、コミュニケーション力を高め、チーム力を向上させる。このことは、業務の専門性を高めていくことにとどまらず、後輩の指導・育成を行い、リーダーシップを発揮する人材を現場でさらに育成することになる。

言語文化専攻では、自立した研究者の育成に主眼を置く。のみならず、社会的要請に応えうる知見と、国際的交流力を持つ人材をも育てる。修士課程では、日・英米の言語文化と社会及び歴史・思想について共時的かつ通時的な専門知識を深めつつ、学際的及び比較文学的手法によって資料や文化事象を批判的に分析する能力を培ってきた。これによりグローバル社会を相対的に捉えることができる思考力と、地域社会や世界に対して貢献しうる能力をもった人材育成に努めている。

博士後期課程では、修士課程において修得した日本と英語圏における社会と文化の精髓をさらに深く究明し、深い洞察力と文化的創造力をもってグローバル化する社会をリードする力を培う。自らの研究成果を国内外に発信できる能力を備え、独立した研究者として文化交流や教育の場で活躍できる人材、あるいは教養人として、言語文化に関連する諸問題を独創的に分析・解明する人材を育成する。

この目標のもと、以下のような人材の育成を目指す。

- 1) 日本と英語圏の文学・文化・言語の領域においてその分野を牽引することが

出来る優れた教育研究者

- 2) 国内外で活躍できる識見と多文化理解力及び卓越した言語力を有する人材

期待される進路

- ・ 大学や特定分野の研究所などの研究・教育機関
- ・ 高等学校や専門学校等の教育分野（国語教育、英語教育、国内外の言語教育）
- ・ 国内外の文化に関する専門知識と語学力が必要とされる国際交流事業団や行政機関における、プログラム開発、政策立案、調査研究、文化交流事業のコーディネイト業務
- ・ 出版・著述関係
- ・ 報道機関（ジャーナリスト）

II 研究科、専攻等の名称及び学位の名称

(1) 研究科名

人文社会科学研究科

Graduate School of Humanities and Social Sciences

(2) 専攻名

言語文化専攻 Doctor's Program for Language and Culture

社会科学専攻 Doctor's Program for Social Sciences

(3) 学 位

博士（文学） Doctor of Philosophy in Literature

博士（社会科学） Doctor of Philosophy in Social Sciences

(4) 定 員

入学定員 4名 収容定員 12名

言語文化専攻 2名 6名

社会科学専攻 2名 6名

言語文化専攻の学位を「博士（文学）」、社会科学専攻の学位を「博士（社会科学）」とした理由は、修士課程（博士前期過程）における学位「修士（文学）」「修士（社会科学）」を踏襲したことによる。

Ⅲ 教育課程の編成の考え方及び特色

教育課程等の概要については、申請書類中「2 教育課程の概要」に示す。

授業科目の概要（内容）については、申請書類中「3 授業科目の概要」に示す。

言語文化専攻及び社会科学専攻とも、博士後期課程の理念を達成するために、3種類の科目を設定する。研究指導科目、演習科目（一部は両専攻による合同演習として実施）、講義科目である。

大学院生の指導担当教員によって行われる研究指導は、大学院生の入念な準備を前提として、博士論文執筆に直結するテーマの設定、資料やデータの収集・調査・分析、文献の精読、論文執筆に必要な方法等についてのきめ細かな助言、あるいは教授に主眼が置かれる。これによって、専門領域での豊かな知識と洞察力を伴う解釈、高度の分析力と的確な表現力の獲得を図る。

演習科目では修士課程の大学院生も任意で参加し、それぞれの研究計画に沿って研究発表を行う。学会発表を念頭に置き、研究内容はもとより、発表に必要な理論展開や表現力も磨く。大学院生は互いに他分野における研究を知る事により、領域横断的な視点の獲得が可能になり、各自の研究に対して新たな角度から検討を加えることが期待される。また、同じように研究を志す仲間として、研究上での切磋琢磨や他の大学院生の研究態度を知る事は、人間的な幅に広がりをもたらし、知識だけでなく人としての成長にも繋がる。

教員の氏名等については、申請書類中「13 教員名簿〔教員の氏名等〕」に示す。

1 教育課程の編成の考え方

本研究科の設置の趣旨は、グローバルな視点から、高度な専門知識を有し自立したリーダーとしての研究能力を備えた人材の育成を目的とし、女子大学大学院の特色を活かして、多彩な分野において活躍できる女性の輩出に貢献しようとするもの

である。

これらの設置の趣旨及び特色を実現するために、言語文化専攻の教育課程編成については、3種類の科目を設定する。まず、研究指導科目としての「言語文化特殊研究」を置く。さらに専門性に特化しながらも、それを相対化し多角的な観点から各自の研究を見直すための科目として「言語文化総合演習」を置く。さらに、講義科目としての「言語文化特別講義」を設置する。

「言語文化特殊研究」は、各大学院生の博士論文指導教員によって行われる研究指導科目である。受講生の入念な準備を前提として、博士論文執筆に直結するテーマの設定、資料やデータの収集・調査・分析、文献の精読、論文執筆に必要な方法等についての助言、あるいは教授に主眼が置かれる。優れた博士論文の完成を目指し、研究を通して各専門領域での豊かな知識と洞察力を伴う解釈、高度の分析力と的確な表現力の獲得を図る。指導教員に加えて副指導教員を設けることにより、隣接する専門領域の視点からも研究指導を充実する体制を整えている。

博士後期課程の1年次では、各自の研究テーマに関連する分野の論文をもとに先行研究を整理し、課題を探索することを主目的とする。2年次では、1年次の成果を取りまとめ、学会等で報告し、博士論文を構想する。3年次では、研究の成果を博士論文として結実させる。

博士後期課程の総合演習は、前期課程及び後期課程に在籍する言語文化専攻の大学院生合同で行われる。中心になるのは博士後期課程の大学院生で、それぞれが自身の研究計画にそって研究発表を行う。学生は専門分野の研究を進める一方で、他分野での研究動向を知る事により、女性リーダーに必要な学際的な視点の獲得、広範な知識の獲得が可能になり、各自の研究にも新たな角度から検討が加えられるようになる。修士課程の「総合演習」と博士後期課程の「言語文化総合演習」を有機的に連携させることによって、修士と博士の2つの課程に共通する知の技法や研究倫理、論理的な思考を深めることが可能となる。なお、年に数度、言語文化専攻及び社会科学専攻合同で演習を行う。

「言語文化特別講義」では、非常勤講師を招聘して、専任教員の研究分野を補完する内容の講義を行う。その目的は、在学生の様々な研究分野や関心に応じて、当該分野の専門家から博士論文の作成に向けた高度な専門知識を提供することにある。

人文社会科学研究科言語文化専攻博士後期課程の修了要件は所定の科目から14単位以上を修得し、博士学位論文の審査に合格することとする。修得すべき単位数

は、必修の「言語文化特殊研究ⅠA・B～ⅢA・B」（各2単位）の12単位と選択必修の「言語文化総合演習A・B・C」（各1単位）の2単位以上とする。

2 科目構成とその理由

博士後期課程では専攻内に領域を設けず、指導教員と専攻内の教員との緊密な連携のもとに教育や研究指導にあたる。

○言語文化特殊研究ⅠA・ⅠB、ⅡA・ⅡB、ⅢA・ⅢB

特殊研究ⅠA・ⅠBでは、修士論文の成果をさらに発展させるために、各自の研究テーマに関連する分野の論文の講読を行い、研究の課題を探索することを主目的とした調査・考察を行う。

特殊研究ⅡA・ⅡBでは、関連する分野の調査研究の成果を取りまとめ、学会等で報告し、博士論文の構想をまとめる。

特殊研究ⅢA・ⅢBでは、研究の成果を、予備論文審査を経て博士論文として結実させる。

I・II・IIIの後、研究成果を公開審査で発表し広く第三者の評価を仰ぐ。

○言語文化総合演習A・B・C

他分野の教員からも指導を受けさせることで、各専門分野を相互に連携させながら、研究課題を多角的な視点から深化させて、独創的な手法を用いて研究を進展させる。博士課程の研究成果を複数教員の前で発表し、テーマの選定や手法の理解、まとめ方の批評を受け、研究者としての能力を養う。

○言語文化特別講義A・B・C・D

特別講義は、受講生にもっとも必要と思われる分野の非常勤講師を招聘して、研究を補完し、深化させる内容の講義を行う。

IV 教員組織の編成の考え方及び特色

〔教員配置の考え方〕

言語文化専攻では、修士課程と同じ指導体制を確保し深化させるために、日本語・日本文学・比較文学、英語学・英米文学の教員を揃えた。

〔中核的科目についての教員配置〕

今日まで教育研究に携わってきた経験豊かな教員と最新の研究成果を修めた中堅教員とを、各分野の専任としてバランスよく配置している。

〔年齢構成について・指導体制の継続性〕

年齢構成については、60代・50代・40代の教員を配置した。完成年度までに定年を迎える教員については、専任教員を補充する予定である（本学の定年は65歳）。

教員組織については、「教員名簿」に示す。

（本学の定年に関する学内規定については【資料2】を参照）

V 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

〔教育体制の特徴〕

各学生は入学時に提出する研究概要書に基づいて主たる指導教員及び副指導教員を決定する。各学生は、指導教員との相談のもと隣接分野の教員のなかから1名を副指導教員とする。

その後、指導教員及び副指導教員の指導のもとで博士論文のテーマ等を含めた研究計画書の作成を行い、論文構想報告を通じて、3年以内に博士論文提出の権利が与えられる。

指導教員は「言語文化特殊研究」を担当し、博士論文作成に向けて指導を行う。同時に「言語文化総合演習」を通じて、副指導教員に加えて他の関連分野担当教員の研究指導を受ける機会を提供する。

このような教育体制を整えることにより、本専攻では、各学生が言語文化の多様な分野からアドバイスを受けることを通じて、領域横断的な視点を獲得することを

目指す。

〔博士論文作成過程の概要〕

※春季（4月）入学、課程3年修了の例

年次	事項・内容	担当
1年次		
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・新入生オリエンテーション 履修規程説明、履修登録指導 ・研究概要書の提出及び指導教員・副指導教員決定 	研究科長（専攻長） 教務担当教員 専攻会議・教授会
5月末	<ul style="list-style-type: none"> ・指導体制の確認 ・博士論文研究題目の決定 	研究科教授会 指導教員・副指導教員
4～9月	<ul style="list-style-type: none"> ・研究計画書の作成 研究開始（定期的に報告） 	
10～3月	<ul style="list-style-type: none"> ・履修状況や研究の進捗状況に応じた研究指導、学会発表指導等 ・（年次報告）論文構想報告会 	指導教員・副指導教員
2年次		
4～3月	<ul style="list-style-type: none"> ・研究計画書の修正（定期的に報告） ・（年次報告）論文構想報告会 ・履修状況や研究の進捗状況に応じた研究指導（学会発表、学術雑誌への論文発表等） 	指導教員・副指導教員 指導教員・副指導教員
3年次		
4～7月	<ul style="list-style-type: none"> ・研究計画書の修正（定期的に報告） 	指導教員・副指導教員
7月	<ul style="list-style-type: none"> ・予備論文提出 予備論文審査 	研究科教授会 審査委員会（主査・副査）
8月	<ul style="list-style-type: none"> ・博士論文提出資格審査 提出資格判定 	研究科教授会
11月末	<ul style="list-style-type: none"> ・博士論文提出 	研究科教授会
12月～ 2月末	<ul style="list-style-type: none"> 公開審査の実施 審査結果と修了判定 	審査委員会（主査・副査） 研究科教授会
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・修了者の学位授与 	

〔修了に必要な単位数〕

博士論文に直結する研究指導科目である「言語文化特殊研究」（半期2単位）ⅠA～ⅢBまでの12単位と「言語文化総合演習A・B・C」（半期1単位）から2単位、合計14単位以上を修得し、博士学位論文の審査に合格することとする。

履修モデル

年次	研究指導科目		専門科目				単位数 (計)
	必修（12単位）		選択必修（2単位以上）		選択		
	科目名	単位	科目名	単位	科目名	単位	
1年次	言語文化特殊研究ⅠA 言語文化特殊研究ⅠB	前・2 後・2	言語文化総合演習A	後・1	言語文化特別講義A	前・2	7
2年次	言語文化特殊研究ⅡA 言語文化特殊研究ⅡB	前・2 後・2	言語文化総合演習B	前・1	言語文化特別講義B	前・2	7
3年次	言語文化特殊研究ⅢA 言語文化特殊研究ⅢB	前・2 後・2			言語文化特別講義C	前・2	6
計		12		2		6	20

〔人文社会科学研究科博士論文の審査体制〕

1 学位論文提出資格

以下の要件をすべて満たしている者は博士論文を提出することができる。

- 1) 所定の要件に従い課程修了に必要な科目及び単位を既に修得していること、もしくは当該年度に修得を終える予定であること。
- 2) 学術雑誌に査読付きの論文が1篇以上掲載されていること。
- 3) 前2項を満たした上で、予備論文審査を通過していること。

*予備論文は3年次の所定の時期に提出する。予備論文審査には研究科内で組織した予備論文審査委員会があたり、審査結果を研究科教授会で審議の上、資格授与の可否を決定する。

2 提出期限

修了予定年度の11月末日(休日の場合はその翌日)の17時までに提出すること。

*ただし、論文提出の資格は、資格を得て単位満了退学後、2年目の3月末日(休日の場合はその翌日)まで有効とする。

3 提出先

学位申請論文を含む書類一式を教務企画班に提出する。

<論文の審査>

1 論文審査の体制

学位論文の審査には学位審査委員会があたる。

2 学位審査委員会の組織

学位審査委員会は、研究科教授会において承認された3名の委員から成り、必要に応じて学外に委員を求めることができる。委員会は、論文受理後、審査を開始し、原則として3ヶ月以内に公開審査を終了するものとする。

3 学位審査委員会による審査

(1) 学位審査委員は、所定の期限内に論文の査読を済ませ、論文提出者の公開審査を行う。

(2) 学位審査委員会は申請論文の審査を行い、審査報告書を作成し、審査結果を研究科教授会に報告する。

4 研究科教授会での決定

研究科教授会は、学位審査委員会によって報告された審査結果について審議し、学位授与の可否を決定する。

<学位授与論文(博士論文)の保管と公開>

1 学位授与が認められた論文は、学位申請者が pdf ファイル化し、指導教員を経て、学術情報センターに送付する。

2 論文と論文要旨は pdf ファイル及び冊子で学術情報センターが保管する。

3 学位授与論文の論文要旨と論文全体、審査報告書は、学術情報センターを通してインターネットによって閲覧を可能とする。

〔研究の倫理審査体制〕

本研究科の修士課程では、「研究の倫理と方法」を必修科目としており、博士後期課程の研究指導においてもそれを念頭に置いて指導を行う。

他大学の修士課程を修了して本学大学院博士後期課程に入学した者については、「研究の倫理と方法」やその他、研究テーマに関連する科目の履修を行うよう個別に指導する。

文学研究科博士後期課程では予備論文審査時に、研究上の不正の有無等を含めた審査を行っており、人文社会科学研究科においても同様の方法をとる（研究上の倫理審査体制）。

また、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。

VI 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、講義棟、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、申請書類中「1 基本計画書」上に「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、運動場は現在地とし、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、学生の休息のスペースを確保している。

3 校舎等施設

本学には、平成28年度3月現在、既存施設のD棟、E棟に加え、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完成年度末までには、本部棟などを現在地において順次整備予定である。課程変更による博士後期課程の設置に当たり、学内の各施設及び設備については学部・修士課程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。さらに、大学院生の専用としてセミナー室（4室：44.1 m²、60.0 m²（2室）、52.9 m²）、大学院院生室（1室：67.9 m²）が整備されている。【資料4】

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・研究室棟の配置状況は次のとおりとなる。

表1 完成年度における講義棟及び研究棟の状況（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 2 室	—
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) 語学学習施設 8 室(496.4 m ²)	人文社会科学研究科 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階に開架式の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、ラーニング・commons、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室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27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（うち洋書、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を 4 種類導入している。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、OPAC（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。ノート端末から無線 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・研究機関等に収蔵された図書・雑誌等の検索が可能である。ラーニング・コモンズでは新刊雑誌・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。

VII 基礎となる修士課程との関係

基礎となる修士課程との間における教育研究の柱となる領域のつながりについては、前掲の関係図【資料 1】を参照のこと。

（既存の国際文理学部、大学院人文社会科学研究科修士課程との相関図）

VIII 入学者選抜の概要

1 アドミッション・ポリシー

人文社会科学研究科のアドミッション・ポリシーは以下のとおりである。

- 1 人間の文化や言語あるいは国際的な経済、政治、社会や企業活動等から生じる問題や現象に関心が高く、自立した研究者としての素養と独創性を有すること。
- 2 研究に対する倫理観を有し、真摯に取り組む姿勢を持っていること。

- 3 研究成果を女性が活躍する男女共同参画型社会の創生のために提案・還元する意欲を有すること。

このアドミッション・ポリシーに基づき、言語文化専攻では以下のような者を募る。

- ・ 歴史や言語文化活動に強い関心と研究意欲をもち、自立した研究者を目指す者
- ・ 社会において専門知識を活かし、リーダーとして国内外で文化を発信し広く活躍できる者
- ・ 教育の現場で活躍し指導的立場に立とうとする者
- ・ 生涯を通じて研究者としての研究活動をめざす者

2 入学資格

次のいずれかに該当するものとする。

- ① 修士の学位や専門職学位を有する者（法第 102 条第 1 項）
- 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（施行規則第 156 条第 1 号）
- ③ 外国の学校が行う通信教育を我が国において履修し、修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者（施行規則第 156 条第 2 号）
- ④ 我が国において、外国の大学院相当として指定した外国の学校の課程（文部科学大臣指定外国大学（大学院相当）日本校）を修了し、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（施行規則第 156 条第 3 号）
- ⑤ 国際連合大学の課程を修了し、修士の学位に相当する学位を授与された者（施行規則第 156 条第 4 号）
- ⑥ 文部科学大臣の指定した者（平成元年文部省告示第 118 号）
- ⑦ 本学大学院において個別の入学資格審査により修士の学位と同等以上の学力があると認められた者で、原則二十四歳に達したもの

3 入学者の選抜方法

・ 出願資格

- ① 修士の学位や専門職学位を有する者（法第 102 条第 1 項）又は入学時まで取得見込みの者
- ② 外国において、修士の学位又は専門職学位に相当する学位を授与された者（施行規

則第 156 条第 1 号) 又は入学時までに授与される見込みの者

- 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（施行規則第 156 条第 2 号）又は入学時までに授与される見込みの者
- ④ 我が国において、外国の大学院相当として指定した外国の学校の課程（文部科学大臣指定外国大学（大学院相当）日本校）を修了し、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（施行規則第 156 条第 3 号）又は入学時までに授与される見込みの者
- ⑤ 国際連合大学の課程を修了し、修士の学位に相当する学位を授与された者（施行規則第 156 条第 4 号）又は入学時までに授与される見込みの者
- ⑥ 文部科学大臣の指定した者（平成元年文部省告示第 118 号）又は入学時までに指定される見込みの者
- ⑦ 本学大学院において個別の入学資格審査により修士の学位と同等以上の学力があると認めた者で、入学時までに原則二十四歳に達するもの

・入学試験

- 論文審査（修士論文、または修士論文に準ずる学術論文）
- 専門分野及び外国語について記述または口述の試験を実施する。

4 多様な入学者の受け入れ

アドミッション・ポリシーに従い、多様な入学者の受け入れを行う。

① 留学生の受け入れ

留学生受け入れに関しては、福岡県の国際交流事業「ふくおか国際化推進プラン」に従って、積極的に受け入れる。

② 社会人一般

※〔一般社会人の定義〕

修士修了後、社会人（主婦、自営業等を含む）の経験を2年以上経た者

修士修了後、就労しながらただちに博士課程に進学を希望する者

福岡県立学校等の現役教諭の研修者 等

5 科目等履修生、聴講生の受け入れ

科目等履修生、聴講生の受け入れについては、研究歴等を個別に検討する。（若

千名）

IX「大学院設置基準」第14条による教育方法の実施

（1）大学院設置基準第14条による教育方法を実施する場合
社会人学生の履修に対応した時間割を作る。

（2）社会人学生の長期履修制度について

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、修士課程同様、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。なお、「出産、介護等相当の事由があると認められる者」についても、これを認める。

（長期履修制度等について）

ア 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、修業年限を最長6年とすることができる。

イ 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、5～6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。

ウ 授業の実施方法

「研究課題・研究計画書」をもとに、指導教員は学生と相談し、適宜、授業を開講し、あるいは他教員の授業開講時間を調整することにより、学生の勤務形態に応じた授業実施体制を整える。また、土曜日及び平日の夜間を利用するなどして、時間割上の工夫を図る。

エ 教員の負担

夜間に授業を担当する場合は、午前中に授業を入れないようにするなど、時間割上の工夫を行う。

オ 図書館・情報処理施設等の利用や学生の厚生に対する配慮、必要な職員の配置

大学図書館は通常、夜間及び土曜にも開館されており、加えて、専攻の専門書等を配架した共同研究室は、終日利用が可能である。また、情報処理室は20時までの利用が可能であるとともに、大学内は全館無線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個別対応が可能な体制にある。

カ 入学者選抜の概要

入試科目上の特別措置を取っている。

キ 博士課程の長期履修制度が必要とされる分野であること

人文社会科学分野は、研究を深化させるために時間が必要である。

ク 大学院専任担当など教員組織の工夫

小規模大学なので、その区別を設けることはできないが、大学運営上の負担を軽減することで対応する。

(3) 大学院博士後期課程における奨学金制度については、整備検討中である。

X 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、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、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、部局ごとの教授会・研究科教授会はほぼ毎月開催され、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。

表2 教育研究評議会、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	人文社会科学 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

XI 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（下の資料『自己点検・評価委員会規則（抜粋）』を参照）、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。

資料 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/data/jinbun_kisoku.pdf】
- 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社会科学研究科修士課程は、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

XII 情報の公表

本学は、教育研究の成果の普及及び活用の促進のため、その教育研究活動の状況を公表している。そもそも本学では、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社会的責任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他、大学広報誌の発行も行っている。教育研究活動の成果は、関連学会での発表、大学紀要への掲載、学会誌への投稿を通じ、公表する他、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っている。

本学において公開している情報は、具体的には次のとおりである。

- ① 大学の教育研究上の目的に関すること
 - 大学の理念及び教育憲章【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/policy.html>】
 - 学部及び大学院研究科の理念・目的等に関する規則【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>】
- ② 教育研究上の基本組織に関すること
 - 学部・学科構成【URL: <http://www.fwu.ac.jp/faculty/summery.html>】
 - 大学院紹介【URL: <http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/index.html>】
 - 組織図【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>】
- 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
 - 教員組織及び教員数【URL: http://www.fwu.ac.jp/publish/pdf/teaching_staff.pdf】
 - 研究者データベース（略歴、取得学位、研究テーマ、研究概要、主要研究業績等、関連専門分野、所属学会、受賞等、担当講義科目、活用可能な分野、関連領域、キーワード、高校等への出張講義テーマ）【URL: <http://www.fwu.ac.jp/teachersdatabase/list/>】
- 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

- 国際文理学部の入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）
【URL: http://www.fwu.ac.jp/faculty/arts_sciences/】
 - 大学院人文社会科学研究科の入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）
【URL: http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/human_ss/index.html】
 - 文学研究科の収容定員及び在学者数（平成28年3月現在）
 - 文学研究科アドミッション・ポリシー
【URL: <http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/literature/eng/index.html#eng02>】
 - 平成27年度国際文理学部の入学者数
【URL: http://www.fwu.ac.jp/exam_info/data/admission_data.pdf】
 - 平成28年度大学院人文社会科学研究科の入学者数
【URL: http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/h27_28nyushi_jisseki.pdf】
 - 収容定員及び在学者数
【URL: <http://www.fwu.ac.jp/publish/pdf/students.pdf>】
 - 人文社会科学研究科募集案内（収容定員のみ）
【URL: <http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/data/jinbun-nyushigaiyou28.pdf>】
 - 国際文理学部の卒業生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
【URL: <http://www.fwu.ac.jp/career/situation.html>】
- 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
- 国際文理学部の授業科目及びカリキュラム概要
【URL: http://www.fwu.ac.jp/faculty/arts_sciences/index.html】
 - 大学院人文社会科学研究科の授業科目及びカリキュラム概要
言語文化専攻
【URL: http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/human_ss/language/index.html】
社会科学専攻
【URL: http://www.fwu.ac.jp/faculty/graduate/human_ss/social/index.html】
 - 授業概要、授業計画、評価方法等（シラバス）
【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/syllabus.html>】
- 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

- 国際文理学部履修規程
【URL: http://www.fwu.ac.jp/publish/pdf/international_rinen.pdf】
- 大学院人文社会科学研究科履修規程 【<http://www.fwu.ac.jp/publish/>】
（「教育情報の公開」 ページに掲載予定）

- 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 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/campuslife/campus.html>】
 - 土地及び建物の概要
【URL: <http://www.fwu.ac.jp/publish/pdf/facilities.pdf>】
 - 大学院人文社会科学研究科平成 27 年度設置計画履行状況報告書
【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2015-jinbunshakai.pdf>】

- ⑧ 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること
 - 学費及び奨学金 【URL: http://www.fwu.ac.jp/exam_info/expenses.html】

- 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 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/faculty/education.html>】
 - 取得可能資格一覧 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/faculty/qualification.html>】
 - キャリア支援体制 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/career/support.html>】
 - 就職支援プログラム 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/career/programme.html>】
 - 保健室及び学生相談室
【URL: http://www.fwu.ac.jp/campuslife/nurses_office.html】

- ⑩ その他（学則及び法定公表情報等）
 - 学則 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/about/rules.html>】
 - 法定公表情報 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/com.html>】
 - 個人情報保護方針 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/privacy/>】
 - 福岡女子大学広報誌 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/magazine.html>】
 - 大学紀要 【URL: <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/journal.html>】
 - 公開講座 【URL: http://www.fwu.ac.jp/collaboration/women/extramural_lecture/index.html】

XIII 教育内容等の改善のための組織的な研修等

〔大学全体の取組〕

教育研究内容等の改善・向上を図るための体制として、本学では教育・学習支援センター（Center for Teaching and Learning: CTL）を設置している。当該センターでは、学部、大学院等との密接な連携のもと、時代や社会の変化に対応できる能力・資質をもった人材を育成することを目的として、教育の質の改善・向上に努めている。具体的には、会議を月1回程度開催し、学生の主体的な学びを重視した高等教育における教育方法の開発・支援、本学アドミッション・ポリシーに基づく学修及び学修成果と結びついた学生のキャリア形成の強化、入学から卒業・修了までの総合的な学修サポート、学修ポートフォリオによる学生の自己点検・評価の定着及び教員による活用の推進などについて研究開発を行っている。その成果については、全学的なFD活動を通じて教育の質の改善・向上に活かしている。また、大学の構成員（学生及び教職員）の意見聴取（授業アンケート、学生意識調査、教職員学生協議会等）も行い、教育の質の改善・向上に活かしている【図2】。

本学のファカルティ・ディベロップメント（FD）に係る活動は、教育・学習支援センター（CTL）が企画し全学的に実施するものと、教員が個人又はグループで自らの創意工夫により企画し実施するものがある。本学では、各教員に自主的なカリキュラムや授業の改善等に向けた取組を推奨し、その実績を教員個人業績評価に利用する「活動報告書」に「FD研修会の企画実施」として記載するよう求めている。

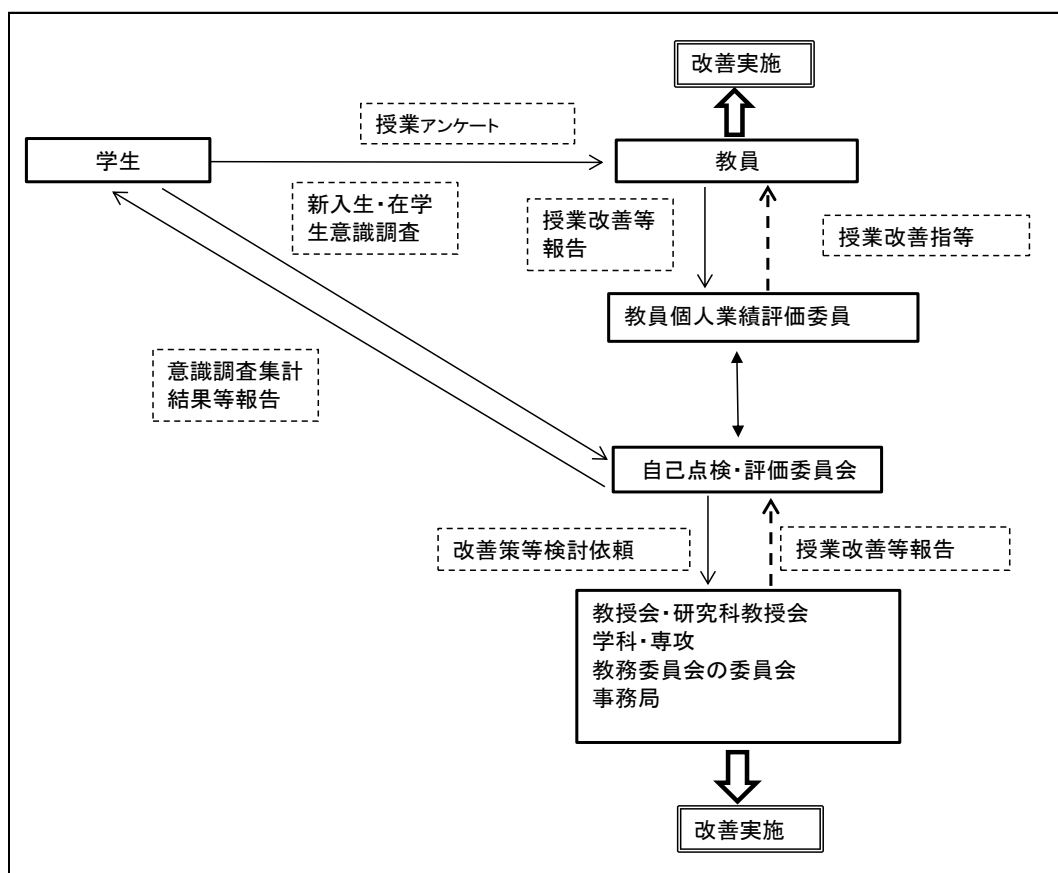
CTLが企画するFD活動は、本学教育憲章の理念を実現し、また学生の主体的学習を重視するための教育方法の改善・向上に着目している。さらに、FD実施時にはアンケート調査を行い、今後のFD活動に対する意見・要望を聴取して次回以降に活かしている。これまで行ってきた具体的なテーマについては、以下に示すとおりである【資料5】。FD研修会のなかには、双方向型授業及び課外学習を促す講義支援システムであるMoodleや協同学習といった教授方法のワークショップ等も含まれている。このようなFD活動を通して、組織として教員による教育の質の向上や授業の改善に結び付けている。

〔大学院の取組〕

大学院人文社会科学研究科が独自に行っているFD活動としては、研究科研究報告会、研究科授業への教員参加、研究室合同のゼミや勉強会、専攻毎のカリキュラ

ム検討会等のFD活動を実施している。人文社会科学研究科修士課程における具体的な取組例としては、言語文化専攻の「総合演習」及び社会科学専攻の「国際演習」で半期毎にFD検討会を実施し、研究指導教員全員で演習の進め方に関する検討や調整を行った上で、一人ひとりの学生の研究が発展するよう工夫している。また、これらの演習には研究指導教員全員が組んであたり、毎回の学生による発表に対して複眼的な視点からの指導を行うよう心がけている。さらに、言語文化専攻の「比較文化研究Ⅱ」、「書物と印刷」等の複数教員が組んで指導を行う授業科目においては、毎回の授業時に授業計画の進捗状況や学生の理解度・達成度等を担当者同士で確認し合い、補充教材の検討や課外学習課題の明確化といった、より効果的な指導に向けての工夫を重ねている。また、オムニバス形式をとる「漢字文化圏の比較文化史研究」では、担当教員は全体の流れと学生の理解度に関する情報交換を定期的に行っている。研究科内におけるこうしたFD活動に基づいて、各研究指導教員は、研究指導補助教員と協力して「修士特別研究」の指導スケジュールを定め、学生一人ひとりの研究成果が修士論文に結実するよう努めている。

図2 意見聴取と改善・向上の組織的取組（フロー）



資 料 目 次

資料1 既存学部・修士課程との相関図（設置・教育理念）

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 F D研修会について

資料 1 既存学部・修士課程との相関図（設置・教育理念）

人文社会科学研究科博士後期課程 2017 年度～

グローバルな文化事象を比較・相対化する分析能力の涵養
国際社会の諸問題を分析する高度な社会科学的知識の教授

1. 人文社会科学研究科修士課程のカリキュラムをもとに教育研究体制の連続性を確保
2. 言語文化・社会科学に関する専門知識を有する女性リーダーの養成

人文社会科学研究科修士課程 2015 年度～

1. 日本語・日本文学・日本文化を国際社会に位置づけ理解する高度な専門知識の教授
2. 英語、英語圏文学・文化に関する専門知識の修得とそれによる言語文化の本質の探求
3. グローバル化する経済・企業活動を経済学やマネジメント論の視点から把握
4. 複雑な国際社会を分析する能力を国際関係論や法学・政治学の履修を通じて習得

1. 国際教養学科のカリキュラム・教員組織を基盤として言語文化・社会科学の専攻を組織することにより領域横断的な研究体制の基礎を構築
2. 国際・地域社会に貢献しうるグローバルな人材の育成を目的とする教育研究体制の構築

国際文理学部 2011 年度～

1. 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
2. 国際社会における環境問題をテーマとする環境科学科
3. 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
 - ・英語を軸とするコミュニケーション能力の育成
 - ・国際感覚の陶冶
 - ・文理統合に基づく幅広い教養

高度な専門知識を備え、地域・国際社会において活躍する女性リーダーの育成

○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 24 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 25 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 26 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 27 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。

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）を窓口に出す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

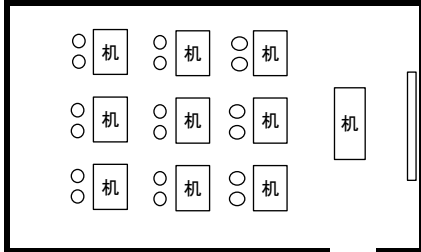
この規則は、平成20年8月8日から施行する。

附 則

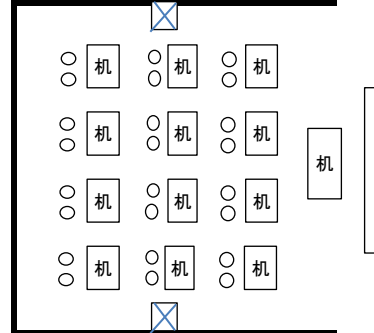
この規則は、平成27年9月7日から施行する。

資料4 大学院セミナー室・学生控室 室内見取り図

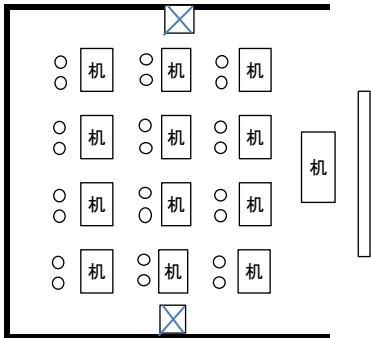
大学院セミナー室1(44.1㎡)



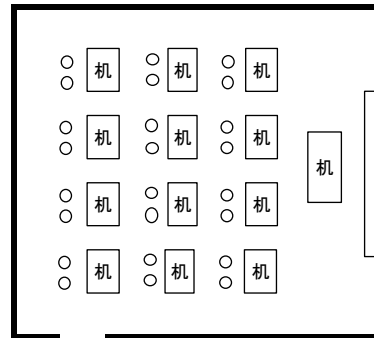
大学院セミナー室2(60㎡)



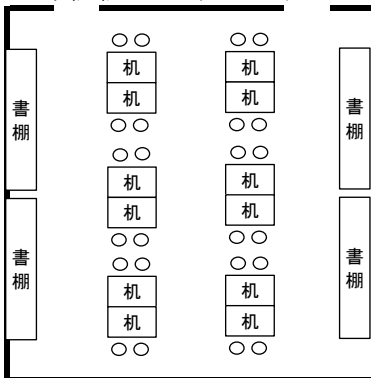
大学院セミナー室3(60㎡)



大学院セミナー室4(52.9㎡)



大学院院生室(67.9㎡)



資料5 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」～