

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（修士課程）

設置の趣旨等を記載した書類

ア 設置の趣旨および必要性

(1) 設置の背景および経緯

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」

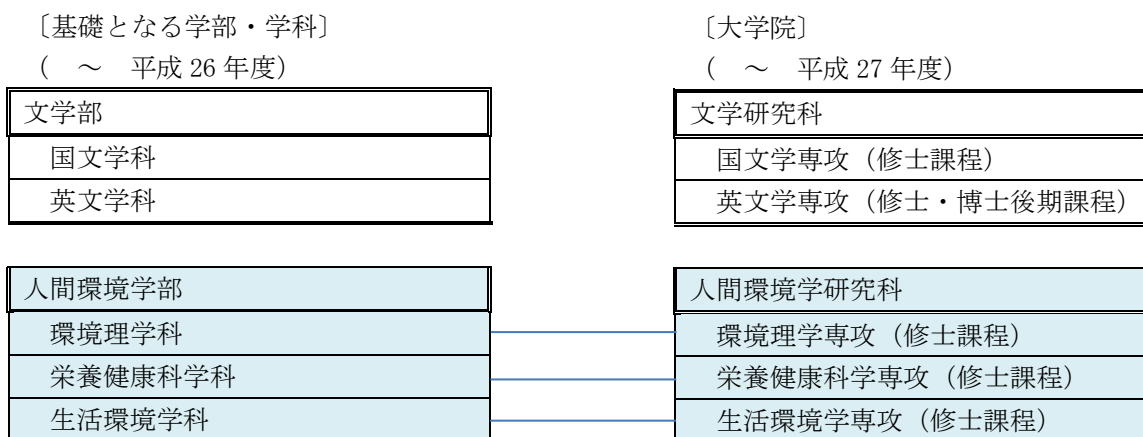
の 3 学科を設け、コミュニケーション能力と国際的感性を等しく育成しながら、文理の統合化とキャンパスの国際化を図り、卒業研究を柱に据えた課題解決能力を鍛えることにより、社会の要請に応えんとしている。

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、既設の人間環境学研究科を充実・発展させた新たな専門教育研究機関としての大学院「人間環境科学研究科」を平成 27 年 4 月に設置する。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 2 研究科体制をとり、修士課程の学年進行が完成する 2 年後には、博士後期課程の設置を予定している。

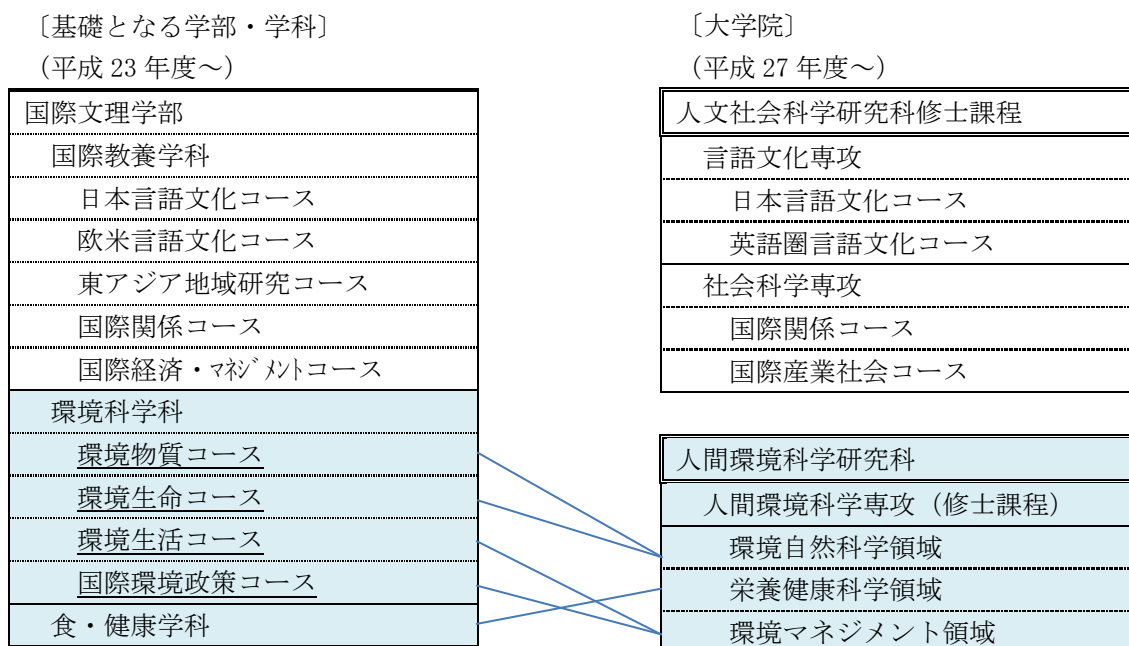
現代科学技術の進展は、人の営みと環境の相互作用の複雑化・多様化をより一層顕在化させている

が、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。

既設の福岡女子大学大学院の構成



改組後の福岡女子大学大学院の構成



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。

日本における理系の女性研究者・高度専門技術者の比率（例えば、全国の大学本務教員に占める女性教員の比率は14.9%（2007年））は先進国に比べて著しく低く、男女共同参画社会を推進する上でネックになっている。日本総合科学会議諮問第14号『「科学技術イノベーション総合戦略について」の答申』（平成25年6月）にも、大学及び公的研究機関における女性研究者の採用割合を自然科学系全体で2016年度までに30%とする数値目標をあげている。福岡女子大学国際文理学部の環境科学科および食・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おり、さらに、今年度には「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。今回の改組により、修士（将来的には博士）の学位を持ち高度な知識・技術を活か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ことが期待される。

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。

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・地域の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、従来の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を構築する。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醸成する。この教育研究環境の下で、「人間環境科学」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うる人材を養成する。本研究科・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求められる。

そこで、人間環境科学研究科では、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

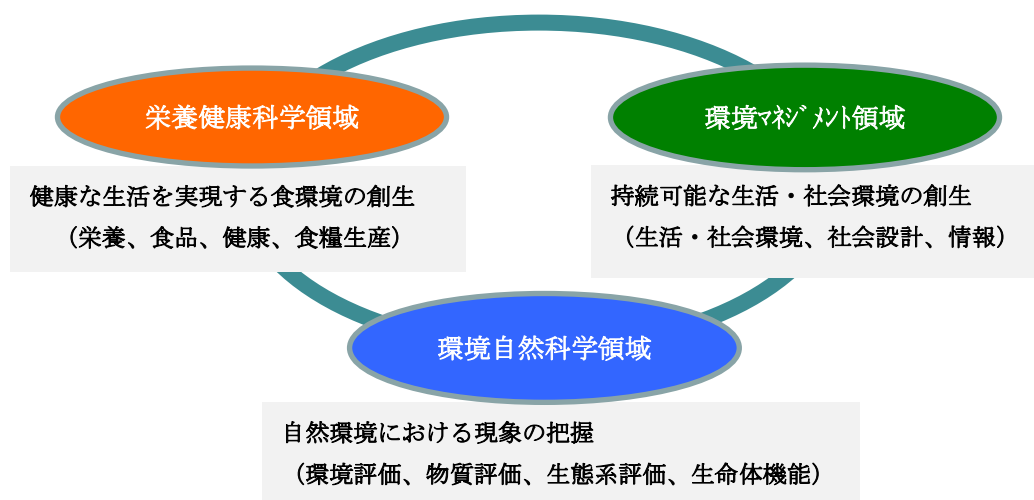
地域社会から国際社会までの様々なレベルで直面している課題の解決に貢献できる、高度な専門能力と幅広い視野を持つ女性の人材の育成と、国内外の女性の教育研究拠点化

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

人間環境科学研究科の構成と各領域との関連性

「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」



(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を身につけた人材を養成する。既設研究科である人間環境学研究科を修了した学生は、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・高等学校教諭や大学教員、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・製薬関連企業の技術者等、多方面で活躍している。新研究科は、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を期待する。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」に関する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」のシステムに関して計画立案していく行政・民間機関の担当者、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、様々なキャリアを持つ専門職者に対する生涯継続教育を企画立案する担当者（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、技術を導入し、地域住民の意識改革、共生システムの構築などに寄与することを期待する。

(期待される具体的な進路)

大学院博士後期課程への進学、教育分野（中学・高校の理科教員および栄養教諭）、国・都道府県等における公務員および企業の研究職への進路が期待される。

さらに、各専門領域別では、下記の進路が想定される。

(環境自然科学領域)

- ・化学分析分野（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）
- ・環境分析分野（排水処理関連企業等）
- ・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）
- ・環境保全関連分野（環境アセスメントを行う企業、緑化や環境保全に関連した企業等）

(栄養健康科学領域)

- ・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者
- ・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

(環境マネジメント領域)

- ・環境システム関連分野（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）
- ・環境政策分野（国・都道府県等、ISO等の環境認証の取得・維持を必要とする企業・団体等）
- ・企画関連分野（企業の企画運営・経営部門等）
- ・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

イ 修士課程までの構想か、又は、博士課程の設置を目指した構想か

人間環境科学研究科は、修士課程（定員12名）が完成する平成29年4月に、3年制の博士課程（1専攻、入学定員3名）を設置する予定である。

ウ 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

Master's program for Health and Environmental Sciences

(3) 学位：

修士（人間環境科学） Master of Science 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、研究科名および専攻名を「人間環境科学」とし、授与する学位は、修士（人間環境科学）とする。なお、英語表記については、国際的通用性を考慮して、人間環境科学を Health and Environmental Sciences とする。学位の英語名称については、アメリカで主流な学位表記である「Master of Science in 専攻分野」にならない、Master of Science in Health and Environmental Sciences とする。

エ 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

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はかるため、国際文理学部の2学科（環境科学科と食・健康学科）の学士課程の教育成果を統合・発展させ、「人間環境科学」の広い視野に立って、人（ヒト）をめぐる多様な環境を捉える能力を培う。1研究科1専攻の下に、有機統合を図りやすいように、専攻よりも教育研究の壁をより低くした「領域」を置く。現代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、生命科学研究にあつ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と考えられる。

この考えに基づいて、教育課程を下記の方針で編成し実施する。

- ① 「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」を生活・社会環境と食環境の2分野の観点で捉え、これらの分野とその基礎となる自然科学分野を1専攻内で統合させ、相互に刺激しあう教育研究環境を醸成する。この環境の下、「人間環境科学」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う人材を養成する。
- ② 「人間環境科学」に関する研究計画を遂行するため、研究実施能力、研究の妥当性に対する判断力、文献調査能力等を育成する。

(2) 教育課程の特色

人間環境科学研究科の教育課程では、国際文理学部での全学共通科目（教養科目）と専門科目を有機的に組み上げた少人数教育によるカリキュラムの基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻領域における研究能力または高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養うことを目的としている。この目的を達成するために、教育課程の編成において、専門科目の他に、基本科目と研究科共通科目の区分を設ける。

基本科目（「人間環境科学特論」・「人間環境科学特別演習」）を本研究科・専攻の必修科目とし、複数の領域に亘って「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」のために必要な種々の基盤となる専門知識・方法論の必要性を認識させ、かつ、それらを統合させることによって、環境や社会の

問題を解決に導くことができる可能性を理解させる。人間環境科学特論は1年次前期、人間環境科学特別演習は1年次後期に開講する。研究科共通科目では、必修科目の特別研究のほかに、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的学習を実施するキャリア科目（「国際研究活動」、「国際インターンシップ」、「専門職特別研修」）を設定している。これまで国際文学部は国際的感性やコミュニケーション能力を育成するため、国外での体験学習や交流協定校との交換留学などを実施しているが、「国際研究活動」等の授業を通して、研究科レベルでも一層の国際的感性やコミュニケーション能力を身につけるようにする。専門科目は全て選択科目とし、各専門領域において、高度な専門的知識や技術の修得を目指した科目を設定している。

ここで、他領域の専門教育との統合を図る教育方策として、次のことを実施する。

- 1) 基本科目を設け、3領域に属する多くの教員が参画して学生との議論を行う「人間環境科学特論」・「人間環境科学特別演習」の2科目を必修科目として配置する。
- 2) 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を与える授業科目として、研究科共通科目に「国際研究活動」「国際インターンシップ」「専門職特別研修」を新設し、各領域の教員が合同で授業を担当し、海外の交流協定締結大学や国内外の研究機関等のネットワークを活かして、国際的な共同研究等に積極的に参画する環境を整備する。
- 3) 既設の人間環境学研究科では、修士課程の入学時に決定する「特別研究」の主あるいは副指導教員や、修士論文の主査・副査は他専攻の教員は担当できなかったが、新設の研究科では、教員が協働して他領域の学生の指導ができるように、指導教員や修士論文の審査員を担当できるようにする。
- 4) 既設の人間環境学研究科でも他専攻の専門科目の授業を取得可能であったが義務づけはしていなかった。新設の研究科では、他の2領域からそれぞれ少なくとも1科目履修することを義務づける。

人間環境科学研究科人間環境科学専攻のカリキュラムの構成

区分	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
専門科目 (選択)	無機化学特論	栄養学特論	生活環境衛生学特論
	物理化学特論	栄養学特別演習	住環境学特論
	環境物理学特論	食品学特論	環境デザイン学特論
研究科共通科目	分子分光化学特論	食品学特別演習	環境マネジメント特別演習Ⅰ
の「国際研究活	環境自然科学特別演習Ⅰ	調理科学特論	生活環境管理学特論
動」、「国際インタ	環境有機化学特論	調理科学特別演習	環境マネジメント特別演習Ⅱ
ーンシップ」、「専	環境反応化学特論	生物化学特論	環境政策学特論
門職特別研修」と	環境生物化学特論	生物化学特別演習	環境経済学特論
専門科目から <u>20単</u>	生活材料加工学特論	栄養生理学特論	環境マネジメント特別演習Ⅲ
<u>位以上</u>	生活材料化学特論	実践栄養学特論	環境統計学特論
<u>ただし、</u>	環境自然科学特別演習Ⅱ	実践栄養学特別演習	環境情報学特論
<u>所属する領域以外</u>	細胞機能学特論	人体生理学特論	環境マネジメント特別演習Ⅳ
<u>の2領域の専門科</u>	環境生理学特論	人体生理学特別演習	生活環境生理学特論
<u>目からそれぞれ2</u>	発生物学特論	食品衛生学特論	人間工学特論
<u>単位以上(計4単位</u>	環境自然科学特別演習Ⅲ	食品衛生学特別演習	環境エネルギー学特論
<u>以上)を履修するこ</u>	進化遺伝学特論	臨床栄養学特論	環境マネジメント科学特別講義Ⅰ
<u>と。</u>	環境生物学特論	臨床栄養学特別演習	(環境生活系)
	環境自然科学特別演習Ⅳ	公衆衛生学特論	環境マネジメント科学特別講義Ⅱ
	生体情報学特論	公衆衛生学特別演習	(環境政策系)

	環境自然科学特別講義 I (物質系) 環境自然科学特別講義 II (生命系)	運動生理学特論 国際食流通学特論 国際食流通学特別演習 臨床栄養師特別研修 I 臨床栄養師特別研修 II 臨床栄養師特別研修 III	
基本科目 (必修) 4単位	◎人間環境科学特論 ◎人間環境科学特別演習		
研究科共通科目 (必修・選択)	国際研究活動、国際インターンシップ、専門職特別研修 ◎特別研究(10単位)		

※ ◎を付した授業科目は、必修科目を示している。

研究科の基本科目と共通科目の授業概要

基本科目	人間環境科学特論	「人をめぐる環境の総合的理解」と「食と健康の統合的理解」について、本学研究科専任教員がオムニバス形式で講義を行う。大学院の初年度に、研究科の基本テーマ「健康な生活を支える環境調和型社会づくり」をめぐる、環境科学領域と健康科学領域に属する本研究科担当教員の特色ある研究について議論するとともに、研究に取り組む基本姿勢や方法論についても学ぶ。	オムニバス方式
	人間環境科学特別演習	受講した学生全員が、修士論文のテーマについての説明やそれに関連した論文のレビューを行う。その際、英語でのテーマ発表や英語論文の紹介を推奨する。修士課程で行う特別研究の研究内容やそれに関連した論文を発表し、専門分野の異なる大学院生や教員と討論することにより、発表者および演習参加者の研究の深化を目指す。	
研究科共通科目	国際研究活動	海外での活動を通して、自らの研究を国際的な視野で位置づけ、研究を拡張・深化させることに加え、国際性、コミュニケーション能力を高めることを目的とし、国外の学会、大学、研究機関、企業などが主催する専門領域に関連した学会・プロジェクト等への参加や、国外での調査・研究活動等とその成果を単位として認定する。なお、単位としての認定を受けるためには、指導教員による研究計画の事前承認が必要であり、海外での研究活動(実働5日以上)に加え、担当教員による事前および事後の講義を受講する必要がある。	オムニバス方式・共同(一部)
	国際インターンシップ	国際的な活動を行っている専門機関・企業での職業体験、または教育機関における専門領域に関連した活動への参加とその成果を単位として認定する。これらの活動を通して、自らの研究を国際的な視野で位置づけ、拡張・深化するだけでなく、国際性、コミュニケーション能力を向上させる。なお、単位としての認定を受けるためには、指導教員および研究科長による研究計画の事前承認が必要であり、海外での研究活動(実働15日以上)に加え、担当教員による事前および事後の講義を受講する必要がある。	オムニバス方式・共同(一部)
	専門職特別研修	21世紀のグローバル社会では、研究倫理を順守した研究活動に加え専門知識を創造的且つ実践的に活かせる能力と、それを実社会で活用するマネジメント能力が求められている。そこで、国内の公的機関や民間研究施設等において専門領域に関連した一定期間のプロジェクト参加を含む就業体験を実施し、その成果を単位認定する。この就業体験で、知識応用力、問題発見・解決能力、企画力、洞察力を実践の中で磨き、専門の学問領域が実際に活用される現場と大学院における学習と研究の関係や意義を理解し、専門的職業人としての社会的責任を養うことを目的とする。	オムニバス方式・共同(一部)

特別研究	修士課程の2年間で、修士論文の研究課題の決定や研究を遂行するための方法論等を修得した後、人の健康や生活とそれを取り巻く環境の創生に関する専門領域において、創造的な研究能力、問題解決能力を養成し、各研究課題に応じた論文指導を行う。	
------	--	--

この目的を踏まえて、以下のように各領域の教育課程を編成している。

●環境自然科学領域

本領域では、人間社会と相互に作用して生じる様々な**自然環境**における現象を把握し、自然及び社会の環境問題の評価、およびその評価のために必要な物質科学のおよび生命科学的な現象解明やその解決に向けた技術的な対策を考えることのできる人材育成を目的とした教育研究を行う。

具体的には、(1) 自然環境における環境問題を調査して評価する知識・技術の習得を目的とした教育研究、(2) 環境中の化学物質の特性を理解し、環境問題を引き起こしている原因を究明し、その問題解決に必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究、(3) 人の活動等に起因する環境変化が生命体の構造や機能や生態系にもたらす影響について分析して評価する知識・技術の習得を目的とした教育研究を行う。

●栄養健康科学領域

本領域では、生活習慣病を予防・管理し健康な暮らしの実現を支援する**食環境**の整備を目指し、ライフスタイルの多様化に伴う様々な「食」と「健康」の諸問題を解決し、人の「健康」を維持する社会的環境を構築するために必須な基礎的、実践的知識および技術の習得を目的とした教育研究を行う。

具体的には、(1) 栄養素の摂取不足あるいは過剰摂取に起因する様々な疾病、生活習慣病のリスク増大といった「食」に起因する「健康」の諸問題を栄養学および健康科学面から取り扱うとともに、その問題解決に必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究、(2) 人の「健康」を維持するためには、食の安全・安心の確保が必須であり、現代の食料に関する問題を評価し、その解決に必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究、(3) 自然あるいは社会環境の変化が人の健康に及ぼす影響を評価し、その対策に必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究、(4) 食の生産環境に影響を及ぼす「環境汚染」の現状や「国外の食料環境」に関する諸問題を、国際的な観点から把握し、その解決に必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究、(5) 管理栄養士免許保持者を対象とした高度専門職業人養成のための教育（臨床栄養師研修等）を行う。

●環境マネジメント領域

本領域では、持続可能な**生活・社会環境**の創生を目指し、人間の生活する社会環境の諸問題を扱うとともに、生活する人間と社会環境との相互作用（関係）を明らかにし、かつ、その社会環境が自然環境との調和を図りながら人間にとって合理的で快適なものとなるような生活・社会設計ができる人材育成を目的とした教育研究を行う。

具体的には、(1) 人の生活様式と地域や国内外の社会環境・自然環境との相互作用について把握し、人の生活環境における諸問題を評価し、その解決に必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究、(2) 地域あるいは都市の社会環境における諸問題を把握し、環境調和型社会を目指した（空間・エネルギーなどに関連した）社会設計に必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究、(3) 統計学、政策学及び経済学の視点から人間環境の問題を把握・評価し、環境調和型社会を目指した社会政策や環境政策を提案するために必要な知識・技術の習得を目的とした教育研究を行う。

オ 教員組織の編成の考え方及び特色

人間環境科学研究科は、現在の人間環境学研究科に所属する教員に加えて、平成23年度に開設された国際文理学部の環境科学科及び食・健康学科に所属する教員によって構成される。現行の人間環境学研

究科の3専攻の壁をとりはらい、専任教員を22人から30人に増やして1専攻としている。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、博士の専門分野も 理学9名、農学6名、医学4名、学術3名、工学2名、人間科学1名、エネルギー学1名、地球環境学1名、芸術工学1名、経済学1名 と多岐にわたっている。専攻単位では、30歳～64歳のそれぞれの年代に特に偏りはなく、教育研究水準の維持向上及び教育研究の活性化に支障がない年齢構成にしている（資料2「定年に関する規程」）。専任教員は人間環境科学研究科人間環境科学専攻に所属し、研究科の教育研究活動は各領域に留まることなく、他領域の教員との協同の下で実施する。

既設大学院の教員編成と改組後の大学院の教員編成

〔既設の人間環境学研究科〕					〔改組後の人間環境科学研究科〕				
専攻	教授	准教授	講師	合計	専攻（領域）	教授	准教授	講師	合計
栄養健康科学	4	4	0	8	人間環境科学	13	12	5	30
生活環境学	5	0	1	6	(環境自然科学)	6	5	0	11
環境理学	4	4	0	8	(栄養健康科学)	4	6	1	11
					(環境マネジメント)	3	1	4	8

教員の年齢構成および学位

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	3 [10]	12 [40]	8 [26.7]	7 [23.3]	30 [100]	
(環境自然科学)	0	3	4	4	11	理学(7)、工学(2)、農学(1)、エネルギー学(1)
(栄養健康科学)	0	7	3	1	11	農学(5)、医学(3)、人間科学(1)、学術(1)
(環境マネジメント)	3	2	1	2	8	理学(2)、学術(2) 医学(1)、地球環境学(1)、芸術工学(1)、経済学(1)

※ 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。

カ 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、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、男女共同参画社会における学生自身の適性に応じ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」「研究科共通科目」「専門科目」）を「領域」として体系的に履修できるように整理する。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を人間環境科学研究科では配置していないが、男女共同参画社会の基本理念「男女の人権の尊重」「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・方針等の立案およ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」を実現するための重要な能力（例えば、広い学問分野に対応可能な研究視点の涵養、実践力や国際性等）を、「基本科目」（2科目4単位、必修）と「研究科共通科目」（「国際研究活動」「国際インターンシップ」「専門職特別研修」）を通じて、身につけることができるようにする。また、

専門科目では、所属する「領域」の単位の他に、他の2領域からそれぞれ少なくとも1科目（2単位）の専門科目を履修するよう義務づける。

「特別研究」では、単に修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指導し、修士論文の作成指導へと発展させる。具体的には、「エー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、1年次後期から2年次前期にかけては、各講義科目と「演習」を通してテーマの深化・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および、「国際研究活動」等への積極的参加を促す指導をする。2年次後期には、修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、本学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		
4月	<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、特別研究等について説明) ・「特別研究」の指導体制の整備 (主指導教員1名、副指導教員1-2名を決定) ・「特別研究」の研究課題の提出 ・前期履修科目の履修指導 (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) 	研究科長(専攻長) 指導教員など
4~9月	<ul style="list-style-type: none"> ・「特別研究」の研究課題・研究計画のもとに研究指導 ・人間環境科学特論において、専攻に所属する教員による研究の発表および議論 	指導教員 講義担当教員、指導教員など
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・後期履修科目の履修指導 	指導教員
10~2月	<ul style="list-style-type: none"> ・人間環境科学特別演習において、学生の「特別研究」の研究課題の発表 ・「特別研究」の進捗状況に応じて、キャリア科目(国際研究活動、国際インターンシップ、専門職特別研修)の実施計画立案 ・「特別研究」の指導、学会発表指導 	講義担当教員、指導教員など 指導教員 指導教員
2年次		
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・前後期を通じた履修科目の履修指導 	指導教員
4~9月	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア科目(国際研究活動、国際インターンシップ、専門職特別研修)の実施(研修先の交渉については、国際化推進センター/地域連携センターと連携、研修先の学生に対する指導など) 	指導教員、研究科長(専攻長)
4~2月	<ul style="list-style-type: none"> ・「特別研究」の指導、学会発表指導 	指導教員
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文審査委員(主査1名、副査2名)決定 	研究科委員会
1月	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文Final Draft 提出 	論文審査委員(主査1名、副査2名)

2月	・修士論文Final Draft について指導	論文審査委員(主査1名、副査2名)
3月	・修士論文発表会／修士論文審査試験	論文審査委員(主査1名、副査2名)
	・論文審査結果と修了の判定	研究科委員会

(2) 修了要件

修了要件は、本課程に2年以上在学し、34単位(基本科目4単位、専門科目と研究科共通科目(特別研究を除く)から20単位以上、特別研究10単位)以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修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、1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、健康科学およ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うる能力、かつ様々な専門分野を統合す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、修士論文または特定の課題についての研究の成果の審査およ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、修士(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である。

履修モデル1 環境自然科学領域 (公務員(化学分野)、環境分析を行う会社等を志望)

科目群		1年次		2年次		計
		科目名	単位	科目名	単位	
基本科目	必修	人間環境科学特論	2			4
		人間環境科学特別演習	2			
研究科共通科目	必修	特別研究				10
	選択			専門職特別研修	2	2
専門科目	(所属領域)	無機化学特論	2	環境生物学特論	2	14
		物理化学特論	2	環境物理学特論	2	
		環境有機化学特論	2	生活材料加工学特論	2	
		環境自然科学特別演習 I	2			
(他領域)	選択	(栄養健康科学領域)		(環境マネジメント領域)		
		公衆衛生学特論	2	環境統計学	2	4
単位数(計)			14		10	34

履修モデル2 環境自然科学領域 (理科(生物)教員で専修免許取得志望)

科目群		1年次		2年次		計
		科目名	単位	科目名	単位	
基本科目	必修	人間環境科学特論	2			4
		人間環境科学特別演習	2			
研究科共通科目	必修	特別研究				10
	選択			国際研究活動	2	2
専門科目	(所属領域) 選択	細胞機能学特論	2	環境自然科学特別講義Ⅱ	2	24
		環境生理学特論	2	環境生物学特論	2	
		発生生物学特論	2	生体情報学特論	2	
		環境自然科学特別演習Ⅲ	2	環境自然化学特別演習Ⅳ	2	
		進化遺伝学特論	2	環境物理学特論	2	
		無機化学特論	2			
	環境有機化学特論	2				
(他領域) 選択	(栄養健康科学領域) 栄養学特論	2	(環境マネジメント領域) 環境統計学	2	4	
単位数(計)			20		14	44

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		計
		科目名	単位	科目名	単位	
基本科目	必修	人間環境科学特論	2			4
		人間環境科学特別演習	2			
研究科共通科目	必修	特別研究				10
	選択			国際研究活動	2	2
専門科目	(所属領域) 選択	栄養学特論	2	人体生理学特論	2	14
		食品学特論	2	食品衛生学特論	2	
		生化学特論	2	国際食流通学特論	2	
		栄養学特別演習	2			
(他領域) 選択	(環境自然科学領域) 環境有機化学特論	2	(環境マネジメント領域) 生活環境衛生学特論	2	4	
単位数(計)			14		10	34

履修モデル4 環境マネジメント領域 (空調・照明・生活空間を取り扱う企業を志望)

科目群		1年次		2年次		計
		科目名	単位	科目名	単位	
基本科目	必修	人間環境科学特論	2			4
		人間環境科学特別演習	2			
研究科共通科目	必修	特別研究				10
	選択			専門職特別研修	2	2
専門科目	(所属領域) 選択	生活環境衛生学特論	2	生活環境管理学特論	2	14
		住環境学特論	2	生活環境生理学特論	2	
		環境デザイン学特論	2	環境マネジメント特別演習Ⅱ	2	
		環境マネジメント特別演習Ⅰ	2			
	(他領域) 選択	(環境自然科学領域) 生活材料化学特論	2	(栄養健康科学領域) 公衆衛生学特論	2	4
単位数(計)			14		10	34

(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修士論文は、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、当該専攻内の関係教員の中から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。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、当該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扱いの適切さ、先行研究の取扱いの適切さ、論旨の明確性・一貫性、表現・表記法の適切さ、修士論文の構成の体系性などの観点により審査を行い、その結果を学位（修士）論文及び最終試験結果報告書」及び「学位（修士）論文及び最終試験結果報告書：審査表」により、研究科委員会に報告する。研究科委員会は、この報告に基づき、学位授与の可否を審議し、学位授与の認定は、研究科委員会の出席者の3分の2以上の賛成をもって決定する。

研究科長は、学位授与の可否を決定したときは、その結果を文書で学長に報告し、学長は、研究科委員会の議決に基づき、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修士学位論文は、福岡女子大学図書館に所蔵し社会に公表する。

(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図る」ため「福岡女子大学職員倫理規程」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にした「福岡女子大学研究活動の不正行為に関する取扱規則」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なっている。

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個人情報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）

〔現行の人間環境学研究科〕			〔改組後の人間環境科学研究科〕		
専攻	入学定員	収容定員	専攻	入学定員	収容定員
栄養健康科学	4	8	人間環境科学 (3領域)	12	12
生活環境学	4	8			
環境理学	4	8			

キ 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26年度4月現在で新しい研究棟、図書館棟及び体育館が完成し稼働を始めている。平成26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。

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26年度4月現在、既存施設のA棟、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、体育館等の諸施設が整備されており、新研究科の完成年度末までには、新しく本部棟、講義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当たり、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、セミナー室（3室：44.1㎡、60.0㎡、60.0㎡）及び各研究室に付置された学生控室（22.4㎡）が整備されている（資料3「大学院セミナー室・学生控室 室内見取り図」）。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4「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・研究室棟の配置状況は次のとおりとなる。

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㎡)	講義室13室(1,416.7㎡) 演習室6室(357.5㎡) 情報処理学習室2室(267㎡)	—
研究棟 (A棟、B棟) (18,075.4㎡)	演習室(スペース)1室(155.5㎡) 実験実習室27室(2,468.6㎡) うち研究科共通実験室21室	人文社会科学研究所 35室(1,110.9㎡) 人間環境科学研究科

	語学学習施設 8室(496.4㎡)	30室(3,478.2㎡)
--	-------------------	---------------

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 ㎡、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、国際ラウンジ、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 25 年度末現在、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 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。

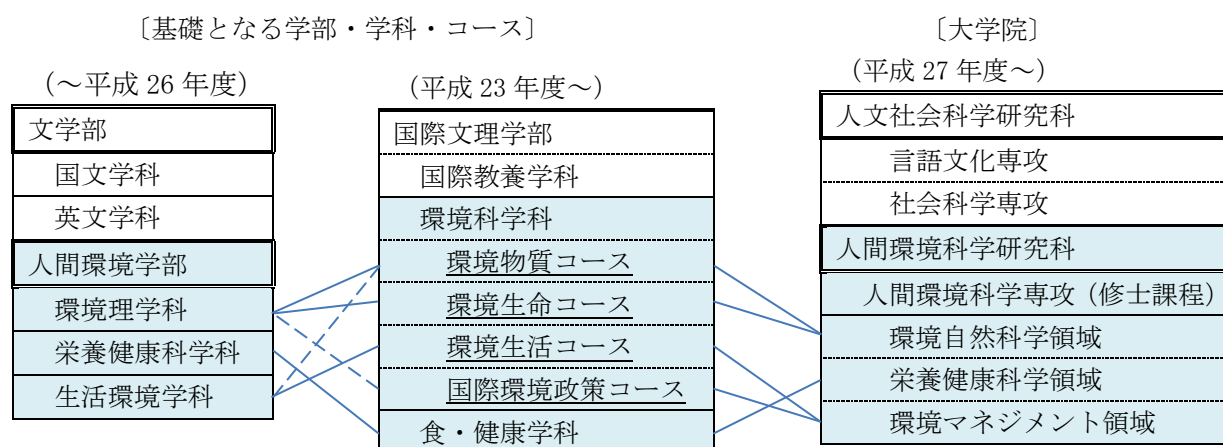
(3) 図書館サービス

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、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。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・研究機関等に収蔵された図書・雑誌等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。

ク 既存学部との関係

人間環境科学研究科は、平成 7 年に設置された人間環境学部（「環境理学科」、「栄養健康科学科」、「生活環境学科」）の学部の理念をさらに発展させ、国際社会における環境問題及び食・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・専攻としての設置である。学部の学科・コースレベルの教育課程と研究科の領域レベルの教育課程は、分野・部門の構造、講義内容など一貫性を念頭に置いて構成されている。人間環境科学研究科の環境自然科学領域は、国際文理学部の自然環境を対象とする環境物質コースと環境生命コースの教育課程と、栄養健康科学領域は国際文理学部の食・健康学科と、環境マネジメント領域は、国際文理学部の生活・社会環境を対象とする環境生活コースと国際環境政策コースの教育課程とそれぞれ強いつながりをもつ。

基礎となる学部・学科・コースと人間環境科学研究科との関係



※ 実線は、各学部と大学院の間の教育課程や教員配置において強い結びつきを、破線はそれらの弱い結びつきを示す。

ケ 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、栄養健康科学領域、環境マネジメント領域、環境自然科学領域を設置し、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。

研究科・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。

●環境自然科学領域

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ことを目的としている。

分子・細胞・個体やそれらを結びつける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。

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。

●栄養健康領域

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、臨床栄養師、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なう。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。

●環境マネジメント領域

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教育研究を行う。具体的には、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。各研究の主眼は、人間と環境の境界領域の本質を人間及び環境の視点から科学的・工学的に捉えた上で、我々の生活を向上させるための境界領域の改良方策を具体的に提案するところにある。従って、基礎となる自然科学系諸科目に習熟し、生活環境と人間に関わる現実的諸問題に関心が高く、かつ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。

(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。

a) 一般選抜入試

定員は12名。英語及び専門科目の筆記試験と面接試験により選抜する。英語筆記試験においては、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。専門科目の筆記試験は、専門分野特に健康・環境分野への関心、知的好奇心、創造性、および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かにより選抜する。また、口述試験では、受験者の研究計画を詳しく聴取し、評価する。

出願資格は、女子であり、①大学を卒業した者及び入学時に卒業見込みの者、②大学評価・学位授与機構により学士の学位を授与された者及び入学時まで授与される見込みの者、③外国において、学校教育における16年の課程を修了した者、④外国の学校が行う通信教育を我が国において履修することにより当該国の16年の課程を修了した者、⑤我が国において、外国の大学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日本校)を修了した者、⑥指定された専修学校の専門課程を修了した者、⑦防衛大学校、海上保安大学校、気象大学校など、各省大学校を修了した者、⑧本研究科において個別の入学資格審査により大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者で、入学時まで22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

定員は若干名。上記a)に準じた試験を実施する。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大学

卒業後2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

定員は若干名。上記 a) に準じた試験を実施する。本研究科に入学した留学生は、研究科設置科目を履修すると共に、必要に応じてAJP(国際文理学部のAcademic Japanese Program)の提供する日本語及び日本の文化に関する科目も履修することにより、日本語の能力の向上及び日本文化の理解が可能となる。

出願できる者は、日本国外において12年の課程を修了して一般選抜の出願資格に該当する日本の国籍を有しない女子で、かつ、独立行政法人日本学生支援機構が実施する日本留学試験の「日本語」を受験したか、またはそれに準ずる証明書を提出できる者とする。国費外国人留学生及び外国政府派遣留学生は、日本語能力に関する書類の提出を免除する。

上記の選抜方法以外に、自己推薦選抜方式(定員は若干名)を設け、学内外の優秀な資質をもつ多様な学生を受け入れることを目的として、専門科目の学力試験を課さずに、提出書類、英語および面接試験による検査を行う。そして、人間環境科学研究科での勉学と研究の適性の有無を基準に可否を判定する。

コ 大学院設置基準第2条の2又は第14条による教育方法を実施する場合

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、研究科委員会において承認された者には、修業年限を3年または4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、3～4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

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、研究科委員会において、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や学生の厚生に対する配慮、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

学部卒業生や卒業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2年以上の社会経験を有する者である。

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がある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】

サ 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・研究科委員会等からなる。これらの会議については、学則および大学院学則、教育研究協議会規程、教授会規則及び研究科委員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・研究科委員会は教育研究上の重要事項についての審議、協議を行う。

研究科委員会では、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委員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
研究科委員会	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 	月1回程度

		<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
--	--	--	--

シ 自己点検・評価

1 実施体制

本学では、教育研究水準の向上を図り、本学の目的・使命を達成するため、教育・研究、組織・運営、施設・設備の状況について自ら点検・評価を行っている。理事、副学長、学部長、図書館長、その他附属機関の長等で構成する「自己点検・評価委員会」を設置し組織的に取り組んでいる。同委員会は、本法人の中期計画や年度計画の業務実績評価、外部の認証評価機関による評価などに関する自己点検・評価の実施、結果の公表などを総括・管理する。

【自己点検・評価委員会の構成】

理事（副理事長、常務理事兼事務局長、教員理事）、副学長、学部長、学部共通教育機構長、学科長、センター長（学内組織）、事務局（経営管理部長、学務部長）

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、業務運営等業務全般にわたって 39 項目（プロジェクト）に及ぶ。

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生かす。年度終了後の実績評価は、法人の設立団体である福岡県の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・評価の方法及び体制は次のとおりである。

【年度計画の自己点検・評価方法（年度終了後の評価）】

- 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 つの中期目標項目（教育、研究、社会貢献など）ごとに記述式で評価
- 上記の項目別の評価結果を踏まえ、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）

また、法人の自己評価と福岡県の評価委員会による第三者評価の他に、既設研究科である人間環境学研究科は、上記の自己点検・評価委員会の下に認証評価部会を設置し、過去に平成14年度（着手分）と平成22年度に大学評価・学位授与機構による認証評価を受審した。直近の平成22年度の認証評価では、「大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている」と判定されている。

3 結果の活用・公表

毎年度の年度計画の自己点検・評価（業務実績報告書）や認証評価などの第三者評価の評価結果は、大学 HP など公表するとともに、改善点を整理し業務改善に反映する。

ス 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ははじめとして、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

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

http://www.fwu.ac.jp/exam_info/h26/

トップ>入試情報>平成26年度入試情報

- ・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

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，入学科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

- ・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

- ・法人情報

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

トップ>情報公開>法人情報

セ 教員の資質の維持向上の方策

本学のFD活動は、全学および各学部・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5「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 大学院セミナー室・学生控室 室内見取り図
- 資料 4 新研究棟の共通実験室および共通機器の配備状況
- 資料 5 F D 研修会実施状況(平成 23 年～平成 25 年)

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 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。

平成 26 年 6 月 27 日

文部科学大臣 殿

公立大学法人福岡女子大学
理事長兼学長 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修士課程の届出設置において、当該研究科に就任予定としている教員のうち、完成年度内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 1 年間（平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日まで）勤務させることとしております。

記

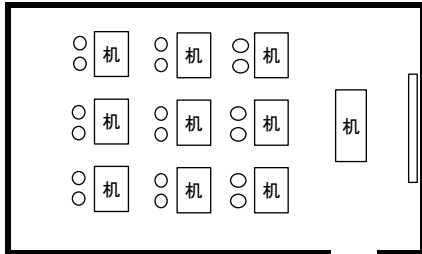
1 福岡女子大学人間環境科学研究科の担当教員

佐藤 一紀

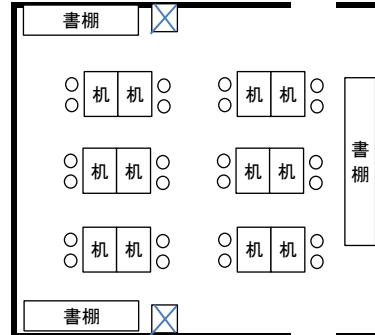
山田 眞知子

資料3 大学院セミナー室・学生控室 室内見取り図

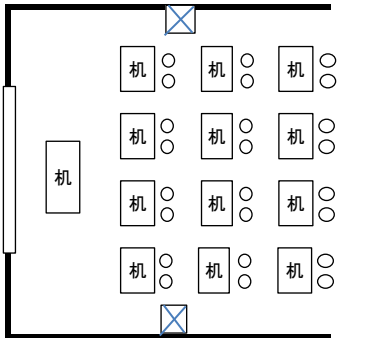
大学院セミナー室1(44.1 m²)



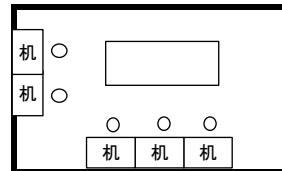
大学院セミナー室2(60 m²)



大学院セミナー室3(60 m²)



学生控室(22.4 m²)(各研究室内設置)



資料4 新研究棟の共通実験室および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	Carto/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	日本エアータック	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
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	AAAnalyst200
		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
共通装置室	A508	走査型電子顕微鏡	日本電子	JSM-IT300LA
		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
共通機器室	A606	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
		嚙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5 FD研修会について(平成23年度～平成25年度)

【平成23年度の実施状況】

	月日	内 容
第1回	4月4日	新学部(国際文理学部)に係る全学説明会
第2回	6月7日	新教務システムについての全学説明会
第3回	6月29日	公開授業(国際開発におけるNGO)
第4回	7月14日	公開授業(心の栄養士を目指して)
第5回	7月4日	学生主催「東京理科大 女子寮視察報告会」
第6回	7月29日	新教務システムについての全学説明会
第7回	10月14日	金沢工業大学 学長 FD講演会
第8回	11月8日	AA(アカデミック・アドバイザー)、FYS(ファースト・イヤー・ゼミ)、体験学習に係るFD
第9回	2月28日	知的財産権セミナー

【平成24年度FD実施状況】

	月日	内 容
第1回	4月3日	学部報告会 ○AAシステムの本格稼働について ○FYS科目の基本方針について
第2回	5月8日	学長 FD講演会 ○今、大学は ー大学の都合でなくステークホルダーの立場に立ってー
第3回	6月5日	日本赤十字九州国際看護大学 学長 FD講演会 ○国際社会と国際化
第4回	8月7日	文部科学省高等教育企画課 国際規格専門官 FD講演会 ○日本の高等教育愛核の動向と大学への期待 ーグローバル人材育成と大学の国際化の視点からー
第5回	9月26日	個人情報保護に関する研修会 九州大学大学院教授 FD講演会 ○情報公開・個人情報保護制度と教職員の役割

【平成25年度FD実施状況】

	月日	内 容
第1回	4月30日	学長 FD講演会 ○今(2013)、福岡女子大学は ー教職員の自覚・責任・スピードある行動ー ー大学の都合でなくステークホルダーの立場に立ってー
第2回	9月24日	外部講師 大学を取り巻く環境(入口・出口)の理解
第3回	9月27日	学長 FD講演会 ○大学組織の機能化と役割分担
第4回	10月1日	国際化推進センターによる講演会 ○福岡女子大学の国際交流の現状と課題
第5回	11月26日	筑波大学教授・国立教育政策研究所総括客員研究所 ○大学の成長戦略とガバナンス
第6回	1月7日	学生相談室 ○今どきの大学生をどのように理解するか～学生相談室より～