

# 自己点検・評価報告書

令和3年度版

## 自己点検・評価報告書の刊行に寄せて

國學院大學は、大学の教育研究活動を自ら点検・評価し、平成 10 年度から 3 年ごとに『自己点検・評価報告書』として公表してまいりました。令和 4 年度、本学は平成 27 年度以来 3 度目となる大学基準協会の認証評価を受審し、「大学基準に適合している」との認定をいただきました。本報告書は、その際に提出した『自己点検・評価報告書(令和 3 年度版)』及び大学基礎データに加え、大学基準協会が公表した評価結果を収録し、刊行するものです。

本学は、教育研究の目的について、國學院大學学則第 1 条で「神道精神に基づき人格を陶冶し、諸学の理論並びに応用を攻究教授し、有用な人材を育成する」と謳い、自己点検・評価については、学則第 1 条の 2 で「研究教育水準の向上を図り、前条の目的と社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行うものとする」と宣言しています。すなわち、「自己点検・評価」は、大学自らが大学の質の維持・向上を実現するための仕組みである「内部質保証システム」を構築する核となる活動であり、その点検・評価の検証結果を教育研究の改革・改善に繋げるものであり、学生一人ひとりの学びも深め、本学の建学の精神に基づく人材育成に資するものなのです。

本学は、前回の受審において、改善事項として「内部質保証のシステム」について指摘を受け、規程を改正して新たな体制を構築しました。新たな体制では、内部質保証の最終責任者は学長であることを明確にし、全学レベルの点検・評価を行う自己点検・評価委員会の委員長を学長の指名する副学長としました。実施主体レベルの点検・評価は各実施主体の責任者、例えば各学部であれば学部長がその責任で行うこと、各実施主体が行った点検・評価の結果を踏まえて、自己点検・評価委員会が全学的な視点から点検・評価を行い、学長に報告することとしました。本報告書は、この新たな体制のもと、自らの責任で本学の教育・研究を不断に検証し、改善、充実に繋げていくための基礎となるものです。

現代社会は、人工知能の開発と普及が進み、これまで人間が行ってきたことを機械やロボットが代行するようになり、人間にしかできないことは何か、文理横断の学びとはいかにあるべきかなど、様々な場面で人間のあり方、教育の内容が追究されています。また、少子高齢化社会となり 18 歳人口が減少する中で、大学の存在意義も問われています。大学は、このような社会状況の変化を常に注視しながら「自己点検・評価」を実施し、教育、研究の内部質保証の改善に取り組み、大学に課せられた社会的責務を果たしていく必要があります。

今後は、今回の受審で指摘を受けた「課題」を真摯に受け止めて改善を図り、「長所」として評価された点はこれまで以上の伸長に努めるとともに、令和 4 年度に策定した「中期計画」を PDCA のプランと捉え、学長のリーダーシップのもとで各実施主体において毎年度の事業計画を確実に履行する等により、大学のさらなる発展を期してまいります。

本報告書の刊行に際して、自己点検・評価委員会をはじめ、全教職員の皆様のご理解とご協力をいただきました。あらためて深く感謝申し上げます。

令和 5 年 3 月

学長 針本 正行

# 目 次

序 章	1
第1章 理念・目的	
(1) 現状の説明	3
点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。	3
点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。	6
点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。	7
(2) 長所・特色	8
(3) 問題点	9
(4) 全体のまとめ	9
第2章 内部質保証	
(1) 現状の説明	11
点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。	11
点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。	12
点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。	13
点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。	15
点検・評価項目⑤：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	16
(2) 長所・特色	17
(3) 問題点	18
(4) 全体のまとめ	19

### 第3章 教育研究組織

(1) 現状の説明	21
点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。	21
点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	23
(2) 長所・特色	24
(3) 問題点	24
(4) 全体のまとめ	25

### 第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状の説明	27
点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。	27
点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。	28
点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	30
点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。	33
点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。	36
点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。	39
点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	42
(2) 長所・特色	44
(3) 問題点	44
(4) 全体のまとめ	45

### 第5章 学生の受け入れ

(1) 現状の説明	47
点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。	47
点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。	48
点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。	52

点検・評価項目④：学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	54
(2) 長所・特色	55
(3) 問題点	55
(4) 全体のまとめ	56

## 第6章 教員・教員組織

(1) 現状の説明	57
点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。	57
点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。	58
点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。	59
点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上に努めているか。	60
点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	62
(2) 長所・特色	63
(3) 問題点	63
(4) 全体のまとめ	64

## 第7章 学生支援

(1) 現状の説明	65
点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。	65
点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。	65
点検・評価項目③：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	79
(2) 長所・特色	80
(3) 問題点	82
(4) 全体のまとめ	83

## 第8章 教育研究等環境

(1) 現状の説明	85
点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。	85
点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。	85
点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。	88
点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。	90
点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。	92
点検・評価項目⑥：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	93
(2) 長所・特色	95
(3) 問題点	96
(4) 全体のまとめ	98

## 第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状の説明	99
点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。	99
点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。	99
点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	103
(2) 長所・特色	104
(3) 問題点	105
(4) 全体のまとめ	106

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 大学運営

(1) 現状の説明	107
点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。	107
点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それらに基づいた適切な大学運営を行っているか。	107
点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。	110
点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。	111
点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。	113
点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	114
(2) 長所・特色	116
(3) 問題点	117
(4) 全体のまとめ	121

### 第2節 財務

(1) 現状の説明	123
点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。	123
点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。	123
(2) 長所・特色	125
(3) 問題点	126
(4) 全体のまとめ	126

終章	127
根拠資料一覧	129
大学基礎データ	151
大学基準協会『國學院大學に対する大学評価（認証評価）結果』	247

# 序 章



## 序章

本学は平成 27 年度（2015）に大学基準協会の機関別認証評価を受審し、「大学基準に適合している」との認定を受けた。教育課程・教育内容に関して長所として特記すべき事項が評価された一方で、8 項目の努力課題が付された。

この結果を受けて、本学では自己点検・評価委員会を中心に改善策の検討を行い、各学部・研究科において具体的な改善活動に取り組んだ。中でも、内部質保証体制に関する指摘を踏まえて、学部等の責任者（学部長等）のリーダーシップによる各実施主体レベルの点検・評価と、その結果を踏まえた学長のリーダーシップによる全学的な視点での点検・評価という 2 段階の内部質保証システムを構築した。

また、実施主体によるさまざまな取り組みの進捗を管理する仕組みとして、サーバ上のデータベースに事業を登録・管理する「計画進捗管理システム」を平成 30 年度（2018）から導入した。このシステムの導入により、紙ベースで行われていた事業の登録や進捗の報告が年間を通じてスピーディーに実施できるようになった。さらに、同システムを通じて、各事業主体が年度ごとに事業の結果に基づく現状と課題を入力し、自己点検・評価委員会が入力結果を確認して全学的な視点から現状と課題を入力し、学長はこれらを踏まえて大学全体の取り組みを評価し、次年度の基本方針に繋げていくサイクルを実践できる体制が整った。

このような自己点検・評価体制による改善活動の結果をまとめた改善報告書を、令和元年（2019）7 月に大学基準協会へ提出した。その検討結果（改善報告書検討結果）の概評において、努力課題とされた 8 項目のうち 3 項目について、改善が不十分であるとして引き続き改善に取り組むことを求める、との意見が付された。ただし、今後の改善経過について再度報告を求める事項はなし、とされた。

再度の報告は求められなかったものの、改善が不十分であるとしてさらなる対応を求められた項目とその後の対応は以下の通りである。

### （1）学位論文審査基準について

「（文学研究科、法学研究科及び経済学研究科すべての）博士前期課程において、特定課題の研究成果に関する審査基準が明文化されていないため、改善が望まれる。」

→法学研究科の修士学位申請に際して、修士論文ではなくプロジェクト・ペーパーの提出を選択する場合について、その求められる内容を大学ホームページ及び『大学院学生便覧』に明記した。経済学研究科の修士学位申請に際して、修士論文ではなくリサーチ・ペーパーの提出を選択する場合について、その求められる内容を大学ホームページに明記した。

なお、文学研究科では修士論文の提出が必須となっているため、特定課題の研究成果に関する審査基準は設けていない。

### （2）学生の受け入れについて

①「収容定員に対する在籍学生数比率が、経済学研究科博士課程後期で 0.07、法学研

究科博士課程後期 0.20 と依然として低いので、改善が望まれる。」

②「大学評価時に提言の対象ではなかった法学研究科博士課程前期において、収容定員に対する在籍学生数比率が低くなっているため、あわせて改善に取り組むことが望まれる。」

→①については、経済学研究科博士後期課程では令和 2 年度（2020）以降、収容定員に対する在籍学生数比率が 0.13 となっており若干の改善が見られたものの依然低い状態であること、法学研究科博士後期課程は令和 2 年度（2020）以降 0.13 に下がっていることを踏まえて、令和 2 年度（2020）以降に実施している新コースの設定（法学研究科）やカリキュラムの改定（経済学研究科）などの改善策の成果を検証し、より効果的な改善方法について検討を続けている。

②については、改善報告書を提出した令和元年度（2019）は法学研究科博士前期課程の収容定員に対する在籍学生数比率は 0.15 だったが、令和 3 年度（2021）時点では 0.55 となっており、一定の改善成果が見られる。

### （3）編入学生の受け入れについて

「編入学の取扱いを見直して、学則を改正し、実態に即した規程としたものの、文学部日本文学科、同外国語文化学科、同史学科、同哲学科、神道文化学部神道文化学科（フレックス B）では、編入学定員が若干名であるにも関わらず編入学生を多数受け入れていることから改善が望まれる。」

→上記指摘、及び第 5 章の点検・評価項目③に関する現状説明の通り、令和 2 年（2020）4 月施行の学則改定により、編入学自体の定員は設けず、収容定員に対する在籍学生数比率の適正な管理を実現し、大学全体の学修環境に対する影響などに配慮する観点から編入学生を受け入れる方針を明確にした。当面は、かかる方針に照らした編入学生の受け入れ状況について、その成果を検証していく段階にある。

このように、本学は機関別認証評価における努力課題の指摘を真摯に受け止め、意欲的に改善に取り組んできた。これらの継続的な自己点検・評価活動とそれに基づく改善活動の積み重ねを経て、令和 4 年度（2022）からは新たな中期計画がスタートする。同時に、本学にとって 13 年ぶりの新学部となる「観光まちづくり学部」も開設し、大学全体が教育・研究活動の質の向上を絶えず図りながら新たなステップへと踏み出す時期を迎えているところである。

# 第1章

## 理念·目的

## 第1章 理念・目的

### (1) 現状説明

**点検・評価項目①**：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容
- (イ) 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

國學院大學（以下、「本学」という）の理念・目的は、建学の精神に基づくものとして明確に設定されている。

本学の出発点は明治15年（1882）、神道・国学の研究・教育機関「皇典講究所」が創立されたことにある。同所開齋式における総裁・有栖川宮熈仁親王の「告諭」には、「凡ソ学問ノ道ハ本ヲ立ツルヨリ大ナルハ莫シ、故ニ国体ヲ講明シテ以テ立国ノ基礎ヲ鞏クシ、徳性ヲ涵養シテ以テ人生ノ本分ヲ尽スハ百世易フベカラザル典則ナリ」と記されている。つまり、学問（国学）を研究・教授するには、自国の根本（本義、本つ教）を確立することが肝要であり、自国の「国体」（国柄、歴史・文化）を知り日本及び日本人とは何かを自ら問う姿勢が必要不可欠であるとともに、かかる学問的営みを通して、国家・社会のより良き形勢に寄与しうる自立した道徳性豊かな人格を育成するという理念・目的が謳われている。

また、明治23年（1890）に皇典講究所を経営母体として設立された高等教育機関「國學院」の『設立趣意書』（資料1-1【ウェブ】）には、中核分野の「国史・国文・国法」に留まらず、「海外百科ノ学」を「網羅兼修」すべきと明記されているように、本学では当初から、我が国の学問を軸としつつも、海外の事情や学問の状況を知らずして自国文化の意義などは解明できないと考えられていた。すなわち本学は、漢学や洋学などを含む日本・東洋・西洋を問わないあらゆる学術分野による総合的な研究・教育活動を通して自由闊達に議論した上で日本の国柄（歴史、文化）を究明し、日本の伝統文化を闡明・体得しつつ国家や地域社会、国際社会の発展に寄与することのできる自立した人材の育成を目的としてきた。

その後、「國學院大學」と改称し、大正9年（1920）には大学令大学に昇格している。大正13年（1924）には校歌が作られ、その歌詞に建学の精神が盛り込まれている（資料1-2【ウェブ】）。

第2次世界大戦後、昭和21年（1946）に経営母体である皇典講究所は解散し、神社本庁へと合流するに至った。その中で、財団法人國學院大學（昭和26年（1951）に学校法人となる）が経営する「國學院大學」として再出発した本学は、皇典講究所創立時の「告諭」を引き続き建学の精神とした。それは、「古典を講じ神道を究め汎く人文に関する諸学の理論及び応用を研究教授し、以て有用な人材を育成し文化の進展に寄与する」と定める現在の学校法人國學院大學寄附行為（以下、「寄附行為」という。資料1-3）第3条第1項、及び「本学は神道精神に基づき人格を陶冶し、諸学の理論並びに応用を攻究教授し、有用な人材を育成することを目的とする」と規定する國學院大學学則（以下、「学則」という。資料1

ー4) 第1条に、明確に受け継がれている。

なお、ここでいう「神道」について、本学は創立120周年にあたる平成14年(2002)に、単なる「一宗教」という狭い意味の概念ではなく、日本文化の基層・基盤となる多種多様な精神・生活文化という幅広い意義が含まれることを改めて確認した。そのうえで、神道精神とは「日本人の主体性を保持した寛容性と謙虚さの精神」である、との現代的解釈を行っている。

以上の歴史的展開を踏まえ、本学は平成20年(2008)4月1日に制定した「研究教育開発推進に関する指針」の〔研究教育開発推進に関する宣言〕において、「國學院大學は、建学の精神である『神道精神』に基づく研究教育を更に創造的に発展させ、主体性、独自性を保持しつつ、国際社会での協調・共生体制を構築し、学術研究及び教育を通して日本社会の発展と世界の平和に貢献する」との理念を明らかにした。さらに、「本学は、『伝統と創造』『個性と共生』『地域性と国際性』の調和を研究教育における基本方針と定め、日本人としての自覚と教養を身につけ、自立した個性を有し、より良き日本社会と世界の形成に尽力できる意思と能力を持つ人材を育成することを目標とする」との目的を明確に謳っている(資料1-5【ウェブ】)。

かかる大学の理念・目的に基づき、学部及びそれを構成する各学科の目的については学則第2条の4、研究科については國學院大學大学院学則(以下、「大学院学則」という。資料1-6)第3条において、さらに研究科内に複数の専攻を有する文学研究科については同大学院学則第4条において、それぞれ詳細に設定している。それらの目的がいずれも本学の理念・目的と関連し、本学の個性、特徴を示す適切なものといえることを、以下、学部・研究科ごとに説明する。

#### (1) 学部

##### 文学部

文学部及びその各学科の目的は、学則第2条の4第1項に定めている通り、各学科の学術分野の特性に応じた日本文化を究明し、その成果を世界に向けて発信できる人材を育成することである。これは本学の母体である皇典講究所創立時の理念を継承するものであり、本学の個性、特徴を顕著に示すとともに本学の理念・目的と強い関連性を有しているといえる。

##### 法学部

法学部の目的は学則第2条の4第3項に定めている通りである。これは、「日本人の主体性を保持した寛容性と謙虚さの精神(=神道精神)に基づき人格を陶冶」しつつ「諸学の理論並びに応用を攻究教授」して「有用な人材を育成」という本学の理念・目的を規定した学則第1条を受けて、明治23年(1890)7月の『國學院設立趣意書』で国史・国文とともに国法を攻究の対象として掲げて以来、律令研究や日本法制史など歴史的視点による研究教育を行ってきた伝統を踏まえつつ、学問領域の特性に応じた人材育成の目的を定めたものである。したがって、法学部の目的は本学の個性、特徴を示す適切なものであり、本学の理念・目的とは学則の文言を通じて明確に関連づけられているといえる。

## 経済学部

経済学部及びその各学科の目的は、学則第 2 条の 4 第 2 項に定めている通りである。令和 2 年度（2020）に行った学科の改編に伴って、改めて内容を見直したうえで現在の内容に改定している。その内容は、明治 23 年（1890）の『國學院設立趣意書』で国史・国文とともに国法を攻究の対象とした主旨が「文学部門の学科と政経部門の学科とは互に相補」い合う関係にある（資料 1-7）と考えられていたことに基づき、「諸学の理論並びに応用を攻究教授」して「有用な人材を育成」という本学の理念・目的を規定した学則第 1 条を受けたものである。したがって、経済学部の目的は本学の個性、特徴を示す適切なものであり、本学の理念・目的とは学則の文言を通じて明確に関連づけられているといえる。

## 神道文化学部

神道文化学部の目的は学則第 2 条の 4 第 4 項に定めている通り、神道を中心とする日本文化の究明と共に、内外の諸宗教・宗教文化の理解を通して、現代社会の発展に貢献し得る有為の人材を育成することにある。これは、「神道精神に基づき人格を陶冶し、諸学の理論並びに応用を攻究教授し、有用な人材を育成する」（学則第 1 条）ことを理念・目的とする本学の建学の精神を最も端的に具現化したものといえる。

## 人間開発学部

人間開発学部及びその各学科の目的は、学則第 2 条の 4 第 5 項に定めている通りである。ここにいう「人間の持つ資質・能力を開発すること」、すなわち「人間開発」とは、本学の建学の精神である神道精神（日本人としての主体性を保持した寛容性と謙虚さの精神）のもと、本学において長年積み重ねられてきた教員養成と各分野における指導者育成という実績と伝統の延長線上に位置づけられる本学部の設置理念である。かかる理念に基づく人材育成の目的は、「神道精神に基づき人格を陶冶し、諸学の理論並びに応用を攻究教授し、有用な人材を育成する」（学則第 1 条）ことを理念・目的とする本学の個性、特徴を示す適切なものであり、学部の目的と本学の理念・目的が密接に関連しているといえる。

## （2）大学院

大学院は学則第 1 条に定める理念・目的を受けて、大学院学則第 1 条に「本大学院は、神道学・文学・史学・法学・経済学に関する専門分野を教授・研究し、自立して研究活動を行う者及び専門的な業務に従事する者の高度な研究能力と豊かな学識を涵養し、人類文化の進展に寄与することを目的とする」との理念・目的を定めている。このように、大学の理念・目的を実現するための高度な研究・教育機関として大学院が設けられていることが、全ての研究科の目的の前提となっている。このことを踏まえて、以下、各研究科の目的について説明する。

## 文学研究科

文学研究科、及びその各専攻の目的は大学院学則第 3 条第 2 項、及び第 4 条第 2 項ない

し第4項に定めている通り、「日本古来の伝統宗教である神道を中心とする日本の伝統文化」と「内外の諸宗教及びそれに関連する宗教文化」（神道学・宗教学専攻）、「文化・文学・言語」（文学専攻）、「国内外の歴史学・考古学・地理学・博物館学及び美学美術史」（史学専攻）の各分野における研究の深化と研究・教育者の育成を挙げている。これらはいずれも、神道・国学の研究・教育を目的とする皇典講究所創立時の理念と目的を受け継ぐものであり、本学の個性・特徴を示す適切なものであって、本学の理念・目的と密接に関連しているといえる。

#### 法学研究科

法学研究科の目的は、大学院学則第3条第3項に定めている通り、学部教育を基礎としたうえでの高度な専門性、研究力及び教育力を持つ人材の育成を挙げている。そして、明治23年（1890）の『國學院設立趣意書』において国史・国文とともに国法が攻究の対象として挙げられて以来、本学は日本法学の攻究を伝統として受け継いでいる。かかる分野において、本学の理念・目的と密接な関連性を有する法学部の教育を基礎とした高度な人材の育成を図る法学研究科の目的は、本学の個性、特徴を示す適切なものであり、研究科の目的と本学の理念・目的が密接に関連しているといえる。

#### 経済学研究科

経済学研究科の目的は、大学院学則第3条第4項に定めている通り、学部教育を基礎としたうえでの高度な専門性及び研究力を持つ人材の育成を挙げている。すなわち、明治23年（1890）の『國學院設立趣意書』で国法を攻究の対象とした主旨を踏まえて設立された経済学部の教育を基礎とした高度な専門性及び研究力を持つ人材の育成を図る経済学研究科の目的は、本学の個性、特徴を示す適切なものであり、研究科の目的と本学の理念・目的が密接に関連しているといえる。

**点検・評価項目②：**大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
- (イ) 教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

本学の理念・目的は寄附行為第3条第1項、及び学則第1条に明記している。また、各学部の目的は学則第2条の4、研究科の目的は大学院全体について大学院学則第1条を定め、たうえで各研究科の目的を同第3条第2項ないし第4項、さらに文学研究科の各専攻の目的を同第4条第2項ないし第4項に明記している。

これらの大学の理念・目的及び学部・研究科の目的、さらにその根源にある皇典講究所創

立時の総裁・有栖川宮熈仁親王による「告諭」は、学校法人國學院大學ホームページの「建学の精神」(資料1-8【ウェブ】)、及び本学ホームページの「学則」(資料1-9【ウェブ】)に明示して、教職員及び学生に周知するとともに、社会に対して公表している。

神道文化学部以外の4学部で必修科目となっている「神道と文化」の授業では、本学の歴史や建学の精神を理解することが学修成果目標や到達目標とされている(資料1-10)。これにより、もともと神道を専門分野とする神道文化学部を含め、本学に入学した全ての学部生は、本学の理念や目的を理解できるようになっている。

また、大学の理念・目的及び各学部、各学科の目的は『学生生活ハンドブック』(資料1-11)に、各研究科の目的は『大学院学生便覧』(資料1-12)に掲載して、学生に周知している。その他、教職員に対しては『学校法人國學院大學規程集』を部署ごとに配付するとともに規程管理システムへのアクセスを認めることで、学則等に定める大学及び各学部・研究科の理念・目的を容易に閲覧できるようにし、周知を図っている。

**点検・評価項目③**：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定
- ・ 認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

学校法人國學院大學は建学の精神を具現化し、それを将来にわたって強固なものとするため、1期5ヵ年の中期計画「21世紀研究教育計画」を策定し、学長のもとに各種事業を遂行している。「21世紀研究教育計画」は創立120周年を契機として平成14年度(2002)に初めて策定され、以後、前期の進捗状況や課題点を検証しながら期を重ね、平成29年(2017)4月に第4次の「21世紀研究教育計画」(以下「第4次計画」という。)がスタートしている(資料1-13)。この第4次計画から、初めて大学のみならず学校法人國學院大學の傘下校全てが参画して策定した。

第4次計画における大学部門の計画では、本学の建学の精神である神道精神に基づき、その理念・目的を十分に踏まえたうえで、本学の将来像を「人文・社会科学系の『標』となる」、教育目標を「主体性を持ち、自立した『大人』の育成」と定め、かかる将来像と教育目標を計画期間が満了する5年後に達成するための8つの戦略を掲げている。

かかる戦略は教育研究上の方向性のみならず、その目標を達成するために必要な組織運営(ガバナンス)や教職員の職務遂行能力の向上をも内容とすることで、計画の実現可能性を担保している。

大学の中期計画は、年度ごとに単年度の事業計画に落とし込まれ、毎年度末に単年度の事業計画ベースで事業実施主体が点検・評価している。点検・評価結果については、『事業報告書』(資料1-14)としてとりまとめ、法人のホームページで公開している。第4次計画の事業実施期間は平成29年度(2017)から令和3年度(2021)までとなっており、計画全



体の点検・評価については、令和4年度（2022）に行う予定である。

第4次計画が令和3年度（2021）で期間満了することから、令和2年度（2020）より、法人では次期中期計画策定推進プロジェクトを立ち上げ、令和4年度（2022）～令和8年度（2026）の中期計画の策定を開始している。同プロジェクトは常務理事会の下に設置された時限型チームで、大学から事務局長、総務部長、総合企画部長・同次長、財務部長、経理課長、教学事務部長、たまプラーザ事務部次長、法人から常務理事、理事、法人事務局長・同部長・同主任がそれぞれ参画している（資料1-15）。プロジェクトでは法人の中期5ヵ年計画案の立案とそれに基づく各設置校の中期計画のとりまとめを行う。具体的に法人の計画と各設置校の計画が関連性を保ちながら、組織や財政等の裏付けを伴う実効的な内容となることを目指している。なお、次期計画からは呼称に「21世紀」の語は用いず、「学校法人國學院大學中期五ヵ年計画」（仮称）と改める予定である。

大学部門の次期中期計画は、学長、副学長、事務局長、教学事務部長、同課長、総合企画部次長により構成される大学中期計画策定プロジェクトチームにより策定が行われている（資料1-16）。策定にあたっては、まず、法人の「伝統に立つ改革、そして未来へ」という基本方針に基づき、大学が置かれている状況や4次計画の結果を踏まえて、将来像と5つの戦略を定めた。次に、これを各部門（学部、大学院、両機構、事務局）に示し、各部門では将来像と戦略に基づき具体的な行動計画案を立案し、学長に提出した。学長の下に置かれた前述の大学中期計画策定プロジェクトチームでは、各部門から出された行動計画案も参照しながら、大学全体の5ヵ年の行動計画を策定し、将来像・戦略・行動計画からなる大学部門の次期中期計画案として法人に提出した。

## （2）長所・特色

私立大学における建学の精神は不変のものであり、時節に応じて変わるものではない。しかしながら、時代の変化と社会の要請に応じた解釈は不可避であり、本学は皇典講究所創立時の「告諭」を基底とする神道精神を「日本人の主体性を保持した寛容性と謙虚さの精神」と捉えたうえで大学の理念・目的を明示し、各学部・研究科の目的も全てこの大学全体の理念・目的と密接に関連した内容を確認させている。このことは、明治23年（1890）7月の『國學院設立趣意書』が攻究の中核分野とした「国史・国文・国法」だけでなく、「海外百科ノ学」をも研究・教育の対象としていることと相俟って、「国史・国文・国法」と直接関わらない分野の学部や研究科においても建学の精神に基づく本学の理念・目的を踏まえた研究・教育活動が展開されることに繋がっている。すなわち、建学の精神にみられる神道精神という概念を現代的解釈によって捉え直した本学の取組みは、本学の研究・教育活動の発展と拡充を支えている長所であり、大きな特色といえる。

たとえば、平成21年（2009）に開設した人間開発学部は、日本の伝統文化に関する教育を重視した「人づくり教育」の徹底や「人づくりのプロ」を養成するという同学部の基本方針は、学生の「やってみたい」夢を「実現できる」に導く多彩なカリキュラム編成、学生と学生、学生と教員が共に響き合う少人数型の「響同」学習指導、大学と地域社会との連携による共育の実践という同学部の特色として表現されており（資料1-17〔P10～11〕）、一貫

性を有している。これらの特色は全て「神道精神」と創立以来の長い研究・教育の実績と伝統に根ざしており、本学の理念・目的を踏まえた個性・特徴とみることができる。

このような長い伝統と実績に基づく理念と目的を実現していくため、本学は平成 14 年（2002）以来、4 期目に至るまで中断なく中期計画の策定とそれに基づく行動を継続している。いったん策定した計画であっても中間評価による見直しを行い、実行中の計画の修訂版を策定したこともあり（資料 1-18）、計画の実効性を向上させるためにあらゆる取組みの可能性を排除していない点が特色である。

また、第 4 次計画では、大学のみを対象としていた第 3 次計画までと異なり、学校法人國學院大学の全傘下校を対象として計画を策定した。このことは、法人全体の財政状況を勘案したうえで大学の健全な予算編成がしやすい長所と評価することができる。

また、計画の実現可能性をより具体的に担保するため、将来像の達成に向けて戦略ごとに数値目標を設定することに努め、具体的な数値目標を明示した。これにより、単年度、及び計画期間全体を見据えた中・長期的な行動計画の立案や予算編成がこの数値目標に基づいて行われやすくなり、全ての教職員が目標達成後の大学の姿を共有しやすくなったのは、第 3 次計画までになかった新たな長所といえる。

### （3）問題点

本学では建学の精神に基づく大学全体の理念・目的が、各学部・研究科で適切に設定された目的と密接に関連しており、いずれも寄附行為や学則等に明示され、教職員及び学生、そして社会に向けて十分な形で公表されている。したがって、これらの点に関する問題点は見られない。

また、それらの理念・目的を達成するために策定された第 4 次計画についても、法人全体を対象としたり具体的な数値目標を明示したりすることによるメリットがある一方、特段の問題点は認められない。

### （4）全体のまとめ

明治 15 年（1882）の皇典講究所創立以来、本学の歴史（校史）は 140 年近くに及ぶ我が国の近現代史において紆余曲折の展開を示した神道と国学の歩みとともにあった。それゆえ、創立時の「告諭」を基底とした神道精神の理解についても、明治中・後期や大正・昭和前期、そして第 2 次世界大戦後とでは、社会一般における概念としての捉え方に変遷があった。しかしながら本学は、かかる神道精神の理解について、その歴史的な文脈を十分に踏まえたうえで「日本人の主体性を保持した寛容性と謙虚さの精神」との解釈を導き出し、建学の精神に基づく大学全体の理念・目的を明確にするとともに、それを各学部・研究科における研究教育活動の目的や大学運営のための中長期的な計画策定と結びつけることに成功している。

今後は、かかる建学の精神及び本学の理念・目的の今日的意味を絶えず追い求め、適切な

表現となっているかどうかを検証するとともに、これらの理念・目的そのもの、さらにはそれに基づく研究・教育の成果を国内外に向けてよりいっそう積極的に公表・発信していくことが必要である。とりわけ、日本国内にとどまらず国際社会に向けて、さまざまな機会を捉えてわかりやすい情報発信を重ねていくことが、建学の精神に基づく研究活動の発展や人材の育成を世界規模で実現していくことに寄与するものと考えられる。

## 第2章

# 内部質保証

## 第2章 内部質保証

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示
- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織(全学内部質保証推進組織)の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針(PDCAサイクルの運用プロセスなど)

内部質保証に関する本学の基本的な考え方は、大学としての「内部質保証に関する方針」(資料2-1)により明らかにしている。「國學院大學自己点検・評価規程」(以下、「自己点検・評価規程」という。資料2-2)の第2条第2号は、この内部質保証に関する事項を自己点検・評価活動の対象と位置づけ、その活動を推進する全学的組織(全学内部質保証推進組織)は自己点検・評価委員会であると定めている。

この「内部質保証に関する方針」は平成30年(2018)7月の全学教授会で全ての専任教員に提示され(資料2-3)、同月の部課長会議において事務局の専任職員にも等しく周知された(資料2-4)。さらに、平成31年(2019)3月に「研究教育開発推進に関する指針」に基づく学内の各部局による基本方針をまとめた小冊子『基本方針集』(資料2-5)を作成し、学内構成員に配付した。内部質保証に関する方針は、かかる「研究教育開発推進に関する指針」に基づき各部局の領域ごとに定められた基本方針の一つであるとの位置づけであることを、当該小冊子で明確にしている。かかる方針の策定によって、自己点検・評価活動の位置づけが明確になり、自己点検・評価規程第7条第4項が定める通り「本学の構成員」全員によるそれぞれの所掌業務や活動の向上と活性化のための取組みの円滑化に繋がっているといえる。

自己点検・評価規程は平成30年(2018)4月から現行の内容に改まり、学長のリーダーシップに基づく点検・評価体制として、①事業実施主体による部局視点での点検・評価、②自己点検・評価委員会による全学視点での点検・評価、③全学的視点の点検・評価結果に基づく外部評価、の3点が、以下の手続により客観的かつ適切に行われることを目指している。

まず、同規程第3条第1項は、自己点検・評価委員会が中心となって点検・評価活動を行うことを明示している。さらに同規程第2項は、自己点検・評価を行う「実施主体」を規定し、國學院大學自己点検・評価規程施行細則(以下、「自己点検・評価規程施行細則」という。資料2-6)第2条はこの「実施主体」として各学部や機構、大学院、事務局などを列挙している。そして、各実施主体は上記①の、自己点検・評価委員会は上記②の視点から、それぞれ自己点検・評価を実施することとなっている(同規程第7条第1項)が、自己点検・評価委員会は全学的な観点での点検・評価を自ら行うとともに、各実施主体による自己点検・評価の内容を踏まえて、その点検方法や方向性、評価内容に関する助言をしたり、異

なる実施主体（学部間、事務局内部署間など）の間で評価対象事項の認識の齟齬や重複が生じている場合の相互調整、各実施主体の自己点検・評価結果の集約なども任務としている（同規程第6条第1号、第3号、第4号）。つまり、本学では学部・研究科・事務局など個々の部門ごとに自己点検・評価を行うとともに、自己点検・評価委員会が全学的な観点から自己点検・評価を行うという2段階方式を採用している。

さらに、平成31年（2019）4月より國學院大學自己点検・評価に係る外部評価委員会規程（以下、「外部評価委員会規程」という。資料2-7）を制定・施行し、自己点検・評価活動の客観性・公平性を担保し、教育水準のさらなる向上を図るため、学外の委員で構成される外部評価委員会を設けることとしている。これにより、学外の第三者による視点からの評価を自己点検・評価活動に反映させる仕組みを確立している。これらの規程に基づいて実施された自己点検・評価及び外部評価の結果は、いずれもそれぞれの評価担当組織が学長へ報告することとなっている（同規程第7条第1項、外部評価委員会規程第5条第3項）。

そして、報告を受けた学長はその評価の結果に基づき各実施主体へ改善指示を行う責任を負い、その改善のための条件整備や中期計画等への反映を行うべきこと（同規程第8条第1項第4号、第2項）、さらに本学の構成員及び各実施主体は、評価の結果を踏まえて、教育研究及び管理運営等の各分野においてそれぞれの活動の向上と活性化に努めるべきこと（同規程第7条第4項）が定められており、大学全体での自己点検・評価活動のPDCAサイクルが正常に機能する仕組みを整えている。

**点検・評価項目②**：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備
- (イ) 内部質保証の推進に責任を負う全学的なメンバー構成

全学的な内部質保証の推進は自己点検・評価委員会が担っている（資料2-8）。平成30年（2018）4月1日付けで自己点検・評価規程を改定し、自己点検・評価委員会が全学的な点検・評価組織であること、及び学長のリーダーシップによって自己点検・評価を行う仕組みを鮮明にしている。

自己点検・評価委員会は担当副学長を委員長とし、学長が指名する教員8名と事務局職員5名とで委員を構成している（同規程第4条）。委員の選出要件や除外要件は同規程施行細則第3条に定められている。そして、委員のうち教員は全ての学部・機構から1名以上、さらに事務局から複数名の職員が学長により指名されていることから、実質的にも、全学を対象とした内部質保証に関する自己点検・評価活動を行う体制となっている（資料2-9）。

自己点検・評価委員会の所管事項は、同規程第6条の各号に列挙している通りである。具体的には、自己点検・評価委員会が定める評価項目について、毎年、各実施主体単位での自己点検・評価を行う。その内容も踏まえつつ、自己点検・評価委員会として、全学的観点から自己点検・評価を行う。評価結果は、各実施主体がそれぞれ学長へ報告することとなっている（同規程第7条第1項）。すなわち、自己点検・評価委員会は、実施主体である各学部

等への助言や調整をも任務としており、実施主体の活動を補完する立場でもある。

また、平成 31 年（2019）4 月より外部評価委員会規程を制定・施行し、大学の教育、研究又は運営に関して高い見識を持つ学外の委員を学長が委嘱して外部評価委員会を設置し、同委員会による外部評価を実施してその評価を学長に報告すべきこととしている（外部評価委員会規程第 5 条第 3 項）。外部評価委員会は必要に応じて自己点検・評価委員会に資料の提出や意見の聴取を求めることができる権限を有し（同規程第 5 条第 2 項）、自己点検・評価委員会は委員長や自己点検・評価の業務を担当する教職員が外部評価委員会に陪席できる権限を有することで、相互に連携しているが、学長への評価報告はあくまでも外部評価委員会として独立して行う。

こうした自己点検・評価活動の結果については、学長が所定の責任を負い、さらに改善措置や今後の事業計画への反映に努めるべきことが同規程により明示されていることから（第 8 条）、自己点検・評価委員会を中心とした内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制が整備されているといえる。

**点検・評価項目③**：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
- (イ) 方針及び手続に従った内部質保証活動の実施
- (ウ) 全学内部質保証推進組織による学部・研究科その他の組織における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み
- (エ) 学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施
- (オ) 学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施
- (カ) 行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応
- (キ) 点検・評価における客観性、妥当性の確保

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、及び学生の受け入れ方針の 3 ポリシーについて、本学は平成 28 年度（2016）に全学で点検を行い、必要に応じて見直しを実施した。その後は定期的な検証、及び各学部、大学院研究科の判断により随時見直しを行うこととしている。

3 ポリシーの定期的な点検を各学部や研究科に義務づける直接の学内規程は設けていないが、平成 30 年（2018）の自己点検・評価規程の改定後は、各学部や大学院が毎年の自己点検・評価活動の実施主体として、それぞれの学部等の事情に応じた点検活動を行うこととなっている。そして、カリキュラムの一部改定や入学試験の選抜方針の変更を検討する学部等は、併せて関連するポリシーの妥当性も検証され、その結果は実施主体としての自己点検・評価の一部となる。自己点検・評価委員会はかかる実施主体に対して、大学全体の理念・

目的に照らして適宜助言等を行うとともに、実施主体単位の自己点検・評価の内容をも踏まえて全学的観点からの自己点検・評価を行うことを任務としている（同規程第6条第1号、第3号）。

これらの諸規程に基づき、平成30年度（2018）は8回（資料2-10）、令和元年度（2019）は5回の自己点検・評価委員会（資料2-11）を開催しており、各実施主体の点検内容を踏まえた全学レベルでの自己点検・評価活動を現実に進めた。その点検・評価項目には、3ポリシーの妥当性に関する検証も含まれている（資料2-12〔別紙2〕）。したがって、自己点検・評価委員会及び各学部・研究科等は、毎年定期的に自己点検・評価活動を継続して実施しているといえる。また、同委員会による全学的観点での評価、及び各学部等に対する助言等を必要に応じて行う態勢を整えていることを通じて、各学部等が行う3ポリシーの策定・見直しに対するマネジメントを行っているといえる。

自己点検・評価委員会と教学の各部局（学部・研究科）は自己点検・評価活動を毎年実施し、その結果を学長へ報告するとともに、3年に一度報告書を作成する（自己点検・評価規程第7条第1項・第2項）。平成30年（2018）7月に前年度（平成29年度）版の『自己点検・評価報告書』を刊行し、その中で、平成27年度（2015）に大学基準協会より受けた認証評価における指摘事項の改善状況について明記している（資料2-13）。令和元年（2019）7月には改善報告書（資料2-14）を大学基準協会へ提出するとともに、その内容を大学公式ホームページで公表している（資料2-15【ウェブ】）。

全学的視点での点検・評価を経た結果は『自己点検・評価報告書』に反映され、全学教授会や部課長会議等を通じて全学に周知し、指摘事項の所管部局（学部・研究科）による改善の取り組みに繋げている。平成30年（2018）7月に発行した平成29年度版の『自己点検・評価報告書』は、同年9月の全学教授会（資料2-16）と部課長会議（資料2-17）で配付することにより全学に周知し、各実施主体が他部門の長所や改善点を相互に共有した。次年度以降の自己点検・評価活動はこの平成29年度版の『自己点検・評価報告書』記載の内容を踏まえて行っており、そのことは、半年後にあたる平成31年（2019）2月に自己点検・評価委員会から学長宛てに提出された「平成30年度の自己点検・評価の結果について（ご報告）」（前掲資料2-12）に添付されている別紙2「全学的に検討されるべき課題」で、大学院関係の課題改善状況（課題番号2）や学修成果の測定方法に関する検討（課題番号7）など平成29年度版の『自己点検・評価報告書』で要改善事項とされている課題を具体的に列挙している点に表れている。

各部局における改善の進捗状況については、部局自体が改善に努めるだけでなく、自己点検・評価委員会を通じて学長に報告し、学長はこれに基づく改善指示等に所定の責任を有することが規程化されている。また、過年度の点検・評価内容は、全学で共用している計画進捗管理システムへの入力内容として保存されるため、実施主体の委員が交替しても点検・評価内容が引き継がれやすい。

計画進捗管理システムとは、計画、実行、確認、改善計画という進捗状況を共有し、質保証の構造を定着させ、公表に資するデータを作成するため、根拠資料に基づいた進捗管理を可能とする独自システムのことで、平成30年（2018）に開発・導入した（資料2-18）。同システムは、中期計画と、それに基づく単年度の事業計画の進捗を管理する機能と、自己点検・評価機能を有する。自己点検・評価機能では、認証評価機関の定めた「点検・評価項



目」「評価の視点」に基づき本学が設定した「國學院チェックリスト」ごとに、各実施主体による点検・評価と自己点検・評価委員会による全学的視点での点検・評価を Web ベースで入力・確認することが可能である。また、ライブラリ機能を有しており、根拠となる資料を登録することで、根拠に基づいた点検・評価を実施することができるようになっている。さらに、計画の進捗状況の可視化、根拠資料に基づいた業務報告、事実確認に基づく評価活動、点検評価活動に基づいた改善計画の策定、大学の諸活動の改善、入力と出力等作業効率の改善にも繋がっている。

以上のように、学内規程の整備やその運用ツールとしての計画進捗管理システムの活用などによって、自己点検・評価活動を通じた教育の PDCA サイクルが間断なく動き続ける仕組みを整えている。

学外からの意見や評価を改善・向上に繋げた事例として、令和 2 年（2020）3 月に文部科学省より、研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）に基づく履行状況調査の対象校として指定されたケースがある。この調査において、次の 2 点につき規程上の不備を是正するよう指導を受けたことから、事務局の主導により学内規程の点検・評価を行い、調査期間中に直ちに関係学内規程を改正した。その結果、いずれも改善済み事項と認定され、同年 12 月に文部科学省ホームページで公開された調査結果には「指導・改善事項」として改善の事実までが明記された。この経緯は、自己点検・評価の実施主体の一つである事務局自身が行った点検・評価の結果として令和 3 年度の自己点検・評価委員会に報告され、同委員会では改めて全学的視点からの点検・評価を行った（資料 2-19・20）。

(i) 研究費の配分機関への報告及び調査への協力等に関する学内規程が明確に定められていない。（→令和 2 年（2020）7 月に「國學院大學公的研究費の運営及び管理並びに研究活動における不正の防止及び対応に関する規程」〔資料 2-21〕を一部改定して解決）

(ii) 研究費の不正使用に関与した取引業者に対する処分方針について、具体的な取引停止等の基準を明文化した規定がない。（→令和 2 年（2020）9 月に「公的研究費の不正使用に関与した取引業者に対する取引停止等の取扱要領」〔資料 2-22〕を新たに制定して解決）

このような学外の公的機関からの指摘や調査とは別に、第三者による検証によって自己点検・評価の客観性や妥当性を担保するため、平成 30 年（2018）に外部評価委員による評価を受けるとともに、今後も恒常的に外部評価を行うための制度上の根拠として、平成 31 年（2019）4 月に外部評価委員会規程を制定・施行している。

**点検・評価項目④**：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表
- (イ) 公表する情報の正確性、信頼性
- (ウ) 公表する情報の適切な更新

自己点検・評価の結果は3年ごとに報告書を作成し、学長の責任によってこれを公表することとしている（自己点検・評価規程第7条第2項、第8条第1項第1号）。この規定に基づき、『自己点検・評価報告書』を3年に一度発行するとともに、同内容をPDF化して大学公式ホームページで全文を公表している（前掲資料2-15【ウェブ】）。

また、大学全体の組織的活動に対する自己点検・評価だけでなく、個々の教員による研究活動や社会貢献活動等の実績を広く公表する趣旨に基づき、researchmapと連動させた本学独自の教員業績管理システム（K-Read）を公開している（資料2-23）。日常的な情報更新は各教員自身に委ねられているが、『自己点検・評価報告書』を発行する際には、同時にK-Readの入力データを活用した『教育・研究活動報告書』を制作している。このように、教員が自身の業績を随時更新できる仕組みを整えていること、一定期間ごとに更新の状況を確認し、未更新の場合にそれを是正する体制となっていることによって、内容の正確性、信頼性の向上を図っている。

大学としての組織的な教育研究活動については、学内の各教育・研究担当部門が大学公式ホームページ内で所掌部門に関する内容を自らスピーディーに発信できる体制を採りつつ、ホームページ全体の構成は広報課が一元管理する（資料2-24【ウェブ】。教育情報は広報課が管理するこのページをハブとしている）ことで、公表する情報の適切、迅速な更新と大学としての公表情報の適切な管理との両立を図っている。財務については、学校法人國學院大學のホームページに「財務情報」のコンテンツを設け、毎年度の法人全体の予算書類と決算書類を公開する（資料2-25【ウェブ】）とともに、毎年度の事業計画書（令和2年度版は資料2-26）と事業報告書（前掲資料1-13）にも予算及び決算に関する項目を設けて、事業活動の説明を財務面から補完している。さらに、「財務情報」のコンテンツでは「〇年度決算について」という解説書も作成・公表して、財務状況が正しく理解されるように努めている。

その他の諸活動の状況についても、各所掌部門やホームページ運営委員が責任をもって大学公式ホームページの所掌コンテンツを随時更新・確認するとともに、毎年1回（10月を目途に）、総務課から各担当部署に情報更新の状況を確認し、ホームページのデータを保存している。この確認の際に、それぞれの部署が各コンテンツの情報公開が適切になされているかどうかを確認することで、公開すべき情報の脱落や旧情報の残存などを防いでいる。

以上のことから、本学は教育活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表しており、社会に対する説明責任を果たしているといえる。

**点検・評価項目⑤**：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性の定期的な点検・評価
- (イ) 点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用
- (ウ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

平成 27 年度（2015）に受けた認証評価において、当時の本学では自己点検・評価委員会とは別に自己点検・評価実施委員会を置き、学部・機構・大学院・部局ごとに設けられた各実施委員会が自己点検・評価活動を担う体制でありながら、実際には他の委員会が実施委員会を兼ねるなど形骸化が見られるとの指摘がなされた。これを受けて、自己点検・評価委員会で 1 年間かけて、新たな自己点検・評価の仕組みを検討した。

その結果、平成 30 年（2018）4 月に自己点検・評価規程を改定して実施委員会制度を廃止し、各学部・機構等の実施主体が自ら点検・評価を行うとともに、自己点検・評価委員会が、各実施主体の点検・評価結果を踏まえて全学的観点から点検・評価を行う仕組みを整えた。この両者による自己点検・評価の結果が自己点検・評価委員会を通じて学長へ報告され、かつ、学長が改善指示の起点となることで、学長のリーダーシップによる内部質保証体制を確立し、全学的かつ網羅的な点検・評価が PDCA サイクルの中で適切、有効に実施できる体制とした。その新体制の詳細や改善意図は、自己点検・評価委員会から学長宛での「恒常的かつ自律的な内部質保証体制の確立について（答申）」（資料 2-27）において詳細に報告している。この制度改善自体が、PDCA サイクルを通じた自己点検・評価によって内部質保証システムのあり方自体を改善した好例といえる。

なお、点検・評価に際しては正確なデータを用いることが適切な点検・評価の前提となることから、原則として、本学が昭和 37 年（1962）から毎年作成して教職員に配付している『統計資料』（平成 23 年（2011）発行の第 49 号以前は『國學院事報』）に記載されている数値を用いている（令和 3 年度版〔第 59 号〕は資料 2-28）。当該冊子は、本学事務局が毎年同一項目について正確な数値を記録し、これを 1 冊にまとめてあらゆる業務に使用するものであり、本学の業務遂行上不可欠といえるほど精度が高いデータ集となっている。発行歴が長いから、経年比較による分析がしやすいこと、一定年数の経過後は校史の一部ともなることから、自主制作のデータ集ではあるが本学では確度の高い資料とみなしている。

## （2）長所・特色

平成 30 年（2018）4 月に改定した自己点検・評価規程によって、それまで自己点検・評価委員会とは別に学部ごとに設置していた自己点検・評価実施委員会を廃止し、各学部等が自ら点検・評価の実施主体として、その長の責任の下で点検・評価を行う仕組みを整えたことで、自己点検・評価活動における学部等の主体性が強くなり、学部単位での点検・評価活動が学部ごとの事情に応じて機動的に実施できるようになった。

また、自己点検・評価委員会が各実施主体に対して助言・調整を行う役割を担うことで、各学部等が主体的に行う点検・評価活動を通じて各部門の問題意識が遺漏なく点検しやすくなっている。さらに、かかる実施主体ごとの点検・評価結果に、自己点検・評価委員会による全学的観点からの点検・評価を重ねることによって、局所的な問題意識と部門横断的、全学的な問題意識の両面が顕在化しやすくなり、妥当な評価と適切な改善に繋げることで内部質保証の実質化が図られる仕組みを確立させていることは、本学の内部質保証システムの長所といえる。

自己点検・評価規程第7条第4項は、自己点検・評価の結果に基づく各業務の改善や活性化の努力義務を負う主体として、学部等の実施主体と並列で「本学の構成員」と明記している。これにより、自己点検・評価の業務に直接携わる担当者だけでなく、全ての教職員が自己点検・評価の結果を共有し、それぞれの立場から教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上に努めながら職務にあたるべきこと、及びこれにより全教職員が自己点検・評価活動によるPDCAサイクルに組み込まれていることを規程上明確にしている点は、本学の自己点検・評価制度における特色といえる。

平成30年度（2018）に発行した『教育・研究活動報告書（平成29年度版）』（資料2-29）では、その前回版（平成26年度（2014）版）に対する自己点検とそれに基づく改善策として、平成26年度（2014）版まで設けていた、教員個別の研究業績等に関する自己評価の自由記述欄を廃止し、客観的に公開されている業績の事実のみを端的に列挙する形に改めた。これにより、客観的な研究者としての業績の有無のみが社会的評価を受ける態勢が整った。

### （3）問題点

各実施主体の長に自己点検・評価活動の権限を委譲したことで、活動の機動性や実効性も向上したが、長の交代により点検・評価への認識に温度差が生じることもある。この点を踏まえ、全学の自己点検・評価委員会が主導する実施主体の長向けの研修等の実施も検討すべきである。

自己点検・評価活動に用いているK-ReaDシステムは、『教育・研究業績報告書（平成29年度版）』を作成する際に初めて導入した教員業績データベースをもとに構築したもので、平成30年（2018）9月に現行システムへとリニューアルさせている。それからすでに3年が経過し、多様化する教員の研究形態を表示する統一ルールの見直しや、researchmapのバージョンアップへの対応など、システム設計と連動した対応が必要となっている。また、自己点検・評価の観点での「教員業績の管理」は企画課、研究推進の観点での「教員業績の管理」は研究開発推進機構事務課と、それぞれ別の部署によって所管されているが、所属教員の研究業績に関する情報の掌握は研究推進部門が行うべきことに鑑みれば、日常的には研究推進の観点からの管理に一本化すべきである。

なお、令和2年（2020）3月から新型コロナウイルス感染症（以下、「COVID-19」という）の世界的大流行（パンデミック）とそれに伴う日本政府による緊急事態宣言の発令の影響などを受けて、会議体の運営が全学規模で円滑に行えなくなったこと、また、従来の教育・研究活動のあり方について、緊急事態によって激変した諸事情を前提に評価することが、今後の内部質保証の実質化という観点から適切なのか、という疑義が生じたことから、自己点検・評価委員会の活動は令和2年度（2020）の1年間を中断期間とする措置を執った（資料2-30）。

また、外部評価委員会規程に基づく外部評価委員の選出も、COVID-19のパンデミックによって中断せざるを得ず、令和3年度（2021）以降に改めて候補者の選定作業をやり直すこととした。令和元年（2019）12月の自己点検・評価委員会によって候補者の選定作業

が一定程度まで進んでいたが、その後のパンデミックによってそもそも学外者に本学の業務を依頼できる社会情勢ではなくなってしまったことも、かかる中断措置の原因である。

これらの措置は、いずれも単なる学内のパンデミック対策による業務繁忙を理由とするものではなく、それぞれ緊急事態発生前の事情を前提にした活動の適切性自体に疑義や制約が生じたことを踏まえた判断であり、やむを得ないものであったと考える。ただし、対面を前提とする点検・評価活動のあり方については、不測の事態にも対応できるよう、オンラインを活用した点検・評価の仕組みを構築すべきである。

#### **(4) 全体のまとめ**

本学が構築している内部質保証システムは、全体として自己点検・評価委員会を中心とする PDCA サイクルが整備され、学内規程に基づく点検・評価活動やこれに付随する取り組みが実践されており、全体として、恒常的・継続的に教育の質の保証及び向上に取り組む全学的な態勢が適切に機能しているといえる。外部評価や認証評価、行政機関等による指摘への対応も、このサイクルの中で点検・評価の対象とする仕組みが整っており、実際の対応事例にもそれが表れている。今後、この PDCA サイクルによって (3) に掲げた問題点の解決を図りつつ、内部質保証の実質化を図っていくことが、全ての教職員が自己点検・評価活動と自身の業務を関連づけて捉える自己点検・評価規程の主旨を具現化することに繋がっていくと思われる。

COVID-19 の流行による自己点検・評価活動の一時中断措置等については、単に緊急事態を理由とするやむを得ない例外的措置とのみ結論づけるのではなく、今後、このような大規模な社会的緊急事態が発生した場合にもどのように内部質保証システムを継続的に機能させるか、について中長期的視点から制度設計を検証し、見直していく必要があるだろう。

## 第3章

# 教育研究組織

### 第3章 教育研究組織

#### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

#### ●評価の視点

- (ア) 大学の理念・目的と学部構成及び研究科構成との適合性
- (イ) 大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
- (ウ) 教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学の建学の精神である「神道精神」を現代的に解釈して大学全体の理念・目的を明確にした経緯及びその内容については、第1章で詳述した通りである。本学はかかる大学の理念・目的に基づき、令和2年度(2020)の時点において文学部(日本文学科、中国文学科、外国語文化学科、史学科、哲学科)、経済学部(経済学科、経営学科)、法学部(法律学科)、神道文化学部(神道文化学科)、人間開発学部(初等教育学科、健康体育学科、子ども支援学科)、大学院(文学研究科、法学研究科、経済学研究科)の5学部12学科・3研究科を擁する人文・社会科学系の学問分野が中心の大学となっている(学則第2条の4・前掲資料1-4、大学院学則第3条・前掲資料1-6)。これらの各学部・研究科の教育研究上の目的が本学全体の理念・目的と密接に関連していることも、第1章の通りである。

そして、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが各学部・研究科の目的との関連を有する適切な内容となっているかどうかは、各ポリシーの策定時のみならず、毎年自己点検・評価活動においても各学部等において定期的に点検し、適切性を絶えず検証している。したがって、現在の学部並びに研究科の設置状況は、本学の理念・目的に照らして適切である。

また、本学は学部・研究科とは別に、附置研究所として研究開発推進機構、教育開発推進機構という2つの機構を設置している。両機構の設置状況が大学の理念・目的に照らして適切であることを、以下、機構ごとに説明する。

#### 研究開発推進機構

研究開発推進機構は、建学の精神である「神道精神」を具現化し、それを将来にわたって強固なものとするため平成14年(2002)に策定された本学初の中期計画である「21世紀研究教育計画」に基づき、平成19年度(2007)に設置された。それまで本学の研究教育推進、研究成果の蓄積及び発信を担い、斯界から高い評価を得てきた日本文化研究所、神道資料館、考古学資料館等の諸機関は、このとき同機構に改組・統合されている。現在は日本文化の研究及び国民の信仰・倫理に関する諸問題の研究を行うとともに、国際交流や研究成果の公開発信事業を担う日本文化研究所、考古学・神道の両資料館を統合した学術資料センター、本学の校史・学術資産に基づいた研究を行う校史・学術資産研究センターの3つの本学共同利用研究機関と、建学の精神に基づく研究推進のための企画・立案や外部資金獲得とその適正な運用を担う研究開発推進センター、学術研究の公開・発信を行う國學院博物館により構成されている(國學院大學研究開発推進機構規程第4条、第4条の2、第6条。資料3

ー1)。いずれも、本学の理念・目的を体現した研究活動を行う組織であり、神道精神を踏まえて大学の目的を明示した学則第1条を前提とする同第2条の2を設置根拠としている。

同機構においては、「平成28年度(2016)文部科学省私立大学研究ブランディング事業」に本学のプログラム『古事記学』の推進拠点形成ー世界と次世代に語り継ぐ『古事記』の先端的研究・教育・発信ーが採択されたことを受け、本学独自の古事記学を構築する古事記学研究センターを平成29年(2017)3月に設置した(資料3-2【ウェブ】)。同センターでは、本学で継続されてきた神道と日本文化の国学的研究の根幹にある『古事記』を、学際的・国際的観点から再検討し、その成果を国内外へ発信することを目的として、成果刊行物『古事記学』の刊行や国際シンポジウムを通しての国際発信、ホームページ上での研究成果の社会発信、古事記アートコンテストを通じた高校生・大学生への普及など多岐にわたる研究・発信を実施した。文部科学省の方針により同事業が計画途中の令和元年度で打ち切りとなった後も、本学は当該プログラムが本学の理念・目的を具現化した重要な研究活動であることを踏まえて、当初の計画通り、古事記学研究センターの活動として令和2年度(2020)まで当該プログラムを継続した。

以上の通り、設置の経緯や学内規程上の設置根拠、現在の機構内組織の構成、及び近時の学問の動向や国際的環境等を踏まえつつ大学の理念・目的を踏まえた活動を継続している実績に鑑みれば、研究開発推進機構は本学の理念・目的に照らして適切に設置されている附置研究所といえる。

#### **教育開発推進機構**

教育開発推進機構は、平成19年度(2007)にスタートした第2次の「21世紀研究教育計画」に基づき、本学の教育力向上と教養教育に関する調査・研究に取り組むとともに、全学並びに各学部における人材育成の支援を行うことを目的として、平成21年度(2009)に設置された。現在は教育開発センター、共通教育センター、学修支援センター、教職センター、英語教育センターの5つの組織で構成されており、本学の教育力向上と教養教育に関する調査・研究と、全学及び各学部における人材育成の支援を行うことを目的としている(教育開発推進機構規程第2条。資料3-3)。すなわち、本学の理念・目的にふさわしい各学部の教育活動、並びに全学に共通する教養教育に関する調査・研究を使命としており、神道精神を踏まえて大学の目的を明示した学則第1条を前提とする同第2条の3を設置根拠としている。

同機構は設置当初より、FD義務化への対応セクションとして教育開発センター、多様化する学生に対するきめ細かい支援を実現するための学修支援センターを開設し、大学教育に求められる社会的要請に応じてきた。このうち学修支援センターでは、平成28年(2016)の障害者差別解消法の施行を受け、「國學院大學 障がい学生支援に関するガイドライン」(資料3-4【ウェブ】)を策定し、従前に増して、障がい有する学生に対する修学上の支援及び学内部局のハブとしての機能強化を進めている。同じく設置当初に開設した共通教育センターにおいては、本学の理念・目的を反映しつつ、全学共通教育カリキュラムを策定、運用しており、学生は、日本文化や神道、國學院の歴史及び学問の系譜等に触れることができる。また、英語教育センター(平成30年度(2018)まではランゲージ・ラーニング・センター)においては、外国語に関する外部検定(TOEIC)の学内実施と受験の推奨・支援に



よる学生の語学力の向上を推進している（資料 3-5）。

以上の通り、設置の経緯や学内規程上の設置根拠、現在の機構内組織の構成、及び近時の社会からの要請や国際的環境等を踏まえつつ大学の理念・目的を踏まえた活動を継続している実績に鑑みれば、教育開発推進機構は本学の理念・目的に照らして適切に設置されている附置研究所といえる。

**点検・評価項目②**：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価
- (イ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

第 2 章で詳述した通り、本学の自己点検・評価活動は、学部や大学院など個々の部門ごとに自己点検・評価を行うとともに、自己点検・評価委員会が全学的な観点から自己点検・評価を行うという 2 段階方式を採用している。具体的には以下のプロセスにより、規程上定められた組織ごとに点検・評価を行い、その結果を踏まえた改善・向上を図る体制を整えている。

自己点検・評価規程施行細則第 2 条（前掲資料 2-6）は、各学部・大学院・研究開発推進機構及び教育開発推進機構を自己点検・評価活動の実施主体であると定めている。かかる規定に基づき、各学部・大学院・両機構が自らの教育研究組織としての構成の適切性について毎年点検・評価を行い、自らの部門の現状説明と現状の課題を挙げる。自己点検・評価委員会は、その各実施主体による点検・評価の結果を踏まえて、教育研究組織に関する点検項目について全学的観点からの点検・評価を行うとともに、各実施主体の点検・評価内容について長所や指摘事項を挙げる。その結果を集約した報告書は毎年、自己点検・評価委員会から学長に提出されている（たとえば前掲資料 2-12）。学長はかかる点検・評価の結果に基づき、各実施主体への改善指示に関する事項について責任を負うとともに、改善のための条件整備や中期計画等への反映に努めることが求められる（自己点検・評価規程第 8 条第 1 項第 4 号、同条第 2 項。前掲資料 2-2）。

教育研究組織の構成に関する点検・評価の結果を踏まえて改善・向上に取り組んだ実例として、平成 28 年度（2016）の自己点検・評価結果の学長宛て報告書において、『「21 世紀研究教育計画」に基づき設置した研究開発推進機構並びに教育開発推進機構は、大学の一機関であるが、大学としてそのあり方や適切性を検証する機能が担保されていない」との指摘がなされたことへの対応が挙げられる（資料 3-6）。とりわけ、当時の自己点検・評価規程では、自己点検・評価委員の選出母体として教育開発推進機構が明示されておらず（旧規程第 5 条第 1 項。資料 3-7）、教育開発推進機構に関する点検・評価の仕組みとしては不十分な規程であった。かかる指摘は、両機構が中期計画に基づいて設置した附置研究所であるという、学部や大学院とは異なる設立経緯を有していたことが主な原因であったが、自己点検・評価委員会はかかる指摘とその改善案を学長宛て報告に明記した。この指摘は、平成 27

年度（2015）に受審した認証評価において、大学全体の自己点検・評価体制を見直すべきとする指摘事項への対応と合わせて自己点検・評価委員会で改善案が検討され、平成 30 年（2018）4 月に自己点検・評価規程を抜本的に改定した際に、教育開発推進機構も学部等と並ぶ点検・評価の実施主体であることが同規程上に明記され、実際にも同機構所属教員が自己点検・評価委員として学長から指名されるようになったことで解決した（前掲資料 2-14）。

## （2）長所・特色

明治以来の長い伝統を有する本学の理念・目的に照らし適切であると判断して学内の各機関・組織を設置しており、一時的な社会情勢等に左右された機関・組織の設置を行っていないことが本学における特色といえる。平成 29 年（2017）3 月に開設した古事記学研究センターは、もともとは文部科学省の「私立大学研究ブランディング事業」への採択を契機として設立したものであったが、文部科学省の方針転換により同事業が計画途中の令和元年度で打ち切られることになっても、同センターが本学の理念・目的を具現化した重要な研究活動の拠点として設立した当初の経緯に鑑み、当初の計画期間である令和 2 年度（2020）の満了時まで本学独自に同センターの活動を継続したことは、その表れといえる。

また、令和 4 年度（2022）開設予定の観光まちづくり学部について、建学の精神と国内外の社会的要請等を踏まえ、COVID-19 の流行による観光業界の一時的不振にあってもその理念を揺るがすことなく主体的に設置を決定したことも、かかる特色に基づく判断であった。

## （3）問題点

研究開発推進機構、教育開発推進機構は「所属する学生に対する教育活動」という学部の特性を直接的には持たず、また研究活動そのものだけでなく研究推進や教育の支援活動、研究発信、外部諸機関との連携をも行う組織であり、独自の教育成果や研究成果のみによって活動実績を評価することが困難であるという性質を持っている。そのため、それぞれの組織としての活動が当初の設立理念・目的を踏まえつつ、今日の社会状況をも反映した研究・教育活動が行われているといえるか、将来の組織改編も含めた検証を定期的に続ける必要がある。

研究開発推進機構内に設置されている研究開発推進センターは、官公庁や神社界等からの学外研究資金の獲得やそのための支援活動を主要な業務とする（研究開発推進センター規程第 3 条。資料 3-8）が、外部評価委員会規程の制定前に実施された 21 世紀研究教育計画外部評価委員会による外部評価報告書（平成 30 年（2018）12 月）において、「科研費以外の各種研究助成事業にも積極的に手を挙げるべき」との評価を受けていることに鑑みると、同センターをはじめとする研究開発推進機構の組織改編も含めた実効的な取り組みが必要である。

#### (4) 全体のまとめ

本学の学部・研究科、及び附置研究所である研究開発推進機構、教育開発推進機構は、本学の理念・目的に照らし、全体として適切な設置状況にあるといえる。各学部・大学院・両機構は本学の自己点検・評価制度の中で、自らの設置状況について定期的に点検・評価を行っており、これによりその適切性が維持されているといえる。ただし、研究開発推進機構及び教育開発推進機構については、その学部と異なる特性や設立経緯等に基づき、上記(3)に示す通り個別の問題点がみられる。教育研究組織に関するこれらの問題点は、必ずしも各機関内で解決策が完結するとは限らず、各実施主体の自己点検・評価結果を踏まえた対策を全学的観点から講じていく必要があるだろう。

# 第4章

## 教育課程・学習成果

## 第4章 教育課程・学習成果

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

#### ●評価の視点

(ア) 課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定（授与する学位ごと）及び公表

本学は平成29年度（2017）に、学位授与に関する方針を新たに策定した。その内容は学士課程と博士課程で異なり、さらに学士課程内の各学部・学科、博士課程内の各研究科・専攻ごとに異なっている。博士課程では「学位授与方針」、学士課程では「卒業認定・学位授与方針」と称し、後者は学修の成果・目標を学力の3要素に分けて書き表されている。

これらはいずれも、毎年の自己点検・評価活動においてそれぞれの方針の適切性につき検証したうえで、最新の内容を大学ホームページに公開している（資料4-1【ウェブ】）。受験生に対しては『入学試験要項』（資料4-2）、在学生には入学当初に配付する各学部・学科のガイドブック（5種類。資料4-3～6・前掲資料1-17）にも掲載して周知している。

たとえば、経済学部では令和2年度（2020）の学部内改組に伴い、学科ごと（授与する学位ごと）にポリシーの内容を見直し、新たな卒業認定・学位授与方針を設定した。学部としての教育研究上の目的は「多元化シグロバリゼーションの進展する社会の中にあって、経済学の基礎力と日本経済に関する知見を兼ね備え、未来への実践的で創造的な対応力を身につけた、社会に貢献できる専門的教養人を育成すること」であり（学則第2条の4第2項。前掲資料1-4）、この内容を踏まえた卒業認定・学位授与方針を以下の通り定めている。

#### 【経済学部の卒業認定・学位授与方針】

##### A 知識・技能

- (DP-A1) 経済学の基礎知識を理解している。
- (DP-A2) 日本経済の現状を簡潔に解説できる。
- (DP-A3) ICTを活用して適切な情報収集と処理ができる。

##### B 思考力・判断力・表現力

- (DP-B1) 質的量的データを用いて考えることができる。
- (DP-B2) 信頼できる情報に基づき意見を述べることができる。
- (DP-B3) 適切な言葉で表現しコミュニケーションできる。

##### C 主体性を保持しつつ多様な人々と協働して学ぶ態度

- (DP-C1) 課題に主体的に取り組む態度をもつ。
- (DP-C2) チームで協働的に問題を解決できる。
- (DP-C3) 多様な価値観を受け入れることができる。
- (DP-C4) 職業人生を主体的に選択し準備することができる。

経済学部は、國學院大學全体の卒業認定・学位授与方針を踏まえ、上記の能力・態度を身につけるために編成された授業科目を履修して所定の単位を修得した学生に対して、卒業を認定するとともに、学士課程の学位を授与します。

このように、学部の卒業認定・学位授与方針は、学則に定める教育研究上の目的と対応している。そして学部における卒業認定・学位授与方針は、原則として学力の3要素に分けて記述し、「修得すべき成果」を明示している。

学部の専門教育科目とは別に、共通教育プログラムにおいては、学部の学位授与方針に相当するものとして、共通教育科目の卒業要件で修得されるべき学修成果目標となる「学修成果参照基準」を設定し、これも大学ホームページで公開している（資料4-7【ウェブ】）。

大学院では、学位授与方針は大学院学則に定める教育研究上の目的に対応している。そのうえで、博士課程全体についての教育実施方針（3つのポリシー）の一つとして全研究科に共通する課程ごと（博士前期課程と博士後期課程）の学位授与方針を定めている。また、各研究科（文学研究科においてはさらに専攻ごと）の分野の特性に応じた学位授与方針も定めており、これらは全て大学ホームページで公開している（前掲資料4-1【ウェブ】）。さらに、受験生に対しては『大学院学生募集要項』（資料4-8）、学生に対しては『大学院学生便覧』に掲載することで周知を図っている。

たとえば、経済学研究科の教育研究上の目的は、「経済学研究科は、学部教育を基礎とし、経済及び経済学に関する、高度な専門的知識と能力をもつ職業人、及び豊かな学識と創造的な研究能力をもつ研究者を育成すること」（大学院学則第3条第4項。前掲資料1-6）であり、学位授与方針はこれを踏まえて課程ごとに以下の通り定めている。

博士課程前期においては、学部教育における経済と経済学に関する基礎力と日本経済に関する知見を踏まえ、経済学、経営学、会計学または税務に関わる専門分野について十分な学力があると認定された者に対して、修士の学位を授与する。

博士後期課程においては、博士課程前期で求められた最先端の専門的知識に加えて、理論的革新や新しい知見の発見などの独創的研究を行い、今後、専攻分野において研究・教育する能力を身につけたことを示すことができる成果をあげた者に対して、博士の学位を授与する。

なお、上記のような大学院全体、及び研究科ごとの学位授与方針を踏まえて、平成29年（2017）に3研究科で学位論文審査基準を策定した。かかる基準も学位の授与に関する重要な方針であることから、『大学院学生便覧』に記載して在学生に配布し、周知を図っている。

以上より、授与する学位ごとに学位授与方針を適切に定め、公表しているといえる。

**点検・評価項目②**：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
- (イ) 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

平成 29 年度 (2017) に大学全体、各学部、大学院各研究科で学位授与方針を含む 3 つのポリシーを新たに策定したことは、上記点検・評価項目①の通りである。このとき、各学部・学科の教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) に合わせてナンバリングとカリキュラムリスト (資料 4-9) の作成も行われており、教育課程の編成・実施方針との対応が図られている。

また、各学部の教育課程の編成・実施方針はいずれも、卒業認定・学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) で示した能力と態度を身につけるために共通教育プログラム及び専門教育科目から成る教育課程を編成し、それらの系統的な履修によって教育目的の達成を図ることを目指している旨を明確に打ち出している。すなわち、どの学部においても、全学的な教育課程である共通教育プログラムと学部の専門教育科目を一体的に捉えたうえで、学位授与方針の内容を構成する 3 種類の修得すべき成果と、対応する科目群を結び付け、その対応関係を一覧化することによって、それぞれの成果を獲得するための計画的、効率的な履修が可能となっている。したがって、どの学部の方針も全学的な教育課程の編成・実施方針との関連性を持ち、大学としての一貫性が担保されているとともに、教育の内容とその実施方法が明確に、かつ理解しやすさに配慮して示されているといえる。

たとえば、経済学部の教育課程の編成・実施方針は次の通りである。

#### 経済学部 教育課程の編成・実施方針

経済学部は、学位授与方針が示す教育目標を達成するため、図に示すような教育課程を編成する。

科目群	卒業認定・学位授与方針							
	知識・技能			思考力・判断力 ・表現力		主体性を保持しつつ多様な 人々と協働して学ぶ態度		
	A1	A2	A3	B1	B2	C1	C2	C3
学部共通科目	◎	○		○		◎	○	○
学科基礎科目	◎	○		○				
専門基本科目	○	○		◎				
専門応用科目	○			○		◎	○	○
専門関連科目				○				○

このような各学部の教育課程の編成・実施方針はいずれも、毎年自己点検・評価活動においてそれぞれの方針の適切性についてその都度検証したうえで、最新の内容を大学ホームページに公開している (資料 4-10~14【ウェブ】)。

また、大学院においても、教育課程の編成・実施方針は、大学院全体の人材養成目的 (大学院学則第 1 条) を共通の前提とする各研究科が、それぞれの設置目的を踏まえて、各々所

定の教育課程の単位を修得して研究成果を挙げた者に学位を授与するという学位授与方針に基づき教育課程を編成していることを明らかにしている。

たとえば、文学研究科では、大学院学則第 3 条第 2 項が定める「日本文化の真髄を理解し、かつ幅広い知識をもち、新しい価値観を創造し人類文化の発展に寄与することができる、優れた研究者及び専門的な業務に従事する者を養成する」という同研究科の目的を前提に、「文学研究科設置目的を実現するために、各専攻内に専門分野に基づいたコースを設けることによって、学生の研究に資することを方針としている」との方針を掲げている（資料 4-15【ウェブ】）。分野の専門性が高度であるため、具体的な科目との関係を学部のように図示してはいないが、研究科の設置目的や学位授与方針を踏まえていることを、平易かつ簡潔な文章で表現している。

一方、文学研究科の学位授与方針も「文学研究科の設置目的を実現する」という目的に適う人材に学位を授与することを具体的に定めている（前掲資料 4-15【ウェブ】）。つまり、両方針は研究科の設置目的を実現することが目的であるという点で共通していることから、教育課程の編成・実施方針は研究科の設置目的を共通項として学位授与方針と連動していることになる。

したがって、各研究科の教育課程の編成・実施方針は、いずれも大学院共通の教育課程の編成・実施方針を前提にしている点で連関性を有しており、大学としての一貫性が担保されているとともに、学位授与方針との適切な連関性も全ての研究科が有しつつ、わかりやすく表現されているといえる。

そして、各研究科の教育課程の編成・実施方針はいずれも、毎年の自己点検・評価活動においてそれぞれの方針の適切性についてその都度検証したうえで、最新の内容を大学ホームページに公開している（前掲資料 4-15【ウェブ】、資料 4-16・17【ウェブ】）。

**点検・評価項目③**：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

#### ●評価の視点

(ア) 各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置付け（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の策定
- ・初年次教育、高大接続への配慮【学士】
- ・教養教育と専門教育の適切な配置【学士】
- ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等【修士】【博士】
- ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

(イ) 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施



教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）と実際の教育課程との整合性を図り、教育課程の編成にあたっての順次性・体系的に配慮するため、平成 28 年度（2016）に教育課程の編成・実施方針の見直しを行い、平成 29 年度（2017）から新たな方針を運用している。この改定時及びその後のカリキュラム改定、あるいは学部改組時に、該当の学部・学科で科目ナンバリング表やカリキュラムリストを作成しており、これにより各学部とも授業科目の順次性、体系的を確認するとともに、コアとする授業科目は必修とするなど、専門分野の学問体系等に対するカリキュラム編成上の配慮や工夫を行っている。

全学共通の共通教育プログラムでは、高年次に担当する科目は少ないが、外国語科目等は入門、基礎、展開、発展、応用等のレベルを示し、順次性を確保している。一方、同プログラムはその性質上、各学位課程との関係において個別に体系的な編成を行うことは一般的には困難である。ただ、共通教育プログラムの目標の一つが専門科目の学習に共通するアカデミック・リテラシーなど、学修上不可欠なスキルを提供する教育プログラムであることから、そのことをより明確にし、当該目標に関連する科目を初年次より提供できるよう、令和 2 年度（2020）にカリキュラムを改定し、令和 3 年度（2021）から施行することになった。

そして、これらの学部・研究科における具体的な授業科目の編成状況は、入学時に学部生に配付している『履修要綱』（資料 4-18・19）、及び大学院生に配付している『大学院学生便覧』によって、それぞれの学部・学科、研究科・専攻ごとに履修要件を指示しており、これにより履修の体系的性と順次性が保たれている。

また、本学では年間を 2 学期に区分し、1 学期あたりの授業期間を 15 週と定める（学則第 59 条）とともに、単位制度についても、下記の通り計算基準を定めている学則第 36 条第 1 項の規定、及び授業科目が 1 単位につき学修活動 45 時間を標準としていることや、本学の授業時間に対する計算方法を『履修要綱』に記載して学生に周知している。

「第 1 号 講義及び演習科目については、毎週 1 時間 15 週で 1 単位とする。

第 2 号 実験、実習及び実技科目については、毎週 3 時間 15 週で 1 単位とする。

第 3 号 講義と、実験、実習及び実技を併用する場合については、毎週 2 時間 15 週で 1 単位とする。ただしこの場合は、講義を 4 分の 1 以上実施するものとする。」

全学部に通じる共通教育プログラムにキャリア形成支援の科目区分を設け、「ライフデザイン」「インターンシップ」を開講している。また、共通教育プログラムの目標の一つが社会のありようを把握し、職業人としてのみならず、市民として社会と自身との関係を形成する点にあることから、専門教育科目群の「シチズンシップ教育」、総合科目群の「キャリア形成支援」「PCAP」など、社会的自立、職業的自立を図ることを目的とした科目を全学向けに配置している。

その他、学位課程ごとの現状について、事例を挙げながら以下、説明する。

#### 学士課程における事例

人間開発学部では、豊かな教養と専門知識に裏打ちされた実践能力を有し、総合的な資質・能力を備えた「人間開発」型教育者・指導者の養成という学部設置の目的を達成するため、共通教育プログラムと専門教育科目との接続・展開を図った体系的な教育課程を編成している。

すなわち、まず共通教育プログラムに初年次教育科目である「導入基礎演習」を1年次前期必修科目として配置し、全ての学生に専門教育を受講するに際して最低限必要とされるスキルとメソッドを修得させ、それ以降の授業の導入としている。同演習では、本学の建学の精神や歴史を学び、大学での修学方法や社会生活上の基礎的事項について理解するとともに、ミーティング、レポート作成、社会調査及び成果報告など、主として学生の自己表現能力の開発に繋がる技術と方法についても学ぶ。この「導入基礎演習」は、専門教育科目である「専門基礎演習」（1年次後期必修科目）に接続し、その後、各年次に配当されている各演習科目を経て、必修の3年次後期の「演習」と4年次の「演習・卒業論文」に繋がる起点として位置づけられている。また、共通教育プログラムの必修科目である「神道と文化」の発展として必修の専門教育科目（学部コア科目）に「日本の伝統文化」を配置し、建学の精神に基づいた伝統文化に関する学びをより深化させる取り組みを実施している。このように、学生が高等教育に円滑に移行することができるよう、初年次教育を意識した科目を共通教育プログラムと専門教育科目とに配置して、体系的に教育課程を編成している。

専門教育科目は、学部コア科目、基幹科目、展開科目、演習・実習及び関連科目の5つの科目群から成る。学部コア科目及び基幹科目は、学部・学科教育の基盤となる科目群が配置されている。基幹科目は、各学科の基本ディシプリンに基づき、各学科の基幹となる固有の教育科目を配置している。展開科目は、各学科において学生が自らの得意分野あるいは専門分野を持つことを可能にするべく配置された専門教育科目群で、初等教育学科・健康体育学科はそれぞれ5つ、子ども支援学科は3つの「類」を設けている。これらの科目や類の目的は『履修要綱』に説明を掲載している。演習・実習は教育科目内容の理解を深め、実践力を養うための科目と位置づけて重視している。関連科目はさらなる学修の深化とともに、各学科の周辺領域を学ぶことによって、「人間開発」という学際的で多角的な広い視野を身につけることをねらいとして設定している。

このように、人間開発学部の教育課程は、学部の専門教育科目と全学での共通教育プログラムとが一体となって学士課程にふさわしい内容が担保され、かつ順次性、体系性をもって編成されており、教育課程の編成・実施方針に照らして適切なものとなっている。

#### **博士前期課程・博士後期課程における実例**

文学研究科では、複数指導体制である指導教員の「論文指導演習」と他の教員の「論文指導演習」、そして指導教員担当の「演習」を基幹科目とする教育課程を編成している。指導する学生の研究能力・知識により教育内容は異なるが、特に指導教員の演習・論文指導演習において、専門分野の基礎を重視しつつ、最新の知識を批判的に取り入れる教育内容を提供している点は、「日本文化の真髄を理解し、かつ幅広い知識をもち、新しい価値観を創造し人類文化の発展に寄与することができる、優れた研究者及び専門的な業務に従事する者を養成する」という研究科の設置目的のための教育課程の編成・実施方針と整合している。

各専攻のカリキュラムはいずれもリサーチワークを必修としつつ、専攻のコースワークを充実させており、さらに研究分野ごとに設定した選択科目群を配置するなど、研究分野ごとに体系的に編成されている。そして、専攻外の講義科目・演習科目により研究の幅を広げ、新たな知識や視点を研究に導入することで研究活動を深化させていくという順次性をも有する課程となっている。

また、専攻ワークのほかに、修了後の社会的・職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育に配慮したコースワークも設けており、これによりコースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育の実施にも配慮している。特に文学専攻高度国語・日本語教育コースでは国語科教員の養成に、史学専攻の博物館学コースでは高度博物館学教育プログラムの履修による専門性の高い学芸員の養成に努めている。高度博物館学教育プログラムは、博物館学コース以外の文学研究科の学生も履修可能であり、プログラム修了者には、本学独自の上級学芸員資格「國學院ミュージアム・アドミニストレーター」「國學院ミュージアム・キュレーター」を授与している。

このように、文学研究科の教育課程は、優れた研究者及び専門的な業務に従事する者の養成を目的とする博士課程にふさわしい内容が担保され、かつ順次性、体系性をもって編成されており、教育課程の編成・実施方針に照らして適切なものとなっている。

**点検・評価項目④**：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

#### ●評価の視点

(ア) 各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容としラバスとの整合性の確保等）
- ・適切な履修指導の実施
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数【学士】
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施【修士】【博士】
- ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

全学部に通ずる履修ルールとして、年次別履修単位制限（CAP制）を設けており、『履修要綱』で入学直後から全学生に周知している。原則として1年間の履修単位数の上限を42単位（4年次のみ48単位）として、予習・復習を含む授業外の学修時間を十分確保することを目的とする措置である。特に、入学直後の1年次は前期の履修単位数の上限を全学共通で23単位と定め、大学になじんでいない1年生が安易に多くの科目を履修することを防止し、各学部が実施している初年次教育を踏まえ、計画的な履修が行われるよう配慮している。なお、人間開発学部はかかる全学共通ルールに加え、全学年で前期・後期の履修単位上限を23単位（4年次のみ各24単位）とする加重措置を採っている。

その一方で、成績上位者には履修可能単位の拡大を認める制度を採用している。具体的には、1年次の前期のGPAが2.20以上であった場合に学年上限に4単位の上乗せを、2・3

年次は前年度の年度 GPA が 2.20 以上であった場合に学年上限に 6 単位の上乗せを認めている。かかる制度により、学修の活性化を図っている。

大学院ではその特性上、履修登録単位の上限等は制度として定めていない。ただし、研究指導教員が個々の大学院生の履修科目の内容・量を確認し、必要に応じて変更を求めるなどの対策を採っている。

学部・大学院ともシラバスの作成には全学統一様式を用い、毎年の授業担当者への執筆依頼時には学士課程教育の学習成果に関するアセスメント・ポリシーを示した『「講義概要（WEB シラバス）」作成要項』（資料 4-20）を提供して、シラバスの内容の適切性を担保している。授業内容についての適切な説明だけでなく、成績評価や単位認定の基準が授業科目の性質に応じて設定されているか、また、正しく明示されているか、についてもこの段階で確認が行われ、厳格かつ適正な成績評価と単位認定が行われるよう配慮している。

学部の場合は、毎年 2 月下旬に翌年度の全シラバスについて、重点項目を示しつつ教務部と共通教育センターから各学部へ内容の点検を依頼し、実施している（資料 4-21）。年度末（3 月）には、その点検結果の報告書を教務部と共通教育センターで集約している（資料 4-22）。また、教育開発推進機構では毎年、新任教員を対象とするシラバスの執筆方法についての研修を実施して、授業内容とシラバスとの整合性の維持を図っている（資料 4-23）。さらに、共通教育科目のうち、「英語」「コンピュータと情報」など同一科目が複数コマ開講される場合は、単一執筆者による共通シラバスを導入し、担当教員間でシラバスの記述に差異が生じないようにしている（資料 4-24・25）。

大学院では、幹事会や各研究科の執行部により、シラバスの内容の適切性について点検を行う体制になっている（資料 4-26）。シラバス作成は基本的には各授業の担当者に任されているが、幹事会や執行部による点検の結果、修正が必要と判断された場合には、各研究科の執行部から当該授業の担当者へ修正を求める体制になっている。

学生に対する履修指導は、学部においては年度当初の教務課によるオリエンテーション（資料 4-27）や所属学部の教員による各学部・学科ガイダンス（各学部のガイダンス資料として資料 4-28～32。文学部日本文学科と外国語文化学科は学部ガイドブック〔前掲資料 4-3〕や『履修要綱』〔前掲資料 4-18〕等を用いるため独自資料無し。また、COVID-19 の影響により令和 2 年度に独自資料を作成しなかった学部・学科の資料は、平成 31 年 4 月実施時のものとした）を通じて行われる。研究科においては、大学院事務課による事務手続きの指導と、各指導教員が個々に行う指導が中心で、内容は大学院における学修の意義・方法、指導教員の指導を綿密に受けるべきことなどである。

学士課程においては、学生の主体的参加を促すための授業形態等に関する配慮・工夫の一環として、授業形態に応じて 1 授業あたりの履修登録人数を制限している。学生の履修計画に支障が生じないように、語学等の必修科目については自動登録によって 1 授業あたりの履修者数の平準化を図っている。その他、演習科目等においては指導教員との面接、その他システムによる自動抽選などによって調整し、各授業の教育効果の維持・向上を図っている。

博士課程（前期・後期とも）においては、大学院の性質上ほとんどの科目が少人数科目になるため、教員による研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導が行き渡りやすい環境が整っている。

なお、対面式授業については令和 3 年度（2021）時点で、COVID-19 の感染拡大防止策

の一環としての受講者人数の調整を実施している。ただし、ライブ形式並びにオンデマンド形式にしても、本学の学修支援システム「K-SMAPYⅡ」（資料 4-33）の機能をフル活用して、対面式授業と遜色ない授業を提供できるようにしている（資料 4-34）。また、共通教育プログラムの同一シラバスの一部科目についても、統括教員（科目管理責任者）がシラバス点検担当者や実際の授業担当教員との間で必要に応じた協議（資料 4-35）を行うとともに、教育開発推進機構の協力により遠隔授業実施の研修会や意見交換会を実施し、遠隔授業においても学生の主体性を促す授業展開支援を実施している。その他、遠隔授業で利用する Zoom やハイブリッド授業機器の利用相談窓口を期間限定で開設する（資料 4-36）など、授業担当教員の支援を重ねている。

その他、学位課程ごとの現状について、実例を挙げながら以下、説明する。

#### 学士課程における実例

神道文化学部では、少人数演習クラスである「神道文化基礎演習」を 1 年次前期の必修科目として配置し、全ての学生が事前・事後学修の習慣や基礎的リテラシーを身につけるように指導している。その後も 2 年次後期に「神道文化演習」を、3 年次・4 年次通年で基幹演習科目（神道学演習・神道史学演習・宗教学演習のいずれか）Ⅰ及びⅡを必修とし、学位課程の特性に応じて学生の学修を活性化し、効果的に教育を行うための措置を講じている。

シラバスの適切性確保のため、神道文化学部では教務部の指示に基づき教務委員会に複数の担当者を置き、各年度のシラバスの全件点検を実施して教務部に報告している。また、「神道文化基礎演習」「神道文化演習」の両科目については学部独自で担当者会議を実施し、シラバスの内容確認の場を設定している。

学生の授業への主体的参加を促すための学部レベルの取り組みとして、「神道文化基礎演習」「神道文化演習」など 1・2 年次から必修科目となる特定の授業でアクティブ・ラーニング形式の授業法を実施している。また、アクティブ・ラーニング型授業を実践している他大学教員と本学部教員との間で、継続的に意見交換やテキスト、教授法の工夫などの検討を進めている。たとえば、令和元年度（2019）に皇學館大学文学部神道学科で開講している「祭式実技」や、学生が能動的に活動する形式の語学授業等を本学部教員が見学し、同大学の担当教員との意見交換を実施している（資料 4-37）のは、かかる取り組みの一環でもある。

#### 博士前期課程・博士後期課程における実例

文学研究科では、博士前期課程では授業科目以外に「論文指導演習」を開講しており、この「論文指導演習」では複数の教員で指導する体制を採っている。学生が、指導教員をはじめ、その他の教員の下でも論文作成の指導を定期的に受けることを強く推奨している。博士後期課程においては、毎年 6 月に博士学位論文作成計画書を提出する（資料 4-38～40）。この計画書は教員の指導の下で作成する。そのため、指導教員の「論文指導演習」を履修し、博士学位論文作成計画書の段階から論文作成における指導を通して、指導教員と学生との対話が積み上げられている。同時に他の教員の指導も受けることで、培ってきた知見を相対化し、いっそう広い視野を得て博士論文作成に取り組むことができるようになっている。

このように、各学部・研究科は学生の学修を活性化し、効果的に教育を行うためのさまざま

まな措置を講じているといえる。そして、これらが適切に機能しているかどうかは、本学の全学内部質保証推進組織にあたる自己点検・評価委員会、及びその助言等を受けた実施主体たる各学部・研究科による毎年の点検・評価の対象となっている。このことから、各学部・研究科によるさまざまな措置が実質的に機能することが組織運営上担保されているといえる。

**点検・評価項目⑤**：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

#### ●評価の視点

(ア) 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・ 既修得単位等の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示
- ・ 成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

(イ) 学位授与を適切に行うための措置

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表
- ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・ 適切な学位授与
- ・ 学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

#### 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

成績評価はシラバスで示されている「成績評価の方法・基準」、受講状況、学修の評価等により合否が決められ、単位が認定される。成績評価の方法は「授業時試験」「期間内試験」「平常点」「レポート(単位論文)」の4種類で、やむを得ない理由により試験を受験できなかった学生を対象とする追試験制度を設けている。

成績評価の基準は基準点100～90が「S」、89～80が「A」、79～70が「B」、69～60が「C」、59～0が「D」で、「C」以上の場合に当該科目の単位数を修得済み単位として認定する。このほか、「G」(一定の基準をクリアした場合に与えられ、ABC評価をしない場合に用いられる評価。単位は認定される)、「N」(本学入学前に修得した単位や検定・資格試験等を利用して修得した場合の成績評価。単位は認定される)、「R」(授業出席日数不足、定期試験やレポートの提出を放棄した場合の成績評価。単位は認定されない)という成績評価が存在する。成績評価はGPA制度と連動しており、算出されたGPAは成績証明書に明記される。

評価基準は学部・研究科とも共通であり、学部生には『履修要綱』、大学院生には『大学院学生便覧』によって単位認定、試験、成績通知の制度が周知されているほか、大学ホームページでも公開している(資料4-41・42【ウェブ】)。その他、卒業要件または資格取得要

件をわずかに満たさない卒業年次の学生のみを対象として、当該学期に履修した不合格科目の試験を再度受験できる再試験制度を学則上認めており（学則第 50 条第 2 項）、その具体的な内容は前期、後期の各成績発表時に大学ホームページで発表して学生に周知している（資料 4-43）。

既修得単位を認定する制度として、同一法人内に設置している國學院大學北海道短期大学部、及び関係法人内に開設されている國學院大學栃木短期大学から本学 3 年時へ編入する学生が入学前にそれぞれの短期大学で修得した単位の認定について、教務部で学部・学科ごとの既修得単位認定表（資料 4-44）に基づき、各学部と教務部とで調整したうえで審議している。学士編入者が入学前に他大学で修得した科目の認定については、申請科目について前所属校から発行された成績表やシラバス等の資料に基づき、編入する学部の教務委員会並びに関係部署によって確認し、教務部で審議・決定する。

本学以外の大学で修得した単位を本学の単位として認定する制度として、単位互換制度による単位認定制度と、海外留学による単位認定制度がある。

単位互換による単位認定制度は、本学と単位互換協定を締結している他大学で開講されている科目を履修し、合格した場合に、本学の卒業要件単位に算入できる。現在、横浜市内大学間単位互換協定と渋谷 4 大学連携単位互換制度の加盟大学との間で単位互換を実施しており、それぞれの協定や加盟校との協議を経た募集情報などは大学ホームページで公開している（資料 4-45・46）。

海外留学による単位認定制度は、本学所定の留学プログラムに参加し、留学先大学で修得した授業科目の単位を、所定の範囲内で本学の卒業要件単位に算入できる。申請科目について留学先大学から発行された成績表やシラバス等の資料に基づき、所属する学部の教務委員会並びに関係部署によって確認し、教務部で審議・決定する。

大学院には、協定大学院との間で締結している協定に基づく単位互換制度があり、所属する研究科・専攻により、指定された他大学院の授業科目を履修して本学の卒業単位として認定できる制度がある。また、大学院入学以前の既修得単位及び履修科目の単位の認定に関する規程に基づき、博士前期課程への入学以前に修得していた他の大学院での既修得単位を本大学院での修了単位として認定する制度がある。これらの制度や手続きの説明は『大学院学生便覧』により学生に周知されている。

成績評価の客観性、厳格性を担保するため、教務部で全学共通の「学修成果のアセスメントポリシー実施に関するガイドライン」を策定し、『「講義概要（WEB シラバス）」作成要領』に掲載するなどして全教員に配付し、さらに各学部・機構から選出されている教務部委員を通してその徹底を促している。

学部の卒業要件・修了要件は『履修要綱』に明記されている。学部の卒業要件となる修得単位数は 124 単位で、文学部・法学部・経済学部・神道文化学部においてはそのうち共通教育プログラムが 36 単位、学部の専門教育科目が 64 単位必要となる。ただし、経済学部は令和 3 年度入学者より、共通教育プログラムの必要単位数は 36 単位のまましつつ、学部の専門教育科目の必要単位数を 74 単位に引き上げている。人間開発学部においては共通教育プログラムが 26 単位、学部の専門教育科目が 74 単位となる。必要単位の要件を全て満たした者につき、学部教授会の審議を経て学士の学位が授与される。大学院では『大学院学生便覧』に修了要件が明記されており、博士前期課程が 30 単位、博士後期課程が 12 単位

で、いずれも単位修得のうえで学位論文（博士前期課程においては特定課題研究の成果提出でも可。資料 4-47【ウェブ】「修士学位申請論文（法学:プロジェクト・ペーパー、経済学:リサーチ・ペーパー）について」）の合格により修士または博士の学位が授与される。

学部では卒業要件に関係する制度として、法学部にのみ 3 年次卒業（早期卒業）制度がある。5 年目以降の在學生に限り、前期終了時点で卒業要件を充足すれば 9 月末で卒業できる（9 月卒業）。また、全ての学部において 2 年次から 3 年次への進級制度があり、各学部が指定する要件（単位数など）を満たさなければ進級できない。経済学部においては、さらに 1 年次から 2 年次への進級制度も設けている。

進級や卒業に関わる修学支援制度として、修学指導面談ならびに退学勧告の制度がある。修学指導面談は、各学期末の成績不審者に対して、本人及び保証人に通知の上、所属学科の教員が面談を行う制度であり、前期修了後は GPA が一定の基準に達しなかった 1, 2 年生を中心に、後期終了後は、進級できなかった 2 年生、所定の単位数に達しなかった 3 年生及び卒業延期になった 4 年生を含め、全ての年次の学生に対して実施している。また、当該年度の GPA が 1.0 未満、かつ年間修得単位数が 16 単位未満の年度が 3 回になった場合には、大学から本人に対して、学則第 95 条第 4 号に基づく退学勧告を行うことを可能とする制度で、勧告に応じない学生は学部教授会の審議を経て除籍される。これらの早期卒業、または就学指導、退学勧告の制度についても、『履修要綱』にその該当基準を明記して学生に周知している。

#### 学位授与を適切に行うための措置

学位授与に係る責任体制及び手続きとして、学部では國學院大學学位規則第 33 条・第 34 条が定め、『履修要綱』に明記している卒業単位を修得した者に対し、学部教授会での審議を経て卒業と学士学位の授与を認める仕組みを採っている。

大学院においては、学位授与の条件（同規則第 3 条）、学位の審査員（同規則第 4 条）に学位授与のための要件を定めるとともに、3 研究科がそれぞれ、博士学位の授与に関する内規（資料 4-48）を設け、博士号を取得するための具体的な要件や手続きを定めている。いずれの研究科も、これらの内規に基づき学位申請論文の提出をそれぞれの研究科委員会が受理し、研究科委員会での合議により学位の授与を審査している。それぞれの研究科による厳格な審査を基礎づけるこれらの内規や学位規則、論文審査基準は、いずれも『大学院学生便覧』に記載して学生に周知している。

以上に記述している全学的観点からの成績評価、単位認定、学位授与の適切性に関する措置や取り組みについて、以下、学士課程と博士課程のそれぞれから実例を説明する。

#### 学士課程における実例

法学部では、学修成果に応じた単位認定を行うため、教育課程の編成・実施方針に示された各要素のうち、各授業において修得できるものをカリキュラムリストとして視覚化することで、各教員による単位認定の適切性の確保を図っている。平成 30 年度（2018）開始の法律専攻の新カリキュラムにおいては、スモールステップ型カリキュラムを導入し、既修得単位に基づいた学習内容のステップアップを可能としている（資料 4-49）。



法学部では成績評価の客観性と厳格性を高めるため、教務委員会が各教員に対し、できる限り評価基準を詳細にシラバスに明記し、授業内でも説明をすることで学生に理解させるとともに、その基準に基づいた成績評価を行うように促している（資料 4-51）。

法学部の専門教育科目については、シラバスに記載された成績評価方法による実際の成績評価の妥当性を学生自身が問い合わせることを認めており、具体的な申し出と対応結果は法学部教務委員会で報告され、学部としての対応の妥当性を検証する機会を確保している（資料 4-51）。成績評価後の単位取得率や各評価の比率等については、データを法学部教務委員会で精査する。極端に偏りがある科目については、その適切性を検討することになっている。

学位授与については学則第 25 条第 5 号により学部教授会が責任を負うことから、法学部では、学位授与の客観性・厳格性を確保するため、学部教授会の審議を経て学位の認定を行っている（資料 4-52）。

#### 博士前期課程・博士後期課程における実例

文学研究科では、シラバスに成績評価基準を明示し、各授業時間以前に作成されたレジュメによる発表とその内容検討及び発展的討論で、単位制度の趣旨を踏まえた十分な勉強・研究の時間を促す取り組みが自ずと実施されているといえる。

また、神道学・宗教学専攻は 6 大学院と、史学専攻は 10 大学院との協定による単位互換制度があり、他大学院の授業科目履修を 8 単位の範囲で認めている。また、神道学・宗教学専攻、史学専攻は専任教員の演習科目、文学専攻はオムニバス形式の「日本古典研究 A・B」について、学部 4 年生が大学院入学前に履修し、修得した単位を大学院入学後の卒業要件に算入すること（先取り履修）を認めている。

以上に挙げている成績評価、単位認定及び学位授与に関するルールは、学部については各学部・教育開発推進機構、及び事務局から選出された委員で構成される教務部が、研究科については大学院幹事会が策定、検証している。この教務部と大学院幹事会は、本学の自己点検・評価体制において、いずれも実施主体と位置づけられている（自己点検・評価規程施行規則第 2 条）。したがって、成績評価や単位認定が授業科目の性質等にふさわしい方法・基準を用いて厳格かつ適正に行われているかどうか、及び学位授与が明確な手続きと体制によって行われているかどうかに関する全学的なルールや運用事情は、自己点検・評価委員会を中心とする PDCA サイクルの中で検証されているといえる。

**点検・評価項目⑥**：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定（特に専門的な職業との関連性が強いものにあっては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）
- (イ) 学位授与方針に明示した学習成果を把握及び評価するための方法の開発

#### 《学習成果の測定方法例》

- ・ アセスメント・テスト
- ・ ルーブリックを活用した測定
- ・ 学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・ 卒業生、就職先への意見聴取

(ウ) 学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

#### 学習成果を測定するための指標の適切な設定

学士課程においては、各学部の専門分野の特性に応じた学習成果を測定するための適切な指標として、全学部・学科で専門教育科目のカリキュラムリストを策定し、ホームページで公開している。

また、シラバスの統一様式に「講義・演習の内容」欄に続けて「到達目標」欄を設け、当該科目によって得られる学修成果を明記し、これを踏まえて「成績評価の方法・基準」欄に評価方法とその割合、評価基準を明記することになっている（例として前掲資料 1-10、前掲資料 4-24・25）。また、授業担当教員が入力したシラバスの内容は、学生に対する公開前にその教員の所属学部の教務部委員が点検し、授業の内容が当該学部の学位授与方針に適合しているかどうか、成績評価欄の内容が当該到達目標の達成度を測るのに適切な内容となっているかどうかを確認し、必要があれば教務部を通じて修正される。

大学院の博士課程（前期・後期）においては、各教員が授業内容を定める際に、到達目標や成績評価基準を定めるようにしている。授業内容の設定等は基本的には各教員の裁量に任されているため、原則として幹事会や執行部による調整は実施されていないが、教員や大学院生への聞き取り調査・アンケート等を定期的に行っており、そこで問題が判明した場合には、幹事会や各研究科の執行部で随時対応している。

したがって、このようなシラバスの作成ルールや統一書式の使用、教務部や大学院幹事会などによる是正機会を通じて、どの分野においても、学習成果を正しく測定するための指標を適切に設定する仕組みが整っている。

#### 学位授与方針に明示した学習成果を把握及び評価するための方法の開発

学部においては、「学士課程教育の学修成果に関するアセスメント・ポリシー」を教務部で定め、「アセスメント・ポリシー実施のためのガイドライン」では到達目標の設定、学修成果、評価方法、評価指標を『「講義概要 (WEB シラバス)」作成要領』の中で示している。評価方法では具体的方法を示し、ルーブリックを使用したパフォーマンス評価もその選択肢の一つとしている。

受講生の学修成果を確認するため、授業評価アンケート内において設問を設置している。これまでは卒業生を対象に学習成果に関するアンケート調査を実施してきたが、近年は卒業式当日に卒業生に対して、学位授与方針に沿った学習成果が獲得できたかをアンケート調査（資料 4-53）で確認している。

#### 学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

以上に挙げている学習成果の把握及び評価の取り組みは、学部については各学部・教育開

発推進機構、及び事務局から選出された委員で構成される教務部が、研究科については大学院幹事会が、それぞれその内容を協議、決定している。そして、本学の全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの点検・評価は、学部・機構と並んで教務部、大学院がともに独立の実施主体となっている（自己点検・評価規程施行規則第2条）。したがって、学修成果の把握及び評価の取り組みは、自己点検・評価委員会を中心とするPDCAサイクルの中で検証されているといえる。

以上に記述している学習成果の把握及び評価の取り組みについて、以下、学士課程と博士課程のそれぞれから実例を説明する。

#### 学士課程における実例

人間開発学部では、コア・コンピテンシー（論理的科学的思考力、自己表現力、知識・技能の活用力、課題解決探究能力）として掲げた4つの能力に基づき各科目の到達目標を設定したうえで、シラバス上に明示されており、評価はこの目標の到達度によって行われている。

また、このコア・コンピテンシー獲得の成果を測るための指標として卒業論文を重視しており、その評価にあたっては卒論ゼミ担当教員の評価に加え、「卒業論文発表審査会」を実施することで、評価の客観性・適切性を担保している。

#### 博士前期課程・博士後期課程における実例

大学院はその性質上、教員が個々の学生の学習成果を把握・評価しやすい特質を有していると言えるが、本学はそれを指導教員と学生の完全な裁量に委ねるのではなく、学位授与に至る過程上の要件として入学時から学生に明示している。

すなわち、毎年度の『大学院学生便覧』において、博士前期課程のうち文学研究科・経済学研究科は「授業時間割以外に指導教員のもとで、『論文指導演習』を定期的に受けなければならない」、「論文指導演習」の曜時は、各自が指導教員と相談のうえ設定し、他の授業科目とともに登録しなければならない」と明示しており、学生は授業時間割（講義・演習等の授業科目）以外に指導教員の定期的な指導を受ける機会を確定し、その曜時を授業科目と同様に大学に登録することを義務づけている。さらに文学研究科では、「論文指導演習」を複数の教員で指導する体制を採っている。学生が、指導教員をはじめ、その他の教員の下でも論文作成の指導を定期的に受けることを強く推奨している。経済学研究科では、講義科目を複数の教員が担当する体制を採り、学生は指導教員の下で曜時をあらかじめ決め、定期的に論文作成の指導を受けている。法学研究科は、1年次が「研究指導」、2年次が「論文指導演習」という名称になっているが、文学研究科・経済学研究科と同様に定期的に指導を受ける曜時を授業科目と同様に大学へ登録すべき点は変わらない。

さらに、各研究科とも博士前期課程では修士論文の題目を1年次と2年次の2回届けるルールとしており（資料4-54）、修士号授与までの過程で論文作成の進捗状況を大学として把握する機会を複数回設定している。

博士後期課程においても全研究科共通の条件として、学生は「定期的に『研究指導』又は『論文指導演習』を受けなければならない」と定められており、博士前期課程と同じく、授

業科目とは別に定期的に指導を受ける曜時を定めて大学に登録しなければならない。また、文学研究科と経済学研究科は、学術誌での一定数以上の論文掲載実績を課程博士の学位申請基準として明示している。

さらに、各研究科とも博士後期課程の在學生は1年次と2年次の6月に博士論文作成計画書を、年度末の2月には年次研究成果報告書を、それぞれ指導教員と相談のうえ大学に提出することが義務づけられている。3年次の前期には中間報告を行うことになっており、博士論文の提出まで毎年、大学として論文作成の進捗状況を把握する仕組みを設けているといえる。

このように、博士前期課程・同後期課程のいずれにおいても、授業科目（講義・演習）以外に教員が個々の学生を定期的に指導し、その学習成果を把握・評価する機会を制度として確立している。これは、専門的知識の修得だけでなく「主体的に研究課題を定め、これに関する諸研究の検討を行い、新たな知見を加えた」修士論文等を作成すること、または「その分野の研究動向を理解した上で、独自の見解を含む博士論文」を作成することをも求める博士前期課程、博士後期課程それぞれの学位授与方針とも適合する。

さらに、博士の学位申請に学術誌への論文掲載実績を要するとの基準を設けている研究科では、博士論文の前提となる学習成果をより客観的な指標に基づいて評価する仕組みをも構築しているといえる。

**点検・評価項目⑦：**教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価  
・学習成果の測定結果の適切な活用
- (イ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

学部専門科目の適切性に関する点検・評価は、各学部教授会、教務委員会、学科会議、学部FD活動など、学部内でのさまざまな検証の場を通じて、自己点検・評価活動における実施主体としての点検・評価を毎年実施している。

共通教育プログラムについては、教育開発推進機構が全科目に関する点検評価報告書を毎年度末に作成し、マネジメント会議で検証したうえで共通教育センター委員会と教務部委員会に報告している。また、科目または科目群ごとに授業運営を管理する科目マネージャーが置かれており、前期・後期それぞれの学期の終了後に、担当する科目または科目群について履修者数、成績評価、学習目的の達成度などを検証し、その結果を報告書として提出するほか、年度末に開催されるマネジメント会議において、総括報告を行うことになっている（資料4-55）。

大学院の各研究科では、毎年度の『大学院学生便覧』の改定時に、各研究科が主体的に学位授与方針や教育課程の編成・実施方針に照らした授業科目の編成の適切性などを検証し

ている。

以上はいずれも実施主体による自己点検・評価であり、その結果も踏まえつつ、自己点検・評価委員会が全学的観点からの点検・評価を実施している。

かかる全学的点検・評価の結果は、報告を受けた学長からの指示により、あるいは実施主体自らの判断により、それぞれ具体的な改善策が講じられる。

たとえば文学部では、かかる自己点検・評価の結果をもとに、史学科が平成 30 年度 (2018) にカリキュラム改定の協議・検討を行い、令和元年度 (2019) から実施している。また、日本文学科・中国文学科・哲学科は令和 2 年度 (2020) にカリキュラム改定の協議・検討を行い、令和 3 年度 (2021) から実施している。経済学部では、点検・評価の結果をもとに、将来を見据えた段階的・系統的なカリキュラムにするべく、令和 2 年度 (2020) に学科改編とカリキュラム改定を実施した。人間開発学部健康体育学科では、点検評価の結果をもとに、令和 2 年度 (2020) から、より健康・スポーツの専門性を高めるための体系的なカリキュラムに改定された。

大学院では、幹事会や各研究科委員会において教育課程の内容に関して顕在化した問題点への対応策を検討し、令和 2 年度 (2020) よりカリキュラム改定を実施した。文学研究科では「コースワーク制」及び複数の教員による指導体制が、経済学研究科では「コースワーク制」が導入され、より体系的な科目群が設置された。法学研究科では「公務員養成コース」が新設され、公務員志望の大学院生の需要・要望に応じたカリキュラムを開始した。

なお、令和 2 年度 (2020) の COVID-19 の世界的流行に際し、本学では、危機管理規程に基づき、学長、副学長、事務局長、総務部長、教学事務部長、教務課長、広報課長から成る危機対策本部を設置して (國學院大學危機管理規程第 15 条。資料 4-56)、全学的な危機事象に対処するための体制を構築した。当初の課題は、令和 2 年度 (2020) の授業をいつからどのような方法で実施するかであったが、教育内容・教育方法・成績評価など一連の教育活動における対応については、この危機対策本部における協議と教務部における検討を経て、具体的な対応を決定している。

令和 2 年度 (2020) 前期授業は Zoom の法人契約や ID 配付など遠隔授業実施態勢の整備と教員及び学生への周知等のため、当初の予定から 1 ヶ月遅れて 5 月 7 日から開始することとし、授業担当教員には、可能な限り対面授業に近い学修効果を求めて、遠隔授業実施マニュアルを作成、配布した。学部学生に対しては、4 月に受講環境及び不安要因調査、5 月に受講状況と不足機器等の調査、7 月に授業全体の評価と総合満足度調査、さらに例年学期末に実施している個々の授業評価アンケートを加え、前期中に計 4 回のアンケートを実施した (資料 4-57)。教員にも 7 月に遠隔授業に関するアンケートを実施し、遠隔授業の実施状況と効果、課題の把握に努めた。

学生向けの前期授業評価アンケートを集計したところ、「到達目標達成度」「授業満足度」「授業のテーマ及び関連分野への関心」「授業外学修時間」の各設問において、対面式であった昨年度よりもポジティブな回答が増え、ネガティブ回答が減少した。一方で、授業の実施方法別の回答では、ライブ配信、オンデマンド配信に比べて、本学の学生支援システム「K-SMAPY II」を利用して教材を配信し課題を提示するのみの授業は、学生の評価が低いことがわかった。そのため、後期からは教材配信と課題提示のみの方法は認めないこととした。

教員向けアンケートにおいて、従来の対面授業と自分の実施した遠隔授業の学修効果を

比べた設問では、全体として対面授業の方が遠隔授業より学修効果が高いとする結果となった。ただし、実施方法別では、オンデマンドを選択した授業では、両者の回答は拮抗し、「学修効果に違いはない」とする回答も全体の2割を占めた。自由記述からは学生、教員共に、対面とオンライン双方とも一長一短があり、比較自体が困難であること、遠隔授業の効果に一定の手応えを感じていることが看取された。

令和3年度(2021)の授業は、これらの分析結果を踏まえ、社会的情勢にも配慮しながら、実施方法を検討し、全体の80%を対面授業とする方針を決定した(資料4-58)。

## (2) 長所・特色

本学では、平成14年度(2002)から、自身が所属する学部の専門分野に複眼的視点で取り組めるようにするため、他学部・他学科の専門教育科目を履修して一定数まで卒業要件単位に組み込むことができる制度を運用してきた。平成29年度(2017)から開始した全学共通プログラムにおいても、全学オープン科目として受け継がれている。

本学の学士課程教育プログラムは、共通教育プログラムと専門教育科目から構成されており、それぞれの修得すべき単位数の和は、100単位(経済学部では令和3年度入学者から110単位)とし、残る24単位(経済学部は令和3年度入学者から14単位)は学生が各自の興味・関心に応じて共通教育科目、専門教育科目及び全学オープン科目から自由に選択できるようにしている。この24単位(または14単位)を体系的に活用することで、副専攻制度の基盤としている。このように学生の主体的選択を促す自由度の高いカリキュラムは、副専攻の履修や学部横断的な学びの促進につながっている。副専攻の修了者は例年90~100名程度であるが、全学オープン科目の修得単位数は、学部・学科によって差異があるものの、平均すると10~12単位で推移しており、卒業要件単位の8~10%を他学部の専門教育科目が占めている。このような学部横断的な学びは、複眼的で柔軟な思考の土壌となり、広い視野の獲得や多様な進路選択を可能にする効果が期待できる。

## (3) 問題点

### 学士課程

専門教育科目のカリキュラムリストを学部・学科で作成し、公開しているが、科目のナンバリングとカリキュラムツリーがいずれも整備されているのは一部の学科に限られている。全学的な取組みによる対策として、ナンバリングやカリキュラムリストの活用に向けたFD研修会の実施等を検討すべきであろう。

シラバスの記載内容については、統一様式の導入による入力必要項目の整理や入力すべき内容(逆に入力すべきでない内容)の理解がしやすくなったが、今なお、「詳しくは授業の中で説明する」との一言だけで詳細な授業内容が読み取れないシラバスが散見される。シラバスの作成は専任教員だけでなく兼任講師にも一律に適切な入力を求める必要があり、適正シラバスの作成促進策や、教務部等による点検態勢の強化が必要である。併せて、全学

的な取組みとして、ナンバリングの導入やカリキュラムリストの策定を行ったが、よりいっそうの周知と活用に向けた FD 研修会の実施等を検討する必要がある。

単位制度が授業時間を核とした学修時間を根拠とする制度であることに鑑みれば、予定されている授業を休講とした場合に、その補講の実施について教務部からの依頼にとどまっており、最終的には担当教員の自主性に委ねられており開講が保証されていないことは問題である。単位の実質化の見地からは、オンラインでの開講も含めて補講の実施を原則化することは、大学全体で取り組むべき課題といえる。

また、学則第 50 条第 2 項に基づいて卒業年次の学生に対してのみ実施している再試験制度は、学位審査の客観性と厳格性の担保という考え方との整合性に鑑みれば、卒業率の推移を確認しつつ、今後の実施について検証が必要である。

#### 博士前期課程・博士後期課程

大学院全体として、コースワークとリサーチワークの適切なバランスについて、現時点で具体的な方針はない。教育課程の編成の根幹に関わることであり、学生募集状況も踏まえつつ、研究科によっては早期に方針を検討する余地がある。

シラバスの点検について、平成 31 年度／令和元年度（2019）までは『大学院学生便覧』へ講義概要を掲載するため、その作成の過程で幹事会から各研究科へ点検を依頼していた（前掲資料 4-28）が、シラバス全文が K-SMAPY II からダウンロードできることから、令和 2 年度（2020）より講義概要の作成を取りやめた。その際、従来はシラバスの点検作業が講義概要と同一過程で行われていたこと、及び同年度のシラバスは COVID-19 の影響により全学的に再編集を行った（資料 4-59）ことなどから、大学院全体で従来通りのシラバス点検が行われなかった。結果として授業担当者本人が自らシラバスを再確認する機会は生じたが、業務内容の変更や緊急事態の発生時においても大学としてのシラバス点検、修正機会が整然と確保される体制を強固にしておく必要がある。

令和 2 年度（2020）から改定された大学院の新カリキュラムについて、教職員や学生の理解度をチェックする仕組みがない。各研究科が定める教育課程の編成・実施方針が掲げる目標の通りに大学院生が科目履修や研究活動を行っているかどうかを検証する仕組みを構築することは、学位授与の正当性を測るうえで必須であろう。

#### （4）全体のまとめ

本学では学部、研究科ともに学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を定め、これに基づき体系的な教育課程を適切に編成し、公表しているといえる。また、各学部・研究科の両方針は、カリキュラム改定や組織改編時はもちろんのこと、毎年の自己点検・評価活動の中で実際の教育課程との整合性や運用実態の適否等が検証される PDCA サイクルが機能している。特に、学部教育においては、各学部の専門教育科目と全学共通の共通教育プログラムが、相互に関連しながら教育課程を構成しており、これにより在学期間の全過程にわたる体系性を持つ教育課程が実現できている。

（3）に挙げられている問題点の中には、近時の学士課程教育の改革の過程で新たに発生

した問題だけでなく、長年にわたり本学で継続してきた慣習、慣例が、現在の学士課程教育に求められている社会的要請や理念と一致しなくなっている事項もみられる（シラバスの記載内容、再試験の実施、休講に伴う補講の任意性など）。それらの事項の多くについて、毎年度の自己点検等に基づき少しずつ改善策が講じられているが、なお不十分であり今後の課題として残されている。今後は、定期的なサイクルによる自己点検活動の過程でこのような学部や研究科を問わない全学的な問題点を一つずつ解決しながら、教育課程そのものの質の向上と適切な運営の両立を図っていくことが重要である。



# 第5章

## 学生の受け入れ

## 第5章 学生の受け入れ

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
- (イ) 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
  - ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
  - ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学の「入学者受入れ方針」(アドミッション・ポリシー)は、平成28年度(2016)に「学位授与方針」(ディプロマ・ポリシー)及び「教育課程の編成・実施方針」(カリキュラム・ポリシー)と一体的に見直しが行われ、平成29年(2017)4月に新たな3つの方針のうちの1つとして公表し、現在に至っている。本学では、学士課程(学部)及び博士課程(大学院)それぞれに全学共通の「入学者受入れ方針」を定めているほか、その内容を踏まえて各学部・学科、各研究科・専攻においても独自の方針を設定し、公表している。それらの内容は本学の公式ホームページや各種入学試験要項(一般選抜入学試験要項は前掲資料4-2、大学院学生募集要項は前掲資料4-8、総合型選抜入学試験の各要項は資料5-1~8)に明示するとともに、全教職員に配付している『基本方針集』(前掲資料2-5)にも全学共通の「入学者受入れ方針」を明記している。

学士課程の「入学者受入れ方針」は、平成19年(2007)に改正された学校教育法第30条第2項に定める「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体的に学習に取り組む態度」のいわゆる「学力の3要素」に対応した「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度」の3つの観点に照らして、本学が求める学生に必要な学力の内容や水準を示している。

学士課程における各学部の「入学者受入れ方針」は、全学部に通ずる3つの方針及び建学の精神、学部の設置理念を踏まえ、「求める人材、期待される入学者像」「入学者選考の観点」「入学前に身につけるべき教科・科目」の3項目について、学部の特性に基づき具体的に示している。特に、「入学者選考の観点」では、学力の3要素に対応した当該学部が入学者に求める3つの観点を示し、それぞれの要素の各入学制度における相対的な重要度を一覧表にしている。また、「入学前に身につけるべき教科・科目」として、当該学部で特に重視する入学前の学習歴や学力水準を、科目名を挙げて明確に示している。

たとえば、神道文化学部では「國學院大學神道文化学部 入学者受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)別表」(資料5-9)を大学ホームページに公開し、入学試験制度ごとに学部が定める3つの観点を対応させ、当該試験制度の各選考段階(書類選考、面接試験、小論文試験など)において重視する観点とその比重について「特に重視する(◎)」または「重視する(○)」と記号を用いてわかりやすく対照させている。

この入試制度・選考方法と3つの観点の対照表は、書式に若干の違いはあるが全学部(文学部は全学科)がそれぞれ作成しており、全学部共通の取り組みといえる。これらの一覧表

を大学ホームページで広く公開することによって、入学希望者に求める入学前の学習歴や学力水準、能力等やその判定方法を明確に示しているといえる。また、各学部の入学者受け入れ方針は、大学ホームページ及び試験別の各入学試験要項においてそれぞれの学部ごとに、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針と一体で示しており（前掲資料 4-1【ウェブ】、前掲資料 4-2、前掲資料 5-1~8）、3 つの方針が相互に関連していることもわかりやすく示しているといえる。

博士課程における各研究科の「入学者受け入れ方針」は、全研究科に共通する 3 つの方針、及び建学の精神、研究科の設置理念を踏まえ、博士前期課程と博士後期課程をそれぞれ区別した内容を設定している。学部教育を前提とした高度な専門教育を行う博士課程の特性上、入学希望者に求める入学前の学習歴や学力水準として、学部のように具体的な科目名等を挙げるのではなく、各研究科や専攻の学術領域に応じた入学者像を示している。

たとえば、経済学研究科の入学者受け入れ方針は、博士前期課程と博士後期課程に共通する基本方針を示したうえで、それぞれの課程が求める入学者像をさらにコースごとに分けて定めている（前掲資料 4-17【ウェブ】）。この内容からは、研究科の「入学者受け入れ方針」が「学位授与方針」及び「教育課程の編成・実施方針」と関連していること、「学部教育における経済と経済学に関する基礎力と日本経済に関する知見」を入学前の学力の前提としていること、とりわけ前期課程においては想定する進路に応じたコース分けを行いそれぞれに対応する入学者受け入れ方針が存在することが明示されているといえる。

このような各研究科の入学者受け入れ方針は、学部と同様、大学ホームページ、『大学院学生募集要項』及び『國學院大學大学院案内』において研究科ごとに学位授与方針、教育課程の編成・実施方針と一体で示されている（前掲資料 4-1【ウェブ】、前掲資料 4-8、資料 5-10）。

以上より、本学では学生の受け入れ方針を適切に定め、公表しているといえる。

**点検・評価項目②**：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
- (イ) 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
- (ウ) 入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
- (エ) 公正な入学者選抜の実施
- (オ) 入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

#### 学生募集方法の適切な設定

学部の学生募集活動は國學院大學事務局分掌規程に基づき、総合企画部入学課がその業務を所掌している（資料 5-11）。同課が作成して受験生向けに配布する『入学案内』（資料 5-12）をはじめとする各種広報物に学生の受け入れ方針を明示し、オープンキャンパス、高校訪問、進学説明会等の機会において、説明者となる教職員がこの受け入れ方針に基づく

募集活動を継続的に行っている。オープンキャンパスでは各学部の教員、及び事務局全体の中から「入学アドバイザー」に選出・任命された職員が、これらの広報物等をもとに、学生の受け入れ方針を受験生や保護者に説明しながら学生募集活動を行っている。入学課だけでなく、大学として一貫した適切な募集活動が行われるよう、「入学アドバイザー」に任命された職員は、毎年、入学課主催の学内研修会（資料 5-13）を受講したうえで高校訪問や進学相談会に参加している。

他方、研究科の学生募集活動は同規程に基づき、教学事務部大学院事務課がその業務を所掌している。募集人数の規模が学部と大きく異なること、及び高度な専門性を有する大学院の特性から、学部と異なり入学アドバイザー制度は採用しておらず、大学院事務課が運営する学内の大学院進学相談会や学外の進学相談会などを通じて、大学院を担当する教員や大学院事務課の職員が学生募集活動を行っている。大学院全体、及び各研究科の学生受け入れ方針は大学ホームページ（前掲資料 4-15~17【ウェブ】）のほか、大学院事務課が作成して受験生向けに配布する『國學院大學大学院案内』や『大学院学生募集要項』に明示されており、大学院の学生募集活動はこれらに示されている学生受け入れ方針に基づき全研究科一体で行うことが多い。また、大学院の学生募集活動の特性として、各研究科、各課程の指導教員の専門分野をあらかじめ明示し、指導教員に関する問合せを随時受け付ける旨、大学ホームページに明示している（資料 5-14【ウェブ】）。

なお、COVID-19 の拡大に伴い、令和 2 年度の学生募集活動の態様は大幅に変更となった。オープンキャンパスはすべての実施回をオンライン個別進学相談会に切り替え（資料 5-15）、入学アドバイザーによる高校訪問、進学相談会への参加は取りやめた。大学院においては、進学相談会の開催方法をオンライン方式に変更した（資料 5-16）。

#### 入学者選抜制度の適切な設定

学部における入学者選抜制度は、一般選抜、公募制自己推薦入試（AO 型）をはじめとする総合型選抜、指定校制推薦をはじめとする学校推薦型選抜、3 年次からの学士・一般編入制度に大別される。その全容と詳細は大学ホームページで公開している。それぞれの選抜制度が、学生の受け入れ方針のうちどの観点を中心に重視して行われるものであるかを明確にし、その観点の比重も公開している（資料 5-17~21【ウェブ】、前掲 4-11~14【ウェブ】）。経済学部は資料 5-22、神道文化学部は前掲資料 5-9 も公開）。

本学の入学者選抜制度に関する基本方針案を審議するため、入学部委員会が設置されている（入学部委員会に関する規程第 1 条。資料 5-23）。入学部委員は各学部の所属教員の中から選ばれており、これにより、各学部の学生受け入れ方針を踏まえて、全学的な選抜制度の検討と設定がなされている。

大学院における入学者選抜制度は、秋季試験（試験日は 9~10 月）と春季試験（試験日は 2 月）の 2 つの時期に大別され、博士前期課程、博士後期課程のいずれもそれぞれの時期において一般入試、社会人入試、留学生向けの外国人入試を実施している。これらに加え、博士前期課程においては、本学の学部在籍者を対象とする学内成績選考入試や学内論文選考入試、学内推薦入試、本学以外の他大学の学部在籍者を対象とする学外成績選考入試など、研究科ごとに多様な入学者選抜試験を実施している。

これらの入学者選抜制度のうち、各研究科共通の事項に関しては大学院委員会が審議、決

定する（國學院大學大学院入学試験に関する規程第4条。資料5-24）。一方、各研究科の入学者選抜制度については各研究科が定めた入学者受け入れ方針に基づいて設定されている。研究科間で入学者選抜制度に関する基本方針等について調整を図る必要が生じた場合は、学長が委嘱する各研究科の幹事と教学事務部長、大学院事務課長によって構成される幹事会（大学院学則第15条第6項。前掲資料1-6）が調整を図り（同規程第6条）、大学院全体の入学者選抜制度が適切に設定される体制を整えている。

#### 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

本学への入学希望者に対する授業その他の費用や経済的支援に関する情報は、本学ホームページの「学費・奨学金」の項目で公開している。この項目はホームページ上で在学生向けページからだけでなく、受験生向けページからもアクセスできるようにホームページ上で配慮がなされている（資料5-25【ウェブ】）。その他、受験生向けに配布する『國學院大學入学案内』、『國學院大學大学院案内』、各種『入学試験要項』、合格者に対して配付する『入学手続要項』（資料5-26）でも関連情報を掲載している。

なお、COVID-19の拡大に伴う経済支援対策として本学が制定した給付型の「緊急修学支援費」及び「修学支援特別貸付金」に関する情報を、令和2年度（2020）前期の制定後速やかに大学ホームページで公開し、令和3年度（2021）以降の受験生への情報提供としても使用している。

#### 入学者選抜実施のための体制の適切な整備

本学では、学部入学制度に関する基本方針を審議する入学部委員会と、入学部委員会の審議を経て決定した大学全体の基本方針に基づいて当該年度の入学試験の運営を担当する入学試験委員会（入学試験の運営に関する規程第1項。資料5-27）を設置して、入学者選抜実施の体制を整えている。

入学部委員会は、学長が指名する入学部長及び入学部副部長に加え、委員として委嘱する各学部所属の教員のほか、入学試験委員長、事務局長及び入試事務を担当する総合企画部長、入学課長、さらに入試担当理事が委員となる（入学部委員会に関する規程第2条）ことで、本学の各入学試験が大学や法人全体の計画や方針に基づいて円滑に実施される体制を整えている。

入学試験委員会は、入学部委員に任じられる入学試験委員長のほか、入学部長、各学部から選出される委員、及び総合企画部長や入学課長など入学試験事務を所掌する職員で構成され、入学試験問題の作成をはじめとする入学試験の実施計画の立案と遂行を担当する（入学試験の運営に関する規程第4条、第5条）。このように、本学の学部入学者選抜の実施体制は、入学部委員会での審議を経て定まった大学としての基本方針に基づき、入学試験委員会が実際の試験運営を担当する仕組みになっている。

大学院各研究科の入学試験は、國學院大學大学院入学試験に関する規程施行細則（資料5-28）が試験制度の区分、実施内容、判定基準及び判定方法を詳細に定めている。ここに規定されている出題から判定までの手順や全研究科共通の判定基準（同細則第6条）を踏まえて、各研究科内に設置された入学試験委員会が実際の試験運営を担当する仕組みになっている（國學院大學大学院入学試験に関する規程第7条）。

## 公正な入学者選抜の実施

学部の一般選抜は全学共通の問題を使用して実施している。その問題は入学試験の運営に関する規程第 6 条第 2 項に基づき、各学部から選出されて学長が委嘱した入学試験科目代表委員が問題作成にあたり、作成された問題は別途に各学部から選出され学長が委嘱した入学試験問題校正委員が校正を担当する。出題者と校正者がそれぞれ複数名配置され、かつ出題と校正を別の者が担当することで、適切な出題がなされ公正な入学者選抜が行われるよう配慮している。このようにして作成された全学共通問題を使用し、科目の選択（必修・選択の別）や各問題の配点、募集人員配分を各学部・学科で決定することにより、各学部・学科の学生の受け入れ方針に則った学生を選抜している。なお、A 日程においては、選択科目間での得点差による不公平を解消するため、得点を偏差値に換算したうえで合否判定を実施している。

学部の総合型選抜や学校推薦型選抜においては、各学部・学科の学生の受け入れ方針に合った学生獲得のため、選抜方法に学部・学科ごとの創意工夫を加えた試験を実施している。平成 27 年度（2015）入試（平成 26 年度実施）以降、適切な面接試験を行うための全学部共通のマニュアル（資料 5-29）を策定して入学試験委員会を通じて全学部で共有しており、公正性と透明性を確保した選抜が行われるように留意している。

合格者の判定は、まず、各学部の執行部及び入学試験委員で検討した合否基準案を入学試験判定小委員会で確認する。この小委員会は学部ごとに学部長、副学部長、教務部委員、入学試験委員等と、入学担当理事、事務局長、入学課長、入学試験委員長によって構成され、確認の結果、判定原案を作成する。各学部の教授会は、それぞれの学部の入学者受け入れ方針を踏まえ、この判定原案に基づいて合格者を決定する（國學院大學教授会運営規程第 7 条第 2 項第 5 号。資料 5-30）。このように、審議・確認の機会を増やし、判定基準を明確化することによって合否判定に慎重を期すとともに、全教員の合議によって合格者の決定を行うことにより選抜の公正性と透明性を確保する体制を整備している。

大学院の入学試験は、試験制度の区分、実施内容、判定基準及び判定方法等については國學院大學大学院入学試験に関する規程施行細則で詳細に定めている。具体的な試験の内容に関しては、それぞれの学術分野の高度な専門性や特性を踏まえる必要があることから、各研究科で入学試験の実施が完結する。問題作成は原則として複数名が担当し、相互チェックを行う。日を改めて作問者による校正と、入学試験委員または大学院幹事による校正を経て確定する。

合格者の判定は、各研究科・専攻による判定基準に基づいて作成された判定原案を各研究科委員会が審議して決定する（同細則第 7 条）。ただし、全研究科共通の学生受け入れ方針に則り、高度な教育研究を行う大学院として入学希望者に求める学力の最低ラインを同細則第 6 条で共通の判定基準として設け、さらに複数名の評価者を必須としている（同細則第 3 条第 2 項）。特に口述試験においては、複数教員による面接の実施だけでなく、必要に応じて、研究科委員会において入学者選抜を行う際には面接内容等を明らかにしたうえで審議・承認を求める。このような全研究科の共通基準や客観性担保のための評価ルールを設けることで、選抜の公正性と透明性を確保する体制を整備している。

なお、COVID-19 の感染防止対策として、公募制自己推薦入試をはじめとする総合型選

抜、指定校制推薦をはじめとする学校推薦型選抜においては、令和 2 年（2020）内に実施した令和 3 年度（2021）入学選抜試験における面接試験を、全て遠隔会議システムによるオンライン方式で実施した（資料 5-31）。試験の実施に際しては、受験生側に安定的なインターネット環境や面接実施のための PC 接続、衆人環視の場所を避けた静謐な面接環境を求めるとともに、面接担当者はキャンパスに出校することとして、対面式で行う面接試験の場合とで公平性・公正性の見地から差異が生じないように留意した。一般選抜をはじめとする筆記試験では、受験時の座席間隔を拡げるなどの感染防止対策を講じたうえで実施した（資料 5-32）。

また、大学院が令和 2 年度（2020）中に実施した令和 3 年度（2021）入学者選抜においては、COVID-19 の感染防止対策として、各研究科の判断により選考方法を一部変更した（資料 5-33）。文学研究科は筆記試験を実施せず、前期課程・後期課程とも選考調書の提出を課し、専攻によっては課題を課し、第 1 次選考を実施した。第 2 次選考は遠隔会議システムによるオンライン面接で実施した。法学研究科は感染予防対策を講じたうえで筆記試験を実施したものの、面接試験はオンライン面接と学内での対面による面接のいずれかを選択可能とした。経済学研究科は秋季試験では筆記試験を行わずオンライン面接のみを実施した。春季試験においては、筆記試験は感染予防対策を講じたうえで実施したものの、面接試験はオンライン面接と学内での対面による面接のいずれかを選択可能とした。

#### 合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

身体機能の障害や疾病等により受験に際して特別配慮を希望する受験生は、出願開始日の 30 日前までに、学部の受験生は入学課へ、研究科の受験生は大学院事務課へ連絡することを全ての『入学試験要項』『大学院学生募集要項』に明記している。相談内容を踏まえて当該受験生が「受験上の配慮申請書」を提出した場合は、相談内容をもとに、本学で対応可能な配慮措置について、合理的なものとなるよう留意しつつ学部、または各研究科の入学試験委員会で審議・決定している。そこで決定された配慮内容は当該受験生に通知している。

また、合格者に配付する『入学手続要項』において、入学後の配慮や支援についての希望を確認し、必要に応じて事前相談の機会も設けて、学修支援センターと共有している。これらの対応を通じて、入学意思が確定するまでにいわゆるミスマッチが生じないように留意している。

以上のように、本学では学部、研究科ともに学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施している。

**点検・評価項目③**：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

## ●評価の視点

(ア) 入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

- ・ 入学定員に対する入学者数比率【学士】
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率【学士】
- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

各学部・研究科の入学定員及び収容定員は、学則第 30 条及び大学院学則第 7 条に定めており、学部用の各『入学試験要項』と大学院用の『学生募集要項』に明示している。

平成 31（令和元）年度（2019）、令和 2 年度（2020）、令和 3 年度（2021）の過去 3 年間の定員超過率は、学士課程全体で毎年 1.05 倍以内を維持し、本来あるべき数値である 1.00 倍に近い入学実績を維持している（大学基礎データ表 2）。学部別でも令和 3 年度（2021）の神道文化学部（1.18 倍）を除きすべて 1.05 倍以内で推移している。法学部・経済学部は、平成 30 年度（2018）に定員超過率がそれぞれ 1.10 倍を上回ったことを踏まえ、令和元年度（2019）と 2 年度（2020）はより慎重に判定を行ったところ、入学辞退の影響により結果として入学者数が入学定員を下回った。

本学では学部・学科の 3 年次への編入学試験を実施しているが、いずれの学部・学科も定員を設けておらず、一般編入学においては「若干名」の募集としている。したがって、編入学定員に対する編入学生数比率は算出できない。

なお、令和元年（2019）7 月の『改善報告書』に対する検討結果（『改善報告書検討結果』）の概評において、「編入学定員が若干名であるにも関わらず編入学生を多数受け入れていること」について「改善が不十分」であり引き続き改善に取り組むことが望まれる、との指摘がなされたが、『改善報告書』に記載の通り、令和 2 年（2020）4 月の学則改定により「学部・学科に欠員のある場合に限り」という編入学生受け入れ条件を削除したことで、編入学それ自体の定員を設けないこととした。これにより、編入学の受け入れは在籍学生を収容定員に基づき適正に管理することを前提としつつ、編入学生の受け入れによる学修環境への負の影響が生じないように配慮して実施している。

また、編入学生の多くは北海道滝川市にある同一法人、及び栃木県にある関係法人の短期大学からの受け入れ（系列編入）であるところ、系列編入の募集においては募集人数を設定していない。さらに、本学の年間退学者数は 200 名前後であり、両校からの編入学生数とほぼ拮抗している（資料 5-34）ことなどから、学修環境に与える負の影響が生じない範囲での適正な受け入れが行われているといえる。

収容定員に対する在籍学生数比率は、平成 31（令和元）年度（2019）以降の 3 ヶ年は全ての学部が 1.20 倍未満で推移している（大学基礎データ表 2）。

大学院は同じ 3 ヶ年において、3 研究科とも収容定員に対する在籍学生数比率が 1 倍未満の定員割れが続いている。とりわけ、法学研究科と経済学研究科の両博士後期課程は毎年 0.20 倍未満で推移している。両課程の在籍学生数の定員未充足については、平成 27 年度（2015）に受審した大学基準協会による認証評価においても同様の指摘を受けたことから、法学研究科では入学試験科目の見直しや新コース（公務員養成コース）の設立、経済学研究科では博士前期課程から後期課程への接続の強化などを改善策として打ち出し、令和元年



(2019) 7月に提出した改善報告書にその旨を明記している。

**点検・評価項目④**: 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。  
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

**●評価の視点**

- (ア) 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
- (イ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

学部の入学者選抜の適切性に関する点検・評価は、入学者選抜の結果が本学全体、及び各学部が定める学生の受け入れ方針に則ったものであったといえるか、あるいはその受け入れ方針自体が適切か、という観点から、毎年の入学試験の実施後に入学試験委員会が入学試験結果に基づき、受け入れ方針や制度の適切性を点検・評価し、課題は入学部委員会によって検討がなされる。これは、入学試験委員長や入学課長が入学部委員会の構成員になっており（入学部委員会に関する規程第2条）、両委員会が緊密に連携していることから実現している。

学校推薦型選抜のうち指定校制推薦に関しては、当該校からの入学者を追跡調査することで、毎年指定校の見直し、入れ替えを行っている。

また、総合型選抜、学校推薦型選抜による入学予定者に対して、早期に合格が決定した後、学習意欲を継続し、入学時の学力等を担保する取り組みとして入学前教育を実施している（資料5-35）。具体的な実施内容は学部により異なるが、全入学者を対象として入学時に実施する学力診断テストの結果を踏まえて、次年度以降の入学試験に向けた改善の参考資料としている。

これらの入学試験委員会による点検・評価の結果は、自己点検・評価活動の実施主体となっている入学部委員会（自己点検・評価規程施行細則第2条第13号）による自己点検・評価の一内容として、自己点検・評価委員会を通じて学長に報告される（自己点検・評価規程第7条第1項）。また、全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの評価の対象、さらには同委員会から入学部委員会に対して、評価内容や改善方針の妥当性等について何らかの助言をしたり、入学部委員会とは別に自己点検・評価の実施主体となる各学部との間で入学者の受け入れに関する認識の齟齬がある場合に、その両者間の調整を図る際の前提資料ともなる（同規程第6条第1号、第3号）。したがって、その評価の結果もまた学長への報告事項となり、学長から実施主体である入学部委員会に対して直接行われる改善指示や、本学の中期計画等への反映等へと結びついていく体制が整っている（同規程第8条第1項第4号、第2項第2号）。

大学院の場合は、各研究科入学試験委員会で入学試験の問題点、入学者推移、入試制度の検証を行う。具体的には、秋季入学者選抜実施後に志願・受験・合格数の前年度比較、春季入学者選抜時は秋季入学者選抜の入学手続状況も確認する。また、入学者選抜の実施後に過去10年間の入試概況、文学研究科はコース別入学者の推移を点検する（一例として文学研究科に関する資料5-36）。各研究科の学生の受け入れ方針の適否もその点検の都度、検証

する。

これらの各入学試験委員会による点検・評価の結果は、入学部委員会の場合と同じように、自己点検・評価活動の実施主体となっている大学院（自己点検・評価規程施行細則第2条第6号）による自己点検・評価の一内容として学長に報告される（自己点検・評価規程第7条第1項）とともに、全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの評価の対象、さらには同委員会から大学院への助言や調整の前提ともなる（同規程第6条第1号、第3号）。したがって、その評価の結果もまた学長への報告事項となり、学長から実施主体である大学院への改善指示や、本学の中期計画等への反映等へと結びついていく体制が整っている（同規程第8条第1項第4号、第2項第2号）。

このように、学生の受け入れの適切性についての点検・評価は、入学部委員会と大学院がともに自己点検・評価活動の実施主体として位置づけられている仕組みの中で行われる。かかる仕組みの中で行われた点検・評価を踏まえて、学生の受け入れに関わる改善・向上に取り組んだ事例として、法学部と経済学部における定員管理の厳格化への取り組みが挙げられる。両学部は平成30年度（2018）に入学定員に対する入学者数比率（定員超過率）が1.10倍を超える結果となったことから、令和元年度（2019）と令和2年度（2020）は大学として適切な教育効果が発揮される環境を確保するため、定員管理の厳格化を特に重視して入試判定を実施した。その結果、入学辞退の影響を受けて、両学部とも2年にわたり入学者数が入学定員を下回った。

## （2）長所・特色

各学部が定める学生の受け入れ方針の公開に際して、各学部とも「入学前に身につけるべき教科・科目」として、高等学校で学ぶ科目名を具体的に挙げて明確に示している。当該学部が入学希望者に求める入学前の学力水準を、文章だけでなく高校生が実際に学ぶ科目名を列挙して説明する方法は、入学希望者に本学の学生の受け入れ方針を理解してもらううえで有益な特色といえる。

また、定員管理を厳格に行うことで、直近5カ年の平均定員超過率が1.05倍未満に抑制され、定員数に近い入学者数を維持していることは、適切な教育環境の確保に資する長所といえる。平成30年度（2018）に1.10倍を上回った法学部と経済学部では、その後2年にわたって入学試験判定時における定員管理の遵守を特に徹底し、結果として入学者数が入学定員に満たなかった事態を生じさせていることから明らかなように、定員管理の厳格化に対する大学としての方針は徹底している。したがって、いずれの学部においても現在の入学者数、在籍学生数は妥当といえる。

## （3）問題点

大学院のうち、法学研究科と経済学研究科（特に博士後期課程）は、長年にわたり大幅な定員割れが改善できていないことから、現状の学生募集活動やカリキュラムでは抜本的な

解決が難しい。志願者・入学者確保策として、実学の特性と都心部の立地を活かした社会人向けのカリキュラム（リカレントコース等）の提供や、オンライン授業の充実、長期履修制度の導入、奨学金制度の拡充によって多様な大学院生が学びやすくするなど、新たな志願者層を想定した対策が急務である。

#### **（４）全体のまとめ**

上記（１）の現状説明より、本学は学生の受け入れ方針を、学位授与方針や教育課程の編成・実施方針と関連させながら全学レベル、及び各学部・研究科レベルで一貫性を保ちつつ策定し、わかりやすく適切に公表しているといえる。学生の受け入れ方針に基づき、規程に則って整備された体制の下で学生募集及び入学者選抜が公正かつ適切に行われ、厳格な入学定員管理が全学的に徹底されている。そして、一連の学生募集及び入学者選抜に関する活動は、全学的な内部質保証組織である自己点検・評価委員会を中心とする点検・評価の一環に組み込まれていることから、全体として、本学は学生の受け入れ方針に則った学生の受け入れを公正に実施しているといえる。

ただし、（３）に挙げるように、個別に解決すべき問題点は存在している。大学院の２研究科における定員未充足の問題は、平成 27 年度（2015）の認証評価による指摘事項とその後の改善報告を経てもなお抜本的な解決には至っていないことから、目標期限を定めたいえで優先的に解決する必要がある。

# 第6章

## 教員・教員組織

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

**点検・評価項目①**: 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

#### ●評価の視点

(ア) 大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

(イ) 各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学では、大学の理念・目的と各学部・研究科の目的を学則及び大学院学則に定め、その目的を達成するための教育研究活動を担うことができる教員を求めている。そのため、今後の専任教員の採用にあたって、大学として求める教員像を全学で共有するとともに、既存の在職教員にもその要件を充足するための不断の努力を求めるため、平成30年（2018）2月に「國學院大學が求める教員像」を策定した。また、同年7月には大学全体の基本方針の一つとして「教員組織の編成に関する方針」を策定した。この両者は平成31年（2019）3月に作成し、全教職員に配付された小冊子『基本方針集』（前掲資料2-5）において明示している。

この「國學院大學が求める教員像」は、学部等が新たに専任教員を採用する際の判定基準として実際に機能している。すなわち、全学部等で共通して用いられている「専任教員採用フロー」（資料6-1）は、学部等の審査を経て常務理事会で採否を審議する際に、「求める教員像に定めた要件に照らし」て採用の可否を判定するものと明記している。

上記の「専任教員採用フロー」によれば、本学では各学部等の教員定数は常務理事会が定めている。各学部等はこの定数を前提として、当該学部等としてその学術領域の特性を踏まえた体系的・効果的な教育や本学の理念・目的に則った教育研究等の諸活動を行うための人事案を作成し、学長の承認を得て選考を行う。したがって、それぞれの学部等における教員の専門分野の構成や各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確さ等は、各学部等が全学共通の「教員組織の編成に関する方針」を踏まえて自らの教員組織を具体的に編制するうえで考慮すべき要素といえる。そのため、各学部等における独自の教員組織の編制に関する方針を別個に定めてはならず、全学共通の方針に基づいて各学部が教員採用を進めることになっている。

具体的には、各学部等は全学共通の方針に基づき、それぞれの学部等が定める教員資格審査基準（5 学部、及び研究開発推進機構と教育開発推進機構の各基準について資料6-2～8）に従って新任教員の選考を行い、その候補者が「國學院大學が求める教員像」に照らして適任であるか否かについての常務理事会、及び理事会の審議を経て採否が決定する。このような教員組織の編制方針のあり方は、各学部等の学術領域の特性を踏まえつつ全学共通の「求める教員像」に適合する教員によって学内の各教員組織を編制するうえで適切に機能している。

**点検・評価項目②**：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

●**評価の視点**

- (ア) 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- (イ) 適切な教員組織編制のための措置
  - ・ 教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
  - ・ 各学位課程の目的に即した教員配置
  - ・ 国際性、男女比
  - ・ 特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
  - ・ 教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
  - ・ 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
  - ・ 教員の授業担当負担への適切な配慮
- (ウ) 教養教育の運営体制

本学は 5 学部 3 研究科を有し、大学設置基準が定める専任教員数を上回る助教以上の専任教員 215 名（教授 148 名、准教授 54 名、専任講師 3 名、助教 10 名）で教員組織を編制している（大学基礎データ表 1）。学部・学科ごとに配置されている専任教員も、全ての学部・学科で大学設置基準が定める専任教員数、及びその内訳としての教授の人数を上回っている。研究科についても、各研究科・専攻・課程に配置されている研究指導教員数とその内訳としての教授の人数、さらに研究指導補助教員数は、いずれも大学院設置基準を上回っている。

専任教員は全て学士課程の各学部または両機構等に所属しており、大学院担当教員は学部との兼任教員と学外からの兼任講師で構成されている。

助手を除く専任教員の編制状況は、学部によって差異があるものの大学全体としての男女比は 194：56 で、女性教員の比率は全体の 22.4%となっている（前掲資料 2－25〔P7〕）。外国籍を有する専任教員は 5 名で、全体の 1.97%である（資料 6－9）。大学全体における年齢構成は、60 代以上・50 代・40 代がそれぞれ 30%前後で概ね均等に分かれており、30 代以下（助手を除く）が 24 名（全体の 9.6%）在籍している（大学基礎データ表 5）。

このように、専任教員の配置は大学設置基準、大学院設置基準に則っているだけでなく、年齢構成も全学的にバランスがとれており、持続性が高い適切な教員組織を維持していることから、大学全体の基本方針の一つである「教員組織の編成に関する方針」に適合しているといえる。

教育上主要と認める授業科目は原則として専任の教授または准教授が担当すべきところ（大学設置基準第 10 条第 1 項）、各学部・学科の専門教育科目のうち主要科目が多く含まれる必修科目は専任担当率が高い。令和 3 年度（2021）の入学者に対するカリキュラムでは、文学部史学科地域文化と景観コースを除く他の全学部・学科・コースないし専攻における必修科目の専任担当率が 7 割を超えている（大学基礎データ表 4）。

大学院の研究科担当並びに研究指導の教員は、原則として本学教授または准教授に委嘱

し、必要がある場合は本学助教に委嘱することがあるほか、授業と研究指導の双方を担当する大学院客員教授に委嘱することがある。兼任講師は授業担当のみ委嘱される（大学院学則第11条第1項、第2項）。

専任教員の授業担当負担は原則として年間通年6コマ（半期12コマ）である（専任教職員給与規程細則教員の部4。資料6-10）が、65歳以上の教員は通年5コマとなるほか、学長をはじめ、任じられている役職に応じて担当すべきコマ数が減じられる。また、各学部の判断により、所定の学内役職に就く場合に担当コマ数を減じることが認められている（一例として法学部に関する資料6-11）。

また、派遣研究員としての研究期間中は担当コマが免除される（派遣研究員規則第6条。資料6-12）ほか、外部研究資金の交付を受ける教員がその直接経費から担当授業の代行費用を支出する場合には当該授業を代行者に担当させることができる制度（いわゆるパイアウト制度）が令和2年度（2020）中に制定され、令和3年度（2021）より施行されている（外部研究資金の直接経費による研究外業務代行経費の支出に関する規程。資料6-13）。

学士課程における教養科目は、全学共通の共通教育プログラムに属する共通教育科目として、教育開発推進機構内に設置されている共通教育センターがその策定や運営を担っている（共通教育センター規程第2条。資料6-14）。共通教育センター委員は正副のセンター長に加えて教務部長、英語教育センター長、及び各学部より選出される者、そして事務局から選出される教務課長と教育開発推進機構事務課長によって構成され、学長が委嘱している（同規程第5条第1項）。この共通教育プログラムは全学共通科目であり、その科目運用が広範囲にわたることから、各科目群を適切に運用できるようにするため、科目マネージャーを置いて各科目群の運営、管理を行う体制としている（共通教育プログラムのカリキュラムマネジメントに関する内規。資料6-15）。

**点検・評価項目③**：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

**●評価の視点**

(ア) 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び  
手続の設定と規程の整備

(イ) 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

各学部の専任教員の採用は、全学部共通の教員資格審査委員会に関する規程（資料6-16）に基づく学部ごとの教員資格審査委員会規程（文学部・経済学部・法学部・神道文化学部・人間開発学部の各規程。資料6-17～21）に則り、各学部の教員資格審査委員会で最終候補者を選考する。その後、学部教授会、学部長会での審議を経て常務理事会、理事会で決定する手順となっている（専任教員採用フロー）。常務理事会においては、各学部や学部長会での審議結果を踏まえ、当該候補者が本学専任教員としてふさわしい人物であるかどうかを、「國學院大學が求める教員像」に定める要件に照らして判断し、採用の可否を決定する。

教育開発推進機構の場合は、教育開発推進機構教員資格審査委員会規程（資料6-22）に

り、同機構の教員資格審査委員会で選考を行い、その後の手続きは学部での採用と同じである。

研究開発推進機構は「國學院大學 21 世紀研究教育計画」（國學院大學 21 世紀研究教育計画委員会規程第 1 条。資料 6-23）に基づいて設置されている（國學院大學研究開発推進機構規程第 2 条。前掲資料 3-1）ため、専任教員の人事に関する事項は研究開発推進機構運営委員会での審議・決定のうえ、21 世紀研究教育計画委員会の議を経て常務理事会に上程されることとなる（國學院大學研究開発推進機構運営委員会規程第 2 条。資料 6-24）。

大学院の授業及び研究指導を担当する専任教員は全て学部にも所属しており、研究科として独自の専任教員の採用は行っていない。新規構成員は原則として本学教授、准教授の中から委嘱することになっており（大学院学則第 11 条第 1 項）、具体的には研究科ごとに定める授業担当並びに研究指導の教員の任用に関する内規（資料 6-25～27）に基づき、研究科委員会が審議、決定する。

新規採用は各学部・両機構が原則として公募により行う。応募者に対して、各学部・両機構はそれぞれの組織が定める教員資格審査基準に基づき審査を行う。審査対象となるのは原則として応募者の教育歴と研究業績（文学部資格審査基準第 1 条、國學院大學経済学部教員資格審査基準第 4 項、法学部教員資格審査実施細則第 4 条、神道文化学部教員資格審査基準第 1 条、國學院大學研究開発推進機構資格審査基準第 1 条）だが、人間開発学部及び教育開発推進機構では実務経験も審査対象に含めている（人間開発学部教員資格審査委員会細則第 4 条、教育開発推進機構資格審査基準第 2～4 条）。

選考にあたっては公正性、適正性を担保するため、応募者に対しては模擬授業や面接を課すなど、それぞれの学部が定めた選考方法により、研究業績の審査だけでなく教育指導能力も評価することに留意している。

教員の昇格は、採用時に用いる各学部及び両機構の教員資格審査基準に基づき、各教員資格審査委員会が昇格の可否を審査する。具体的な審査方法は各学部・機構に委ねられている。たとえば経済学部では、昇格に際して同僚の評価を踏まえた教育方法の審査を加味する方針を学部内であらかじめ明示している（資料 6-28）。同委員会での審議後は新規採用と同じく、学部教授会、学部長会、常務理事会、理事会それぞれの承認を得て正式に昇格が認められる。

以上の通り、本学は大学が求める教員像、大学全体で共有すべき教員組織の編制に関する方針を明示し、本学の教員の募集、採用、昇任等に関する学内規程を適切に整備したうえで、その方針や規程に基づき募集、採用、昇任等を公正、適正に実施しているといえる。

**点検・評価項目④**：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

#### ●評価の視点

- (ア) ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- (イ) 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用



全学的に行う FD 活動は教育開発推進機構内に設置されている教育開発センターが企画、運営等を行う（教育開発センター規程第 2 条第 1 号。資料 6-29）。同センターが行う定例の FD 活動として、①学生による授業評価アンケートの実施、②FD 推進助成事業の実施、③FD ワークショップの企画・開催、が挙げられる。また、教育開発センターを含む教育開発推進機構全体での FD 活動として、④FD 講演会の企画・運営が挙げられる。

①学生による授業評価アンケートの実施は、「教育の質保証」に資する取り組みの一つとして前期と後期に 1 回ずつ、学生の授業に対する達成度・満足度等を把握するために実施している。個々の教員には担当授業のアンケート結果を送付して、授業の改善を進めるための参考資料としている。なお、各年度の分析報告書（平成 30～令和 2 年度版。資料 6-30～32）は本学ホームページに公開している（資料 6-33【ウェブ】）。

②FD 推進助成事業とは、学部や教員グループ単位での自律的な「組織的職能開発」を推進するために各学部等で自主的に計画された FD 関連事業に対する助成活動をいう。学部単位で行われる事業（甲）とグループ単位の事業（乙）の概要及び成果報告は、大学ホームページに公開している（資料 6-34）。学部単位で行われる FD 事業については過去 3 年間、5 つの学部全てが毎年度申請しており、年度末には全学の教職員を対象とする成果報告会を実施しており、成果報告書の公開と合わせて、その活動成果を他学部も含めた全ての教職員との間で広く共有できるようになっている（資料 6-35）。たとえば、人間開発学部では、学部理念や必修科目の在り方に関する根本的な再検討を題材として、学部 FD 推進事業、外部委員をも含む國學院大學人間開発学部ブラッシュアップ委員会、同学部と密接な國學院大學人間開発学会の連携による重層的かつ多面的な組織的 FD が実質的に行われている。

③FD ワークショップとは、本学教員の教育能力向上を支援するための新任教員研修、及び全国私立大学 FD 連携フォーラムのコンテンツに基づくワークショップを指す。新任教員研修は着任日直後に全ての新任教員が参加する独自の研修（資料 6-36）と、全教職員を対象に行うワークショップへの参加が新任教員研修を兼ねる場合とがある。研修では、シラバスの執筆方法、適切な成績評価のあり方などをテーマとして、講師のレクチャーとグループワークを通じたスキルアップを図るほか、本学の校史を学ぶことを通じて建学の精神に基づく本学の理念や目的等への理解を深めるための講演も実施している。各年度の実施プログラムのテーマは、大学ホームページで公表している（資料 6-37【ウェブ】）。平成 30 年度（2018）以降のワークショップの参加状況は資料 6-38 の通りである。

④FD 講習会は、教育開発センター単独の事業ではなく教育開発推進機構として毎年主催している本学教職員向けの事業で、高等教育や大学教育に関するテーマで学外から講師を招いて実施している。過去の開催テーマや講師は大学ホームページに公開している（資料 6-39【ウェブ】）。平成 30 年度（2018）以降の FD 講演会の参加状況は前掲資料 6-38 の通りである。

なお、令和 2 年度（2020）は COVID-19 の拡大状況を踏まえて、FD 講習会を初めてオンラインで実施した。単に対面式講演等の代替措置としてではなく、オンラインの特性を活かして海外の大学教員へのインタビューを実施し、各学部・学科の取り組みを動画配信により紹介した。また、同機構所属教員が講師となって、専任・兼任教員を対象に遠隔授業支援研修（座談会・相談会・体験会）を複数回実施するなど、本学教員の遠隔授業への対応及びスキルの向上を支援する活動を組織的に展開した（資料 6-40【P2～11】）。

これらの FD 活動を通じて質の向上が図られる教員の教育活動や研究活動、社会活動等は、昇格の際に教育歴として評価（審査）の対象となる。全ての専任教員は、本学独自の研究者データベース「K-ReaD」システムにある「教育活動」「学外活動」「社会貢献活動」の各項目を自ら随時入力して更新することが求められており（前掲資料 2-23）、「教育活動」については教育開発推進機構から毎年度、教育関連業績の更新とそれに基づく自己評価を行うことを推奨している（資料 6-41）。

さらに、上記①の学生による授業評価アンケートで「到達目標達成度（あなたはこの授業の到達目標を達成できたと思いますか）」または「総合満足度（あなたはこの授業を履修して良かったと思いますか）」の設問で受講者の高い評価を得た授業の担当教員には、専任教員・兼任講師を問わず「学生が選ぶベストティーチング賞」が学長から授与され、受賞者は教育開発推進機構が発行する『教育開発ニュース』（前掲資料 6-40 [P14~15]）で公表される。受賞者以外の教員にも、その担当授業に関する当該アンケートの結果を毎回送付することで、教育指導能力の向上の一助としている。

**点検・評価項目⑤**：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
- (イ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性に関する点検・評価は、現状の組織編制や FD 活動のあり方が全学共通の基本方針として定める「教員組織の編成に関する方針」に適合しており、大学全体及び各学部・研究科が目的とする教育研究活動の発展に資するものといえるかどうか、という観点から、第一次的には各学部・機構において行われる。すなわち、各学部・機構が専門とする学術領域に応じた体系的・効果的な教育や本学の理念・目的に沿った教育研究等の諸活動を行うための教員組織の編成は、学長の承認の下でそれぞれの学部・機構が主体的に行うところ、その学部・機構は自己点検・評価活動の実施主体である（自己点検・評価規程施行細則第 2 条）ことから、教員組織の適切性に関しても学部・機構自身による自己点検・評価が行われ、その結果は学長に報告される（自己点検・評価規程第 7 条第 1 項）。

さらに、同じ点検事項は全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの評価の対象、さらには同委員会から各学部・機構への助言や調整の前提ともなる（同規程第 6 条第 1 号、第 3 号）。この同委員会による評価の結果もまた学長への報告事項となり、学長から実施主体である各学部・機構への改善指示や、本学の中期計画等への反映等へと結びついていく体制が整っている（同規程第 8 条第 1 項第 4 号、第 2 項第 2 号）。

このような、自己点検・評価委員会を中心とする体制の中で行われた教員組織の適切性についての点検・評価を踏まえて教員組織の改善・向上に取り組んだ事例として、平成 30 年度（2018）に実施された法学部のカリキュラム改定が挙げられる。法学部では授業内容や担当教員等を学部内の教務委員会ですべて毎年検討するにあたり、全学規模の FD 活動の一環と

して実施されている学生による授業評価アンケートの結果を活用している。平成 30 年度 (2018) のカリキュラム改定により法律専攻に必修の入門科目(「公法入門」「刑事法入門」「民事法入門」)を導入するにあたっては、定期的に行う教務委員による検討だけでなく、それぞれの分野ごとに担当者全員で授業評価アンケートの結果や単位修得状況などさまざまなデータを共有し、その内容を踏まえた検討結果が実際の授業内容の調整や教材開発に反映された。これらの一連の検討・改善・実施の流れは法学部による自己点検・評価の内容として自己点検・評価委員会に報告され(資料 6-42)、他学部や事務局所属の委員も含めた全委員による全学的評価の対象とされている。

## (2) 長所・特色

教員組織の編制については、全学共通の教員像や編制上の方針で根本的な原則を示し、詳細は学部等の専門教育・研究活動の特性に応じて各学部等が主体的な役割を担う体制を執っている点が、本学の組織運営上の大きな特色といえる。教員組織の具体的な編制や FD 活動による教育活動の質の向上に関する取り組み等に関して、各学部等が自己点検・評価を行い、その内容も踏まえて自己点検・評価委員会が全学的観点から点検・評価を行う本学の全学的内部質保証推進の PDCA サイクルは、この特色に適合しており適切といえる。

全学共通で運営される共通教育プログラムや教員としての基本的な教育指導能力の向上に関する FD 活動などについては、その性質上、全学共通で取り組むのが妥当である。この点、本学では、共通教育プログラムの管理・運営や FD 活動の支援を全学規模で行う教育開発推進機構、及びその一組織としての教育開発センターがその役割を担う体制が整備されている。令和 2 年度 (2018) の COVID-19 の拡大による遠隔授業の導入時に、遠隔授業に関する FD を時宜にかなうテーマとして全学規模で実施したことは、かかる体制が適切に機能していることを示しているといえる。そして、教育開発推進機構も学部と同等の自己点検・評価の実施主体であることから、全学的内部質保証推進の PDCA サイクルにも組み込まれている。

## (3) 問題点

FD 講習のうち、新任教員向けの研修は毎年全員が参加しているが、全学規模での FD 講習会の参加状況は低調である。FD 講演会の教員参加者数は平成 30 年度 (2018) が 7 名 (他に職員 8 名)、令和元年度 (2019) が 29 名 (他に職員 12 名)、令和 2 年度 (2020) は 18 名 (他に職員 48 名、学生その他 12 名)にとどまっているほか、各年度で実施している FD ワークショップへの教員の参加はいずれも 10 名以下となっている (前掲資料 6-38)。

これらの FD 講習への参加状況が低調であることや研究実績不問の派遣研究制度が継続している原因として、採用、昇格にあたっては教育歴と研究業績の両面から厳格な資格審査がなされているが、それ以外の時期における定期的な業績評価の仕組みが存在しないことが影響していると考えられる。教育の質保証をよりいっそう実効化し、「國學院大學として求める教員像」の追求や「教員組織の編成に関する方針」を実質的な内容を伴うものとする

ためには、本学においても、各人の自己点検・評価に加え、個々の教員の教育実績や研究業績を他者が定期的に点検・評価する何らかの施策の導入を検討すべき時期にあると思われる。

#### **(4) 全体のまとめ**

学部等の主体的な教育研究活動を尊重する本学の特色に照らせば、教員や教員組織の適切性に関する本学の運営は総じて適切に行われているといえる。ただ、学部等の主体的な活動が先行する構造ゆえに、その点検・評価や全学規模で取り組むべき改善策が後追いになりがちとなる問題点が生じやすく、全学規模での FD 講習会の参加率が低調であることなど、細部では問題が顕在化している。これらの問題点を、個々に対応して解決するのか、あるいは構造改革によって一挙に解決するのかは、本学の中長期的な課題である。

# 第7章

## 学生支援

## 第7章 学生支援

### (1) 現状説明

**点検・評価項目①**：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

#### ●評価の視点

(ア) 大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

建学の理念に基づく人材育成の目的を達成するため、平成 27 年（2015）に初めて定められた「國學院大學の学生支援に関する基本方針」は、当時の中期計画である「21 世紀研究教育計画（第 3 次）」を受け、「日本社会の中核を担い、グローバル化する時代に対応できる人材」を人材育成の目標に掲げ、そのための学生支援を念頭において策定されたものであった。その後、平成 29 年度（2017）から始まった「21 世紀研究教育計画（第 4 次）」（前掲資料 1-13）では教育目標を「主体性を持ち、自立した『大人』の育成」と定め、学生が「豊かな知（悩む力・考える力・多様性を受け入れ生き抜く力）を身につけている」ことを達成目標とし、平成 29 年（2017）10 月に「國學院大學の学生支援に関する基本方針」の見直しを行った。その際、「心身の不調」「経済的困窮」という具体的な要素を明示して、安定した学生生活を実現するために大学が積極的にサポートすべき状況を実際に想定しやすい内容を志向して、「修学支援」「生活支援」「進路支援」の 3 つから成る現行の方針に改定した。

この基本方針は、毎年 4 月に学生へ一斉配付する『学生生活ハンドブック』の冒頭に掲載しており（前掲資料 1-11）、学生及び教職員の間で共有されている。したがって、学生支援に関する大学の方針は適切に明示されているといえる。

**点検・評価項目②**：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 学生支援体制の適切な整備
- (イ) 学生の修学に関する適切な支援の実施
- ・ 学生の能力に応じた補習教育、補充教育
  - ・ 正課外教育
  - ・ 留学生等の多様な学生に対する修学支援
  - ・ 障がいのある学生に対する修学支援
  - ・ 成績不振の学生の状況把握と指導
  - ・ 留年者及び修学者の状況把握と対応
  - ・ 退学希望者の状況把握と対応
  - ・ 奨学金その他の経済的支援の整備
  - ・ 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

(ウ) 学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・ 学生の相談に応じる体制の整備
- ・ ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- ・ 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

(エ) 学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・ キャリア教育の実施
- ・ 学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- ・ 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- ・ 博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供

(オ) 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

(カ) その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生支援体制の適切な整備

本学では学生支援のための大学運営組織として学生部（学則第 8 条第 7 項〔前掲資料 1-4〕、学生部に関する規程第 1 条〔資料 7-1〕）、教務部（学則第 12 条第 5 項、教務部規程第 1 条〔資料 7-2〕）、入学部（学則第 12 条の 2 第 7 項、入学部委員会に関する規程第 1 条〔前掲資料 5-23〕）、就職部（学則第 16 条第 2 項、就職部規程第 1 条〔資料 7-3〕）、国際交流推進部（学則第 16 条の 2 第 5 項、国際交流推進部委員会に関する規程第 1 条〔資料 7-4〕）を設けている。この 5 つの部門と事務局を「大学執行部」と総称している。これらの 5 部門における各委員会の委員は、教員と職員の両方で構成されることが各部門の規程で定められており、大学が一体となって学生支援を行う体制が適切に整備されているといえる。

学生の修学に関する適切な支援の実施

(1) 学生の能力に応じた補習教育、補充教育

全学規模で行う補習教育として、早期に入学が決まる学校推薦型選抜と総合型選抜による入学予定者に対する入学前学習が挙げられる。一般選抜による入学者に比べて合格から入学までの期間が長いことから、入学までの学習意欲の維持と向上を目的として導入しているもので、入学前の 1 月から 3 月までおよそ 3 ヶ月間、国語と英語の入学前学習を課しており、対象者の 70~80%が国語は 6 回の小論文の作成、英語はレベル別の TOEIC 対策講座に取り組んでいる（前掲資料 5-35）。これらの取り組みを踏まえて入学時に全入学者を対象として一律に実施する入学時学力診断の結果により、レベル別のクラス編成を実施している（資料 7-5）。

全学共通の入学前学修に加えて、各学部、学科では学校推薦型選抜と総合型選抜による入学予定者を対象として、専門教育に関わる学習を課している。実施形態は多様で、問題集を解くもの、課題図書の内容要約、紹介文又は感想文を書くもの、英文のディクテーションを行うもの、学部卒業生の卒業論文発表会への出席を課すものなど、学部・学科の学問分野の特性に応じた工夫がなされている。

入学後は教育開発推進機構内の学修支援センターが全学生向けに開講している「アカデミック・スキルズ講座」で、レポートの書き方の基礎などをレクチャーしている。本講座はスモールステップ形式で構成し、学生が自身のレベルに合わせて受講できるようにしている（資料 7-6）。令和 2 年度（2020）は COVID-19 の影響を受けて、対面式の講義は行わず、遠隔会議システムによるオンライン配信での講座実施も行わなかったが、動画教材を作成して学生にメールで一斉周知し、学生が学習したいときにいつでもレクチャーを受けられる体制を整備した（資料 7-7【ウェブ】）。

学部・学科単位では、初年次教育として実施する各専門分野の導入教育が補習教育・補充教育の役割を果たしている。専門分野への導入教育のあり方は学部によりさまざまで、たとえば経済学部では、『履修要綱』（前掲資料 4-18）に示す通り、初年次教育として「日本の経済」「基礎演習 A」の両科目（ともに 1 年次必修）を配置し、不合格者に対しては再履修のための専用クラスを設け、2 年次以降は履修不可とすることで、全ての学生が初年次に必ず両科目を修得して専門教育科目の学習へ進む仕組みを採り入れている。

また、法学部独自の取り組みとして、入学直後に限らず全学年の法学部生を対象に、学生の能力に応じた補習教育及び補充教育のためのフェロー制度を導入し、専門的知識を有する学修補助者（フェロー）による助言が適宜受けられる体制を整備している（資料 7-8）。フェローは分野ごとに採用されるため、学生が支援を受けられる分野に偏りは生じない。さらに、大学での学習法に適應できるよう、法学資料室にチューターを配置し、学生の資料検索等の指導を行っている（資料 7-9）。なお、令和 2 年度（2020）は COVID-19 の拡大の影響により、フェロー制度は遠隔会議システム（Zoom）を活用して実施したが、感染予防の観点からチューターは配置されなかった。

## （2）正課外教育

正課外の教育は、①学部の専門領域に即した内容について各学部の判断により実施するケース、②資格取得や公務員試験対策など進路支援の側面を持つ全学生対象のケース、そして③海外留学の 3 パターンに大別される。

①については、たとえば人間開発学部では、教育実践及び教育臨床に関する研究と指導を行う「教育実践総合センター」（國學院大學人間開発学部教育実践総合センター規程第 3 条。資料 7-10）が主催する自主講座「未来塾」を正課外で開講し、学部所属の専任教員が講師を務め、教育者や指導者としての基礎的な力、実践的な指導力等の向上を図っている。平成 30 年度、令和元年度（2019）はいずれも夏季休業期間中の 8 月に千葉県館山市や南房総市で臨海学校やライフセービングプログラム体験を実施している（資料 7-11・12【ウェブ】）。令和 2 年度（2020）は COVID-19 の影響で開講を見送った。

②については、キャリアサポート課が主催する難関試験突破プログラム「K-PLAS」を平成 30 年度（2018）から開講している。K-PLAS は、外部専門学校と連携した国家公務員総合職志望学生、または公認会計士志望学生向けの支援プログラムである（資料 7-13）。それぞれ 3 つのステップを用意し、ステップごとに宅地建物取引士や行政書士、日商簿記 3 級、同 2 級にチャレンジさせることでモチベーションの継続を図っている。最終ステップ到達者の中から選考して奨学金を給付し、難関試験合格の支援を行っている。



③は、国際交流課が企画・実施する正課外の語学留学プログラムで、以下の4種類に分かれる。学生は夏季休業期間を利用するか1学期を休学、もしくは科目履修をしないことにより、これらのプログラムを利用して海外へ留学できる（資料7-14）。

- ・協定留学（1学期間、2学期間の留学先大学の授業を履修する留学）
- ・認定留学（留学希望者が自ら留学先大学を選定し、学長の承認を得て行う留学）
- ・ Semester留学（1学期間、高度な英語力、中国語力の獲得を目指す留学）
- ・短期留学（1カ月間の異文化経験、コミュニケーション力向上を目指す留学）

なお、令和2年度（2020）はCOVID-19のため海外渡航が不可能となり、渡航を伴う留学プログラムは全て中止となった。ただし、中国へのSemester留学については、代替としてオンライン留学が実施された（資料7-15）。

### （3）留学生等の多様な学生に対する修学支援

学部・研究科ともに一定の条件を満たす留学生に対して授業料の3割を減免できる制度（私費外国人留学生の授業料減免に関する規程第3条、國學院大學大学院私費外国人留学生の授業料減免に関する規程第2条。資料7-16・17）があり、令和2年度（2020）は学部生25名、大学院は博士前期課程26名、博士後期課程9名が減免の対象となった。さらに、学部の留学生は一定の条件を満たす場合に年間最大20万円の支援を受けることができ（國學院大學留学生奨学金制度規程第4条。資料7-18）、令和2年度（2020）は10名の留学生が支給対象となった。

### （4）障がいのある学生に対する修学支援

本学は障がいを持つ学生の支援に関する方針として「國學院大學障がい学生支援に関する基本方針」（前掲資料3-4【ウェブ】）を定め、障がいを持つ学生を含む多様な学生が共に学び合える環境づくりに努めるとともに、修学に関わる各機関が連携しつつ、障がいの状況や程度に応じた合理的配慮に基づく支援を行うことを大学として宣言している。障がい学生等に対する修学支援を含めた学内での支援に関する業務は、教育開発推進機構内に設置されている学修支援センターが所掌する（学修支援センター規程第2条第1項第4号・第5号。資料7-19）。

オープンキャンパスや入学志願時に障がいのあることを把握できる場合には、予め本学が行うことのできる支援の内容を伝え、入学後の修学に支障が出ないように努めている。合格者に配付する『入学手続要項』（前掲資料5-26）や入学後に毎年配付する『学生生活ハンドブック』（前掲資料1-11）には上記基本方針とともに、支援を希望する場合の具体的な相談手続き等を明記している。

入学後は障がいを持つ学生からの合理的配慮の願出に基づき、障がいの程度や種類に応じて、合理的な配慮の範囲を特定し、具体的な配慮の依頼を授業担当教員や関係者へ伝えている（資料7-20）。聴覚障がい者の場合には、希望のあった授業やガイダンス等に学生ノートテイクを配置する。ノートテイクとなる学生の募集や、スキルアップのための研修

会や報告会の実施も学修支援センターが行っている（資料 7-21）。

日常的な支援は主に学修支援センターによって行われるが、学生生活のさまざまな局面における支援や配慮は、たとえば試験時には教務課、通学や課外活動に関わる場合は学生生活課、進路選択や就職活動はキャリアサポート課が行うなど、必要なときに最適な支援が受けられる体制を整えている。なお、学修支援センター委員会には各学部及び事務局の学生関連部署から委員が参画することにより、障がいを持つ学生支援の状況について、全学での情報共有がなされている。

COVID-19 拡大の影響を受けた令和 2 年度（2020）には、オンラインで授業を受ける障がいがある学生の学修支援を重点的に実施した。同年 12 月に学生を対象として開催した「学修支援センターオンラインセミナー『いろいろな学び インクルーシブな学び』」において、学修支援センターで受けられるサポートを紹介したり、現在本学で学んでいる障がいを持つ学生からの話などを聞く機会を設けたりしたのはその典型的な一例である（前掲資料 6-40 [P12]）。この他、障がいを持つ学生が履修登録にあたって必要な情報を受け取りやすくするため、教員向けに「多様な学生のためのシラバス執筆」の動画を作成公開した（資料 7-22【ウェブ】）。

#### （5）成績不振の学生の状況把握と指導

全学統一のルールとして、前期または学年末の成績評価における GPA 及び修得単位数が一定の基準を下回った成績不振学生に対して、本人及び保証人にその旨を通告することとし、必要に応じて所属学部・学科の教員による修学指導面談を受けることを義務づけており、『履修要綱』にその旨明記している。これを受けて、各学部がそれぞれ設定する基準を下回る学生に対して、学部ごとに修学指導面談を行い、成績不振者や修学意欲喪失者、ひいては留年者や退学者数等を減少させることを目指している。修学指導面談にあたっては学部の専任教員のほか、ケースによっては学修支援センターの委員が行うこともある。とりわけ人間開発学部では、ルーム制（学生約 10 名に対して担当教員 1 名がついて教育指導を行う制度。前掲資料 1-17 [P11]）やゼミ制といった独自の少人数指導体制を採り、日常的に懇切丁寧な修学支援を実質的に行っているが、修学指導面談についても、学生にとって最も近い存在であるルームやゼミの担当教員が行っている。各学部で実施した各学期（年 2 回）の修学指導面談の結果は、学修支援センターとの間で情報共有されるほか、各学部の教務委員会や全学共通の教務部委員会で報告される。

一例として、経済学部では前期の面談対象要件として GPA1.20 以下（1 年生）および GPA1.10 以下（2 年生）を、後期の面談対象要件として GPA1.20 以下（1 年生）、進級不可または修得単位数が 50 以下（2 年生）、修得単位数 80 以下（3 年生）、卒業延期者（4 年生）を設定している。令和 2 年度（2020）の同学部の前期修学指導面談では 31 名（面談対象者の 52.5%）、後期修学指導面談では 72 名（同 43.6%）の来談者があった（資料 7-23）。なお、COVID-19 の影響により令和 2 年度（2020）は面談の実施態様をオンライン方式に切り替えて実施したが、対面式だった令和元年度（2019）（資料 7-24）と比べて、各学部とも来談率に大きな変化はない。

## (6) 留年者及び修学者の状況把握と対応

各学部は2年次から3年次への進級時に、経済学部ではさらに1年次から2年次への進級時にも、一定の進級条件を定めている。具体的な必要単位数は、3年次への進級では全学部共通して34単位(どの科目群から何単位修得すべきか、などは学部・学科により異なる)、経済学部の2年次への進級では10単位である。令和2年度(2020)は経済学部2年次への進級で2名(留年率0.4%)、全学部の3年次への進級で85名(同3.8%)が進級不可となっている(資料7-25)。

低学年時の進級条件が厳しくないことから、本学では4年次に学生が滞留しがちである。令和3年(2021)3月時点では2,618名の4年生が在学し、うち304名(卒業延期率11.6%)が卒業延期となった(資料7-26)。

一方、令和2年度(2020)の退学・除籍者を分析すると、総計174名の半数以上は留年経験者か卒業延期者であった(資料7-27)。また、正規の学年に在学していても修得単位数、GPAともに低い学生が多く、退学・除籍者の多くは成績不振者であるとの傾向が読み取れる。上記(5)で全学的に実施している成績不振者に対する修学指導面談は、留年者や卒業延期者等が成績不振をきっかけとしている傾向が強いとの過去の分析結果に基づき、成績不振に陥った場合でも早い段階から適切な指導を行い卒業に繋げることを目的としている。

## (7) 退学希望者の状況把握と対応

学部生の退学の承認は各学部教授会の審議事項(学則第25条第5号)であるため、各学部において退学希望者の状況は把握できるようになっている。また、上記(6)の通り、退学・除籍者数に占める留年経験者または卒業延期者の割合が大きいこと、あるいは正規の学年に在学していても修得単位数、GPAともに低い成績不振の学生が多いことから、全学で実施する学期ごとの修学指導面談によって、成績不振を理由とする退学希望者を減少させる取り組みも行っている。

大学院生の退学の承認は各研究科委員会の審議事項(大学院学則第14条第2号。前掲資料1-6)であり、各研究科が退学希望者の状況を把握できるようになっている。大学院の特性上、教員と学生の距離が近いことから、各研究科委員会や、各研究科の幹事・教学事務部長・大学院事務課長をもって組織する幹事会(同学則第15条第6項)が、授業担当教員や指導教員を通じて当該学生の状況を直接収集することもある。

## (8) 奨学金その他の経済的支援の整備

学部生が健康上の理由、留学、特段の理由によって休学が認められ、かつ学生部委員会で承認された場合には、授業料等の減免が受けられる(休学者に対する授業料等減免規程第2条。資料7-28)。減免額は休学期間が1年の場合は年間授業料及び維持運営費の全額と施設設備費の半額免除、半期休学の場合は年間授業料の半額、維持運営費の全額、施設設備費の4分の1がそれぞれ免除される(同規程第3条)。

大学院生の場合、健康上の理由、留学、相当の理由による場合のほかに、経済的困窮のために休学を余儀なくされたと認められる休学の場合にも授業料等が免除される（國學院大學大学院休学者に対する授業料等免除規程第2条。資料7-29）。休学期間が1年の場合は年間授業料、維持運営費に加えて施設設備費も全額、半期休学の場合は授業料、維持運営費、施設設備費がそれぞれ2分の1を上限として免除されることになっており（同規程第3条）、学部生の場合と免除額の範囲が異なる。令和2年度（2020）にこれらの学費免除措置を受けた休学者は学部生46名、大学院生4名であった（学部生につき前掲資料2-28〔P59〕）。

また、大学院独自の奨学金制度として、経済支援型奨学金と学業奨励型奨学金の2つの制度を導入している。令和2年度（2020）においては、経済支援型奨学金については対象者66名に総額1,964万円の支給を実施した。学業奨励型奨学金は対象者73名に総額1,903万円の支給を実施した（資料7-30）。このように、大学院においては奨学金制度を拡充して手厚い支援を実施しているのが特徴である。

本学で独自に設定している奨学金は、全て返還義務のない給付型奨学金である。奨学金の種別は、その目的に応じて学業奨励、修学経済支援、海外活動支援、進路支援に大別できる。上述した留学生に対する奨学金も含め、令和2年度（2020）に学内奨学金の給付を受けた学生は延べ515名、給付総額は1億4,266万円であった（大学基礎データ表7）。

これらとは別に、令和2年度（2020）はCOVID-19の感染拡大を受けて、「國學院大學の学生支援に関する基本方針」に基づき「コロナに起因した経済的事由による退学者を一人も出さない」との理事長方針が全教職員に示された（前掲資料1-14〔P4〕）。かかる方針に基づき、自宅学修のための機器備品の整備、アルバイト収入の減少による生活不安の解消などを目的として、全ての学生（学部生、大学院生）に対して緊急修学支援費として、自宅からの通学者には3万円、自宅外通学者には5万円を一律に支給することとした（資料7-31【ウェブ】）。当該支援費は対象学生の99.7%にあたる9,844名に支給され、その支給総額は3億4620万円であった（大学基礎データ表7）。

一方、返還義務のある日本学生支援機構の奨学金については、学生生活課が取扱い窓口となり、ガイダンス、相談、応募、申請、返還に関わる業務を行っている。令和2年度（2020）は、第一種奨学金については886名、第二種奨学金については1,647名が貸与を受けている。また、令和2年度（2020）にはCOVID-19の感染拡大を受けて、上記の緊急修学支援費の給付とは別に、奨学金を受給するまでの資金として活用するための國學院大學修学支援特別貸付金を用意し、希望する学生に1回あたり10万円、1人につき最大3回（30万円）まで無利子で利用できるようにした（前掲資料7-31【ウェブ】）。この利用者は延べ65名、貸付総額は1,103万円であった（大学基礎データ表7）。

このほかに、学部単位で特定の学部所属者を対象として独自に行う経済的支援措置が実施されることもある。経済学部では令和元年度（2019）より、日商簿記試験（2級）を受験する経済学部生に対して、先着順での人数限定ではあるがその受験料の半額を補助する制度を実施している（資料7-32【ウェブ】）。

#### （9）授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

学内奨学金の情報は、毎年 3 月下旬に大学ホームページに掲出して学生に周知している（資料 7-33【ウェブ】）。また、新入生に対しては合格後に送付する『入学手続要項』に奨学金に関する情報を掲載しており、学内奨学金説明会や日本学生支援機構奨学金に関する学内説明会の開催についてもここで案内している。

#### 学生の生活に関する適切な支援の実施

##### (1) 学生の相談に応じる体制の整備

学生の生活に関する相談に応じる体制として、学生相談室が内容不問で学生の相談に応じているほか、保健室が保健師や学校医による健康相談に対応している。

学生相談室は、学生生活において学生が直面する諸問題について相談に応じ、必要な助言、指導及びカウンセリングを行うことにより、学生の充実した生活に資することを目的として渋谷、たまプラーザの両キャンパスに開設されている（國學院大學学生相談室規程第 1 条、第 2 条。資料 7-34）。令和 2 年度（2020）は専任カウンセラー（臨床心理士など専門資格を有する者）2 名、非常勤カウンセラー 2 名、非常勤精神科医 1 名、非常勤嘱託職員（インターカー・有資格者）3 名を学生相談室に配置した。同年度は COVID-19 の感染拡大によって対面での対応が困難となったため、早々に電話による対応等を工夫している。また、学修支援センターに学生相談室所属の学修支援相談員を 2 名配置しており、学修支援にも常時対応可能な体制を整えている。学生だけでなく保護者からの相談も受け付けており、令和 2 年度（2020）の相談室の利用実績（実人数）は、両キャンパス合計で学生 197 名、保護者 29 名であった（前掲資料 2-28 [P61]）。

##### (2) ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備

平成 23 年度（2011）に「國學院大學ハラスメント防止・対策規程」（資料 7-35）を制定し、平成 24 年度（2012）から施行している。学生に毎年配布している『学生生活ハンドブック』や学生生活課等の窓口に常備しているリーフレット「國學院大學ハラスメント防止ガイドライン」（資料 7-36）にハラスメントに関する説明や対応例を掲載し、規程やガイドライン、学内での具体的な相談の流れ等については大学ホームページでも公開している（資料 7-37【ウェブ】）。

これらの各種資料の公開や情報発信はハラスメントの発生を未然に防ぐ啓発活動の一環だが、そのうえで、ハラスメントの相談を希望する者がいるときは、これらの資料に掲載しているハラスメント相談窓口を通して、専任教職員や専門相談員（学生相談室カウンセラーまたは保健師）などの中から任命されるハラスメント相談員に引き継がれることになっている。相談を受けた相談員はハラスメント相談委員会の委員長に報告し、同相談委員会はハラスメント防止・対策委員会に申立書を提出する。防止・対策委員会では申立て内容を精査し、ハラスメント調査委員会またはハラスメント調停委員会を設置し、事案の対応にあたり、学長に結果を報告する。学長は報告に基づき、大学としての対応や申立人の環境改善、被申立人への措置を行う。國學院大學ハラスメント防止・対策規程はこれらの

手順を明確に定めている。

その他、ハラスメント相談委員会はハラスメントの相談を受けるだけでなく、問題解決のための手順の説明、ハラスメント防止教育や研修の実施も担当する（國學院大學ハラスメント防止・対策規程第12条第4号）。毎年4月に、新入生向けにハラスメント防止に関する講演会を実施しているが、令和2年度はCOVID-19の影響により開催できなかった。一方、令和2年度（2020）は職員全員研修において「キャンパスハラスメント防止研修」（資料7-38）を、また全学教授会においてハラスメント研修を実施した（資料7-39）。

### （3）学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

保健室には、令和2年度（2020）は専任保健師2名、嘱託保健師1名、非常勤保健師3名、非常勤校医2名の9名を配置した。学生による個別の相談に随時対応できる体制を維持するとともに、毎年4月の定期健康診断のほか、神職課程履修者を対象に早朝から深夜にかけて行われる実習に備えた特殊健康診断、強化部会に在籍する部員に対する夏期合宿中の事故防止を目的とした強化部会特殊健康診断など対象者を限定した特殊な健康診断の実施も担当している。令和2年度（2020）はCOVID-19の影響により定期健康診断の実施時期を8月に延期し、学生の受診率は70.8%であった（前掲資料2-25）。なお、4月に行われていた平成30年度（2018）は93.1%（資料7-40）、令和元年度は92.7%（資料7-41）であった。

また、COVID-19の感染予防のためのワクチン接種を希望する学生・教職員を対象に、令和3年（2021）7月にたまプラーザキャンパス周辺の医療機関との連携による接種、及び令和3年（2021）7月から8月にかけて2回の職域接種を渋谷キャンパスで実施した（資料7-42）。特に、若年層が中心で公的機関による接種の優先順位が低い学生、及び学生との接触機会が多い教職員への接種を進めるため、2回接種を完了した学生に学内食堂での優待券を付与するなどの推奨策を採った。最終的に、学内の職域接種を利用して接種した学生・教職員は3,805名に上った。また、令和4年（2022）3月には、職域追加接種（3回目接種）を積極的に実施し、1,507名の学生・教職員が年度内に3回目の接種を終えている（資料7-43）。

そのほか、キャンパスを離れた日常生活を安全かつ健康的に過ごすための環境整備の一環として、大学独自の学生寮を整備している。平成28年（2016）に女子学生寮「常磐木」（定員114名）を横浜市青葉区荏田町に、平成30年（2018）に男子学生寮「まほろば」（定員72名）を川崎市宮前区に開設し（資料7-44【ウェブ】）、特に首都圏以外の遠隔地からの入学者に多く利用されている。令和2年度（2020）の入寮学生は「常磐木」が61名、「まほろば」が66名であった（前掲資料2-28〔P59〕）。

## 学生の進路に関する適切な支援の実施

### （1）キャリア教育の実施

正課におけるキャリア教育として、全学共通の共通教育プログラムに低学年向けキャリ

ア教育科目「ライフデザイン」を開講している。この科目は経済学部では義務履修（必修ではないため単位の修得は卒業要件ではないが、履修登録はしなければならない）扱い、文学部、神道文化学部、人間開発学部では選択科目である。また、法学部法律学科法律専攻及び政治専攻においては、専門教育科目の中にキャリア科目として「キャリア・プランニング」を設定し、社会人または留学生を除き 1 年次で義務履修扱いとしている。これらの科目の授業内容は、就職部と教務部、「キャリア・プランニング」については学部との協議も踏まえて決定している。

また、平成 30 年度（2018）から全学部生を対象として、PCAP（Practical Career Advancement Program）という実践的なキャリア開発プログラムを開講し、共通教育プログラムの中に位置づけている。公務員試験の受験対策を内容とするパブリックサービスキャリア・コースと、登録時に英語力と GPA の一定条件の充足を要するグローバルキャリア・コースから成っており、共通教育センターが授業内容を決定・運営している。

## （2）学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備

学生のキャリア形成支援に関する基本方針の検討と円滑な運営を行うため、全学組織として就職部が設置され（就職部規程第 1 条）、各学部から選出された就職部委員と事務局の就職関連部署長（学生事務部長、キャリアサポート課長）とで構成される就職部委員会が支援方針や具体的な支援策を審議する。決定したキャリア支援策を担う事務部門はキャリアサポート課、教育開発推進機構事務課教職センター担当、神道研修事務課、及びたまプラーザ事務課の 4 部門である。これらの 4 部門は、学生の所属学部や希望進路に応じて専門的かつ効果的な支援を行う。

主に渋谷キャンパスの企業・公務員を志望する学生の支援を担うキャリアサポート課には、令和 2 年度（2020）には専任職員 9 名、派遣職員 2 名、及び就職アドバイザー 10 名を配置している。就職アドバイザーは、企業の人事採用経験者やキャリアカウンセラーなどで構成され、学生の個別面談や講習会講師等を担当している。

キャリアサポート課では、学生が希望の企業を見つけ、確実に就職できるよう企業セミナーや学内の合同企業説明会、公務員採用説明会、OB・OG アドバイス会、模擬面接トレーニングを実施するほか、就職活動に必要な知識・スキルを身に付けるための各種ガイダンス・講座（公務員試験対策を含む）等の企画（資料 7-45）を行う。これらの企画は、学生のアンケートや参加者数などを検証し、毎年度見直しを図っている。また、優良企業に内定した約 30 名の 4 年生を内定者アドバイザーとして採用し、後輩学生の自己分析及び企業研究のサポート、エントリーシートの添削等を行う制度を運用している（資料 7-46）。

大学院の博士課程（前期課程・後期課程とも）に在籍する大学院生向けの進路情報の提供は、キャリアサポート課が大学院事務課と連携して大学院生向けの就職ガイダンスを学内で実施しているほか（資料 7-47）、大学院生にも学部生と共通の進路支援プログラムを多数開講している。

教職センターは、主として渋谷キャンパスにおける教職志望の学生を対象に、教職課程の履修及び教員採用試験対策を中心とした支援策を担っている。令和 2 年度（2020）には専任職員 5 名と派遣職員 1 名を配置した。

たまプラーザキャンパスの所属学生に対する就職支援を担うたまプラーザ事務課（就職担当）には、令和2年度（2020）には専任職員3名と嘱託職員（教職顧問）4名、就職相談員2名を配置した。たまプラーザキャンパスに開設されている人間開発学部は教員・保育士養成に重きを置く学部であることから、就職支援として実践的教育・保育力と教員・保育士の就業力の向上を重視している点が特徴である。

なお、たまプラーザキャンパスに開設されている人間開発学部は教員（幼・小・中・高・特別支援）・保育士養成に重きを置く学部であることから、就職支援として実践的教育・保育力と教員・保育士の就業力の向上を重視している点が特徴であるが、同学部内単独の委員として就職支援委員（企業・公務員支援小委員会委員、教職支援小委員会委員、幼保支援小委員会委員）並びに同学部附置の「教育実践総合センター」（同学部専任教員並びに客員教授が日常的に勤務）を設け、たまプラーザ事務課と連携しつつ強力な支援を行っている。とりわけ教職・幼保両支援小委員会の委員と同センター勤務教員を起点として、本学部各専任教員が教育・研究の合間を縫い、課外で教職・幼保就職支援に関する対策講座や個別指導を丁寧に行っているうえ、各学校・幼稚園・保育所へのこまめな連絡、訪問等による連携努力を地道に積み重ねることによって、きめ細かな支援を行っている。

以上の3部署（キャリアサポート課、教職センター担当、たまプラーザ事務課就職担当）は定期的に連絡会を持ち、大学としてのキャリア支援策に関して随時情報共有を図っている。

このほか、神職資格を取得して神社への奉職を志望する学生の進路支援は、神道研修事務課が担当している。神職資格取得に必須である神社実習のうち、神道研修事務課の職員が「基礎実習」（大学で実施）及び「指定実習Ⅰ」（明治神宮で実施）の両科目を直接指導する際、及び、次年度卒業見込み者対象とした奉職説明会（資料7-48）、春期休業中に行う個人面接を通じて進路指導をしている。

### （3）進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

キャリアサポート課及びたまプラーザ事務課では年間を通じて、在学生向けの就職ガイダンスや、100社以上の優良企業を学内に招いての合同企業説明会、また1・2年次生も参加可能な企業セミナーを多数開催している（資料7-49）。また、他大学と合同でグループディスカッション体験会（資料7-50）を開催するなど、実践的な就職活動対策支援にも力を入れている。令和2年度（2020）はCOVID-19の影響によりこれらの学内での対面式イベントはほとんどが中止となったが、就職活動自体がオンライン面接等に切り替わった実態に合わせて、在学生向けの企業説明会や個別の面接指導等もオンライン方式を活用して積極的に実施した（資料7-51）。

在学生向けの支援行事等の情報は、大学ホームページや学生支援システム（K-SMAPYⅡ）を通じて学生に随時告知している。また、優良企業に内定した4年生を内定者アドバイザーとして雇用し、卒業までの在学期間中、1～3年生の就職活動の相談に乗る制度を運用している。平成30年度（2018）は26名、令和元年度（2019）は29名、そしてオンライン方式が中心となった令和2年度（2020）は28名の内定者アドバイザーを雇用了。

学生向けの就職活動情報やアドバイス内容として、平成28年度（2016）から毎年、『國



學院大學企業大研究』という小冊子をキャリアサポート課で編集し、発行している。キャリアサポート課の職員及び大学事務局の部長、部次長がそれぞれ担当企業を定期的に訪問し、200社以上から寄せられた企業情報や学生向けメッセージをもとに制作している（資料7-52）。

教職センターでは、2年生に対しては2回のガイダンス（キャリア支援）と教員採用試験対策、3年生に対しては6回のガイダンスと夏期・春期の長期休業期間を利用した集中講習会などを実施している。4年生に対しては1回のガイダンス、及び教員採用試験対策（直前・1次・2次）、さらに具体的な教職の求人紹介を行っている。こうしたガイダンス等の講師は、本学の卒業生である現役の教員（主幹教諭以上の管理職経験者）を中心に迎えることとしており、令和2年度（2020）は1名を常勤として雇用している。

神社への奉職を希望する学生に対しては、神道研修事務課が神社実習の際に若手神職の講話の機会を設けたり、求人中の複数の神社による合同説明会（資料7-53）を企画して、学生の奉職意識の向上を図っている。令和2年度（2020）はCOVID-19の感染拡大を受け、奉職説明会をオンラインで開催した。

#### （4）博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供

本学では、従来から教育開発推進機構が「全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）」が提供する「実践的FDプログラム」（教授法や授業運営等に関するオンデマンド講座を視聴できるサービス）の視聴用アカウントを取得し、専任教職員向けに案内していたが、令和元年（2019）8月の大学院設置基準の改正により、大学院は博士後期課程の学生が修了後に自らが有する学識を教授するために必要な能力を培うための機会（プレFD）を設けるか、または当該機会に関する状況提供を行う努力義務を負うこととされた（大学院設置基準第42条の2）ことから、教育開発推進機構事務課と大学院事務課との協議により、かかるプログラムを博士後期課程の在學生に視聴させる準備を進めた。その結果、令和3年度後期から「プレFD」を目的とした大学院生についてのみ受講可能となったことから、対象の在學生に当該講座に関する情報提供を行い（資料7-54）、8名がこれを受講した。

#### 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

本学では令和3年（2021）現在、約200の学術・文化・体育系部会やサークルが活動している。これらの課外活動は、社会性や自主性を養う人間形成の場として大切な役割を果たすことから、大学として学生がこれらの活動に参加することを強く推奨し、空間的な便宜供与、資金援助、危機管理などの支援を行っている。

大学が公認する部会は、毎年学生向けに配布している『学生生活ハンドブック』に列挙されている。公認部会には、合宿・遠征・公演・発表会・出版等を行う際に課外活動援助金を支給したり、学内の所定掲示板にポスターを掲出したりすることを認めている。また、大学非公認団体や、そもそも学内の団体とは別に個人単位で課外活動をしている学生であって

も、一定の活動実績を有するなどの条件を充足する場合には、学生と教職員で組織する「若木学友会」でも活動の支援を行っている。若木育成会は会費と、教職員有志及び部会指導者からの協賛金によって運営されている。

体育部会のうち、スポーツ振興や大学の活性化などの成果をあげている部会を強化部会に指定し、活動資金の援助やスポーツ推薦入学試験の実施などによる選手強化を実施している。令和3年度(2021)の大学指定強化部会は、硬式野球部、柔道部、陸上競技部、剣道部・剣友会、蹴球部、スキー部、ラグビーフットボール部、卓球部、ソフトテニス部、バスケットボール部の10団体となっている(資料7-55【ウェブ】)。

令和元年度(2019)の部会・サークル加入者数は、およそ1万人の学生に対して延べ7,100名、実数で5,600名を超えていたが、COVID-19の影響を受けた令和3年度(2021)は延べ4,900名、実数で4,200名となっている。学年別にみると、1年生の加入者実数が1,581人から881人、2年生の加入者実数が1,410人から976人と、いずれも2年間で大幅に減少している(資料7-56・57)。

部活動・サークル活動以外の正課外活動への支援体制として、ボランティアステーションによるボランティア活動の支援がある。ボランティアステーションは、学内でのボランティア活動の支援や大学内の事業等の補助スタッフとしての活動、学外ボランティア活動の紹介などを行っている。受験生向けの学生アドバイザー、新入生の履修登録アドバイスなどを行うエルダーサポーター、大人数授業(受講者300名以上)の授業運営を補助するチューデント・アシスタント(SA)、障がいを持つ学生のサポートを行う学生サポーター、大手優良企業や官公庁から内定を獲得した4年生が後輩の就職活動をサポートする内定者アドバイザーは、このボランティアステーションが統括する正課外の学内ワークスタディーである。ボランティアステーションの情報は、『学生生活ハンドブック』に掲載している。

キャンパス内での国際交流イベントも、主要な正課外活動の一つである。在籍中の交換留学生と一般学生との交流イベント「International Coffee Hour」を、平成30年度(2018)は24回、令和元年度(2019)は25回、いずれも学期中に概ね週1回のペースで開催した(資料7-58・59)。令和2年度(2020)はCOVID-19の影響でキャンパスでの対面式による交流会実施が不可能となったが、遠隔会議システム(Zoom)によるオンラインでの交流会を年9回実施した(資料7-60)。その他、COVID-19の拡大以前である令和元年度(2019)までは、交換留学生を対象とするフィールドトリップに正規留学生や一般学生の参加を認め、日本文化を題材とした課外の国際交流活動として位置づけていた。

なお、たまプラーザキャンパスを拠点とする人間開発学部では、「人間開発」に関わる学術活動及び学生の修学・活動支援を行う団体「國學院大學人間開発学会」を設立している(資料7-61)。同学会では、同学部学生の修学・活動支援の一環として、学生会員を代表する学生企画委員からなる「学生企画委員会」が組織されており、同学部専任教員で構成されている「学生活動支援委員会」の助言・指導を受けつつ協議を重ね、「人間開発学」に関わる事業の主体的な企画立案・運営を行っている。学生企画委員会の諸活動の中でも、同キャンパスで毎年秋に開催している「共育フェスティバル」は、近隣の幼児・児童や保護者が多数参加し、地域社会における一大イベントとなっている。また、同学部附置の地域ヘルスプロモーションセンターでは、学生組織として「地域ヘルスプロモーション支援学生の会」を設けており、同センターの各種講座等の学生スタッフとして積極的な活動を行っているが、こ

ちらも毎年秋に「地域交流スポーツフェスティバル」を開催している。令和元年度（2019）は共育フェスティバルと地域交流スポーツフェスティバルを同時開催し、1,300人を超える来場者があった（資料7-62【ウェブ】）。

令和2年度（2020）はCOVID-19蔓延のため、共育フェスティバルはオンラインイベントとして開催し（資料7-63【ウェブ】）、地域交流スポーツフェスティバルは中止した。

#### その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生の意見や要望を具体的な学生支援策に結び付けるため、全学部生を対象とする年1回の学生実態調査「学生リアル調査」を平成26年度（2014）から令和元年度（2019）まで実施した（令和元年度の調査結果は資料7-64・65。令和2年度（2020）はCOVID-19の影響により調査を中止した）。過去の回答結果は、大学ホームページで公開している（資料7-66【ウェブ】）。その内容の分析は、具体的な学生支援策を講じるうえでの貴重な参考資料となっている。自主学習スペースの拡充、学内喫煙所の移設、学内案内表示板の設置、昼食時のキッチンカー導入（渋谷キャンパス。COVID-19の影響により令和2年度（2020）から中断中）などは、この学生リアル調査の回答を踏まえて実施された。

令和2年度（2020）のCOVID-19の拡大によって、授業の実施形態が対面式からオンライン方式へと急に転換したことから、全ての学生に向けてオンライン上での履修上の支援体制を学修支援センターで整備した。すなわち、履修相談で頻繁になされる質問と、その回答と解説をまとめたQ&Aを作成した。続けて、Zoomを利用したオンライン学修相談として「学修支援センターオンライン学修相談（アカデミック・アドバイジング）」を実施した。

また、オンライン授業の実施に伴い、令和2年度（2020）の4月に受講環境と不安要因、5月に受講状況と不足機器、前期末の7月に総合的な評価と満足度を問う計3回の学生アンケートを実施した（前掲資料4-57）。これらのアンケート結果を授業担当教員に伝えるとともに、ノートパソコンやモバイルルーターの貸与を実施した（資料7-67）。また、集計及び分析の結果は、後期の授業実施形態の検討資料としても活用した。後期に一部再開した対面授業に関して、基礎疾患等の理由により、対面授業に不安を抱える学生に対しては、学修支援センターを窓口として、教員の判断による遠隔受講や課題提出等の代替措置を可能とした（資料7-68）。

学部単位でもさまざまな形で意見を聞き、施策に反映させる機会を設けている。たとえば法学部では、全学の授業評価アンケートや各科目の教員が独自に行うアンケートの結果を専攻ごと・分野ごとの担当者会議で共有したうえで、教務委員会に集約することで、学生の要望の把握に努めている（資料7-69・70）。また、法律専攻の入門科目、政治専攻の基礎演習におけるアンケートの実施によって、特に1年生の要望の把握に努め、高大接続の円滑化を図っている。神道文化学部でも、学部に対する学生の要望に応えるため、独自に学生アンケートを実施している（前掲資料6-34〔P68～71〕）。その結果は項目に応じて学部内の諸会議で参考資料として用いている。人間開発学部では、大学生生活や学部での学修活動充実を目的として毎年度末に「学生会議」を実施し、教員が学生の要望を直接聴取する機会を設けている（資料7-71）。

COVID-19の影響を踏まえた学部単位での配慮も行われた。文学部では例年、12月中旬に4年生の卒業論文の提出期限を設けているが、COVID-19の影響により本学のみならず各地の図書館や資料館等が入場制限を行い、学生の調査・研究への影響が生じたことから、令和2年度(2020)は約1ヵ月後ろ倒しして1月13日まで提出期限を延期する措置を採った(資料7-72)。

大学院の場合は、学生生活に関する問題が生じた場合は各研究科の委員長の補佐役にあたる幹事(大学院学則第15条第1項)が第1次の相談窓口となる。指導教員には伝えにくい問題や不満等についても幹事が大学院生から直接聞き取り調査等を実施し、幹事として研究科内で迅速に対応できることから、大学院生が相談しやすい体制となっている。また、大学院生を対象とするアンケート調査を定期的実施して、意見や要望を聴取し、具体的な支援策を講じる参考資料としている(一例として文学研究科の学生との意見交換会に関する資料7-73)。

正課外活動については例年、11月上旬にキャンパス内で大学祭「若木祭」を開催している。その開催にあたっては、学生団体からの要望を受ける形で大学が学年暦を一部変更して約1週間の休講期間を設けることを認め、日程及びその期間中の学内施設の利用について配慮している。

**点検・評価項目③**: 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### ●評価の視点

(ア) 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

(イ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

学生支援の適切性に関する点検・評価は、現状の修学支援、生活支援、進路支援などのあり方が全学共通の基本方針として定める國學院大學の学生支援に関する基本方針に適合しており、大学全体及び各学部・研究科が目的とする教育研究活動の発展に資するものと言えるかどうか、という観点から、第一次的には各学部・機構・事務局各部署の各実施主体において行われる。すなわち、教学に関わる修学支援は各学部・機構と教務部、国際交流推進部が、生活支援は学生部が、進路支援は就職部が中心となり、それぞれ関連する事務局各部署と共同で支援策を立案し、実践しているところ、学部・機構及び教務部・国際交流推進部・学生部・就職部はいずれも自己点検・評価活動の実施主体である(自己点検・評価規程施行細則第2条。前掲資料2-6)ことから、学生支援に関してもこれらの実施主体自身による自己点検・評価が行われ、その結果は学長に報告される(自己点検・評価規程第7条第1項。前掲資料2-2)。

さらに、同じ点検事項は全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの評価の対象、さらには同委員会から各学部・機構・執行部・事務局等への助言や調整の前提ともなる(同規程第6条第1号、第3号)。この同委員会による評価の結果もまた学長への報告事項となり、学長から実施主体である各学部・機構・執行部・事務局への

改善指示や、本学の中期計画等への反映等へと結びついていく体制が整っている（同規程第8条第1項第4号、第2項第2号）。

このような、自己点検・評価委員会を中心とする体制の中で行われた学生支援の適切性に関する点検・評価を踏まえて支援内容の改善・向上に取り組んでいる事例として、就職部における就職支援業務が挙げられる。就職部では、毎月の委員会において各学部の就職委員と就職関連部局の間で状況や課題のすり合わせを行うほか（資料7-74）、就職担当部署であるキャリアサポート課が就活支援を専門とする企業（リクナビ、マイナビ等の就活ナビサイト各社）の担当者と2ヵ月に1回程度、定期的なミーティングを実施している。大学による進路支援活動は、学内情報だけでなく就活支援を専門とする企業や小中等高等学校の教育現場（教職課程の場合）から臨機応変に情報を収集するとともに、日々変化する経済雇用情勢や学生の意向を把握しながら、それらの状況に対応した適切な学生支援に努める必要がある。教務部やキャリアサポート課による定期的なミーティングはそのための手段として、学内外の各方面において重視している。

これらの一連の検討・改善・実施の流れは就職部による自己点検・評価の内容として自己点検・評価委員会に報告され（資料7-75）、他学部や事務局所属の委員も含めた全委員による全学的評価の対象とされている。

## （2）長所・特色

入試から入学までの期間が長い推薦系入試による入学予定者に対する入学前学習は、入学までの学習意欲の維持と向上を図ることを目的としている。一般選抜による入学者と推薦系入試（学校推薦型選抜と総合型選抜）による入学者の入学直後及び1年後の成績を比較すると、両時期ともに固定的な学力格差は見られない（資料7-76）。

また、入学後の修学支援策をより精緻化するため、年度別及び入学年度別の卒業延期者数と延期率、退学者数と退学率を教務部が毎年把握している。その情報は各学部と情報共有され、入試方法等の情報と照合して、次年度以降の入試方法や入学前学修の改善に向けた参考資料として活用される。

さらに、個々の学生支援については、教務課、学生生活課、キャリアサポート課など事務局関係部署、及び各学部・機構に所属する教務部、学生部などの委員が本学独自の学生支援システム「K-SMAPYⅡ」経由で学生の個人情報データベース「学生カルテ」にアクセスし、個々の学生に関する対応履歴を入力したり、過去の成績や授業の出欠状況を確認できるようにしている。全学規模で各学生支援部門、及び担当者が同じ情報を共有することにより、個々の学生に対して大学として一貫した支援が行える体制を執っている。なお、「学生カルテ」は個々の学生の成績や家庭状況など重要な個人情報を集積しているため、アクセスできる教職員を限定し、職責上アクセスできる立場の教職員も毎年度初めに学内で所定の研修を受講することを義務づけている（資料7-77）。

本学の修学支援は、このように、個々の学生の事情に応じた個別の対応を重視することを基本方針としている点に特色がある。形式的には退学勧告基準に該当する成績不振者であっても、教務部及び各学部の双方において対象候補者の学生状況を個別に確認し、状況によ

っては勧告を1年見送るなどの措置を柔軟に採っているのは、その典型例である。

学生の生活支援においては、令和2年度(2019)にCOVID-19の感染拡大が社会全体の問題となった際に、「コロナによる退学者を一人も出さない」との理事長方針が全学で速やかに共有され、緊急修学支援等の措置が迅速に実行されたのは、全ての教職員が「國學院大学の学生支援に関する基本方針」、とりわけ「主体性を持ち、自立した『大人』の育成を教育目標に掲げる組織の責務として、学生が心身の不調や経済的困窮などにより修学をあきらめることのないよう生活支援を行う」とする「学生の生活支援に関する方針」に忠実であった結果といえる。令和2年度(2020)の退学・除籍者数174名は、前年度(令和元年度(2019))の217名、前々年度(平成30年度(2018))の260名と比較してむしろ少なくなっている(前掲資料5-34)点に鑑みれば、一連の緊急修学支援策や本学のオンライン授業や進路指導等の学生指導策は、概ね適切であったといえる。

進路支援の評価は、就職決定率と学生満足度の両面からなされるべきところ、評価指標の一つである就職率は、平成30年度(2018)が96.6%、令和元年度(2019)は96.3%、2年度(2020)は93.8%と高水準をキープしており(資料7-78【ウェブ】)、一定の成果を挙げている点は長所の一つといえる。また、学修支援システム「K-SMAPYⅡ」(前掲資料4-33)に集積されている個々の学生に関するデータを活用した効果的な進路支援を行う体制が全学的に整備されていることも、本学の進路支援活動の特色、長所といえる。さらに、就職支援のため、キャリアサポート課やたまプラーザ事務課の就職担当者など直接の担当部署の所属職員に限らず、他部署所属の部長、部次長を中心とする専任職員の多数を就職アドバイザーとして任命し、それぞれ担当企業の人事担当者と定期的に情報交換や面談を行う体制をとっている点も、本学の全学的な進路支援体制の特色の表れといえる。

なお、教員(幼・小・中・高・特別支援)・保育士養成を使命の一つとする人間開発学部の拠点であるたまプラーザキャンパスでは、同学部専任教員等により構成される就職支援に関する同学部独自の委員や附置センターを軸として、たまプラーザ事務課と連携しつつ強力な支援を行うことによって、同学部卒業生の就職率の高さ(令和2年度(2020)は98.8%、教職・保育士等は54%を占める。資料7-79〔教職・保育士等の就職率は「Ⅱ. 令和2年度卒業生の職種別就職状況」一覧表における「No.1~8+14」の総数179名を就職者数331名で除して算出〕)に繋げている点が大きな長所である。

正課外の活動では、国際交流の場面に本学の特色が強く表れている。すなわち、留学生を交えて行うフィールドトリップ(資料7-80)では日本文化をテーマにすることが多いが、これは留学生のみならず、本学の学生の指向にも合致している。そのため、留学生と接点を持ちつつ日本文化を経験することで、留学生を支援しつつ、大学に支援された日本人学生にとっても自らの知識を深化させる良い機会となっている。

また、たまプラーザキャンパスにおいて、人間開発学部における学生の修学・活動支援の一環として組織された学生団体(学生企画委員会、地域ヘルスプロモーション支援学生の会等)が、同学部専任教員の助言・指導のもとで主体的な企画立案・運営を行い、近隣住民に親しまれ地域社会に根付いた各種イベント(共育フェスティバル、地域交流スポーツフェスティバルなど)を定期的で開催している点は、大きな特色である。

### (3) 問題点

修学支援においては、学生が想定通りの履修を進められない原因として、必修あるいは資格取得のための必須科目が抽選科目となっているため、本人の計画通りに履修できない学生が生じる点が継続的な課題となっている。履修要綱の記載に基づいて立案した必修・必須科目の履修計画が抽選結果によって現実に実践できないという事態は、その後の履修の遅れや学習意欲の低下、成績不振の発端となりかねないため、抜本的な改善策を講じる必要がある。

また、退学や留年に至る成績不振の学生に対する大学としての支援体制は整備されているものの、対象者はそもそも授業に参加しておらず学部の教員が事前に状況確認できないことが多い。この点、教務課（たまプラーザ事務課）、学修支援センター、学生生活課との恒常的な相互連絡や情報共有をより強化する方策を講じる必要がある。また、修学指導面談の対象になってもこれに応じない学生に対しては、それに代わる実効的な対策は見当たらない。

障がいのある学生に対する修学支援は、たまプラーザキャンパスに専門相談員が常駐していない点で渋谷キャンパスとの間に対応上の差異が生じている。現在は渋谷キャンパスの学修支援センターの相談員と連携を取りながら対応しているが、令和4年度（2022）以降、たまプラーザキャンパスに在籍する学生数が新学部（観光まちづくり学部）の開設により徐々に増えていく見込みのため、相談員の配置状況について再検討が必要である。

学生の生活支援策は、手厚い給付型奨学金を多数用意しており学生の需要に十分応えられる体制が整備されているが、他方で、限られた原資を有効に活用する視点からの改善も必要である。たとえば、國學院大學フレックス特別給付奨学金制度は、夜間授業のみを受ける学生の学業奨励を目的としている（國學院大學フレックス特別給付奨学金制度規程第1条。資料7-81）が、令和2年度（2020）は131名に当該奨学金が支給されており（大学基礎データ表7）、事実上、神道文化学部のフレックスAコースに在籍して履修条件さえクリアすれば成績等にかかわらず出願者全員に給付されているのが実態である。当該奨学金が他学部の学生が納付する学費も原資となっていることからすれば、今後の同制度のあり方について検討すべき時期にあると思われる。

修学支援、生活支援、進路支援に共通する問題として、学生に対する原則的な情報提供ツールとして活用している電子メールにつき、近年は学生の日常連絡手段の主流がSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）に移り、メールを見ていないために必要な情報が認識されていないという事態がしばしば発生している。このうち、進路支援については現在運用中の國學院大學就活生専用アプリを活用して対応しているが、学生生活全般に関して個々の学生に必要な情報が確実に届くような情報公開方法を引き続き検討していく必要がある。

国際交流に関する学生支援の代表例は留学プログラムの整備であるが、現在は文学部中国文学科の中国語教養プログラムを除き、学内の留学プログラムは正課とは切り離されており、学生の留学成果は単位認定という形で事後的に承認されているに過ぎない。すなわち、本学が大学全体の国際交流の成果を向上させるためには、そもそも「留学は正課外活動であり、留学支援は課外の学生支援である」という枠組みそのものを見直し、正課と結びつけた

留学プログラムや海外研修の制度設計を進めることが不可欠である。

留学支援の位置づけは、大学としての戦略目標や指標の設定に影響する。たとえば、「21世紀研究教育計画（第4次）」における「課外の国際交流」を測る指標として「海外日本研修プログラムの積極的な受け入れ」が設定されている（前掲資料1-13）が、この指標は必ずしも「課外の国際交流」の状況を適切に示しているわけではない。国際交流を介した学生支援の指標とするならば、「海外日本研修プログラムの受け入れ数」ではなく「全学の留学生数」を用いるべきである。この指標を改善するためには、国際交流推進部だけでなく各学部・研究科・各部が関わる全学的な対応が必要である。

部会やサークルなどの課外活動については、COVID-19の影響により加入者数が大きく減少した実態がある。令和元年度（2019）と比較すると、COVID-19の影響を受けた令和3年度（2021）に延べ人数で2,200名、実人数で1,400名減少しており、総学生数が約1万人の本学では過去に前例がないほど少なくなっている。特に、COVID-19の感染拡大後に入学した1年生、2年生の加入者数が、2学年合わせて1,100名以上の減少となっている（前掲資料7-56・57）。また、新規加入者がいても活動に制限が生じ、部会の存続自体が危ぶまれるケースもある。課外活動と正課教育とが相俟って学生の成長に寄与していることから、大学として学生に積極的な加入を促していることから、課外活動の場が学年によって断絶しないための実効的な対策を講じる必要がある。

これらの正課内外の学生の諸活動に対するニーズを把握するために平成26年度（2014）以降毎年実施していた「学生リアル調査」が、COVID-19の影響により令和2年度（2020）は実施できなかった。オンライン授業等に関する履修関係のアンケート等は別途に実施して学生の意向を把握していたものの、継続的な調査による傾向分析や大学として一貫した方針に基づくアンケート調査を行い、学生のアンケート対応疲れを招かないよう、全学規模での統一調査の再開について早期に検討する必要がある。

なお、教員（幼・小・中・高・特別支援）・保育士養成を使命とする人間開発学部の拠点であるたまプラーザキャンパスでは、就職支援に関する同学部独自の委員や附置センターを軸として、たまプラーザ事務課と連携しつつ強力な支援を行っているものの、特に教員や保育士への進路を対象とする就職支援は、教育・保育実習や教育インターンシップなどの正課との密接な関係を有する複雑な側面があり、社会状況の急激な変化によって課題は山積する一方であることから、今後は教員と職員の綿密な連携がより有機的に行われるような統一性のある支援体制づくりを検討していく必要がある。

#### （4）全体のまとめ

以上の通り、本学は修学支援、生活支援、進路支援の3つの方針から成る学生生活に関する全学規模の基本方針を定めて学生や教職員に周知するとともに、各学部・機構・事務局がかかる基本方針に基づいてそれぞれの所掌分野に応じた支援活動を展開している。特に、学生数をはじめとする大学の規模の拡大にかかわらず、個々の学生の事情に即した丁寧な対応が、学生支援の基本的な姿勢として学部・機構・執行部・事務局のそれぞれにおける各施策に貫かれている点は本学の大きな特徴といえる。



ただ、学部あるいはキャンパスの違いによって、学生の履修に関する行動や学部としての対応方法、希望進路の傾向などに違いがある。本学ではそれらの違いを学部やキャンパスの特性によるものと捉え、それぞれの特性に応じた適切な対応ができるように学部・機構・執行部・事務局単位による主体的な施策を是としているが、それゆえに、個々の実施主体では気づきにくい問題点を全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的視点からの評価を通じて点検し、具体的な改善の施策へと繋げていく必要性が大きい。

特に、学生支援のあり方は COVID-19 の影響によってさまざまな場面で大きな変化を生じている。従来は妥当であった支援のあり方が今後も同等以上の適切性を保つとは限らないことから、COVID-19 の影響によって生じた学生支援態様の変化が新しい社会の動きや学生の志向に適したものであるかどうかを、柔軟な視点で点検していくことが重要であろう。

# 第 8 章

## 教育研究等環境

## 第8章 教育研究等環境

### (1) 現状説明

**点検・評価項目①**：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

#### ●評価の視点

(ア) 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学は研究教育の質的向上を不断に図り、具体的施策を立案・実施・検証する体制を構築し、推進することを目的として、平成20年(2008)4月に「研究教育開発推進に関する指針」(前掲資料1-5【ウェブ】)を策定した。その後、第4次産業革命、Society5.0と言われる大きな産業構造、社会構造の変化と国際競争の激化が予測されること、及び18歳人口の大幅な減少により大学間競争が激化していることなど、大学を取り巻く社会環境が大きく変化したことを受けて、建学の精神、研究教育の目的、そしてこの「研究教育開発推進に関する指針」に基づき平成30年(2018)7月に諸項目についての基本方針を定めた。その一つが「教育研究環境に関する方針」であり、具体的には3つの方針で成り立っている。すなわち、物理的な教育研究環境の整備に関する「校地・校舎・施設に関する方針」、大学の学術情報が集積された教育研究活動の拠点というべき図書館に特化した「図書館の運営に関する方針」、そしてそれらの環境の中で展開される研究教育活動についての「研究教育活動支援に関する方針」の3つがこのとき策定され、『基本方針集』(前掲資料2-5)として全ての教職員に配付されている。

このうち「研究教育活動支援に関する方針」は、教育活動、研究活動に関する全学共通の基本方針を示したものであり、学則や大学院学則に定める各学部・研究科の人材育成の目的、並びに個々の教職員が遵守すべき「國學院大學研究活動に関する行動規範」(資料8-1)がいずれもこの基本方針に基づいていることを改めて明確にしている。そして、学則や大学院学則は『履修要綱』(前掲資料4-18・19)や『大学院学生便覧』(前掲資料1-12)に掲載して学生に周知するとともに、「國學院大學研究活動に関する行動規範」は学内の規程集に登載し、全ての専任教員に毎年度配付される『教員個人研究費ハンドブック』(資料8-2)にも記載して教職員への周知を図っている。また、大学のホームページにもその概要や趣旨を説明した資料を公開して、研究活動を行う大学院生向けに周知を図っている(資料8-3)。

以上より、各方針は『基本方針集』『履修要綱』『大学院学生便覧』『教員個人研究費ハンドブック』等の冊子、並びに大学ホームページを通じて学生及び教職員の間で共有されていることから、適切に明示されているといえる。

**点検・評価項目②**：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

## ●評価の視点

### (ア) 施設、設備等の整備及び管理

- ・ ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・ 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・ バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・ 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

### (イ) 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

## 施設、設備等の整備及び管理について

本学は「校地・校舎・施設に関する基本方針」に基づき、大学設置基準が定める必要な校地・校舎、図書館、体育館等の施設・設備を有するとともに、各キャンパスに設置している学部・学科の特性に応じた講義室や演習室、研究室等を整備しており、校地面積・校舎面積ともに基準に対して十分な広さを有している（大学基礎データ表 1）。また、運動場としてたまプラーザキャンパスと相模原グラウンドを整備し、学生の正課及び正課外活動の充実を図っている。

### (1) ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備

ネットワーク環境の整備は平成 24 年度（2012）から 28 年度（2016）までの中期計画「21 世紀研究教育計画（第 3 次）」の中で着手した。渋谷・たまプラーザ両キャンパスにおいて学内無線 LAN 及び eduroam による無線 LAN の 2 種類を整備しており、教室内での正課授業だけでなく学内での自習に適した環境を構築している。一部の教室とホールには有線 LAN ジャックを設け、学生が使用できるようにしている。

また、渋谷キャンパスでは 2 号館の 2101 教室と 2104 教室の AV 機器を連動させ、500 人規模の大人数授業においても双方向の受配信を可能としている。総合学修館（6 号館）の教室はすべてアクティブ・ラーニング対応仕様であり、四周全面が黒板あるいはホワイトボード仕上げの構造で、各教室とも電源及び情報コンセントを豊富に有している。

たまプラーザキャンパスにおいては、人間開発学部の学習の特性に合わせて、小学校における電子黒板及びタブレットを活用した授業に対応する同等の機材を導入している。

また、令和 2 年度（2020）からは大学としてクラウド型ウェブ会議システム（Zoom）のライセンス契約を締結しており、オンデマンド型授業や配信型授業が可能になっている。

### (2) 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

施設管理担当部署である財務部管財課並びにたまプラーザ事務課において、日常の安全管理巡視体制を敷き、不具合箇所への速やかな改善対応を実施している。

渋谷キャンパスでは、3 号館地下 1 階倉庫と学術メディアセンター地下 2 階空調機械室との 2 箇所に、7,000 人が 3 日間生活可能な備蓄品を分散して保管している（資料 8-4）。130 周年記念 5 号館には自家発電装置と防災倉庫とを併設し、自家発電装置は、有事の際の

避難場所として機能させるため、停電時には、130周年記念5号館と隣接する120周年記念1号館との2棟分の照明、空調、トイレを3日間作動可能な仕様としている。5号館内の防災倉庫にも備蓄品を保管できることから、渋谷キャンパスでは中央、南側、北側の3敷地それぞれに備蓄品を保管できる環境を確保している。一方、たまプラーザキャンパスでは、講義棟2階倉庫とグラウンド倉庫との2箇所に、1,000人分3日間の備蓄品を保管している（資料8-5）。

学生と教職員が参加する防災訓練として、学内で実施する総合防災訓練のほか、渋谷区が主催する「渋谷駅周辺帰宅困難者対策訓練」への参加と、帰宅困難者受け入れ先としての対応訓練を実施している。職員には別途、AEDや消火栓など学内の機器使用について学ぶ機会を設けている。さらに、「自衛消防業務講習」修了生など防災関連有資格者による告示班長会議を随時開催し、今後の防災対策を検討している（資料8-6）。

### （3）バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備

渋谷キャンパスは、いわゆるバリアフリー法（高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律）に基づき、新棟を建設するたびにその要件に適合させている（資料8-7）。たまプラーザキャンパスは令和元年度（2019）から開始したキャンパス再開発事業において順次、バリアフリー化を進めている。同キャンパス5号館及びSS1に椅子型昇降機を設置しているのはその一例である（資料8-8）。

### （4）学生の自主的な学習を促進するための環境整備

渋谷・たまプラーザ両キャンパスにコンピュータ自習室を開設しているほか、両キャンパスともにパソコンを自由に利用できる空間を校舎内の共用部などに設けて学生向けに開放している。なお、COVID-19の感染拡大による遠隔授業の実施に伴い、自宅でのパソコン利用が困難な学生に対してノートパソコンやモバイルルーターの一時貸し出しを実施している（前掲資料7-67）。

その他、渋谷キャンパスの3号館、総合学修館（6号館）及びたまプラーザキャンパス1号館にキャレル形式の自主学習スペース、学術メディアセンターには図書館外の読書用フリースペース「みちのきち」及び多目的ホールに大型テーブル等を配し、自主学習ゾーンとして整備している（資料8-9）。

## 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組みについて

法人全体において「学校法人國學院大學個人情報保護に関する規程」（資料8-10）、大学として「國學院大學個人情報保護に関する規程」（資料8-11）、及び「國學院大學個人情報保護に関する規程施行細則」（資料8-12）の各規程を整備している。また、それらの各規程の内容と実際に問題となる業務上の場面等を具体的に解説する『國學院大學個人情報保護ハンドブック』（資料8-13）を全教職員に配付して、実際の業務における個人情報保護のための諸手続きの理解を促している。

学生に対しては、毎年度配布している『学生生活ハンドブック』（前掲資料 1-11）に、大学のコンピュータ環境を利用するための案内と並んで、「ネット・リテラシーについて」との表題でインターネットや SNS（ソーシャルネットワーキング・サービス）の利用上の一般的な注意点を周知している。新入生に対しては、オリエンテーションの一環としてインターネットや SNS の利用に起因するトラブル防止の呼びかけを行っている。さらに、「國學院大學で研究活動を行う皆さんへ」との表題で、研究活動を行ううえでの研究倫理として情報の適切な取り扱いを周知している。また、「個人情報の保護について」という項目において、個人情報を取得・利用・保管する際の注意点を解説している。

以上より、教職員及び学生に対する情報倫理の確立に関する取り組みは適切に行われているといえる。

**点検・評価項目③:** 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

#### ●評価の視点

(ア) 図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

(イ) 図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

#### 図書資料の整備と図書利用環境の整備について

(1) 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

令和3年度(2021)に本学が所蔵している図書資料(冊子体)の所蔵数は、図書:1,590,362冊(内訳:和漢書1,253,869冊、洋書:336,493冊)、雑誌は10,454タイトル(内訳:和雑誌:8,340タイトル、洋雑誌:2,114タイトル)である。また、電子ジャーナル(学術雑誌)は43,252種が閲覧可能である(大学基礎データ表1)。

さらに、電子図書館(LibrariE)、MARUZEN eBook Library、EBSCOhost ebook collection、ジャパン・ナレッジ(Japan Knowledge)、Emerald E-Book(Emerald Insight)、Gale eBooks(旧 Gale Virtual Reference Library)、MARUZEN eBook Central、Wiley Online Books(Wiley Online Library)の電子書籍(電子書籍貸出・閲覧システム)の利用体制を整備している。令和3年(2021)5月現在、電子図書館(LibrariE)は1,706冊の電子書籍が利用できる。

(2) 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備

国立情報学研究所の総合目録・所在情報システム「NACSIS-CAT」と本学図書館システ

ム「K-aiser」が連携しており、図書データ入力の相互提供、並びに ILL システムとしての文献複写・現物貸借サービスと直結している。

本学図書館横断システム「K-search」により、国立国会図書館、国立情報学研究所、本学加盟のコンソーシアム大学図書館、CiNii との横断検索を可能としている。

学術機関リポジトリについては国立情報学研究所システム「JAIRO」とハーベスティングされており、ここを経由して世界の機関リポジトリとの相互提供は構築されている。

本学は、山手線沿線私立大学図書館コンソーシアム（資料 8-14【ウェブ】）と横浜市内大学間図書館コンソーシアム（資料 8-15【ウェブ】）に加盟しており、平成 30 年（2018）10 月からは渋谷区内 4 大学包括協定による図書館の相互利用も開始されている（資料 8-16【ウェブ】）。本学の学生、教職員は、両コンソーシアムや協定に加盟している他の大学図書館を紹介状無しに利用できることになっている。各コンソーシアム・協定の加盟校は次の通りである。

#### 【山手線沿線私立大学図書館コンソーシアム】

青山学院大学、学習院大学、國學院大學、専修大学、東洋大学、法政大学、明治大学、明治学院大学、立教大学

#### 【横浜市内大学図書館コンソーシアム】

神奈川大学図書館、関東学院大学図書館、慶應義塾大学日吉メディアセンター、國學院大學たまプラーザ図書館、鶴見大学図書館、桐蔭横浜大学大学情報センター、東京都市大学横浜キャンパス図書館、東洋英和女学院大学図書館、フェリス女学院大学附属図書館、明治学院大学横浜校舎図書館、横浜国立大学附属図書館、横浜商科大学図書館、横浜市立大学学術情報センター

#### 【渋谷区内 4 大学包括協定】

青山学院大学、國學院大學、実践女子大学、聖心女子大学

### （3）学術情報へのアクセスに関する対応

本学独自のリポジトリ（論文検索）システム「K-RAIN」（資料 8-17【ウェブ】）を構築しており、本学研究者による研究成果である学術論文、博士学位論文をインターネットで閲覧できる環境を整備している。令和 3 年（2021）5 月現在、閲覧できる紀要等は 20 種類、検索できる論文は 96 本である。

### （4）学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

渋谷キャンパスの図書館本館内には 557、たまプラーザキャンパスの分館内には 312 の座席が配備されている（大学基礎データ表 1）。開館時間は渋谷キャンパスにある本館が休日を除く 9 時～22 時、たまプラーザキャンパスにある分館は平日が 9 時～19 時 30 分、土曜日は 9 時～16 時 30 分である（資料 8-18【ウェブ】）。本館の閉館時刻は渋谷キャンパス

の7限（19時30分～21時）、分館の閉館時刻はたまプラーザキャンパスの6限（18時15分～19時45分）を受講する学生の利用に対応した設定となっている。特に、都心部にある渋谷キャンパスの本館は交通至便であり、かつ、フレックスA（夜間主）コースの学生の利便を考慮して、7限終了後の22時まで開館させている（授業期間外は開館時間が変更になる）。

なお、COVID-19の影響を受け、令和2年度（2020）当初はキャンパス入構禁止措置に伴い図書館も休館としたが、前期授業開始後に、在学生（学部生は事前予約制）や教職員のみを対象として日中の短時間のみ特別開館を実施した（資料8-19）。入館時の滞在時間は60分程度にとどめ、入館エリアも制限するなど、感染予防対策と在学生の学修支援を両立させる措置を採った。

#### 図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置について

令和2年度（2020）は渋谷キャンパスの図書館本館に9名、たまプラーザキャンパスの分館に2名の専任職員を配置している。図書館事務課には図書館事務の知識を有する職員を重点的に配置しており、渋谷キャンパスの本館所属職員9名のうち8名、たまプラーザキャンパスの分館所属職員2名のうち1名が司書の有資格者である。人文・社会科学系の大学として図書館を重視する見地から、全面的な外注化を行うのではなく、図書館事務課の専任職員を継続的に配置・養成する人事政策を採っている。

**点検・評価項目④**：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

#### ●評価の視点

（ア）研究活動を促進させるための条件の整備

- ・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・ 研究費の適切な支給
- ・ 外部資金獲得のための支援
- ・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制

本学における研究活動に際して遵守すべき「國學院大學研究活動に関する行動規範」は、全ての専任教員に毎年度配付する『教員個人研究費ハンドブック』に全文を明記している。

専任教員には教員個人研究費取扱規則（資料8-20）及び教員個人研究費取扱の手引（資料8-21）に基づき、毎年度、30万円を上限とする教員個人研究費が支給されている（助手、特別専任教員は上限15万円）。その他、希望者の申請や審査を経て支給される下記の研究費制度が整備されている。



- ①支援研究費：科学研究費助成事業（科研費）の採択者が間接経費の配分額に対する一定比率の額を教員個人研究費に準じて活用できる制度（科学研究費助成事業採択者に対する研究支援に関する規程。資料 8-22）
- ②國學院大學特別推進研究助成金：当該年度の科研費に申請して不採択となった者が、翌年度の科研費に申請することを条件として申請できる制度（國學院大學特別推進研究助成金に関する規程。資料 8-23）
- ③國學院大學出版助成（甲・乙・丙）：学術論文や学術専門図書等の出版に対する助成金制度。甲は学位論文または学位請求論文、乙は学術専門図書、丙は学術研究成果に基づく教育図書を対象とする（國學院大學出版助成に関する規程。資料 8-24）
- ④国際交流旅費補助：海外における学会や研究集会等に出席する場合の旅費を補助する制度（国際交流旅費補助に関する規程。資料 8-25）
- ⑤学部共同研究費：学部における共同研究に対して支給する研究費制度。直接の根拠規程はなく、慣例に基づき運用されている（資料 8-26）。
- ⑥学部研究調査出張旅費補助：各学部の所属教員が、自身の研究活動によって出張する際の旅費を補助する制度。直接の根拠規程はなく、各学部が承認した場合に支出する研究活動の補助費用として慣例に基づく認められている（資料 8-27）。
- ⑦学会開催費補助：専任教員が代表等を務める学会が本学で開催される場合にその経費の一部を補助する費用。直接の根拠規程はなく、慣例に基づき運用されている（資料 8-28）。
- ⑧研究室紀要印刷製本費補助：外国語文化学科紀要『Walpurgis』、『教育学研究室紀要』、『博物館学紀要』の印刷製本費に対する補助費用（資料 8-29）。
- ⑩学会機関誌刊行補助：本学に設置されている学会のうちの 6 学会（国語研究会・国史学会・中国学会・国文学会・若木書法会・考古学会）の機関誌の制作を補助する費用。直接の根拠規程はなく、慣例に基づき運用されている（資料 8-30）。
- ⑪國學院大學大学院特定課題研究助成金：大学院の各研究科委員会構成員が行う共同研究を対象とする制度（國學院大學大学院特定課題研究助成金に関する規程。資料 8-31）

学外の研究資金を獲得するための支援策として、科研費への応募希望者に対する学内での申請書作成支援講座（資料 8-32）、申請書のピアレビュー（研究者同士による匿名審査）（資料 8-33）、本学独自の申請書作成マニュアル（資料 8-34）を数年おきに作成して希望者へ配布する、などの施策を行っている。また、上記の学内研究費②に挙げた國學院大學特別推進研究助成金制度も、翌年度の科研費への応募を義務づけたうえで、その応募予定課題に関係する研究テーマのブラッシュアップを支援するという意味で、外部資金獲得の支援策と位置づけることができる。

助教以上の専任教員には原則として学内に個人研究室を供与し、自身の研究活動に専念できる物理的環境を整えている。

研究時間を確保するための方策として、平成 19 年度（2007）に「専任教員の兼務につい

て（申し合わせ）」を定め、以後、毎年度当初の全学教授会で告知し、他大学への出講コマ数を制限している（資料 8-35 [P10]・36）。また、科研費をはじめとする外部研究資金に採択された教員の研究時間を確保するため、令和 2 年度（2020）に制定した「外部研究資金の直接経費による研究外業務代行経費の支出に関する規程」（前掲資料 6-13）により、配分される直接経費から授業補助者や自身の担当授業の代行者を雇用し、授業等に要する負担を軽減することで研究時間を確保することができるようになった。

研究専従期間を保障する仕組みとして、派遣研究員としての研究期間中は授業担当を免除される制度（派遣研究員規則。前掲資料 6-12）を設けている。この期間中は本学の授業担当を免除されるだけでなく、他大学等への出講もすべて取りやめることが条件となっており、研究専従期間としての主旨を制度運用面から担保している（資料 8-37）。

教員の教育活動をマンパワーの点で支援する制度として、教育開発推進機構が運営しているスチューデント・アシスタント（SA）がある（資料 8-38）。受講生が 300 人を超える大人数授業において学生スタッフが担当教員の補助を行うことで、円滑な授業運営を実現することを目的としている。

大学院の担当教員が活用できるティーチング・アシスタント（TA）も、一義的な制度の目的は大学院生の教育研究者としての能力開発にあるが（國學院大學ティーチング・アシスタント規程第 1 条第 2 項。資料 8-39）、実質的に大学院担当教員の授業負担を一定程度軽減させる効果も併有している。また、科研費をはじめとする外部研究資金に採択された教員は、その直接経費を原資として、当該資金の研究テーマ遂行に必要な研究補助業務を担当する研究補助員を任用できる制度が令和 2 年度（2020）から施行されている（國學院大學外部研究資金による研究補助員制度に関する規程。資料 8-40）。

大学院で特定課題研究（上記の学内研究費①）を行う教員は、本学の大学院博士後期課程の在学生からリサーチ・アシスタント（RA）を任用して、研究の遂行上必要な業務に従事させる制度を利用することもできる（國學院大學大学院特定課題研究リサーチ・アシスタント規程。資料 8-41）。

**点検・評価項目⑤**：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

#### ●評価の視点

（ア）研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等）
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学では研究に関わる全ての教職員が遵守すべき事項を「國學院大學研究活動に関する行動規範」として定めるとともに、文部科学省が公表している「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、「國學院大學研究倫理委員会に関する規程」（資料 8-42）を定め、利益相反、守秘義務、安全保障貿易等に関する全学的な体制を整え

て、研究不正の事前防止と公正な研究活動の推進を図っている。さらに、文部科学省による「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」を踏まえ、「國學院大學公的研究費の運営及び管理並びに研究活動における不正の防止及び対応に関する規程」（前掲資料 2-21）を定め、研究活動上の不正行為についての定義を明確にし、科研費をはじめとする公的研究費を用いる研究活動上の不正防止体制を整備している。

本学では例年、年度初めに全ての専任教員を対象として、國學院大學研究倫理委員会に関する規程第 9 条が定める研究倫理教育を実施している。令和元年度（2019）までは 4 月の全学教授会時に実施したが、COVID-19 の感染拡大の影響により、令和 2 年度（2020）以降はオンライン方式で開講した（資料 8-43）。欠席者は収録動画を視聴することとし、全ての専任教員に当該研修の受講と誓約書の提出を義務づけ、これを当該年度の教員個人研究費の請求条件としている（資料 8-44）。

また、科研費に採択された研究代表者及び研究分担者は、研究倫理教育研修とは別に、國學院大學公的研究費の運営及び管理並びに研究活動における不正の防止及び対応に関する規程第 18 条に基づくコンプライアンス教育研修を受講して所定の誓約書を本学に提出することが、本学で科研費を執行する前提条件となっている（國學院大學公的研究費の運営及び管理並びに研究活動における不正の防止及び対応に関する規程第 18 条第 2 項）。当該研修も、令和元年度（2019）までは年度当初に採択者を対象として対面方式で開催していた（年度途中で採択された研究者に対しては研究開発推進機構事務課が個別に研修を実施）が、令和 2 年度（2020）以降はオンライン方式に切り替え、欠席者及び年度途中の採択者は収録動画を視聴することを義務づけている（資料 8-45）。

学生に対する研究倫理教育は、大学院生に対する 4 月のオリエンテーションでの大学院委員長による講義（資料 8-46）、及び選択科目として「研究方法と倫理 I・II」（資料 8-47）を設けることによりその機会を提供している。学部生に対しては、毎年度配布している『学生生活ハンドブック』に「國學院大學で研究活動を行う皆さんへ『研究倫理』（研究者が理解し、身につけておくべき心得）について」という項目を設け、2 ページにわたり研究倫理についての解説をしている。

研究倫理に関する学内審査機関として、國學院大學研究倫理委員会のもとに「ヒト研究等及びヒト由来試料研究等に関する倫理委員会」を設けている（ヒトを直接対象とする研究等及びヒト由来試料研究等に関する規程。資料 8-48）。ヒトを直接対象とする研究・実験、またはヒト由来試料（血液や要配慮個人情報など）を対象とする研究・実験を行う場合は、事前に当該委員会に所定の計画書を提出して倫理審査を受け、その承認を得る必要がある（同規程第 11 条、第 12 条）。

**点検・評価項目⑥**：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- (イ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

教員研究等環境の適切性に関する点検・評価は、現状の教育・研究の環境や学内制度・運用、さらには実際の教育・研究活動が全学共通の基本方針として定める教育研究環境に関する3つの方針（校地・校舎・施設に関する方針、図書館の運営に関する方針、研究教育活動支援に関する方針）に適合しており、大学全体及び各学部・研究科が目的とする教育研究活動の発展に資するものといえるかどうか、という観点から、第一次的には各学部・機構・事務局各部署の各実施主体において行われる。

すなわち、物理的な教育研究環境に関する事項は財務部管財課やたまプラーザ事務課が、ネットワーク環境に関することは情報システム課が、図書館に関することは図書館委員会及びその事務を所掌する図書館事務課が、教育・研究支援の制度面における環境整備に関することは教育開発推進機構と研究開発推進機構、及び両機構の事務課が具体策を立案し、実践している。このうち、両機構及び事務局各部署はいずれも自己点検・評価活動の実施主体である（自己点検・評価規程施行細則第2条。前掲資料2-6）。また、図書館委員会は各学部から選出された委員、及び研究開発推進機構から選出された委員が構成員となっており（國學院大學図書館規程第7条第1項。資料8-49）、各学部は当該委員会を通じて図書館の運営に参画しているといえることから、学部としての図書館の運営に対する関わり方は、各学部が実施主体として行う自己点検・評価活動の対象ともなる。

教育研究等の環境に関しては、これらの実施主体自身による自己点検・評価が行われ、その結果は学長に報告される（自己点検・評価規程第7条第1項。前掲資料2-2）。

さらに、同じ点検事項は全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの評価の対象、さらには同委員会から両機構・事務局への助言や調整の前提ともなる（同規程第6条第1号、第3号）。この同委員会による評価の結果もまた学長への報告事項となり、学長から実施主体である両機構・事務局への改善指示や、本学の中期計画等への反映等へと結びついていく体制が整っている（同規程第8条第1項第4号、第2項第2号）。

このような、自己点検・評価委員会を中心とする体制の中で行われた教育研究等の環境の適切性に関する点検・評価を踏まえてその環境の改善・向上に取り組んでいる事例として、國學院大學外部研究資金による研究補助員制度に関する規程の策定が挙げられる。すなわち、令和2年度（2020）に同制度が施行される以前は、研究支援に特化した補助員を任用する独自の学内制度はなく、科研費等の外部資金に採択された研究者は、事務局が一般的に雇用する臨時的な雇員（國學院大學事務局規程第9条第1項第1号、第12条。資料8-50）としての枠組みを利用して、研究補助業務に従事するアルバイトを雇用していた。しかしながら、かかる枠組みでのアルバイトの勤務管理は、大学としてアルバイトを雇用する際の共通書式による契約書を用いておらず、教員の研究室における勤務実態の把握が必ずしも十分でないなどの問題意識が研究開発推進機構事務課の中で生じたことを受け、「非常勤雇用者の勤務状況等の雇用管理については……（事務部門が）面談や勤務条件の説明、出勤簿・勤務内容の確認等を行うことが必要である」とする「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、研究補助アルバイトの勤務管理を所掌する研究開発推進機構事務課が、事務局の新たな制度として当該規程を策定するに至ったものである。これにより、雇用管理の適切性が担保されるようになっただけでなく、補助員の専門

性に応じた業務従事態様を研究者が選択できるようになり、現実の研究活動に即した補助業務が認められやすくなるメリットが生じている。

これらの一連の検討・改善・実施の流れは事務局の一部署としての研究開発推進機構事務課による自己点検・評価の内容として自己点検・評価委員会に報告され（資料 8-51）、他学部や事務局所属の委員も含めた全委員による全学的評価の対象とされている。

## （２）長所・特色

### 校地・校舎・施設に関して

COVID-19 の拡大による遠隔授業の実施に伴い、令和 2 年度（2020）から、図書館で使用する学外データベースへのアクセスを自宅等から可能にするため、希望する学生及び教職員に対する VPN（バーチャル・プライベート・ネットワーク）サービスを開始した（資料 8-52）。また、自宅等でのコンピュータ環境に不安がある学生に対してはノートパソコンの貸出を行っており、キャンパス内のネットワーク環境の充実化とその環境に学生・教職員が学外からもアクセスできる環境の構築を同時並行で進行させている。

### 図書館の運営に関して

令和 2 年度（2020）より、ILL（図書館相互貸借）システムによる他の大学図書館等からの現物貸借または文献複写の手続きについて、科研費等の学外研究費による利用の仕組みを整え、対象教員への周知を図った（資料 8-53）。とりわけコロナ禍において他の大学図書館等への訪問自体が制限される中で、科研費等に採択された研究意欲旺盛な教員の研究活動の利便性を向上させたといえる。

### 研究教育活動支援に関して

科研費については毎年、前年度の全ての科研費の支出関係書類を内部監査室に提供して全件チェック（資料 8-54）を受け、その監査結果に基づいて研究開発推進機構事務課が指摘事項の改善策を立案・実行するサイクルが確立している。これによって指摘された研究費の支出に関する不備や研究遂行上の問題点が毎年点検され、改善に繋げている。

外部評価委員会規程の制定前に実施された 21 世紀研究教育計画外部評価委員会による外部評価報告書（平成 30 年（2018）12 月）では、「科研費採択件数が教員数に比して低調」との指摘を受けていた（資料 8-55）。しかしながら、外部研究資金の獲得に向けた種々の支援策を毎年継続して実施した結果、「21 世紀研究教育計画（第 4 次）」において平成 32 年（令和 2 年）度（2020）に「64 件」との目標値を掲げていた科研費採択件数は、実際には 63 件となっている（資料 8-56）。目標値にはわずかに届いていないものの、第 4 次計画策定時の平成 28 年度（2016）は 33 件（資料 8-57）であったことからすると、4 年間で倍増に近い成果を挙げている。

研究不正を未然に防ぐとともに、平成 29 年（2017）3 月に文部科学省から示された研究費の使い勝手の改善に関する通知の主旨を踏まえ、ルールの明確化によって研究費の使い勝手を向上させるため、令和 2 年度（2020）に『教員個人研究費ハンドブック』と『科学

研究費助成事業取扱手引き』(資料 8-58) を全面改訂している。このうち、公的研究費である科研費をはじめとする外部研究資金は後者のルールに基づいて執行することとしているところ、少額であっても研究者発注を原則として禁じる厳格な執行ルールが本学の特色である。また、教員個人研究費についても、学内の研究倫理教育講習を受講しなければ当該年度の請求を受け付けないため、全ての専任教員の受講を担保できる仕組みになっている。

### (3) 問題点

#### 校地・校舎・施設に関して

原則として全ての専任教員に個人研究室を付与して、研究活動に専念できる環境を作るべきところ、研究開発推進機構所属の教員の多くが共同研究室を複数名で使用する環境となっている。研究開発推進機構には機関の研究スペースがあり、機関の研究室で日常業務を行っているという特殊性もあるが、長期的な視点からは個人研究室を手当てすることも検討すべきである。

COVID-19 の影響によりオンラインでの遠隔授業が増加したことなどが原因で、学内で通信利用が激増している。COVID-19 が完全に終息したとしてもかかるオンライン環境が完全に従前の状況に復するとは考えにくく、今後もオンラインの適宜活用が常態化することが想定されることから、現在の学内通信ネットワークの環境を維持することについて根本的な見直しを含めて検証する必要がある。

また、学内のオンライン会議や通話ツールとして、大学全体では経費面及びセキュリティ面での優位性から、COVID-19 以前より導入していた Teams の活用を推奨している。ところが、オンライン授業は Zoom で行われるため、教員は Teams より Zoom の利用に慣れている。そのため、学内会議での教職合同会議の運営時には積極的に Teams の利用を推進するなどして、Teams の全学的利用を促進するための業務上の配慮が必要といえる。

#### 図書館の運営に関して

図書館事務課の専任職員に若年層が極端に少なく、継続的に専任職員を配置・養成する人事政策の目的と適合していない。令和 2 年度 (2020) に渋谷・たまプラーザ両キャンパスの図書館に配属されている専任職員 11 名のうち、60 代が 4 名、50 代が 5 名、40 代と 20 代が各 1 名で、その平均年齢は 54 歳である。重要文化財を含めた特殊資料を多々所蔵しているものの、専門的知識・経験を持つ職員が少なく、かつその知識・経験を若年層に引き継ぐことが困難になりつつある。大学として図書館を将来的にどのように運営するのか(高度な専門的知識を有する専任職員の存在を前提とするのか、外注範囲を拡大するのか)についての長期的視野に立った経営判断を早期に打ち出さないと、業務経験や知識の継承方針が定まらない。

リポジトリ(論文検索)システム「K-RAIN」で検索できる博士学位論文(令和 3 年 5 月 1 日現在 96 本)のうち、実際に全文検索できるのは同時点で 34 本にとどまっている。平成 25 年(2013)の学位規則改正以降、博士学位論文のインターネット上での公開が原則となっており(学位規則第 9 条)、要約の公表にとどめられるのは「やむを得ない事由がある場

合」(学位規則第9条第2項)に限られるが、その場合は同条項後段の定めに基づき、大学が求めに応じて当該論文の全文を閲覧に供することが必要とされる。ところが、K-RAIN上で全文が検索できない博士学位論文の中には、平成25年(2013)以降の論文であるにもかかわらず本学図書館に「所蔵はありません」と表示されるケースもみられる。このような状況を解消し、K-RAIN上の全文検索件数を増やすための図書館と大学院の連携が必要である。

ILL(図書館相互貸借)システムの学内教職員への案内が抑制的で、学外研究費を獲得していない教員は制度の存在自体を知らないこともある。業務上の諸都合があるとしても、この対応が大学図書館として妥当であり今後も継続するかどうかは、研究開発推進機構事務課や(現金を扱うことになるため)経理課との協議による検討が必要であろう。

### 研究教育活動支援に関して

全ての専任教員に毎年、教員個人研究費を一律に支給可能としているが、他方で、直近の研究業績を示さない教員にも無条件で支給するのは、教員個人研究費の原資である学費を負担している学生や保証人に対する説明責任、及び私学助成を受けている大学としての社会的責任の観点からは重大な問題である。一定程度の研究業績を教員個人研究費の支給条件とするなど、現行の無条件支給については何らかの改善が必要である。

また、教員の研究専従期間を保障する派遣研究員制度により、派遣研究期間中は授業担当を免除して研究活動に専念し、研究費の支給上限額を増額することを制度として認めているが、過去の一定年数において継続して教員個人研究費の支出実績や学外研究資金の応募・獲得実績がなく、あるいは教員業績管理システム(K-Read)に専門分野に関する論文等の実績が見られない教員に対しても派遣研究を認める制度となっていることは、中長期的に教育と研究の両立を図るために一定期間の授業担当を免除する制度趣旨との整合性に疑問がある。派遣研究の成果は派遣期間満了後2年以内にその成果を公表すべき義務がある(派遣研究員規則第10条第3項)が、成果の公表がなされたかどうかは、派遣研究員に関する委員会でその事実が報告されるのみ(資料8-59)で、具体的に当該教員のどの業績が当該派遣研究の成果であるのかが公表されるわけではない。派遣研究の「成果をもって本学の研究・教育に寄与する」(同規則第10条第1項)ことが求められることに鑑みれば、可能な限り、成果を寄与させていることが対外的に公表されている論文や著書を通じて確認できるような公表方法を採用よう検討すべきである。

研究費の執行方法について、学内研究費の基盤である教員個人研究費は原則として研究者発注による立替え払い方式を採用し、科研費をはじめとする学外研究費は研究者発注を原則として禁止する請求書払い方式を採用している。だが、研究費の適正使用を目的とするのであれば、ルールを可能な限り簡潔かつ明確にすることが教員、職員の両者にとって有益であることから、2種類の相反する研究費執行ルールを併存させるのではなく、原則として一本化する方向で検討すべきである。

また、コンプライアンス研修や倫理研修など、研究関係で教員が受講する研修が増えている。研修過多によって受講姿勢の緊張感が損なわれると不正防止の実質的な意味をなさないため、研修はできる限り同一機会にまとめて実施することや、COVID-19の拡大を機に開始した研修録画の事後配信を今後も継続するなど、効率的な研修運営を図る必要がある。

#### (4) 全体のまとめ

本学の教育研究環境等の環境は、平成 21 年（2009）に完了している渋谷キャンパス再開発事業、及び現在進行形のたまプラーザキャンパス再開発事業によって物理的には十分に整備されている。ネットワーク環境の構築においては、高速回線の敷設や無線環境の整備が進んでおり、運用面でも個人情報の保護や情報倫理確立のための取り組みが十分に組織化され、全学的なルールが確立している。図書館においては、学生の学修や教職員の教育研究活動・校務を考慮した内容とする学術情報サービスが用意され、他大学や学外コンテンツへのアクセス環境も適切に整備されている。そして、研究活動を支援するための豊富な研究費制度が設定され、厳格な執行ルールや研修の実効化等による不正防止策も十分に図られている。

以上より、本学は教育研究環境に関する 3 つの方針に基づき、学習環境や教育研究環境を適切に整備し、管理運営しているといえる。

ただし、教育研究に関する環境や情報管理等に関する社会の認識、研究不正の防止に対する社会的要請は変化のスピードが速く、随時、現状の適否を検証しながら、社会のニーズ及び学生・教職員の意見を反映させていかなければならない。そのため、現状の施策に対する自己点検・評価のサイクルも不断の取り組みがより重要な意味を持ち、その点検・評価の結果を迅速に改善策へと反映させていくことが必要である。



# 第9章

## 社会連携・社会貢献

## 第9章 社会連携・社会貢献

### (1) 現状説明

**点検・評価項目①**：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

#### ●評価の視点

(ア) 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学は教育研究の質的向上を不断に図り、具体的施策を立案・実施・検証する体制を構築し、推進することを目的として、平成20年(2008)4月に「研究教育開発推進に関する指針」(前掲資料1-5【ウェブ】)を策定した。その後、第4次産業革命、Society5.0といわれる大きな産業構造、社会構造の変化と国際競争の激化が予測されること、及び18歳人口の大幅な減少により大学間競争が激化していることなど、大学を取り巻く社会環境が大きく変化したことを受けて、建学の精神、教育研究の目的、そしてこの「研究教育開発推進に関する指針」に基づき平成30年(2018)7月に諸項目についての基本方針を定めた。

その一つが「地域や社会との連携に関する方針」であり、具体的には「社会貢献・地域連携に関する方針」と「国際交流に関する方針」の2つから成り立っている。地域連携と国際交流という、対象範囲が大きく異なる両方針を一つの大方針の下にまとめているのは、「研究教育開発推進に関する指針」が「地域性と国際性」の調和を研究教育における基本方針の要素の一つとして明示しており、「より良き日本社会と世界の形成に尽力できる意思と能力を持つ人材を育成すること」が本学の目標であると定めていることに基づいている。

この2方針は『基本方針集』(前掲資料2-5)に掲載され、全ての教職員に配付されている。また、大学ホームページにもそれぞれ掲出し、社会に公開している(資料9-1【ウェブ】、9-2【ウェブ】)。したがって、両方針は適切に明示されているといえる。

**点検・評価項目②**：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 学外組織との適切な連携体制
- (イ) 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
- (ウ) 地域交流、国際交流事業への参加

「社会貢献・地域連携に関する方針」に基づく取り組み等について

「社会貢献・地域連携に関する方針」に基づき、学術の拠点として教育・研究成果を広く社会へと還元するため、地域住民、行政、企業、NPO等との協働によって、地域コミュニ

ティーの活性化や地域文化の継承・発展への貢献を目指している。このような、大学としての地域連携に関する業務は、エクステンション事業課が所掌している（國學院大學事務局分掌規程 3 の 4 第 3 号）。平成 30 年度（2018）から令和 2 年度（2020）までの 3 年間に本学が連携協定を締結している企業・自治体等は以下の通りである。

下記協定に基づき、たとえば①については、立科町がホストタウンとして迎え入れた東京オリンピックのウガンダ共和国陸上競技選手団に対して、本学の蓼科寮を事前合宿施設として提供し、同町のホストタウン事業の運営に全面協力した（資料 9-3）。また、この事業においては、立科町及び本学における東京オリンピックの機運を高めるイベントを開催するなどの成果を挙げた。

②については、多言語による恵比寿ビール坂商店街の「地域マップ」を同社と連携して作成する取り組み（資料 9-4）をはじめたが、その後、COVID-19 の影響により中断している。

- ①長野県立科町との相互連携及び協力に関する基本協定（平成 30 年（2018）11 月締結。資料 9-5）
- ②あいおいニッセイ同和損害保険株式会社との包括的連携に関する基本協定（平成 30 年（2018）12 月締結。資料 9-6）
- ③東京農業大学との連携・協力に関する基本協定（平成 31 年（2019）2 月締結。資料 9-7）
- ④大学共同利用機関法人人間文化研究機構国立歴史民俗博物館（千葉県佐倉市）との包括的な連携・協力に関する協定（令和元年（2019）7 月締結。資料 9-8）
- ⑤東急スポーツシステム株式会社（東京都渋谷区）との連携・協力に関する協定（令和元年（2019）12 月締結。資料 9-9）
- ⑥西南学院大学との連携・協力に関する基本協定（令和元年（2019）12 月締結。資料 9-10）

上記のような包括連携協定とは別に、特定の目的や事業分野に関して学外組織と連携したり、本学を含む多数の団体による合同組織を通じて連携活動を行ったりするケースがある。

たとえば、本学と皇學館大学とは平成 18 年（2006）に「教育・学術研究交流に関する協定」を締結しており（資料 9-11）、研究者の相互派遣研究や合同研修などを実施している。令和 2 年度（2020）は神道文化学部の学部長を含む本学教員 3 名が同大学の授業を見学し、授業内容に関する同大学との意見交換を実施している（前掲資料 6-34 [P69]）。

研究開発推進機構内に設置している研究開発推進センターの研究事業として、「地域・渋谷から発信する共存社会の構築」を渋谷に関わる研究者、地域の関係者と協力して推進している。本学キャンパス所在の渋谷に関する研究を行う研究者や地元の関係者と連携しながら地域研究を展開し、その成果は公開研究会やシンポジウムの開催、ブックレットの刊行等を通して社会に還元している（資料 9-12 【ウェブ】）。

本学のたまプラーザキャンパスが位置している横浜市青葉区では、同区内にキャンパスを有する大学（星槎・玉川・桐蔭横浜・日本体育・横浜美術・國學院）が「青葉 6 大学連携

事業」を実施しており、本学はたまプラーザ事務課の所掌業務としてこれに参加し、地域交流と地域貢献について毎年意見交換を行っている（資料 9-13）。この会議を通じて青葉区役所と連携し、青葉 6 大学連携特別講座の開催や、青葉区内の幼稚園と連携した教育インターンシップ等を実施している（資料 9-14）。

大学全体としてではなく、学部・機構単位での社会貢献・地域連携の活動も行われている。たとえば文学部では、平成 29 年度（2017）から「文学塾」と称するイベントを毎年開催し（令和 2 年春は COVID-19 の影響により中止）、文学部の学問成果を広く社会にアピールし、高い専門性への強い志向性を持つ高校生や高校教員等に大学での文学研究への興味・関心を高めてもらうことを目指している（資料 9-15）。

人間開発学部では、学部附置機関である教育実践総合センターと地域ヘルスプロモーションセンター（資料 9-16）を主体として「共育フェスティバル」や「地域交流スポーツフェスティバル」を毎年開催している。「共育フェスティバル」は幼児から小学校高学年までを対象とした体験教室や実習教室（資料 9-17【ウェブ】）、「地域交流スポーツフェスティバル」は高齢者を含む幅広い世代を対象とした各種測定、健康を身近に感じるためのプログラムから構成されているイベントである（資料 9-18【ウェブ】）。また、同学部が JAXA（宇宙航空研究開発機構）宇宙教育センターや NPO 法人との共催により、「たまプラーザ宇宙の学校」と称する地域の小学生向けスクーリングを毎年実施している（資料 9-19【ウェブ】）。

これらの取り組みは、学生の日々の学修成果を発表する機会になると同時に、地域住民が國學院大學や人間開発学部について理解を深める良い機会ともなっている。

このほか、教育実践総合センターではたまプラーザキャンパスの近隣学校の教員を対象とした「夏季教育講座」（資料 9-20）を、地域ヘルスプロモーションセンターでは、たまプラーザキャンパスの近隣住民を対象とした健康増進、運動プログラムに関する指導を継続して行っている（資料 9-21）。ただし、令和 2 年度（2020）は COVID-19 の影響により、これらの地域交流イベントの大半はやむなく開催を見送っている。

研究開発推進機構では毎年、「日本文化を知る講座」（資料 9-22）や「公開学術講演会」（資料 9-23）を開催し、本学の研究成果などを社会に還元する役割を果たしている。同機構によるこれらの公開講座等は、COVID-19 の拡大以降はオンライン方式に切り替えて開催を継続している（資料 9-24）。

國學院大學博物館が実施している展示やミュージアムトーク、ワークショップも随時開催し、本学の研究成果を社会に広く公開している。COVID-19 の感染拡大によって博物館の開館制限などの影響を受けているが、かかる社会状況でも社会への知の還元を継続すべく、新たに國學院大學博物館オンラインミュージアムを YouTube で公開している（資料 9-25【ウェブ】）。

高等学校等、各教育機関から学校単位での博物館の見学を受け入れることも、地域連携や社会貢献の一活動といえる。令和元年度（2019）に博物館が受け入れた高等学校の団体見学は 47 件（入館者数は 1,376 名）、一般の団体見学は 246 件（入館者数は 5,261 名）であった（資料 9-26）。

「国際交流に関する方針」に基づき、本学は海外の大学や研究機関との連携を図り、あるいは日本国内の組織との連携を通じた国際交流活動によって、教育・研究活動を促進している。令和3年（2021）4月現在、本学は世界の34の大学・機関との間で、「研究員・研究成果の交流・交換」「学生の交流・交換」「学术交流全般」のいずれか、あるいは複数の目的で協定を締結している（資料9-27【ウェブ】）。かかる国際連携協定の締結は、国際交流課が所掌している（國學院大學事務局分掌規程7の1第1号）。

たとえば、本学が平成28年度（2016）から実施している文部科学省私立大学研究ブランディング事業『古事記学』の推進拠点形成—世界と次世代に語り継ぐ『古事記』の先端的研究・教育・発信—において、平成30年度（2018）には中国・南開大学（天津市）との協定に基づき本学担当教員が同大学に赴き、古事記に関する講義を実施している（資料9-28【ウェブ】）。平成30年度（2018）、及び令和元年度（2019）にはアメリカ・ハーバード大学ライシャワー日本研究所との協定に基づき、同大学で国際ワークショップを共催している（資料9-29【ウェブ】、9-30【ウェブ】）。

国際的な学术交流を推進する目的で海外の日本研究者を本学に招聘する國學院大學国際招聘研究員制度（資料9-31）も、「国際交流に関する方針」に基づく教育研究活動の一つである。国際招聘研究員は任期中に2回の研究計画・成果発表会を行い、研究分野によっては大学院ゼミに参加し、大学院生との交流活動も行っていることから、国際的な研究交流推進に寄与しているといえる。

一方、学術研究は分野ごとの繋がりが深まりやすい特性があることから、法人や大学としてではなく、学部等の単位で連携協定を締結していることもある。上記34協定のうち、本学の学部・研究科・機構との間で締結されている学部間協定は6件である。たとえば、法学部はルーマニア国バベシュ・ボヤイ大学政治・行政・コミュニケーション学部との学部間国際交流協定を締結しており、ルーマニア及び日本におけるシンポジウムを平成30年度（2018）と令和元年度（2019）に各1回実施している（資料9-32、9-33【ウェブ】）。

加えて、JICA（国際協力機構）の社会貢献事業として平成28年（2016）より本学人間開発学部の教員がエジプト・アラブ共和国に赴き、日本式教育を現地に導入することに関する助言・指導等を実施している（資料9-34）。これを契機に平成30年（2018）10月にエジプト・アラブ共和国の高等教育大臣が本学を来校し、「高等教育と研究技術、及びエジプト・アラブ共和国におけるさらなる教育協力活動のための合意書」（資料9-35）を交わした。この合意書の具現化については、本学の戦略的国際化に向けた事業となる可能性も踏まえ、国際交流課と企画課が協働で対応している。

また、組織間連携とは異なるさまざまな態様、規模での国際交流事業にも、「国際交流に関する方針」に基づき積極的に参画し、または主体的に企画・実践している。

たとえば、本学が交換留学生特別プログラム「K-STEP」（Kokugakuin Short-Team Exchange Program。資料9-36）などによって受け入れる交換留学生のフィールドトリップの取り組みとして、たまプラーザキャンパス近隣の新石川小学校、渋谷キャンパス近隣の広尾中学校に継続的に留学生グループが訪問し、児童、生徒との交流を行っている（資料9-37）。また、東京都生活文化局と連携して、東京オリンピック2020を想定した外国人おもてなし語学ボランティア事業への協力を行い、平成30年度（2018）と令和元年度（2019）

は渋谷キャンパスにおいて「外国人おもてなし語学ボランティア講座」を東京都と共催している（資料 9-38）。

さらに、交換留学生とたまプラーザキャンパス近隣に居住する住民との交流を目的とするフレンドシップファミリーを、継続して実施している（資料 9-39）。各交換留学生が個別にフレンドシップファミリーと交流を持つだけでなく、たまプラーザキャンパスでの交流会を年に 1、2 度実施している。令和元年（2019）5 月には本学と民間団体との協同による地域連携事業の一つ「万葉エコ Bee プロジェクト」（資料 9-40）の採蜜体験会を、12 月には料理交流会を開催した（資料 9-41）。

なお、COVID-19 の影響により、令和 2 年度（2020）はこれらの小学校、中学校訪問やフレンドシップファミリーとの交流、各種イベントはいずれも中止となっている。令和 2 年度（2020）後期は交換留学生が在籍せず、再開の余地がなかった。

**点検・評価項目③**：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- (イ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携・社会貢献の適切性に関する点検・評価は、現状の地域交流や国際交流事業などのあり方が全学共通の基本方針として定める「社会貢献・地域連携に関する方針」あるいは「国際交流に関する方針」に適合しており、大学全体及び各学部・研究科が目的とする教育研究活動の発展に資するものといえるかどうか、という観点から、第一次的には各学部・機構・執行部・事務局各部署の各実施主体において行われる。

すなわち、大学としての地域連携に関することはエクステンション事業課（國學院大學事務局分掌規程 3 の 4 第 3 号）がその関係事務を所掌する。国際交流推進に関することは国際交流推進部（国際交流推進部委員会に関する規程第 3 条）が中心となり、主として国際交流課がその関係事務を所掌する（國學院大學事務局分掌規程 7 の 1 各号）。学部・機構単位で行われる地域連携や国際交流は、原則としてそれぞれの学部等自身が立案・遂行する。たまプラーザキャンパスにおいて行われる地域連携や国際交流活動はたまプラーザ事務課（國學院大學事務局分掌規程 9 の 1 第 8 号、第 9 号）がその関係事務を所掌しているが、同キャンパスに設置されている人間開発学部が主体となることもある。そして、国際交流推進部や各学部・機構、及び事務局各部署はいずれも自己点検・評価活動の実施主体である（自己点検・評価規程施行細則第 2 条）ことから、地域連携や国際交流に関してもこれらの実施主体自身による自己点検・評価が行われ、その結果は学長に報告される（自己点検・評価規程第 7 条第 1 項）。

また、同じ点検事項は全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの評価の対象、さらには同委員会から各学部・機構・執行部・事務局等への助言や

調整の前提ともなる（同規程第6条第1号、第3号）。この同委員会による評価の結果もまた学長への報告事項となり、学長から実施主体である各学部・機構・執行部・事務局への改善指示や、本学の中期計画等への反映等へと結びついていく体制が整っている（同規程第8条第1項第4号、第2項第2号）。

このような、自己点検・評価委員会を中心とする体制の中で行われた地域連携や国際交流の適切性に関する点検・評価を踏まえて支援内容の改善・向上に取り組んでいる事例として、研究開発推進機構による公開学術講演会の開催や博物館の展示企画などの公開型事業が挙げられる。同機構は「本学における研究教育活動の重点的推進及びその成果の発信」を設置目的とする組織であり（國學院大學研究開発推進機構規程第2条）、「成果の発信」、すなわち学外に向けた公開型事業を行うことが機構としての本来の目的となっていることから、「公開学術講演会」や「日本文化を知る講座」などの公開講座・研究会を毎年行い、また対外公開事業を本来的な役割とする博物館が常設展示のほか毎年、テーマを変えて特別展示企画を実施している（資料9-42【ウェブ】）。これらの公開講座・研究会の参加者によるアンケートの結果は、同機構の研究機関で遂行する事業を企画・立案する研究開発推進機構企画委員会（國學院大學研究開発推進機構企画委員会規程第2条。資料9-43）で報告され、次回以降の企画・立案に向けた参考資料として活用されている。博物館の来館者数やアンケート内容は、博物館で毎月開催する企画検討会で報告され、改善が必要な事項があれば即時に対応する体制を整えている。

なお、COVID-19の影響により令和2年度（2020）は対面式による行事の実施を見合わせたか、かかる中止の事態を踏まえつつ、「成果の発信」を本来的役割とする同機構の設置目的に鑑み、同年度の公開学術講演会はオンライン開催に切り替えて実施した（前掲資料9-23）。また、博物館ではCOVID-19による最初の緊急事態宣言（令和2年（2020）4～5月）の直後の令和2年（2020）7月にいち早く國學院大學博物館オンラインミュージアムを立ち上げ、コンテンツを徐々に増やしている（前掲資料9-25【ウェブ】）。各動画はYouTubeを利用して公開しているため、チャンネル登録数や再生回数の数をもとに、来館者数の分析と同様の点検が可能である。かかる数値は博物館の企画検討会で毎月報告・共有され（資料9-44）、問題点を改善して次回以降の展示・事業へ繋げている。

これらの一連の検討・改善・実施の流れは研究開発推進機構自身による自己点検・評価の内容として自己点検・評価委員会に報告され（資料9-45）、各学部や事務局所属の委員も含めた全委員による全学的評価の対象とされている。

## （2）長所・特色

「社会貢献・地域連携に関する方針」に基づく取り組み等について

研究開発推進機構内に設置している研究開発推進センターの事業として推進している「地域・渋谷から発信する共存社会の構築」研究事業（前掲資料9-12【ウェブ】）では、渋谷に関わる研究者や地域の関係者と協力して研究事業を実施することにより、その研究成果を地域へ還元するのみならず、これらの研究成果をもとに全学共通の共通教育プログ

ラムの科目として開講している。これは、「國學院の学び（渋谷学）」（資料 9-46）、「國學院の学び（共存学）」（資料 9-47。令和 3 年度（2021）より「シチズンシップ科目（共存・共生の思想）」）等を通して、地域・社会と連携した成果を教育に還元するものであり、本学の「社会貢献・地域連携に関する方針」に基づく地域連携事業が本学の教育活動に活かされている好例といえる。

#### 「国際交流に関する方針」に基づく取り組み等について

国際招聘研究員プログラムは、國學院大學の国際的な研究交流促進だけではなく、広く日本の社会や文化に関する研究を行う海外の日本研究者を支援することを目指しており、広い意味での社会貢献となっている。

### （3）問題点

#### 「社会貢献・地域連携に関する方針」に基づく取り組み等について

大学としての社会貢献・地域連携事業はエクステンション事業課、たまプラーザキャンパスが中心となる事業の場合はたまプラーザ事務課を担当部署として業務を推進することになっているが、教員による研究活動上の取り組みや学外委員等の社会活動については、人事課が兼務を把握する程度にとどまっており、社会貢献・地域連携の性質を持つケースがあるにもかかわらず、それらの活動を大学として網羅的に把握する学内業務手順が整備されていない。「國學院大學教授」などの職名を伴う学外活動の場合は大学へ報告する業務手順を確立すれば、大学としての社会貢献・地域連携の幅を広げやすくなることから、検討の余地がある。

また、国際交流を除く社会貢献や地域連携に関する取り組みについて、担当副学長は置かれているもの（前掲資料 8-35 [P1]）の、学長の大学運営を支える執行部の 5 部門（入学部、教務部、学生部、就職部、国際交流推進部）が担当する業務範囲のいずれにも地域連携が含まれていない。そのため、社会貢献や地域連携に関する取り組みについての自己点検・評価は担当部署であるエクステンション事業課、たまプラーザ事務課が、点検・評価の実施主体である事務局の一部として行うことになっている。社会貢献・地域連携に関する大学の基本方針を定め、それに基づく一貫した施策を全学規模で共有することを重視していくのであれば、国際交流以外の社会貢献や地域連携に関する事業の企画・立案を執行部のいずれかが任務として担当するよう、現行体制の改善が必要と思われる。

#### 「国際交流に関する方針」に基づく取り組み等について

国際交流を通じた社会連携・社会貢献を行う際に、あくまでも「課外活動」として学生が参加することになっているため、学生の活動参加促進に課題が残る。学生が現在よりも参加しやすい、参加意欲を高められる方法を検討すべきである。たとえば、正課の活動と連携さ



せ、学生の単位認定と結びつけることで、さまざまな国際交流を通じた社会連携・社会貢献を促進することができる。

なお、現在の「21世紀研究教育計画（第4次）」では、国際交流による社会連携・社会貢献の指標は、国際招聘研究員プログラムや海外日本研修プログラムの受け入れなどに表れているが、社会貢献とは地域連携事業とのみ結びつくものではなく国際交流事業とも親和性を有することから、今後の中期計画においてかかる指標をどのように設けるべきか、検討する必要がある。

#### **（4）全体のまとめ**

以上の通り、本学は社会貢献・地域連携に関する方針と国際交流に関する方針の2つから成る「地域や社会との連携に関する方針」を全学規模で定めて教職員をはじめ社会にも広く公表するとともに、かかる方針に基づいて大学全体として、また各学部・機構単位で、さまざまな社会貢献・社会連携活動を積極的に展開している。地域連携においては渋谷キャンパスやたまプラーザキャンパスの所在地域に密着した範囲で継続的に活動し、国際交流においては全世界に向けた日本文化に関する研究成果の発信はもとより、欧米や近隣アジア諸国のみならず本学として従来はなじみが薄かった中東やアフリカ等の国々との間でも本学の教育研究活動の成果を活かした国際貢献活動に取り組んでおり、大学の基本方針に基づく多様な社会貢献が大学全体、及び学部・機構レベルでそれぞれ活発かつ適切に行われているといえる。

ただし、（3）で指摘した通り、社会貢献は地域連携だけでなく国際交流とも結びつくものであるところ、本学の方針は「社会貢献・地域連携」と「国際交流」に関する基本方針を別個の内容として並列させており、これが、施策の立案や自己点検・評価にあたり社会貢献と国際交流を別個に捉えがちになり、大学全体としての国際社会への貢献活動の位置づけが不明確になりがちな背景になっているといえる。地域連携活動を5つの執行部の各担当業務にどう結びつけていくかという、大学の執行体制の根本に関わる点について改善を図ることが、個々の具体的な問題点の解決に繋がり、今後の大学としての社会貢献のあり方が学内外においてより明確に理解されやすくなり、実効的な施策へと結びつくことになるものと思われる。

# 第10章

## 大学運営・財務

### 第1節 大学運営

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 大学運営

#### (1) 現状説明

**点検・評価項目①**：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示
- (イ) 学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学は平成20年(2018)に「研究教育開発推進に関する指針」(前掲資料1-5【ウェブ】)を策定し、さらに建学の精神、研究教育の目的、そしてこの「研究教育開発推進に関する指針」に基づき平成30年(2018)に諸項目につき基本方針を定めた。「大学の管理運営に関する方針」はその一つである。

「大学の管理運営に関する方針」と並び、「教職員のSDに関する方針」も確立された(資料10-1)。すなわち、「大学の管理運営に関する方針」は大学として学長のリーダーシップの下で中期計画(21世紀研究教育計画)を策定すべきこと、及びその計画の完遂を目指して実際に大学運営にあたる教職員が行動指針を共有すべきことを示している。そして、「教職員のSDに関する方針」はこれを受けて、学長が、教職員が大学運営に必要な知識・技能を身につけ、能力・資質の向上を図る機会を設けるように具体的な施策を執るべきとする。この両方針によって、学長のリーダーシップによって大学運営の中期計画が策定され、その完遂に向けて教職員が共通の行動指針に基づき努力すべきことが明確にされている。この2方針はいずれも、『基本方針集』(前掲資料2-5)に掲載され、全ての教職員に配付されている。

さらに、この2方針に基づいて策定された中期計画「21世紀研究教育計画(第4次)」(前掲資料1-13)は、冊子にまとめて全教職員に配付することによりその内容が周知されている。また、計画の内容及びその進捗状況が毎年度の予算編成に反映されることから、教職員がその実現に向けた大学運営の現況を認識・理解する仕組みが整っていると見える。

したがって、中・長期の計画を実現するための大学運営に関する方針、及びこれに基づく中期計画が具体的に策定され、その方針及び計画のいずれもが学内構成員である教職員に対して適切に明示されているといえる。

**点検・評価項目②**：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それらに基づいた適切な大学運営を行っているか。

#### ●評価の視点

- (ア) 適切な大学運営のための組織の整備
- ・学長の選任方法と権限の明示

- ・ 役職者の選任方法と権限の明示
  - ・ 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
  - ・ 教授会の役割の明確化
  - ・ 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
  - ・ 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
  - ・ 学生、教職員からの意見への対応
- (イ) 適切な危機管理対策の実施

#### 適切な大学運営のための組織の整備について

##### (1) 学長の選任方法と権限の明示

学長は「学長選出に関する規程」（資料 10-2）に基づき、専任教職員を有権者とする選挙を実施して選出する。学長の権限は学則（前掲資料 1-4）第 3 条第 3 項に、「本学を統率しこれを代表するとともに、校務をつかさどる」ものと定められている。

##### (2) 役職者の選任方法と権限の明示

副学長は学則第 3 条の 2 第 3 項に基づいて学長が任命し、同条第 2 項により「学長を補佐し、その命を受けて校務をつかさどる」権限を有する。

各学部の学部長は、各学部の学部長選出規程（資料 10-3～7）によって実施される選挙を経て選出され、学則第 5 条第 2 項に基づき学長が委嘱する。副学部長は、経済学部と人間開発学部は学部長の指名により選出する。文学部、法学部、神道文化学部は学部長選挙と同様の手続きにより選出される。同条第 3 項により学部長は「学長を補佐し、その学部を主管する」権限を、副学部長は「それぞれの所属する学部の教育に関し学部長を補佐する」権限を、それぞれ有する。

大学の執行部である学生部、教務部、入学部、就職部、国際交流推進部の各部長及び副部長、たまプラーザキャンパス長、情報センター長、図書館長・同副館長、入学試験委員長・副委員長の各役職は、学則の定めに基づき、全学教授会の議を経て学長が委嘱する。それぞれの権限の内容は、当該役職者の選出方法に関する学則の同一条内の別項に定められている。

大学院は大学院学則（前掲資料 1-6）第 17 条第 3 項に基づき、大学院委員長が主管する。大学院委員長は、國學院大學大学院大学院委員長選出規程（資料 10-8）に基づき、各研究科委員会で選出された次期研究科委員長の中から選出され、大学院学則第 17 条第 2 項に基づき学長が委嘱する。各研究科の委員長は、國學院大學大学院大学院研究科委員長選出規程（資料 10-9）に基づき各研究科委員会で選出され、大学院学則第 13 条第 2 項に基づき学長が委嘱する。研究科委員長の権限は当該研究科を主管すること（大学院学則第 13 条第 3 項）、及び当該研究科委員会を招集して議長となること（大学院学則第 13 条第 4 項）である。

##### (3) 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

学長による意思決定を合理的かつ実質的なものとするため、学長を中心とした企画立案組織として大学執行部会議を置いている（大学執行部会議規程。資料 10-10）。

学長によって決定した事項については、学長が招集する学部長会（学部長会規程。資料 10-11）の構成員である各学部長や事務局長、大学院委員長等が、その審議決定事項につき責任を負うことを通じて、適切な執行を担保している。

#### （４）教授会の役割の明確化

教授会は全学教授会と学部ごとの学部教授会の 2 種類があり（学則第 21 条）、その役割は学則第 23 条及び國學院大學教授会運営規程第 7 条第 1 項が全学教授会について、学則第 25 条及び前記教授会運営規程第 7 条第 2 項が学部教授会について、それぞれ定めている。

大学院の運営は大学院委員長、各研究科委員長、幹事及び各研究科の教授 1 名で構成される大学院委員会（大学院学則第 16 条第 2 項）が、大学院学則及び諸規程の制定・改廃に関する事項及び各研究科に共通な事項を審議する（大学院学則第 18 条）。各研究科に設けられている研究科委員会は、当該研究科の授業を担当する教授及び准教授をもって組織され（大学院学則第 12 条第 2 項）、大学院学則第 14 条に列挙されている当該研究科の授業科目や学生の入学・退学、学業成績等に関する事項等を審議処理する権限を有している。

#### （５）学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

全学教授会は学長が招集して議長となる（学則第 22 条第 1 項、國學院大學教授会運営規程第 2 条第 1 項）ことから、本学の規定において「全学教授会の議を経て」と定める事項については学長が自ら全学教授会を招集し、その審議結果を踏まえて意思決定する。なお、「議を経て」とあるが、学長が教授会の議論や判断に必ずしも拘束されるわけではなく、あくまでも最終的な決定権限は学長が有する。

大学院委員会は大学院の最終審議機関であり、学長から委嘱された大学院委員長が招集して議長となる（大学院学則第 16 条第 3 項）。大学院学則をはじめ、大学院に関することについて規程上「大学院委員会の議を経て学長が行う」と定められている事項については、最終的な意思決定は学長が行う。この場合、学長が大学院委員会の議論や判断に必ずしも拘束されるわけではないことは、全学教授会の場合と同じである。

#### （６）教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

学校法人の最高意思決定機関として理事会を置き、理事会の議題検討及び理事会審議事項以外の審議・協議・報告の機関として常務理事会（学校法人國學院大學常務理事会規程、資料 10-12）を置いている。学長は在職中、自動的に理事に選任される（寄附行為第 7 条第 1 項）ことから、大学を含む法人全体の意思決定の権限と責任は理事会にあるとの原則を保ちつつ、大学を統率し代表する立場で理事会及び常務理事会の構成員となっており、学

長の権限と責任を理事会が特に尊重する仕組みとなっている。

#### (7) 学生、教職員からの意見への対応

学生の支援や教学に関する事項は原則として学部教授会の所掌事項となっており（学則第 25 条）、学生からの意見への対応は主として学部教授会が判断する。一方、教職員からの意見のうち、教員の待遇や厚生に関する事項は全学教授会の所掌事項である（学則第 23 条）。職員からの意見への対応は、学長の命を受けて事務局の業務を統括する大学事務局長（國學院大學事務局規程第 4 条）が事務局部長会議（事務局部長会議規程）の審議、検討、具申等を踏まえて行う。

#### 適切な危機管理対策の実施について

大学事務局は國學院大學事務局規程に基づいて組織され、大学事務局長は、大学の管理運営業務に関する計画並びに執行方策その他の重要事項について審議、検討、具申する部長会議の議論を踏まえて、学長の命により事務局の業務を統括している。部長会議（資料 10-13）は事務局各部門の連絡調整を行い、業務の円滑化を図る機能も有しており、事務組織が適切に機能するための基本的な仕組みは整っている。

かかる事務組織の一部に、災害時を想定した危機管理対策組織が組み込まれている。すなわち、消防法第 8 条の 2 の 5 によって防火対象物の管理権原者（管理権限を有する建物の所有者等）は「自衛消防組織」を設置し、組織全体を統括する統括管理者の下に避難誘導等の所定業務をそれぞれ統括する告示班長を置く必要があるところ、本学では事務局内に「告示班長会議」を設置し、会議を毎年定期開催するとともに事務局全体での防災訓練も定期的に行っている（資料 10-14）。

また、COVID-19 の影響拡大に伴い、危機対策本部（國學院大學危機管理規程第 15 条）を設置し、卒業式・入学式の中止や学年暦の変更、オンライン授業の実施、キャンパスの入構制限や事務局の閉鎖等について、同規程 16 条第 3 項に基づき学長の判断により迅速な対応を行う（資料 10-15）とともに、緊急事態においても大学事務局の業務が中断しないよう、事務局全体の事業継続計画（BCP）を立案した（資料 10-16）。

#### 点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

##### ●評価の視点

- (ア) 予算執行プロセスの明確性及び透明性
- ・ 内部統制等
- ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

本学の予算は、予算会議（学校法人國學院大學経理規程第 58 条。資料 10-17）において単年度の予算、及び「21 世紀研究教育計画（第 4 次）」に基づく事業の予算の編成・執行に関する検討・調整を行っている。

予算会議は学長を委員長とし、財務担当理事、理事（教学担当）、大学事務局長、財務部長などを構成員とする（経理規程の施行措置について理事会の定める事項第2項。資料10-18）。大学の予算案は、予算会議によって決定した大学としての予算編成方針を各部署に公表し、これに基づき各部署が予算要求案を作成し、経理課へ提出することから始まる。この要求案に対して、大学事務局長が財務部長、経理課長、経理課員の同席の上で各部署からヒアリングを行い、その結果を踏まえて事務局としての予算案を作成する。予算案は予算会議の審議を経て理事会に上程され、理事会、評議員会の議を経て決定される。

執行においては、その決議された予算に基づき執行するようにシステムによる統制を図っている。予算を超える執行が必要となった場合は改めて予算措置の依頼を各部署より経理課に提出し、「起案決裁区分に関する内規」（資料10-19）及び『起案決裁区分に関する内規』の支出関係細則」（資料10-20）に従い、案件ごとの決裁者の承認を経て執行される。

予算編成及び予算執行に対する内部統制は、法定監査人による監査、並びに監事、内部監査室による定期的な監査を通じて実施している。

本学は私立学校振興助成法第14条第3項に基づく法定監査を受ける義務を負うため、法定監査人たる監査法人の監査を毎年受けている。監査法人の監査は大学を含む法人全体を対象とし、あらかじめ策定した監査計画に基づいた期中監査と決算監査を年間延べ100日程度実施している（資料10-21）。

監事による予算執行状況の監査は、寄附行為第5条第2号に基づいて着任する監事が、私立学校法第3条第3項第2号及び寄附行為第16条第1項第1号に基づいて行うべき法人の財産状況に対する監査の一環として実施している。法人の決算は毎会計年度の終了後2ヵ月以内に監事の監査を受けることになっている（寄附行為第16条第1項第3号）ため、大学の予算執行もこのときに監査を受ける。

上記の監査法人による法定監査と監事による監査は法的に連動しないが、本学では一般的な内部統制のフレームワークとして、監査法人の監査計画について監事が監査法人から説明を受け、年間の計画・監査内容についての打ち合わせを行っている。

内部監査室による予算執行の監査は、学校法人國學院大學内部監査規程（資料10-22）に基づく業務監査（同規程第2条本文）の一環として行われる。内部監査室長は毎年度の監査計画書及び報告書を監事との間で相互閲覧し、随時意見交換を行っている（同規程第10条）。

**点検・評価項目④**：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

#### ●評価の視点

（ア）大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

## 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置について

### (1) 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

事務職員の採用は職員採用規程（資料 10-23）に基づき、原則として年 1 回の定期採用を 4 月に行っている（同規程第 3 条第 1 項）。また、年度の途中であっても臨時採用を行うことがある（同第 2 項）。採用は計画、決定ともに職員人事委員会の議を経て学長が行うこととなっている（同第 4 条、第 6 条）。

専任職員の職位は國學院大學事務局規程によって定められている。事務局長、部長、課長は必置の職員であり（同規程第 4 条第 1 項、第 5 条第 1 項、第 6 条第 1 項）、局次長、部次長、課長補佐、主幹、主査、主任、書記、書記補の配置は任意となっている（同規程第 4 条第 3 項、第 5 条第 3 項、第 6 条第 3 項、第 7 条、第 8 条、第 9 条）。

職員の昇格に関して直接定めた学内規程は存在しないが、規程とは別に策定されている職員の人事考課制度の中に昇格の取扱いが示されている。同制度では、年 1 回の評価時に一次評価者（課長など被評価者の直属上司）及び調整者（部長、部次長）によって 5 段階の評語（S、A、B、C、D）が付けられ、その内容をもとに人事委員会が事務局全体での最終調整を行ったうえで評語（査定）が確定する（資料 10-24）。

当該人事考課の結果は大学から本人にフィードバックされ、翌年の夏期賞与支給額にも反映される。また、制度の実施要領において「昇格を審査する際に評語を考慮する」と明記している。さらに、目標管理制度・人事考課制度実施細則（資料 10-25）に職位別役割が一覧化されており、この表の説明中に「この基準は、昇格の判断基準を兼ねる」と明示されている。

### (2) 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

事務局の業務が年を追うごとに多様化し、専門化が進んでいることに対応するため、人事異動規程（資料 10-26）の第 3 条、第 4 条に該当するケースに対応して年 2 回の定期的な人事異動（同規程第 6 条本文）を行うことで、専任職員の適切な配置を図っている。併せて、単純業務や特定の業務についてはアウトソーシング化を進め、専任職員が大学運営全体を俯瞰する視点を持ちながら専門業務に集中できる環境作りを行っている。たとえば、各部署の定型的なルーティン業務を効率的に処理するための派遣職員を 1 名以上配置しているほか、図書館運営業務や奨学金関係業務についてはその専門性に特化した学外の企業に業務委託を行っている（資料 10-27・28）。また、履修登録や授業の提出物管理などに用いる学修支援システム「K-SMAPY II」（前掲資料 4-33）、財務関係業務に用いる「Web 財務システム」（資料 10-29）、外部研究資金による出張手配と学内申請手続きを統合した出張手配システム「BTOL」（資料 10-30）など、複雑多様化した業務を効率的に処理するためのシステムの導入を推進することによっても、専任職員が専門業務に集中できる環境構築を図っている。

### (3) 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）



教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係を緊密なものとするため、学長を中心とする5つの執行部（入学部、教務部、学生部、就職部、国際交流推進部）の委員会は、いずれも各学部等から選出されて学長が委嘱する教員の委員と、該当業務を所掌する事務局の部長、課長によって構成されることが規程上定められている（入学部委員会に関する規程（学則第12条の2第7項）第2条、教務部規程（学則第12条第5項）第2条2項、学生部に関する規程（学則第8条第7項）第4条第1項、就職部規程（学則第16条第2項）第3条第2項、国際交流推進部委員会に関する規程（学則第16条の2第5項）第2条）。その各部長を構成員として教育・研究に関する事項及び大学の運営に関する事項について企画・立案、調整をする大学執行部会議も、大学事務局長が各部長と並ぶ構成員となることが規程上明示されている（大学執行部会議規程第2条）。

さらに、國學院大學危機管理委員会（國學院大學危機管理規程第6条）、國學院大學個人情報保護委員会（國學院大學個人情報の保護に関する規程第5条第1項。前掲8-11）、自己点検・評価委員会（自己点検・評価規程第4条第2項）など、全学にわたる事項を検討・協議の対象とする教学運営に関する主要な会議の構成員は教員と職員の双方から選出すべきことを規程上求めており、大学運営における教員と職員の連携関係を制度上担保している。

#### （4）人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員の適正な業務評価については、平成16年度（2004）に策定された目標管理制度と人事考課制度の両制度に対して、複数部署の職員によって構成する特別プロジェクトチームが見直しを行い、平成29年度（2017）から調整者である部次長が部内調整を行う仕組みを採り入れ、より適正・公平な業務評価が行われるよう配慮している。

また、平成30年度（2018）から目標管理制度・人事考課制度実施細則で職位別役割を一覧化し、職位ごとに求められる役割をわかりやすく明示している。かかる制度を適正に運用するため、平成30年度（2018）には管理職研修としてマネジメント向上研修（資料10-31）を、令和元年度（2019）には目標管理・人事考課制度の活用と人材育成のための外部研修（資料10-32）を実施した。

**点検・評価項目⑤**：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

#### ●評価の視点

（ア）大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

本学は「大学の管理運営に関する方針」の一つとして、教職員のスタッフ・ディベロップメント（SD）に関する全学共通の方針である「教職員のSDに関する方針」を平成30年（2018）に策定し、『基本方針集』に掲載して全教職員に配付している。

かかる方針に基づき、本学では年度ごとに統一テーマを設定し、そのテーマに則った職員研修を実施している。平成30年度(2018)・令和元年度(2019)は「大学を支える職員であるために」(前掲資料10-31・32)、令和2年度(2020)は「予測不可能な時代で生き残る大学になるために」(資料10-33)を統一テーマに設定して、人事課がSD活動としての研修機会を多数設定している。

SD研修は学内研修と学外研修の両者を適宜選択して活用している。具体的には、全職員が参加する全員研修、職位等に応じて受講する階層別研修(管理職研修、職員力向上講座、渋谷4大学連携共同SD研修、私立大学庶務課長会職員基礎研修など)、部署別研修、特別研修(短期語学研修)、目的別研修(大学基礎知識習得研修、グローバル化対応研修、入学アドバイザー研修、ITスキルアップ研修など)がある。

全員研修では、前年度の私立大学連盟研修参加者、大学院や学外プログラム修了者が全職員に対してその研修内容を報告することで、研修成果の共有を図っている。また、理事長・学長による大学運営に関する講話を実施したり、全職員が理解すべきテーマに関する講演を実施したりしている。令和2年度(2020)は、設置認可申請中だった観光系新学部(その後、「観光まちづくり学部」として令和4年度(2022)からの開設が認可された)に関する講演会(前掲資料10-33)や、ハラスメントに関する研修会(前掲資料7-38)を実施した。

階層別研修としては、令和元年度(2019)及び2年度(2020)に、大学職員として身につけておくべき知識、また本学職員として業務に直結する知識についての強化を図るための職員力向上講座を実施している。レベルは職位に応じて2種類用意し、令和元年度(2019)は課長補佐・主任を対象とする応用編(前掲資料10-32)を、令和2年度(2020)は入職3年目までの若手職員を対象とする基礎知識編(前掲資料10-33)を設定し、毎回のテーマごとに所掌部署の経験が長い職員や管理職が講師を務めている。

また、平成30年度(2018)には、前年度からの継続研修として、管理職を除く全専任職員を受講対象者とする大学基礎知識習得研修を行い、3つの部署がそれぞれ扱う業務の現状や課題を共有することで、事務局全体で他部署の業務の理解を深める機会を設けている。平成29年度(2017)は総務課、企画課、経理課が、平成30年度(2018)は教育開発推進機構事務課、学生生活課、研究開発推進機構事務課が研修テーマの対象部署となっている(前掲資料10-31)。

大学運営を適切かつ効果的に行うための教員向け研修としては、教育開発推進機構が全ての教職員を対象とする学修支援等に係る研修会や講演会がある(資料10-34)。毎年定期的実施しており、教育開発推進機構運営委員会及び各センター委員会・学部教授会・学内メール配信等を通じて学内に周知し、積極的な参加を呼びかけている。また、教育開発推進機構が機関会員として加盟している全国私立大学FD連携フォーラム(JPFF)が提供するVODコンテンツの視聴アカウントを、新任教員・教育開発センター委員・希望する専任教職員に配布している。このコンテンツには高等教育やFDと並んでSDに関するものも含まれている(資料10-35)。

**点検・評価項目⑥**：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、

その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

### ●評価の視点

- (ア) 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- (イ) 監査プロセスの適切性
- (ウ) 点検・評価結果に基づく改善・向上

大学運営の適切性に関する点検・評価は、大学内の組織構成と権限のあり方、予算に関する適正確保のための仕組み、教職員の資質向上に関する大学の姿勢などが大学の管理運営に関する2つの方針（大学の管理運営に関する方針、教職員のSDに関する方針）に適合しており、大学全体及び各学部・研究科が目的とする教育研究活動の発展に資するものと言えるかどうか、という観点から、第一次的には各学部・機構・執行部・事務局各部署の各実施主体において行われる。

すなわち、大学内の組織のあり方に関することは総務課、中長期的な計画や学長等による特命としての重要事案の調査扱いとなる場合は企画課、予算に関することは経理課、教職員の資質向上に関することは人事課、及び教員を対象とする内容の場合は教育開発推進機構が、それぞれ具体策を立案し、実践している。この事務局各部署及び教育開発推進機構はいずれも自己点検・評価活動の実施主体であり（自己点検・評価規程施行細則第2条）、その結果は学長に報告される（自己点検・評価規程第7条第1項）。

さらに、同じ点検事項は全学内部質保証推進組織である自己点検・評価委員会による全学的観点からの評価の対象、さらには同委員会から事務局や教育開発推進機構への助言や調整の前提ともなる（同規程第6条第1号、第3号）。この同委員会による評価の結果もまた学長への報告事項となり、学長から実施主体である事務局や教育開発推進機構への改善指示、さらに本学の中期計画等への反映等へと結びついていく体制が整っている（同規程第8条第1項第4号、第2項第2号）。

この自己点検・評価の仕組みとは別に、大学運営に対しては監査のプロセスを通じての適切性の点検・評価も行われる。学内における監査は、内部監査室による場合と監事が行う場合とがある。

理事長の下に設置された内部監査室が主体となっていく内部監査は、教員の教育研究内容を除く大学の全ての業務を対象としており（学校法人國學院大學内部監査規程第2条）、毎年度の監査計画を具体的に立案したうえで、財務面だけでなく大学運営が規程等に基づいて適正に行われているかについて監査が行われる。監査終了後、監査室長からなされた監査結果の報告を受けて、理事長は、その指摘、勧告、助言、改善提案等に関して、改善等の必要な措置を指示することが求められる（同規程第13条）。この理事長からの改善措置の指示を通じて、大学運営の各場面に関する改善が図られることになる。

私立学校法第3条第3項第2号に基づく監事による監査は、「法人の業務及び財産の状況」（寄附行為第16条第1項第1号）全て、及び「理事の業務執行の状況」（同第16条第1項第2号）を対象としているため、財務面のみならず大学運営に関する業務全体の適切性が、法人全体に対する俯瞰的視点から点検を受けることになる。監事がかかる監査結果についての監査報告書を理事会及び評議員会へ提出し、あるいは監査の結果として不正行為、ま

たは法令・寄附行為違反の重大な事実を発見したときは文部科学大臣、または理事会及び評議員会に報告すること（同第16条第1項第3号、第4号）を通じて、大学運営の各場面に關する改善が図られることになる。

このほか、財務面に関しては私立学校振興助成法第14条第3項に基づき、監査法人による法定監査を毎年受けている。かかる監査の結果をもとに財務関係の業務について改善を図ることも、大学運営の適切性についての点検・評価サイクルの一つといえる。

このような、大学内におけるさまざまな大学運営の適切性に関する点検・評価の過程を経て、大学運営方法の改善や事務組織の改編などに取り組んでいる事例として、教員個人研究費により購入する物品の検収に関する取扱いが挙げられる。すなわち、本学では従来、教員個人研究費によって教員が物品を購入する場合、全ての支出が教員による立替払い方式となっていて、購入した物品や出張用チケット類を一切検収（現物確認）していなかった。しかしながら、内部監査室が実施した令和元年度（2019）の教員個人研究費に関する監査報告書（資料10-36）により、教員個人研究費で購入した物品の検収確認が不十分であり不正防止の観点から問題であるとの指摘を受けたこと等を踏まえ、研究費事務の所掌部門である研究開発推進機構事務課をはじめとする事務局各部署との調整を経て、渋谷キャンパス、たまプラーザキャンパスの双方に研究費で購入した物品等の検収セクションを新設することを令和2年度（2020）末に決定した。その後、運用手順の策定や場所の決定、担当職員の配置等の準備を経て、令和3年度（2021）より検収が実施されている（資料10-37）。

かかる検収過程の新設は、内部監査を通じた大学運営の適切性についての点検・評価を踏まえて事務局が取り組み、実践した改善例であるが、同時に、この取扱い変更に至る経緯は自己点検・評価活動の実施主体たる事務局自身による自己点検・評価の結果として自己点検・評価委員会に報告されている（前掲資料8-51）。これにより、全学的視点による自己点検・評価の過程でも検証の対象となっている。

## （2）長所・特色

目標管理制度・人事考課制度と並行して運用されている自己申告規程（資料10-38）によって、課長以上の職位にある者を除く職員は毎年1回、自身の職務の現況や人事異動の希望等についての自己申告書を大学に提出することができる。これにより、各部署所属の職員は直属上司である課長ではなく、その上位の部長（希望者は「局長ポスト」経由で事務局長に直接申告することも可能）に直接、人事上の意見や希望を申告できる。かかる制度は、人事上の意見や希望の申告ルートを直属上司である課長経由とは別に設けて複線化することで申告者が意思表示しやすくなるとともに、事務局の現場の状況を業務評価や処遇改善に反映しやすくなる機能を有しており、本学の人事制度上の特色といえる。

また、事務職員の学内研修において、学外から専門家を講師として招くだけでなく、テーマごとの所掌部署の課長・課長補佐クラス、または当該部署の所属経年が長い職員が階層別研修やテーマ別研修の講師を務めることが広く行われているのも、本学の特色といえる。これは講師役の職員にとっても自身の業務整理やプレゼンテーション能力の向上に資する効果を有する。受講者にとっても、学外事業体の研修講師、学内でも役員や上級管理職による

講義だけでなく、直近の上位職あるいは同僚の事務職員が講師を務めることで、自分自身が講師の側に立つ自覚を持ちやすくなる。このように、本学事務局の学内研修は、講師と受講者の双方にとって「その職員と役割に応じ（た）学習と成長の機会」（教職員の SD に関する方針）の主旨に合致しているといえる。

### （3）問題点

#### 大学運営に関する方針について

「大学の管理運営に関する方針」は中期計画としての「21 世紀研究教育計画」を策定すると明言しているが、「21 世紀研究教育計画」はあくまでも令和 3 年度（2021）を最終年度とする第 4 次計画までの名称であり、今後も同一の名称で新たな中期計画が策定されるとは限らない。同方針が、大学の管理運営に関する計画の策定にあたって学長のリーダーシップを発揮すべきとする主旨であり、計画の内容に左右されない性質であるならば、令和 4 年度（2022）からの新たな中期計画の名称に関わりなく、この方針は一部改める必要がある。

また、平成 31 年（2019）に作成し、全教職員へ配付することになっている『基本方針集』の小冊子は、近時の新入教職員には必ずしも全員に配付できていない。増刷、もしくは上記の点も含めて各方針を見直したうえで、教職員間での新たな共有手段を講じるべきである。

#### 組織的な大学運営のあり方について

全学教授会は構成員が多く（5 学部 2 機構で約 250 名。令和 4 年度（2022）から観光まちづくり学部が設置されるとさらに人数が増える見込み）、複数キャンパス制を採る本学では機動的な会議体として機能しにくくなっている。原則として 2 ヶ月に一度の開催頻度であるため、組織としての迅速な意思決定を行うには必ずしも適していない。大学運営に関する学長のリーダーシップが適切に発揮できる環境を構築し、組織としての機動力ある意思決定と実行を可能にするため、現行の学内規程ごとに、全学教授会での審議権限を学部長会へと移管できるかにつき検討を始めているが、早期の対応が望まれる。

また、全学教授会ははじめ全学的諸委員会等の会議は渋谷キャンパスを会場として開催されているが、たまプラーザキャンパス所在の人間開発学部専任教員やたまプラーザ事務課職員にとって、会議に出席するためのキャンパス間を往復する時間と労力が相当に大きな負担となっている。折しも COVID-19 の蔓延によってオンライン会議システムの導入を余儀なくされたことに伴い、やや改善された状態となっているが、令和 4 年度（2022）よりたまプラーザキャンパスに観光まちづくり学部が新設されることやオンライン会議の有効性が確認されたこともあり、両キャンパスを横断する会議体においては、同感染症の収束後も原則として遠隔会議方式を継続していく必要がある。

大学全体の適切な組織運営を競争力のあるスピードで遂行するうえで、学内の起案に対する稟議・決裁が全て紙ベースと押印を軸に行われている現状の業務方式は、改善の必要が

ある。特に、学外の企業や他大学等との契約締結事務において、競争力が高く連携意義が大きい事業体ほど電子決裁システムが確立しているケースが近時増えており、先方の社内稟議は即日決裁されるのに本学は半月に 1 回の決裁日を待たないと話が進まないという事態が現実が発生している。また、COVID-19 の感染拡大により、「起案や支出伝票書類への押印のためだけに出勤する」職員が管理職を中心に多数発生したことも踏まえ、改善が必要といえる。

また、本学は事務局内部においても部署ごとの情報管理体制が厳格になっており、それ自体は情報管理の観点から一定の意義を有しているが、その反作用として、部署を横断した情報共有・管理が恒常的になされにくい。入学課所掌の下で行う入学アドバイザーの高校訪問と、校友課所掌の下で行う若木育成会の地方開催時における高校訪問は、訪問される高校側からすれば同じ大学からの訪問者で訪問主旨も類似しているが、両部門での訪問記録（資料 10-39・40）が全く別々に管理されていて相互に共有されていない状況はその典型例といえる。大学として部署を超えて一元的に対応すべき業務については、複数部署から同時に使用できる情報システムを構築するなどの対応が必要といえる。

なお、渋谷キャンパスとたまプラーザキャンパスに学部を有する本学においては、物理的に離れているためにそれぞれのキャンパスの情報や課題認識が必ずしも双方で常時共有されにくい点は、大きな課題である。特に、現在は人間開発学部のみが所在するたまプラーザキャンパスに、令和 4 年度（2022）より観光まちづくり学部が設置されるため、本学におけるたまプラーザキャンパスの比重はよりいっそう高まる。両キャンパス間の教職員の労働環境に大きな差異が生じないように、たまプラーザキャンパスに関する組織改革も視野に入れる必要がある。

#### 予算編成・執行の適切性について

予算編成の項目を必要以上に細かくすると、執行プロセスにおいて事務が煩雑となり、効率的な業務遂行の妨げとなってしまう側面がある。一方で、項目を大まかにしてしまうと無駄な予算執行となりかねないため、そのバランスをみて有効かつ効率的な予算項目となるように構築することが課題である。

予算執行の適切性に関しては、既存の規程に基づく厳格な執行は全学的に遵守されているといえるが、そもそもその既存の規程が現在の社会通念や商慣習、金銭価値、あるいは教職員の過重労働回避の観点などから妥当といえるのか、あるいは支出決裁権限を区分する金額が妥当な設定といえるのかどうかなど、規範自体の妥当性を検証する必要があると思われる事象が散見される。

たとえば、『起案決裁区分に関する内規』の支出関係細則に基づき、本学では経費の支出関係書類について、経理課へ提出される前の支出部署内において、担当者→主任→課長補佐→課長→部次長→部長の順で最大 6 名が点検することが義務づけられているが、これは本学と同一の経理システムを使用しながら「担当者→課長（→金額により部長）」として運用している他大学の事例と比較したとき、相当に過剰と言わざるを得ない。同じ経理処理を行うのに他大学より 2 倍、3 倍のマンパワーと時間をかけていることで、事務処理量の肥大化と職員の慢性的な長時間勤務をもたらすとともに、同じ事務処理に過大な時間をかける

ハンデを生み出しており、事務組織の適切な機能維持に不可欠な経理事務の迅速化を妨げる要因となっている。

また、本学では予算として承認された範囲で実際に支出をする際に、再度起案して学長まで決裁を求める実務が定着しているが、一定基準以上の高額支出案件を除いて、すでに承認されている予算の範囲内での執行に学長の決裁を求める執行ルールは、同一案件の二重審議に該当し、再考の余地がある。

さらに、ここでいう「一定基準以上の高額支出」かどうかを判断するための基準となる『起案決裁区分に関する内規』の支出関係細則」が定める科目ごとの金額基準についても、妥当性の再検討を要すると思われる科目が見られる。たとえば、本学では旅費交通費の支出を伴う出張を行う場合に、同細則は、旅費交通費の総額が 5 万円以上の場合には教員は全て学長の決裁、職員は大学事務局長の決裁を必要と定めている。しかしながら、第一に、すでに予算コード、科目名称、具体的な摘要が認められている予算項目の中から、その承認されている予算額の範囲内で支出するケースであるにもかかわらず、支出する旅費交通費が 1 人あたり 5 万円を超える出張の全てについて、250 名以上いる全教員が学長の決裁を事前に要するとの学内規範が社会通念上適切と言えるかは疑問が残る。一方、教員個人研究費による出張は大学の経費による出張であるにもかかわらず、事前の学長決裁を一切受けず人事課への旅行届の提出のみで支出を認めているが、この点については内部監査室による令和元年度（2019）の教員個人研究費監査報告（前掲資料 10-36）において、「旅費規程に基づいた運用とするよう見直し」をすることが求められている。

また、部署ごとに承認されている予算内での執行による費用支出の決裁権限が、金額の多寡を問わずその部門の部長や課長に全く認められない、あるいは極めて少額の消耗品費等のレベルでしか認められないのは、とりわけ課長職にある者の業務裁量を極めて狭く解することに繋がり、労働基準法上の管理監督者（同法第 41 条第 2 号）としての立場にも疑義を生じさせる。上記の旅費交通費の例をはじめ、同細則の金額設定については、適切な大学運営の実効化を図る観点からは、総じて再考が必要と思われる。

なお、COVID-19 の感染拡大を受けて、令和 2 年（2020）6 月に内閣府・法務省・経済産業省が契約書の押印不要に関する見解を明示し（資料 10-41）、同年 11 月以降の行政手続きにおける押印の見直し方針が打ち出された（資料 10-42【ウェブ】）。科学研究費助成事業（科研費）に関する各種書類の押印が同年 11 月より廃止されるなど、大学から公的機関へ提出する書類に大学の公印を押すことが不要とされるケースも現れている（資料 10-43）。本学でも、COVID-19 以前から継続している業務のうち、経理書類について、押印の必要性を根本的に再考する時期に来ていると考えられる。

#### 組織構成と人事政策の適切性について

事務組織の構造は全体として規程上、細部に至るまで整備されているが、その組織を構成する職員の機動的な人事配置を実践するにあたり、再考を要する規程の存在も認められる。職員の課長以上の人事に理事会の承認を要すると定めている寄附行為第 3 条内規（資料 10-44）はその典型で、管理職に位置づけられる職員の人事が事実上 1 年に 1 回しか実施できていない現状の一因となっている。他の学校法人や株式会社を含むあらゆる事業体と比

較しても、事業体自ら 1 年に 1 回しか管理職の人事を事実上実施できないように自己規制する高度の合理的理由は見当たらない。当該内規の存在もしくはその運用実態の適否については、早急な見直しが必要である。

また、定期的な人事異動（毎年 4 月と 10 月）の発表が異動時期の直前になり、異動発令日に異動が整然と実施できないことが常態化している本学特有の事情も、職員の異動に理事会の承認を要する当該規定の存在が要因と考えられる。特に、定年を含む退職者が毎年発生する年度末（3 月）に、退職日直前まで人事異動を発表できないことは、事務局業務の継続性維持にとってはデメリットが大きく、改善の必要度が高い。

職員の採用について、現行の職員採用規程第 3 条第 1 項は定期採用を毎年 4 月に行うとの原則を定めているが、続く第 2 項は「止むを得ない事由によりその必要が生じたとき」に年度途中の臨時採用を行うとしている。しかしながら、労働市場が流動化し、適切な人材を適時に採用することが有為な効果をもたらすケースが珍しくない時代において、「止むを得ない事由」がなければ年度途中の採用を行わないとする同条項は、大学運営の適切性を確保する観点からは見直しの必要性が高い。

また、教職員が産前・産後休業や育児休業を取得する場合に、その代替要員を休業開始時に合わせて配置する体制が存在しないのは、女性教職員が在職しながら出産したり男性教職員が配偶者の出産で育児休業を取得したりすることを控えさせる効果があると言わざるを得ず、組織の多様性の確立と働きやすい職場づくりにも支障が出ると思われる。令和 2 年（2020）12 月の職員全員研修における理事長講話では在職中の男性職員に対して育児休業取得経験が問われたが、令和 2 年度（2020）終了時点において、本学在職中に育児休業を取得した男性職員は未だに 1 名も存在しない。かかる現実に鑑みれば、単に法令に則った制度の最低限の構築にとどまらず、学内に託児所を設置などの環境整備も含め、教職員が育児を理由に休職や短時間就労を選択してもその周囲の同僚職員が一方向的に業務負担増とならないように、具体的な実効策を講じる必要がある。

なお、COVID-19 の感染拡大により、令和 2 年（2020）4 月初旬より、事務職員がオンラインツールを利用することによってテレワーク（在宅勤務）による勤務を行うようになった。ただし、令和 3 年度（2021）現在、本学における職員のテレワークはあくまでも社会全体の緊急事態を踏まえた事務局長による政策的特殊判断としての位置づけであり、中長期的な観点からテレワークという働き方をどのように大学事務局の中で位置づけていくかは定まっていない（したがって、在宅勤務という勤務態様について、現時点では就業規則その他の学内規範に定めを置いていない）。

しかしながら、もともとテレワークという勤務態様は COVID-19 の感染拡大によって考案されたのではなく、東京オリンピック・パラリンピックの開催を契機に、いわゆる働き方改革の一環として、総務省や厚生労働省など各省庁の連携により平成 29 年（2017）から本格的に推奨されてきた。かかる経緯に鑑みれば、今後の中長期的な事務局の運営体制の安定を図るうえで、平時におけるテレワークやオフピーク勤務の標準ルールと物理的環境の整備について、大学として本格的に検討すべきである。

教職員の資質向上策について



管理職は経営者と一体的立場にあるとみなされる地位であり、職務遂行のあり方が非管理職と根本的に異なることから、本来は昇格発表直後・昇格前までに実務面での基本的な研修を行う必要がある。しかしながら本学では、人事異動の発表から昇格日まで期間が短いことも要因の一つとなって、実質的に何ら研修を受けないまま管理職としての職務をスタートさせている。管理職として実務上必要な知識や留意点を正しく理解する時間がない昇格者本人にとっても、そのような昇格者に自己の職務を管理監督される部下にとっても有益ではないことから、管理職昇格者（あるいは候補者）には昇格前に新任管理職研修を計画的に行う仕組みを早急に整備する必要がある。

#### 大学運営の適切性に関する点検・評価のサイクルについて

令和2年度（2020）はCOVID-19の感染拡大の影響により、それ以前の大学の各業務運営と感染拡大後の業務運営との間で大きな差異が生じた。そのため、それ以前の点検・評価の結果を活かすはずの今後の業務のあり方自体が模索状態となり、従来の業務のあり方とその検証結果を改善策へと結びつける自己点検・評価の活動そのものを従来通りに行うことについて疑義が生じた。したがって、令和2年度（2020）は全学で自己点検・評価活動を1年間中断せざるを得なかった。

そのため、点検・評価の結果を改善に活用するというプロセスも発生しなかった。前年度の自己点検・評価の結果を具体的な改善策として活かすかどうか、各学部や事務局等の実施主体の判断に委ねられる形となり、全学的に統一した改善活動には至らなかった。未曾有の社会変動に伴うやむを得ない措置ではあったが、大学運営の適切性確保という観点からは、1年間の中断を経て令和3年度（2021）に再開した自己点検・評価活動を、新しい大学運営スタイルを踏まえて再び定着させていく必要がある。

自己点検・評価活動とは別の点検プロセスである監事による監査は、会計監査と業務監査に大別される。会計監査は月次試算表を用いて毎月実施している。ただし、法人全体での月次試算表の完成に時間を要してしまうためにチェックが遅れがちとなる点は、何らかの抜本的な対策を講じる必要がある。

業務監査に関しては、令和2年度（2020）途中から大学事務局全体で取り組みを強化している職員の長時間労働の是正措置をはじめ、長年にわたり慣例的に行われてきた事務局のさまざまな業務態様に関する大掛かりな改善策の多くが、監事による業務監査を契機としていないことは大きな問題点といえる。令和元年（2019）の私立学校法改正により監事機能が強化されたことを踏まえれば、従来通りのやり方で監事から指摘されなかった業務態様が他の点検ルートからの指摘によって続々と改善策が採られることになるのであれば、その監査態勢そのものを根本的に見直す必要がある。

#### （4）全体のまとめ

学長のリーダーシップのもとに行動すべきとする大学運営に関する基本方針は全教職員に共有され、適正な大学運営を図るための全学的な行動指針となっている。かかる方針に基

づき、大学運営上の各組織の役割や権限、意思決定のプロセスを明確に定めた規程や制度が整備されており、これらの規程等に基づいて適正な運用が図られているといえる。また、予算編成や執行に関する大学の姿勢は、適正な経費管理を遵守するための厳格な姿勢を原則としており、全教職員がかかる姿勢に基づく執行ルールに則り業務を遂行している。職員の人事手続きも規程等は全般的に整備されており、それらに基づいた運用が行われている。職員のSD研修は多種多様な取り組みが実践され、教員に対しても校務の職能向上を図る施策の機会を大学として用意しており、教職員のSDに関する方針に基づく施策が全学的に実践されているといえる。

そして、これらの大学運営全体に対する点検・評価は、全学内部質保推進組織である自己点検・評価委員会を中心とする自己点検・評価活動のPDCAサイクルの中で定期的に行われている。さらに、かかる委員会とは別の点検ルートとして、監事による監査、内部監査室による監査、そして法定監査人による会計監査、さらには中期計画における外部評価を含め、複数の点検ルートによって大学運営の適切性を確保できる仕組みが整備されている。以上より、本学の大学運営は総じて適切に行われているといえる。

ただし、本学の運営は全体的に、既存の規範を遵守することについては徹底しているが、その規範自体が時宜に適った内容であるかどうかを検証し、機動的かつ競争力のある大学運営に適した内容へと改めていくことについては一定の課題を残している。今後は、社会の変化に即応した効率的な業務運営も志向することにより、教職員全体がより高度で専門的な業務に専念できる環境を構築していくことが必要と考える。

# 第10章

## 大学運営・財務

### 第2節 財務

## 第10章 大学運営・財務

### 第2節 財務

#### (1) 現状説明

**点検・評価項目①**：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

##### ●評価の視点

- (ア) 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
- (イ) 当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

平成29年度(2017)から令和3年度(2021)までの中期計画「21世紀研究教育計画(第4次)」(第4次計画)の遂行過程において、事業の重要度や優先順位を検証し、各事業が円滑に遂行できるよう財源配分を行うとともに、持続可能な経営環境を維持するための安定した財務基盤強化策を、第4次計画の初年度から継続的かつ計画的に実施している(平成29年度(2017)～令和元年度(2019)各事業報告書。資料10-45～47)。基本金組入前当年度収支差額は毎年一定の収入超過を確保しており、貸借対照表における資産規模は年度ごとに増加して令和2年度(2020)は1,273億円を確保している(令和2年度(2020)事業報告書。前掲資料1-14)。

財務関係比率の指標については、予算並びに決算数値において、全国平均や同規模大学法人との比較に加え、時系列的な検証を実施している。また、毎年の予算編成の基礎資料として、今後10年間の財務シミュレーションを経理課で作成し、更新している(資料10-48)。

ただし、毎年の予算策定時に特定の比率に関して具体的な目標数値を設定するのではなく、財務基盤の安定を図るための特定資産の充実化、自己資金の充実化、教育研究環境の整備に対する優先配分、といった施策上の目標を設定し、その目標と毎年の財務シミュレーションを踏まえて実際の予算配分を行っている。毎年度の事業報告書では財務関係の各比率に関するわかりやすい解説を付してホームページで公表しており、たとえば教育研究経費比率について「教育研究環境の整備に資源を優先配分し、30%前後で推移しています」(令和元年度(2019)事業報告書。前掲資料10-47)と解説するなど具体的な数値を挙げているが、これは現状の共有に留まり、目標数値を事前に設定するには至っていない。なお、同規模大学の平均値については意識している。

**点検・評価項目②**：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

##### ●評価の視点

- (ア) 大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤(又は予算配分)
- (イ) 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

(ウ) 外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財政基盤を確立するため、本学では固定資産の中の特定資産（将来の特定の支出に備える目的で支払資金やその他の資産を留保した資産）の充実化を継続的に図っている。流動負債に対する流動資産の割合（流動比率）が平成 25 年度（2013）の 396.6%（前掲資料 10-45）から漸減傾向にあったのはそのため、平成 28 年度（2016）以降の 5 カ年は概ね 240%前後で推移しており（令和 2 年度（2020）は 225.3%。前掲資料 1-14）、資金繰りに問題を生じない健全なレベルで安定的に特定資産を確保している。総負債比率、負債比率もともに 10%台前半と全く問題ない低水準で推移しており（大学基礎データ表 11）、将来を見据えた継続的な計画等を実現するために必要な健全な財務基盤を維持していることを示している。

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るため、本学は教育研究活動外収入や学外の競争的研究資金の獲得、経常費補助金、寄付金の増加に向けた全学的な強化策を多面にわたり講じている。

教育活動外収支における資産運用は、リスクを避けた安定的な運用を基本方針としているが、近年は金融機関出身の専任職員を経理部門に配置するなどして、収入増加に向けたアクティブな運用も模索している。令和 2 年度（2020）の大学部門における受取利息・配当金収入は、長引く低金利政策の中にあって約 1 億 7,500 万円を確保している（前掲資料 1-14）。

科学研究費助成事業（科研費）等の競争的研究資金における間接経費は、本学の研究活動の成果でもあることから、研究支援業務に関する各部門との連携により研究支援体制を強化することで、大学全体としてその増加に力を入れている。平成 28 年度（2016）には大学全体でおよそ 1,129 万円（資料 10-49）であった科研費の間接経費は、全学での科研費採択支援体制の強化と意欲ある教員の増加により年々増加し、5 年後の令和 2 年度（2020）には 2 倍以上の 2,518 万円（資料 10-50）となっている。

科研費以外の共同研究や受託事業による間接経費は、全学で毎年度 5 件以内にとどまっております。令和 2 年度（2020）は 5 件、間接経費は年間総額約 88 万円（うち 1 件約 58,000 円は COVID-19 のため所定の活動が実施できず全額返還）に過ぎなかった（資料 10-51）。ただし、令和 2 年度（2020）に「國學院大学における共同研究等に関する規程」（資料 10-52）を定め、学外機関との共同研究や受託研究について本学で資金管理を行う場合の間接経費を原則として直接経費の 30%とすることを全学共通ルールとした（同規程第 6 条第 2 項）。これにより、過去に実例として見られた、間接経費無しでの大学による資金管理、すなわち大学事務局の無償労働を当然の前提とする学外機関との共同研究案件が持ち込まれることにより、大学事務局のマンパワーが無償で学外に提供されて本来の学内業務に支障をきたすような弊害を制度として回避できる体制を整えた。今後は、企業等との共同研究や受託研究の支援を大学事務局として積極的に推進する。

大学全体の教育研究活動を推進することにより経常費に充当できる補助金を適切に獲得するため、毎年度の経常費補助金の獲得状況につき、部課長会議において総務課が詳細な分析結果を説明することにより、事務局内での共有を図っている（資料 10-53）。とりわけ、

特別補助は最新の教育行政に合致した学内事業が対象となる場合が多いことから、全ての教職員が日常業務において経常費補助金との関連を意識するよう、部課長会議を通じた組織的、定期的な情報提供や周知のほか、補助金の配分基準の理解等を図る職員向け研修（前掲資料 10-32）を行うなどの取り組みを続けている。

たとえば、平成 28 年度（2016）に『古事記学』の推進拠点形成—世界と次世代に語り継ぐ『古事記』の先端的研究・教育・発信—が私立大学研究ブランディング事業に採択されたことから、令和元年度（2019）までの 4 年度にわたり特別補助の増額効果を得た。また、私立大学等改革総合支援事業については補助金業務を所掌する総務課のみで対応するのではなく、部署横断型のプロジェクト委員会を毎年編成し、管理部門・教学部門から選出された委員が当該年度の申請状況の確認・検討と、次年度以降に向けた学内改善策の企画・提案に取り組む体制を整えている。令和元年度（2019）、令和 2 年度（2020）の経常費補助金総額はいずれも前年度より増額となっている（資料 10-54、前掲資料 10-53）が、これらの取り組みの強化によってさらなる増額効果を目指している。

法人全体の寄付金収入は平成 30 年度（2018）、令和元年度（2019）と 4 億 6,000～7,000 万円前後で安定的に推移していた（前掲資料 1-14）が、令和 2 年度（2020）は COVID-19 の感染拡大により國學院大學教育充実資金（維持費。資料 10-55）の寄付募集を中止したことから、法人全体では 3 億 5,000 万円に減少している。ただし、本学では COVID-19 以前より、500 円から寄付が可能な「メッセージ募金」（ホームページ特設サイトからクレジットカード決済）を運用しており、より幅広く寄付を得られる体制づくりに取り組んでいる（資料 10-56【ウェブ】）。

なお、上記の全学的な強化策を講じることにより、長らく全国の同規模大学平均を下回り続けていたことが本学の課題として認識されていた教育研究経費比率は、令和 2 年度（2020）は 5 年前（平成 28 年度・30.5%）より約 8% 高い 38.3% を記録した（資料 10-57）。令和元年度（2019）の全国平均値である 37.9%（『令和 2 年度版 今日の私学財政』。資料 10-58）を上回ったことになり、かかる課題が初めて数値上克服されるに至った。ただし、この数値には単年度での予算執行分（建物改修工事による備品の更新等）が一定割合で含まれている。

以上より、本学の財務状況は具体的かつ妥当な財政計画に基づき安定的に推移しており、教育研究活動の遂行に必要なかつ十分な財務基盤を有しているといえる。

## （2）長所・特色

毎年度の予算・決算の数値を確定・公表する際に、予算書、決算書等の計算書類とは別に説明用資料を作成し、役教職員全体の理解を促進する工夫を行っている。その中で、全国平均値だけでなく同規模大学法人との比較をしている点（『予算資料』における「事業活動収支予算書関係比率」。資料 10-59 [P11]）は、本学の財務状況をより客観的に理解するうえで有意義な取り組みといえる。

教育活動外収支における資産運用について、リスクを回避した安定的な運用（例：株式の購入は行わない等）を基本方針としている点は、資産運用に長じた職員が資産運用業務に専

属するわけではない業務体制においては健全と思われる。

寄付金の募集方法について、メッセージ募金に代表される小口寄付の仕組みを構築し、運用していることは、将来的な寄付の土壌を醸成することにもなり、また、寄付者の帰属意識や卒業生との繋がりを確認・向上させることにもなる点で、本学にとって中長期的なメリットもあると考えられる。

### (3) 問題点

例年、財務シミュレーションを作成しているが、過去の数値についての検証までは実施できていない。シミュレーションと決算数値との乖離を解明することにより問題点を抽出するなどしてさらなる改善に繋げることが課題である。また、財務シミュレーションと決算数値との乖離が大きいのであれば、その原因分析と対策は急務である。

また、毎年度の決算において、法人内における財務関係比率に対して一定の評価を解説の形で示しているが、その分析を踏まえた具体的な改善策には必ずしも至らないことが多い。特に、教学部門の施策は補助金の獲得等とも直結することが多いため、教学部門において、大学の経営を意識した観点からの協議が財務分析を踏まえて行われるよう、学長のリーダーシップの下に 5 つの執行部で必ずその対策を検討する業務フローを確立するなど、全学規模で具体的な方策を講じる必要がある。

なお、財務比率については法人全体と大学部門との対比はしている（『予算資料』における「予算書における財務分析比率」。前掲資料 10-59 [P11~13]）ものの、比較結果に基づく分析はなされていない。今後は各教育機関それぞれの比率を比較分析した上で、横断的な財務戦略を図る必要がある。

### (4) 全体のまとめ

前述した(1)の通り、本学の財務状況は中長期的な財政計画に基づき、全体として堅調に推移しており、財務基盤は安定している。COVID-19の感染拡大の影響により、令和2年度(2020)は各種講座の中止や施設貸出縮小による収入減、さらに緊急修学支援費の支給等による支出増などによって法人全体に4億円以上の経済的影響が生じたにもかかわらず、単年度決算における基本金組入前当年度収支差額は収入超過を確保して収支均衡を保つことができたのも、COVID-19以前から継続的に取り組んできた永続的な財政基盤強化方針の表れといえる。

今後は、恒常的な教育研究に係る経費割合を全国平均に近づけることを目標として、財政計画策定に取り組む。その際、財務関係比率については目標値と上限(下限)値を明確に設定して運用すべきである。また、COVID-19の影響を踏まえた新しい生活様式への転換を前提として、学生・教職員が安定した教育研究活動に専念できる財政基盤の構築について、事務局の経理部門だけでなく教職員全体で取り組んでいく必要がある。

# 終章



## 終章

各基準に照らした自己点検・評価活動を通じて、本学の教育・研究活動及び組織の管理運営について俯瞰的に確認した結果、いずれの基準においても概ね良好な状態であると評価することができ、本学ならではの長所・特色も特記することができた。その一方で、それぞれの基準に基づく評価によって、いくつかの問題点も顕在化している。それらの長所や問題点を本学全体の自己点検・評価活動の過程で整理したうえで、長所・特色はさらに発展させ、問題点については早期に見直して改善を図る取り組みを続けていきたい。

本学には、国学の探究を学統の起点とする特性から、大学として、また個々の教職員においても、本学の伝統とそれを築いてきた先人に対して強い敬意を払い、大切にしている組織風土がある。それ自体は大学全体で年月をかけて育んできた無形の財産といえるが、同時に、伝統や先例を重んじる発想が教育・研究活動や組織運営のあり方の細部にまで及ぶと、時宜に適う臨機応変な対応や先進的な取り組みにとってはマイナスに作用する恐れがある。そのことをすべての役教職員が自覚したうえで、一連の自己点検・評価活動を一定期間ごとに間断なく繰り返していくことが、第2期の認証評価による指摘を踏まえて平成30年度（2018）からスタートした本学の新しい自己点検・評価制度を、実効性の高い内部質保証システムとして恒常的に機能させていくことにも繋がるだろう。

もっとも、第3期の認証評価において特に重視されることとなった内部質保証は、文字通り大学内部の教育・研究活動や組織運営の質の保証を本来の目的とする仕組みであり、その活動自体が目的化し、活動実態が形骸化してしまうと、その目的を達せられなくなる。令和2年度（2020）における自己点検・評価活動の1年間の停止措置は、そのような観点から執られた。COVID-19の流行前の環境下で行われた教育・研究活動を、COVID-19が現在進行形で流行する環境下で従来の視点から点検・評価しても、その結果をCOVID-19の流行下やその終息後にどう活かしていけるかが見通し難かったことを考えれば、異例ではあるがその時点ではやむを得ない措置であった。

ただし、COVID-19の流行が未だ終息の兆しを見せず発生から2年が経過していることから、当面は、COVID-19の流行前から行われていた従来スタイルの教育・研究活動のあり方と、流行発生後に採った新たな教育・研究活動上の措置が併存する過渡期として、両者を自己点検・評価の対象としていくことになる。その両者のバランスがどうなるかは現時点では予測不可能であり、時宜に応じた対応とその点検・評価を繰り返す期間がまだしばらくは続くと思われる。また、継続的な自己点検・評価のサイクルを保つことが内部質保証の実質化にとって重要であることに鑑みれば、将来、同等以上の大規模な非常事態が再び発生した場合でも、可能な限り自己点検・評価活動を継続し、あるいは一時停止しても短時間で再開する仕組みを構築できるか、について今後検討していく必要があるといえる。

自己点検・評価活動は、その活動の性質上、現状把握とそこから現認できる問題点とその改善活動に焦点が集まりがちである。実際、自己点検・評価や認証評価によって指摘事項があれば、その早期改善を目指す教職員相互の議論と実践に力が注がれる。それが、自己点検・評価活動にとって重要なプロセスであることは間違いない。

だが、本章の各基準においても示している通り、それぞれの基準に対する評価の視点から、本学ならではの長所・特色はさまざまに見出すことができる。これを全学で共有することも、

その長所・特色をより高いレベルへと発展させ、または幅を拡げていくための大切なステップである。大学として長い時間をかけ、多くのステークホルダーの叡智を結集して築き上げた本学の長所・特色を自ら正しく認識し、その長所・特色たる所以を客観的に分析・理解することは、大学として目指すべき目標を高め、その達成に至るための行動計画をより具体的、実践的な内容とする契機となる。

自らの長所・特色に磨きをかけようとする活動を重視することで、自己点検・評価活動に対する教職員の前向きな姿勢を引き出しやすくなれば、問題点の改善にも資することとなり、自己点検・評価活動のサイクル全体にとってプラスとなる。COVID-19によって異例の中断期間を挟んだ本学の自己点検・評価活動は、長所・特色の伸長と問題点の改善をいわば車の両輪の関係と捉えて並行させることによって、COVID-19後の世界を見据えた新しい教育・研究活動や組織運営の適切なあり方を模索していきたい。それが、創立140周年にあたる令和4年度(2022)からスタートする第5次の中期計画の完遂と、同年度からたまプラーザキャンパスに誕生する新学部「観光まちづくり学部」の興隆への第一歩となるだろう。

## 自己点検・評価報告書（令和3年度版）

---

令和5年5月1日発行

発行 國學院大學

〒150-8440

東京都渋谷区東四丁目10番28号

TEL 03-5466-0111

連絡先 國學院大學総合企画部企画課

TEL 03-5466-0395

---