

達成目標

大学

学生一人一人が福岡女学院大学への帰属意識と安心感をもち、かつ学修に専念できる環境を整えるために、学費納入困難者に対する経済的支援、進路就職支援体制の強化および学生相談窓口の充実を図り、退学者減少対策を進める。また、社会に貢献する主体的人格を涵養するため、課外活動を積極的に支援する。

大学院研究科

大学同様、大学院生が研究に専念できる諸条件を整備する。

1. 大学の学生生活への配慮

①学生への経済的支援

小項目

A群 奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

C群 各種奨学金へのアクセスを可能にさせるための方途の適切性

「現状分析」

(ア) 学内の奨学制度

(a) 在学生すべてを対象とするもの

・福岡女学院奨学金（貸与）

学業成績、性行ともに良好にして学資困難なる者に対する奨学金制度であり、貸与金額は授業料相当額の範囲内、無利子である。また、本学院職員の子、牧師の子については返還が免除されている。募集は原則として4月であるが、緊急の場合は随時応募できる。学生部委員会による書類審査と面接を経た後、福岡女学院全体から選出されるメンバーで構成される奨学委員会にて採用決定が行なわれる。

・福岡女学院後援会奨学金（貸与）

学習態度良好にして校納金納入困難な者に対して福岡女学院後援会から補助される奨学金であり、貸与金額は原則として年次納入金のうち授業料を除く校納金の範囲内、無利子である。募集時期は福岡女学院奨学金と同様である。学生部委員会による書類審査と面接を経た後、奨学委員会が承認し、後援会長によって採用決定が行なわれる。

(b) 入学時の成績優秀者を対象とするもの

・福岡女学院大学特待生制度（給付）

一般入試前期試験によって入学した学生のうち、上位若干名を特待生とし、校納金を免除す

る制度である。その資格は卒業までの4年間有効であるが、年次ごとに成績をチェックする。推薦入試の特待制度も記載。(推薦1名)「5章 学生の受け入れ」2頁中段参照。

(c) 海外への留学生を対象とするもの

- ・福岡女学院大学交換留学生学納金免除制度(給付)
- ・福岡女学院大学認定留学生学納金免除制度(給付)
- ・人文学部英語学科海外研修学費補助(給付)
- ・人文学部英語学科の留学制度「Study Abroad Program」対象学生に対して給付される。

(d) 外国人留学生を対象とするもの

- ・福岡女学院大学外国人留学生奨学金(授業料減免学校法人援助)(給付)
福岡女学院大学に在籍する私費外国人留学生に対し、給付するものである。

(イ) 学外の奨学制度

(a) 日本学生支援機構によるもの

- ・日本学生支援機構 第一種奨学金(緊急・応急を含む)
- ・日本学生支援機構 第二種奨学金(緊急・応急を含む)

(b) 外国人留学生を対象とするもの

- ・私費外国人留学生学習奨励費給付制度(給付)
- ・(財)福岡国際交流協会福岡留学生奨学金(給付)

(c) 地方自治体その他の団体によるもの

- ・福岡県教育文化奨学財団奨学金(貸与)
- ・北九州市奨学資金(貸与)
- ・福岡県地域改善対策奨学資金(貸与)
- ・田川市育英資金(貸与)
- ・佐賀県育成学生(貸与)
- ・佐賀県母子寡婦福祉資金(貸与)
- ・長崎県育英会(貸与)
- ・長崎市奨学資金(貸与)
- ・宮崎県育英資金(貸与)
- ・あしなが育成会(貸与)
- ・電通育英会(貸与)

「点検・評価／長所と問題点」

学外団体の奨学金の中には大学を一切通さずに手続きの行なわれるものもあるが、本学ではできる限り各種奨学金の内容と受給状況の把握に努め、各種奨学金にふさわしい学生を推薦するとともに、必要とする学生に対して選考漏れのないように配慮している。

募集については、掲示で知らせるほか、年度当初のオリエンテーションや入学案内、『CAMPUS LIFE 学生生活編』によって周知をはかっている。

実際の手続きにおいては、願書記入説明会を開くことによって手続きの円滑化をはかっている。また、学生課窓口で個別に事情聴取を行ない、家計の状況、特殊事情、本人の人柄等個別の情報を把握することで可能な限り多くの学生に機会を与えるよう努めている。

本学が独自に提供している福岡女学院奨学金や福岡女学院後援会奨学金は、日本学生支援機構や

各自治体の奨学金を補完するものである。したがって、日本学生支援機構等の選考から外れた学生を主たる対象としており、経済的支援を充実させている。実績をみると、福岡女学院奨学金（2005年度6名、2004年度2名、2003年度5名、2002年度2名）、福岡女学院後援会奨学金（2005年度6名、2004年度6名、2003年度5名、2002年度2名）、併用（2005年度2名、2004年度0名、2003年度1名、2002年度0名）となっており、この数値は評価できる。

募集期間は原則として4月であるが、年度途中で応急的に支給する場合がある。また家庭の経済的状况に応じて併用することも可能である。特に校納金未納による除籍対象者のうち、最終年次すなわち卒業年次をむかえる学生については年度途中で貸与を行なっている。ただし、最終年次以外の学生に対する救済措置がない点が問題である。

各自治体の奨学金が今後削減されることが予想されるので、本学独自の奨学金の重要性はさらに増すであろう。

なお、福岡女学院大学外国人留学生奨学金は原則として留学生全員に支給され、留学生にとっては大きな助けとなっている。

「改善・改革の方策」

福岡女学院奨学金と福岡女学院後援会奨学金は、中高・幼稚園をも含めた福岡女学院全体の奨学金である関係上、採用枠の確保が難しい。限られた財源の中で、これらをより有効に活用するため、下記の方策を講じる。

第1に、応募者の家計収入の上限を定める。

日本学生支援機構はじめ多くの奨学金は、両親の一方の収入が選考基準となっているが、本学の奨学金においては両親の収入の和を選考基準としている。近年、家計状況の悪い学生が増加する一方、収入の多い学生が応募する例もまた増加している。従来、家計状況の上限については特に定めていなかったが、2006年度より運用規則によって上限を定め、奨学金が家計状況に応じて適正に支給されるよう改善する。上限については日本学生支援機構第一種の実績をその基準とする。

第2に、毎年成績をチェックし、GPAが一定レベルに達しない学生への支給停止を検討する。

本学の奨学金は卒業年次まで継続して支給されるのが原則だが、成績が著しく低下した学生については警告を与え、それでも改善が見られない場合は支給を取りやめ、その財源を他の学生に充てることを検討して行く。

第3に、校納金未納の除籍対象者のうち、卒業年次に至らない学生をも対象とする。

②生活相談等

小項目

A群 学生の心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮の適切性

A群 ハラスメント防止のための措置の適切性

B群 生活相談担当部署の活動上の有効性

C群 生活相談、進路相談を行なう専門のカウンセラーやアドバイザーなどの配置状況

C群 学内の生活相談機関と地域医療機関等との連携関係の状況

C群 不登校の学生への対応状況

C群 学生生活に関する満足度アンケートの実施と活用の状況

C群 セクシュアルハラスメント防止への対応

「現状分析」

本学では学生課、保健室、学生心理相談室（2006年4月より「メンタルヘルスケア事務室」より改称）、各クラスアドバイザーの4部署が連携しつつ、学生の心身の健康保持・増進および安全・衛生に取り組んでいる。学生部長が4部署を統括する。

クラスアドバイザーは、1年次から4年次までのすべての学生について、15～20人程度のクラスを形成し、各々1名ずつ専任教員を配置して学生生活や修学に関する相談・指導を行なう制度である。学生指導上、「クラス」とアドバイザーが当該クラスの授業を持つことが望ましいが、カリキュラムの関係上全学年においてこの関係が成り立っているわけではない。また、学部によってクラスアドバイザーのあり方は異なっている。詳しくは後述（本章7頁参照）する。

すなわち、人文学部においては1年次と2年次前期のクラスアドバイザーは担当クラスの授業を持つことがない。2年次後期には基礎演習、3年次には演習、4年次には卒業研究のゼミがクラスの単位となるため、アドバイザーがクラスの授業を担当することができるようになる。

一方、人間関係学部においては1年次の基礎演習がクラスの単位であるが、2年次にはアドバイザーが担当クラスの授業を持つことができない。3、4年次については人文学部同様である。

また、ハラスメント防止については、幼稚園、中学校、高等学校等を含めた福岡女学院全体として、セクシュアルハラスメント対策委員会が中心となって、積極的に対策に取り組んでいる。

（ア）保健室

保健室に専任職員1名と臨時職員1名を配置して学生の健康指導にあたっている。

主な日常的業務は応急措置（投薬・休養・看護的処置）、病院の紹介および付き添い、心身両面での保健相談であり、他に健康診断業務、学研災害保険および医療費手続き等の業務がある。

特に学生の身体状態を把握し、在学中の健康維持増進を支援するため、年間計画として在学生については毎年3月、新入生については毎年4月、外部医療機関に委託し、内科検診およびその他の健康診断を行なっている。例年学生受診率は98%前後と非常に高く、皆診に近い。

なお近年は心の問題を抱える学生の窓口となり、学生心理相談室（後述）につなぐ業務が大きな比重を占めつつある。

（イ）学生心理相談室

本学の学生相談は2001年度に開始され、教員（兼務）カウンセラーと非常勤カウンセラーによる週1回2～3時間のカウンセリングが行なわれるようになった。2002年度より教員（兼務）カウンセラーと非常勤カウンセラーにより週6日体制で開室されるようになった。

2003年度より名称を「メンタルヘルスケア（学生相談）」とし、非常勤カウンセラー4名による週5日7時間（週1日はカウンセラー2名）体制に移行した。また専任教員2名が「メンタルヘルスケア・アドバイザー」として全体的助言にあたるようになった。

2006年4月より名称を「学生心理相談室」と改め、常勤の契約教員1名を置いた。契約教員と非常勤カウンセラー2名により、週5日7時間体制を強化している。

これらの活動については『CAMPUS LIFE 学生生活編』に記載するほか、独自に葉を作成して周知徹底に努めている。

(ウ) 学内各部署の連携

学生の心身の健康問題は多岐にわたるため、保健室・学生心理相談室だけで対応できるものではない。本学では学生課窓口、各クラスアドバイザーが守秘義務を逸脱しない限りにおいて情報を共有する体制を整えつつある。

特に出席状況に問題のある学生については、学生動向調査（第5章「学生の受け入れ1. ⑫」の項参照）をもとにクラスアドバイザーが直接連絡を取り、相談にあたっている。同調査結果については学生心理相談室でも把握しているので、当該学生にカウンセリング歴のある場合は学生心理相談室からも連絡を取り、支障のない限りクラスアドバイザーにその結果を伝達している。

なお毎月1回、学生部長を招集者とし、学生課、保健室、メンタルヘルスケア・アドバイザー、カウンセラーからなる「メンタルヘルスケア業務連絡会議」を開催し、各部署の連絡と業務内容の検討を行なっている。この会議は主として心の問題を抱える学生への対応について審議するために置かれたが、実際には学生の健康問題全般を整理する役割を担っている。

(エ) 外部医療機関との連携

保健室では、学生の外傷や疾患に対して病院を紹介し、緊急の場合は保護者到着まで付き添うなどの手当をしている。また学生心理相談室では学生の症状に応じて精神科医、心療内科医との連絡を適宜行なっている。

ただし、従来は学校医との連携が十分とはいえない状況であったため、2006年4月より新たな学校医と契約を結び、下記の点について連携を行なうこととなった。

- ・学生心理相談室および保健室における医学的相談
- ・健康診断証明書記載内容に対する助言
- ・保健室で投薬する常備薬に対する助言

(オ) セクシュアルハラスメント対策委員会（旧名称：セクシュアルハラスメント委員会）

1999年度に発足したセクシュアルハラスメント委員会は、残念ながら十分な活動をしていたとは言えなかった。そこで、2002年度に委員交代を手始めに、抜本的活動の見直しに着手した。2003年度には、セクシュアルハラスメントに関する規程なども大幅に改訂し、2004年度より委員会の名称をセクシュアルハラスメント対策委員会（以下、SH対策委員会とする）に改めた。

SH対策委員は、常議会の議を経て院長が委嘱する7名（任期2年、過半数は女性）であり、委員長および副委員長は委員の中から院長が指名している。その下部組織として、セクシュアルハラスメント相談員を、大学教員（学部ごと）、中高教諭、幼稚園教諭、事務職員それぞれに2名付置している。

SH対策委員会は、セクシュアルハラスメントが発生した場合に適切な対処を行なうことは当然の活動ではあるが、対策の要は防止にあると考え、以下の活動を行なっている。

第1は、教職員の啓蒙を目的としたセクシュアルハラスメント研修会の開催である。通常の研修会は同一内容にて年4回（夏2回、秋1回、冬1回）開催される。教職員は、毎年度、このいずれかに出席しなければならない。このような開催システムとした理由は、全教職員が受講する機会を保障すること、かつ、研修会前後にはセクシュアルハラスメントへの関心が高まることから、常に意識を喚起する効果を期待したためである。研修会の出席率（いずれか1回）は、毎年度90%以上を維持している。

上記のもの以外に新任を対象とした研修会も行なわれる。初めて研修を実施した2002年度

の通常研修会は、①セクシュアルハラスメントとは（講義）、②セクシュアルハラスメント対策とは（講義）、③セクシュアルハラスメントへの理解を深める（グループ討議）という内容で行なわれた。講師は本学教員であり、その内容は本学の実情に即したものとなっている。この通常研修初年度の内容が、その後の年度の新任研修となっている。各年度の研修会のタイトルと講師は下記の通りである。

表 11-1 セクシュアルハラスメント研修会

年度	タイトル	講師
2003	セクシュアルハラスメントとは	本学教員
2004	福岡女学院セクシュアルハラスメント調査結果を受けて	本学教員
2005	セクシュアルハラスメントの実情	外部講師
2006	ジェンダーハラスメントを学ぶ	外部講師

（本部人事課のデータを元に作成）

第2の活動は、セクシュアルハラスメント対策に関するパンフレットの配布である。年度初めに全教職員および全学生に配布される。このパンフレットにはセクシュアルハラスメントについての説明および、万一、セクシュアルハラスメントを受けた場合の対策方法等が記載されている。

第3の活動は、啓蒙および早期発見を目的としたセクシュアルハラスメント調査の実施である。2003年度以降、毎年度5月後半に全教職員・大学院生・大学生・短期大学部生を対象に、調査用紙を配布（必修授業担当教員・職場上司を通じ約2,800枚配布）し、13カ所に設置した回収ボックスに投函してもらっている。調査期間は2週間、調査内容は過去1年間に受けたセクシュアルハラスメントを中心に問うものである。毎年度回収率は20%弱となっている。集計・分析は委員会内で行ない、結果は全教職員には紙面で、学生にはミッションネットで公開している。

第4の活動は、実際に起こってしまったセクシュアルハラスメントへの対処である。学生および教職員は、①セクシュアルハラスメント相談員、②セクシュアルハラスメント相談Eメール窓口、③既述のセクシュアルハラスメント調査という多岐の方法によって、セクシュアルハラスメントについての相談を行なうことができる。これらの相談への対処は、添付資料の「セクシュアルハラスメントに関する規程」等を参照されたい。幸い本学院では、深刻なセクシュアルハラスメントは発生していない。

しかし、匿名ながらも全教職員に向けて注意を促した方が妥当と判断される相談が寄せられたり、アンケート結果が出た場合は、文書を配布し注意を促している。実際には、2003年4月に「健全で快適な就学・就労環境を形成・維持するために ― 学生・生徒との人間関係について ―」（教職員と学生が1対1やキャンパス外で会うことへの注意）、2003年7月に「2003年度福岡女学院セクシュアルハラスメント調査の結果から ― 学生へのご発言内容について ―」（ハラスメントとを感じる言葉についての注意）、2004年4月に「セクシュアルハラスメント委員会よりのお願い ― 呼称にご配慮を ―」（ジェンダーハラスメントとなる呼称等への注意）、2004年5月に「セクシュアルハラスメント対策委員会よりのお願い ― 授業中のご発言等にご注意を

一」(性行動を中心とした話題には慎重さを要する等の注意)、2005年5月に「セクシュアルハラスメント対策委員会よりのお知らせとお願い― 研究室等扉のガラス窓について ―」(研究室ドアにある透明ガラス窓を紙などで塞がないよう注意)、2005年6月に「セクシュアルハラスメント対策委員会よりのおお願い― セクシュアルハラスメント調査を終えて ―」(教職員間のジェンダーハラスメントや酒席についての注意)という防止・啓発文書を配布した。

「点検・評価／長所と問題点」

(ア) 保健室

学生の保健室利用者延べ数は2003年度3,234名、2004年度2,749名、2005年度2,658名である(いずれも短期大学部生、教職員等を含む)と非常に多い。

また2005年度の定期健康診断の自己申告によると、心理・精神疾患有所見者は71名、身体的疾患有所見者は551名を数える(いずれも短期大学部生を含む)。2名の職員は十分な対応をしているが、利用者数に見合った職員数とは言い難い。

(イ) 学生心理相談室

学生相談の延べ件数／相談者実数の推移は2003年度854／81、2004年度881／78、2005年度568／75である。ちなみに2002年度の延べ件数は613であった。2002年度～2003年度への増加は、学生への周知が徹底したことを示しているが、実際に心の問題を抱える学生が増加したという事実も否認しない。

数値的には、今後この延べ件数／相談者実数は大きく変化しないことが予想されるので、現在の週5日7時間体制の維持が必要である。

他大学では、通常「学生相談」と称される部門が学生の心身の問題(とりわけ心の問題)の窓口になっているようである。しかしながら、学生が問題を訴える窓口は一元化できる性格のものではない。本学では学生課、保健室、学生心理相談室、クラスアドバイザーと多様な窓口を準備することによって、心身その他の問題を抱える学生をもれなく把握し、対応することがより容易になっていると評価する。また、前述のとおり本学のクラスアドバイザー制度は完全ではない。

(ウ) セクシュアルハラスメント対策委員会

2002年度に本格的活動を開始したともいえるSH対策委員会であるが、その活動により、急速にセクシュアルハラスメントに関する環境は改善された。当初は、セクシュアルハラスメントと痴漢行為を混同している構成員がみられたが、現在では、セクシュアルハラスメントは人権問題のひとつとして十分に理解されており、本学の理念である「愛を持って神を恐れ隣人と共に生きる」を日々の対人関係に生かすことに寄与している。さらに、ジェンダーハラスメントへの意識も高まり、本学の特色である女性教育をより充実させる機能を果たしている。現在まで抱えていたセクシュアルハラスメント対策の整備という課題は、十全に遂行できていると思われる。

「改善・改革の方策」

前述のとおり、現在の保健室2名体制では職員にかかる負担が大きいため、増員の必要性がある。

増員は2006年度以降の利用状況のみを計画的に行なう。

学生相談に関しては、ここ数年深刻な心の問題を抱えた数名の学生のカウンセリングに追われてきた。しかし、本来の「学生相談」は特に問題のない学生に対しても、学生生活一般の諸問題について相談・援助を行なうものである。そのために適正なカウンセラー数とその勤務形態については今後数年の推移を見守り、必要に応じて増員を考えている。

またクラスアドバイザーの学生相談に対する理解も不可欠である。2006年度より教職員を対象とした学生心理相談室による講習会を行ない、問題点を共有するよう努めたい。

その前提としてクラスアドバイザーの強化が必要となる。人文学部では、部分的であるが、現カリキュラム内で1年次のクラスの授業を担当できるよう開講計画を変更している。また、人間関係学部心理学科では、2年次の必修授業を活用し、クラスアドバイザー機能を補完することを2007年度カリキュラム改編で計画している。

なお、学生生活にとって学内の居場所の充足は重要であろう。2006年度は施設関係に絞った満足度調査を行なう予定である（第3章「学士課程【大学全体】（2）④教育改善への組織的な取り組み」の項参照）。

セクシュアルハラスメント対策の今後の課題は、第1に、対策に直接的に関わる人材への教育である。相談員の質向上を目指し、研修を行なう。また、万が一不幸にも、調査委員会、調停委員会を立ち上げなければならなくなった場合を想定し、委員となった場合に必要な知識や能力を獲得するための研修会も開催する。

ところで、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント等、セクシュアルハラスメント以外のハラスメントに対する対策は、本学では組織的に行なわれていない。今後は、セクシュアルハラスメントや同和教育等も含めたうえで、人権問題対策のための組織再構築を行なう必要がある。その際、今なお多種多様な解釈がなされているハラスメントについて、定義等を見直し、本学に合致した基準の構築も必須である。これらの抜本的組織再編には数年の時間が必要とされる。よって、この再編を待つのではなく、目下の課題であるアカデミックハラスメントについては、SH対策委員会で取り上げ、研修会等に組み込んでいく。その第一歩として、2006年度セクシュアルハラスメント研修会は、「教育現場に見られるハラスメント」と題し、セクシュアルハラスメントとアカデミックハラスメントを中心とした内容とする予定である。

③就職指導

小項目

- A群 学生の進路選択に関わる指導の適切性
- B群 就職担当部署の活動上の有効性
- C群 就職指導を行なう専門のキャリアアドバイザーの配置状況
- C群 学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性
- C群 就職活動の早期化に対する対応
- C群 就職統計データの整備と活用の状況

「現状分析」

進路就職支援組織については、現在5名の職員と約150㎡の広さの中でパソコン閲覧スペース、進路相談室(2室)などを備えた進路就職室で運営を行なっている。担当部署は進路就職課である。進路就職支援関係の意志決定は学長を委員長とする就職委員会が進路就職課と連携しつつ行なう。

就職業務に関しては、「職業安定法」33条2の規程に基づき就職斡旋・支援を行なっている。

日本経済の復調に伴い、求人数も一年毎に回復基調であると感じる。確かに有効求人倍率も回復の兆しがあるが、本当に必要な人材を選ぶという方針であり、九州エリアでは有効求人倍率が1倍を切っている状況の中で、新卒者の就職は未だ厳しいと言わざるをえない。

就職指導を行なう専門のキャリアアドバイザーについては、進路就職課の職員が、キャリアアドバイザーの通信教育を受講して資格取得を目指している。現在通信教育の受講終了者は1名であるが、隔年毎に受講職員を増やして資格を持つ職員の充実を図りつつある。

進学に関しても、本学大学院以外には、技能習得のために専門学校などへ進む学生が中心であり、他の大学院に進む例は少ない。

こうした厳しい状況の中で、進路就職課はひとりひとりの学生に向き合い、人間的成長に寄与することを大きな目的のひとつとしている。

進路就職業務は、1. 就職支援プログラム 2. 窓口就職相談・指導 3. 企業訪問 4. 就職情報・インターンシップ等事務処理関係と大別される。

(ア) 就職支援プログラム

2005年度3年次生は下表の就職支援プログラムを実施した。

表 11-2 就職支援プログラム (進路就職課データ)

前 期	内 容	後 期	内 容
4月	オリエンテーション	10月	オリエンテーション
4月	学生と社会人	10月	基本マナー (電話)
5月	働くということ	10月	基本マナー (手紙)
5月	筆記試験対策講座	10月	履歴書・ESの書き方1
5月	自己分析1 (概論編)	11月	履歴書・ESの書き方2
5月	自己分析2 (実践編)	11月	企業説明会 (求められる人間像)
6月	業界研究1 就職に役立つメディア	11月	面接対策講座 (模擬面接)
6月	業界研究2 業界研究方法	11月	就職体験報告会
6月	業界研究3 マッチングを目指して	11月	一般常識試験
6月	適性試験	12月	企業説明会 (求められる人間像)
7月	基本マナー (会社訪問)	12月	企業説明会 (求められる人間像)
7月	夏季休暇の過ごし方	12月	求人票・就職ナビについて
		1月	春季休暇中の活動について
夏季休暇中	マナー強化指導3日間		
11月	OGとの懇談会		
春季休暇中	マナー強化指導2日間		

就職支援プログラムでは、学生の要望・学生の弱点などを勘案して、年毎に発展しつつある。特に、休暇中のマナー強化指導など学生のニーズに沿うものを付加して、プログラム参加学生数も増えてきた。その他支援プログラムを補うものとして2005年度は、就職試験対策講座・秘書検定講座・公務員対策講座を実施した。これらの講座のうち秘書検定講座は、2006年4月よりエクステンションセンターの側面を持つ生涯学習センターへ移行した。しかしながら、前述した休暇中のマナー強化指導、また模擬面接におけるマナー指導で、就職試験時のマナー能力は向上していると考えている。また2002年度実施した航空・旅行対策講座は学部における科目として発展した。

(イ) 窓口就職指導・相談

本学の理念に基づき学生の個性を尊重し、この業務にあたっている。11月には3年次生全員を対象に面談を行ない、進路登録カードをもとに進路・就職についての自己分析や動機づけを行なっている。このことは、今後の進路就職活動への支援を密に行なうためのスタートになっている。その他様々な相談について、学生の立場で考え、場合によっては、教員と連携して学生満足につながる対応を行なっている。2005年度には、進路就職課内の整備を行ない、学生同士が気軽に歓談できるコーナーを設け、4年次生が3年次生に自己の就職試験の体験などを伝えることができるように改善を行なった。また模擬面接、個人マナー指導も、課内の相談室を利用して実施し、参加学生も増加している。

(ウ) 企業訪問

インターネットでの採用活動が拡大しつつある現況でも、企業を訪問して学生紹介、求人依頼活動を行なうのは、内定を得るためには欠かせない業務である。従来の千余社を回り挨拶を交わす状況から、卒業生内定企業、定期採用企業、学生が希望する企業を重点的に訪問することが主となった。学生の約80%が福岡での就業を希望しているので、訪問先を福岡市および近郊に絞りつつある。また福岡県を除く九州出身者が全体の24%を占め、その25%が出身県での就職を希望しているので、春夏年2回九州各県主な地場産業などを訪ね求人依頼を行なっている。

(エ) 就職情報・インターンシップ等事務処理関係

求人票の受付・処理全般、求人票発送作業、推薦求人処理、ガイダンス支援講座企画、統計処理、掲示物作成・掲示を始め求人情報メールサービス業務など多岐にわたり、近年増加しているインターンシップ関係事務も大きな仕事となっている。そこで得た就職統計データは就職委員会、インターンシップ委員会において検討され将来計画の基本となっている。業務については、課員が複数の業務の取り扱いができるよう業務内容の点検は欠かせないものとなっている。問題発見・解決能力、提案能力など能力開発を、様々な研修機会を通して行なっている。

「点検・評価／長所と問題点」

本学では、学部等の改組の進行と同時に専門教育のもとでの知識を活かせる業種への就職が見られるようになりつつある。人文学部では、観光・運輸などサービス業、人間関係学部では、医療・福祉関係への就業である。また、学生個人へのアプローチを通じて本人の適性・能力を考慮した指導を行なっているのが長所である。

日本社会における雇用形態の変化は、学生の職業観・人生観にも影響を及ぼしていると感じる。雇用において、男女雇用機会均等法などで女子学生の採用は進んでいるように思われがちである

が、中途採用、通年採用など採用方法や、パートタイマー雇用、社員派遣業の活用など雇用形態の多様化で、新卒学生の雇用は厳しい状況である。これらの就職環境変化の中で、就職・進学決定率が、50～70%に上昇していることは評価できるが、この数値は十分ではない。また、進路希望がはっきりしていない学生、いわゆるニート予備軍と思われる学生が毎年約17%程度存在している。これらの学生達に如何に連絡を取り、動機づけを行なうことができるかということも課題である。

「改善・改革の方策」

日本経団連の就職倫理憲章にもかかわらず、企業の早期採用傾向は歯止めが効かない状況である。

関東・関西より活動開始が比較的遅いとはいえ、九州においても就職活動の長期化は確実に顕在化しており、学生生活へ多大な影響を及ぼしている。3年次生より開始する就職支援プログラムは学生の意識を高めているが、該当年度途中から始まる就職活動には、遅い対応であると言わざるを得ない。

前述した進路未決定者減少のためにも、低学年次からの様々なキャリア教育が必要である。2年次のキャリア教育科目「社会人入門」におけるプログラムを検討など、進路就職課として入手できる各種試験の結果、進路・就職データなどを教育に活用できる場を広げる方略を考えていく。

また、早期化を抑制するために他の大学と連携を深めることができるように私立大学連盟、九州地区大学就職指導研究協議会に積極的に関わる。

その他、学生の進路就職に関する悩みは種々あり、その対応には職員のスキルアップが必要である。そのためにキャリアカウンセラーの通信講座の受講を、年1名隔年で実施しているが、今後は、更なる研修機会を増やしていきたい。

④課外活動

小項目

A群 学生の課外活動に対して大学として組織的に行なっている指導、支援の有効性

C群 資格取得を目的とする課外授業の開設状況とその有効性

C群 学生代表と定期的に意見交換を行なうシステムの確立状況

「現状分析」

(ア) 学生の課外活動

(a) 福岡女学院大学学友会の理念と性格

本学では、学生が大学生活をより豊かなものにし、人間形成上貴重な体験の場とするために、課外活動を重視している。課外活動は、学生団体組織「福岡女学院大学学友会」（以下、学友会とする）によって運営される。

学友会は教員による学生部委員会および事務組織である学生課の支援と助言を受ける。また学友会を運営する学友会費は福岡女学院が委託徴収している。したがって学友会は完全な自治組織ではないが、その運営はあくまで学生の自主性に委ねるのが本学の基本方針である。

(b) 学友会の組織

学友会の組織は下記のとおりである。

- ・総会
- ・総務委員会
- ・代議委員会
- ・会計監査委員会
- ・選挙管理委員会
- ・クラブ・同好会およびその部長会
- ・大学祭実行委員会（「葡萄祭実行委員会」）
- ・その他特別委員会

総会は全学生からなる最高決議機関であるが、学友会の運営は総務委員会によって行なわれる。総務委員会は、総会によって選出された会長・書記・会計・文化部長・体育部長・渉外の役職からなり、各々正副役員を置く。総務委員会とは別にクラス代表による代議委員会がある。代議委員会は総会に次ぐ決議機関であると同時に、総務委員会を支援・牽制する役割を担っている。

クラブ・同好会およびその部長会は学友会に属する活動であるが、下記に別途項目を立てる。

(c) クラブ活動

クラブ活動には「クラブ」と「同好会」がある。同好会は3名以上の部員からなることを要件とし、5名以上かつ4年以上の活動を経てクラブに昇格する。

2005年度現在、体育系クラブ11団体、文化系クラブ17団体、体育系同好会4団体、文化系同好会4団体が活動している。

クラブ・同好会の活動状況や顧問の異動は教授会に報告される。

なお、九州地区大学体育大会（インカレ）等体育会系の対外試合には教職員が引率し、遠征費用の全部または一部を後援会費から補助するなどの支援体制をとっている。文化系クラブの発表会についても後援会費から援助されることがある。

(イ) 資格取得を目的とする課外授業の開設状況

資格取得は学生にとって、意欲・集中力・根気を身につけることができると同時に、能力を客観的に測れることで人材を求める企業に就職するうえで大切な要因である。

本学では、2002年度以降キャリアアップのために資格取得を目的とした課外授業は、生涯学習センターと進路就職課において実施している。生涯学習センター主催講座はTOEIC対策講座・英検対策講座・カラーコーディネーター2級講座・ファイリング検定講座・色彩検定2級講座・日商簿記3級受験対策講座・福祉住環境コーディネーター3級講座・電子化ファイリング検定B級講座・保育士受験対策講座・販売士3級受験対策講座である。進路就職課主催講座は秘書検定対策講座である。

受講生総数は年度毎に増加している状況である。2006年度には、資格取得講座はエクステンションセンターの側面を持つ生涯学習センターに統合を行なった。これは、進路就職課より秘書検定対策講座を移して組織・内容を一元化することにより学生に解りやすい学内組織とした。また、学生のニーズに応えるために医療事務能力検定講座・国内旅行管理者講座の開講追加を行なった。

「点検・評価／長所と問題点」

(ア) 学生の課外活動

総務委員会と教員組織である学生部委員会は年1回ないし2回の合宿を行ない、意見交換を

行なっている。また総務委員会のメンバーは必要に応じて学生部委員会に出席し、活動報告を行なう。

2002年度に小郡キャンパスが日佐キャンパスに統合され、同一キャンパスに3学部が共存する状態となったため、一時期学友会活動は停滞した。しかし現在は委員に自覚と責任感が涵養され、活性化に向かっていると思われる。

課外活動の重要な行事として位置づけられる大学祭（「葡萄祭」）についても同様である。

クラブ・同好会活動も近年活性化の傾向にある。過去3年の加入者数と加入率は下記のとおりである。

表 11-3 クラブ・同好会活動加入率

年 度	2003	2004	2005
在籍者(人)	2,354	2,407	2,465
加入者(人)	546	537	596
加入者率(%)	23.2	22.3	24.1

（「2003～2005年度クラブ顧問一覧」より *いずれも短期大学部を含む）

前述のとおり本学ではインカレ等の遠征や発表会への援助が手厚く、他大学に比べて恵まれた環境にあるといえる。

課外活動全般が活性化の傾向にある反面、まったく課外活動に参加しない学生も多く、二極分化の状態は依然として否めない。その一例として、各クラスの代表からなる代議委員会がほとんど機能していないことが挙げられる。

また、施設面では、体育館が老朽化しており、課外活動の活性化に見合った施設が必要であろう。

(イ) 資格取得を目的とする課外授業の開設状況

キャリアアップのために資格取得講座の受講は、就職活動における自信につながり、成果を上げている。そのことは、社会に求められる人材を育成するということにつながると考える。

問題点としては、合格率の低い制度である。その資格は卒業までの4年間有効であるが、年次ごとに成績をチェックする。講座内容の検討を行なう必要がある。社会・学生のニーズを把握して、時代にマッチした開講を検討する必要がある。具体的講座は文書化しない、資料は野中先生がそろえる。

「改善・改革の方策」

(ア) 学生の課外活動

学友会組織の中では、代議委員会の活性化が最重要課題である。クラスアドバイザー制度を強化し、代議委員会の存在そのものの周知と、学友会の一員であるという意識を1年時から持たせることが数年来の課題である（第5章「学生の受け入れ1. ⑫」の項参照）。

本学はキリスト教主義の大学であり、日曜日の行事を行なわないようにしているが、大学祭実行委員会と学友会総務委員会の強い希望で、2006年度、特例として大学祭の日曜開催に踏み切ることとなった。この結果について公正に評価するとともに厳しく見守らなければならない。

体育館の増設・新設については、現在、学院の施設計画特別委員会でその具体化に向けて検討されており、2008年度までにその結論を出す予定である。

(イ) 資格取得を目的とする課外授業の開設状況

講座内容・受講生の評価・合格率を講座毎に細かく把握して合格につながるよう次の開講に活かして行きたい。社会や学生のニーズに応えるためには、教員組織・職員組織との連携を強化させて様々な情報の収集を行ない、開講科目に反映させて行きたい。

2. 大学院の学生生活への配慮

①学生への経済的支援

小項目

A群 奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

C群 各種奨学金へのアクセスを可能にさせるための方途の適切性

「現状分析」

大学院発足後、本学の大学院生に適用されている奨学金は、日本学生支援機構による第一種および第二種奨学金、そして留学生を対象とする私費外国人留学生学習奨励費である。前者については、2003年度5名の院生が希望し5名受給（全員第一種）、2004年度5名が希望し4名受給（第一種2名、第二種2名）、2005年度9名が希望し9名受給（第一種7名、第二種2名）と、希望者のほぼ全員が受給者となった。留学生も2004年度、2005年度それぞれ1名が上記学習奨励費を希望しその受給者となった。

これら奨学金については、募集要項の中に記載するとともに、入学後全員を対象としたオリエンテーションにおいて口頭で詳細に説明している。

「点検・評価／長所と問題点」

これまでのところ、日本人も留学生も希望者のほぼ全員が奨学金を受給しており特に問題として取り上げる点はない。希望者が多くなった場合に、現在のようにほぼ全員が受給できるかという心配はあるが、研究科委員会は院生の奨学金推薦順位の付け方を既に決定しており混乱を招くことはない。

「改善・改革の方策」

希望者のほぼ全員が奨学金を受給できる現在の状況を維持する。

②学生の研究活動への支援

小項目

C群 学生に対し、研究プロジェクトへの参加を促すための配慮の適切性

C群 学生に対し、各種論文集およびその他の公的刊行物への執筆を促すための方途の適切性

「現状分析」

院生の研究成果（修士論文）について、臨床心理学専攻では毎年「臨床心理学専攻 修士論文要約集」を100部作成し、関連のある大学、研究機関に送付している。一方、比較文化専攻においては、人文科学研究科紀要「比較文化」に、各人4,000字程度にまとめた修士論文の要約を全員分掲載し、関係方面へ送っている。また臨床心理学専攻では院生が書いた論文で非常に優れたものは、

編集委員の議を経て、研究紀要『福岡女学院大学 臨床心理学研究』に掲載することが出来るようにしている。

院生の研究会や学会への参加・発表については、特定の制度を設けてはいないが、各指導教員が適宜勧めている。

「点検・評価／長所と問題点」

修士論文の要約を公刊することは研究成果を社会に還元するとともに、院生の研究意欲と研究水準を向上させることに役立っている。また、研究科の紀要に掲載の機会を与えていることは院生が論文を書くことへの意欲をおおいに高めており、これまでに1名の院生が掲載を希望し、編集委員で採用された。また、各指導教員の学会への参加奨励も院生には効果があり、在学中ほとんどの院生が一度はいずれかの学会に参加し自己の研究に役立っている。さらに5名は自分の研究成果を学会で発表する機会を得ている。こうした院生の研究発表は指導教員の大なる負担を伴うが、院生の研究向上に直接つながるので、今後もさらに進めていく。

院生の学会参加等で問題になるのはその経費であり、県外になるとかなりの負担となる。

「改善・改革の方策」

学会等参加費用の院生の負担については、2006年4月「大学院生の研究活動への支援助成金に関する規程」を制定し、2006年度より院生の学会等参加の際の経費を大学で予算化し、院生に助成することとなった。この額は十分ではないが、今後予算の枠を広げていく。

③生活相談等

小項目

A群 学生の心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮の適切性

A群 ハラスメント防止のための措置の適切性

大学院における生活相談等は、大学・学部と一体になって取り組んでおり、記述が重なるため省略する。

④就職指導等

小項目

A群 学生の進路選択に関わる指導の適切性

「現状分析」

比較文化および臨床心理学の両専攻とも、学生に対して専門性が活かされるような就職先についての個別的指導を適宜行なっている。臨床心理学専攻においては、教員の中から就職担当者を選出

し、他の教員および本学進路就職室からの就職に関する情報を就職担当者に集約し、速やかに付属の臨床心理センターに掲示するとともに学生に周知している。その情報を基に学生が指導教員の個別指導を受け、就職活動を行なっている。現時点では教員の個人的関係に基づく就職開拓による進路選択が主となっている。その結果、2004年度修了の第1期生は、比較文化専攻では教育機関の講師や日本語講師、臨床心理学専攻では、医療機関や福祉関連施設の心理職などに多く就職した。第2期生についても同様な傾向である。このことは高度な専門職業人を養成するという本研究科の目的はかなりの程度実現している。

「点検・評価／長所と問題点」

長所は学生が志望している教育、心理、福祉などの分野に対して、教員が就職先との連携を持っていることである。問題点は、両専攻ともに教員の個人的関係による就職先開拓が主となっており、進路就職室との共同作業による組織的活動が不足していることである。今後、進路就職室や学外諸機関との連携が必要である。

「改善・改革の方策」

今後は教員が個人的に持っている就職先に関する情報を進路就職室と共有するシステムを早急に構築する。また、学部で活動している就職委員会に本研究科からも委員を出し、連携し、広く就職情報を収集し、その情報を学生に還元していく。さらには組織的活動として進路就職室と共同し、関連領域の学外諸機関に求人情報の照会を行なうなど、積極的に連携して職場開拓を行ない、得られた情報を基に学生を定期的に指導し、学生の進路選択の幅を広げるようにする。