

自己点検・評価報告書

令和6年度版

令和8年3月 國學院大學

自己点検・評価報告書の発行に寄せて

國學院大學は、教育・研究水準の向上を図り、有用な人材を育成する社会的使命を達成するため、毎年、教育・研究活動等の状況についての自己点検・評価活動を行い、その結果を原則として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。前回（令和3年度版）は、令和4年度に本学が大学基準協会の認証評価を受審する際に作成しています。本報告書は、それから3年を経て、本学の教育・研究活動等が令和6年度末の時点でのような状況にあるかについてまとめたものです。令和4年度に開設した観光まちづくり学部を自己点検・評価の対象とするのは、本報告書が最初となります。

令和4年度の認証評価において、本学は「大学基準に適合している」と認定されましたが、改善すべき課題もいくつか指摘されました。それらの改善課題に対する本学の取り組みについては、今年（令和8年）7月末日までに大学基準協会へ「改善報告書」を提出することになっています。本報告書はその改善の状況を明らかにすることで、最終的な課題の克服へとつなげていくことをも目的としています。

また、本学は自己点検・評価活動の一環としての外部評価活動を令和5年度に初めて行い、2カ年にわたり、学外の有識者から本学の教育、研究、運営について意見をいただきました。その評価の対象となったのは、前回の『自己点検・評価報告書』であり、令和8年度から新たな委員を迎えて行う2期目の外部評価委員会では、本報告書をもとに再び、評価をいただきたいと考えています。

前回の報告書作成時は、令和2年度に発生した新型コロナウイルスの世界的流行による社会全体の混乱が未だ落ち着かず、本学でも、全ての教職員が教育・研究活動や大学運営全体のさまざまな場面で試行錯誤を重ねているさなかでした。今回、令和6年度を基準時として制作した本報告書は、そうした時期の経験を踏まえて、社会状況の急速な変化も注視しながら自己点検と評価を行い、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こうと努めてきた全教職員の努力の足跡でもあります。本報告書の各評価項目にはそれぞれに現状、長所、問題点が記されていますが、全ての教職員の誠実な職務遂行ぶりにはそれ自体が本学の大きな長所である、と私は考えています。学長として、教職員各位の日々の尽力に対し深い敬意と心から感謝申し上げます。

最後に、本報告書は本学が過去に刊行してきた『自己点検・評価報告書』と異なり、初めて紙に印刷した冊子形態での刊行を取りやめ、電子データによる本学ホームページ上での公表のみに切り替えました。これもまた、自己点検・評価委員会が社会状況の変化等に鑑み、議論を尽くしたうえで判断したことに基づく新たな取り組みの一つです。自己点検・評価の結果をより広く公表していくことで、本学の教育・研究活動へのご理解を深める一助となれば幸いです。

令和8年3月
学長 針本 正行

目次

序章	3
本章	
第1章 理念・目的	4
第2章 内部質保証	11
第3章 教育研究組織	18
第4章 教育課程・学習成果	24
第5章 学生の受け入れ	48
第6章 教員・教員組織	61
第7章 学生支援	71
第8章 教育研究等環境	95
第9章 社会連携・社会貢献	110
第10章 大学運営・財務	116
第1節 大学運営	116
第2節 財務	130
終章	134

序章

本学は、國學院大學自己点検・評価規程第7条第2項で、「自己点検・評価委員会は、自己点検・評価の結果について、原則として3年ごとに報告書を作成する。」と定めている。本報告書はこの規定に基づき、前回の令和3年度版に続く令和6年度版として作成したものである。

本学は令和4年度（2022）に大学基準協会の機関別認証評価を受審し、その評価時に受けた指摘に対する「改善報告書」の提出期限をまだ迎えていないため、本報告書は新たな認証評価に供するものではない。しかしながら、点検・評価活動の一貫性・継続性を維持できるように、評価項目は前回の報告書と同様、大学基準協会の評価項目に準拠した。この評価項目は、本学の自己点検・評価規程第2条の第1号から第10号までに掲げる事項と一致している。

なお、平成16年度（2004）に始まった機関別認証評価は令和7年度（2025）より第4期に入り、評価項目や評価の視点が第3期から一部変更されている。これを受けて、本学の毎年の自己点検・評価活動における評価項目や評価の視点も修正を行っているため、本報告書も、第4期の認証評価に対応した新たな評価項目等に基づく点検・評価の結果を記載している。

令和4年度（2022）に受審した大学基準協会の機関別認証評価において、本学は「大学基準に適合している」との認定を受けた。大学運営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、教育課程・学習成果に関する項目で4点、学生の受け入れに関する項目で1点、教員・教員組織に関する項目で1点、計6点の改善課題が指摘された。是正勧告の指摘はなかった。

指摘された改善課題の改善状況は「改善報告書」にとりまとめ、認証評価結果を受領してから3年経過後の7月末までに大学基準協会へ提出すべきこととなっている。そこで本学は令和5年度（2023）の自己点検・評価委員会において、指摘された課題ごとにその改善を担当する部門（学部や事務局各部署）を具体的に指定し、担当部門は毎年1回以上、同委員会でその後の改善状況を報告し、課題が解決したといえる状態になるまで報告を繰り返すこととした。その最終結果は本報告書の発行から約4ヵ月後の令和8年（2026）7月末までに確定する「改善報告書」に反映する予定である。したがって、原則として令和6年度（2024）末までの状況を前提として作成した本報告書におけるそれらの課題に関する記述は、なお課題改善の途上にあることを説明している場合がある。

また、改善課題とまではいえないものの、認証評価結果において今後の改善を示唆された事項についても自主的に「要検討事項」と位置づけ、改善課題と同じように検討・対応すべき部門を自己点検・評価委員会で指定し、担当部門がその検討・対応状況を自己点検・評価委員会で報告することとなっている。

このように、本学は、機関別認証評価の内容を真摯に受け止め、改善や再検証を要する対象事項を自主的に拡大し、教育・研究活動及び大学運営の改善に意欲的に取り組んできた。本報告書が、学内外における本学の取り組みへの理解をよりいっそう深め、関係各位が教育・研究活動や大学運営のさらなる質の向上に向けた点検・評価の資料として有効に活用されることを、自己点検・評価委員会として強く期待したい。

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

評価項目①: 大学の理念・目的を適切に設定していること。また、それを踏まえ、学部及び研究科の目的を適切に設定し、公表していること。

●評価の視点

- (ア) 大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。
- (イ) 理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

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『國學院設立趣意書』（資料1-1【ウェブ】）には、中核分野の「国史・国文・国法」にとどまらず、「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）には大学令による大学へ昇格している。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 1-4）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「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」との教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学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教育研究上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・目的を踏まえた本学の個性、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教育研究上の目的は、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て本文化を究明し、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・目的を踏まえた適切なものであるといえる。

経済学部

経済学部及びその各学科の教育研究上の目的は、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い、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（『國學院大學百年史 下巻』、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、経済学部の教育研究上の目的は本学の個性、特徴を示しており、本学の理念・目的とは学則の文言を通じて明確

に関連づけられた適切なものであるといえる。

法学部

法学部の教育研究上の目的は、学則第 2 条の 4 第 3 項に定めている通りである。これは、「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、法学及び政治学の特性に応じて、国家・社会に貢献できる人材を育成することを目的として定めたものである。したがって、法学部の教育研究上の目的は本学の個性、特徴を示しており、本学の理念・目的を踏まえた適切なものであるといえる。

神道文化学部

神道文化学部の教育研究上の目的は学則第 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適切なものであるといえる。

人間開発学部

人間開発学部及びその各学科の教育研究上の目的は、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（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教育研究上の目的は、「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、特徴を示しており、本学の理念・目的を踏まえた適切なものであるといえる。

観光まちづくり学部

令和 4 年度（2022）に開設された観光まちづくり学部の教育研究上の目的は、学則第 2 条の 4 第 6 項に定めている通り、観光・交流を基軸に持続可能な地域の形成・振興に関する方法論を構築し、豊かな教養と学識をもって活力あふれる地域社会に貢献できる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・目的とする本学の個性、特徴を示しており、本学の理念・目的を踏まえた適切なものであるといえる。

(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・宗教学・文学・民俗学・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、全ての研究科の教育研究上の目的の前提となっている。このことを踏まえて、以下、各研究科の教育研究上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教育研究上の目的は、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・特徴を示しており、本学の理念・目的を踏まえた適切なものであるといえる。

法学研究科

法学研究科の教育研究上の目的は、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教育研究上の目的は、本学の個性・特徴を示しており、本学の理念・目的を踏まえた適切なものであるといえる。

経済学研究科

経済学研究科の教育研究上の目的は、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（本章評価項目①（1）経済学部に関する本文参照）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教育研究上の目的は、本学の個性・特徴を示しており、本学の理念・目的を踏まえた適切なものであるといえる。

(3) 大学内外への周知・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。

学生への周知は、授業によっても行われている。すなわち、神道文化学部以外の 5 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、各学科の目的は学則を『学生生活ハンドブック』(資料 1-11【ウェブ】)に、各研究科の目的は大学院学則を『大学院学生便覧』(資料 1-12【ウェブ】)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。

評価項目②：大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。

●評価の視点

- (ア) 中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。
- (イ) 中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

本学は、創立 120 周年を契機として平成 14 年度(2002)に初の中期計画(「21 世紀研究教育計画」)を策定した。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 月の第 4 次計画では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た中期計画として策定された。

この第 4 次計画の事業実施期間が令和 3 年度(2021)で満了したため、それに先立つ令和 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、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、大学内外の状況分析や第 4 次計画の結果を踏まえて、創立 140 周年の令和 4 年度(2022)に『学校法人國學院大學中期 5 ヵ年計画』(以下『中期 5 ヵ年計画』という。)を策定した(資料 1-13【ウェブ】)。

『中期 5 ヵ年計画』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「知の創造。日本をみつめ、未来をひらく」、教育目標を「『問い直す』『学び合う』『共に生きる』」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 5 つの戦略をそれぞれ掲げている。かかる戦略は「学生等関係者の視点」・「教育・研究プロセスの視点」・「構成員の自覚と向上の視点」の 3 つの視点から定められ、教育・研究のみならず、教職員の成長や職場環境の整備をも含むことで、計画をより具体的なものになっている。また、『中期 5 ヶ年計画』は「事業活動収支差額比率」・「施設設備準備資産積立残高率」・「翌年度繰越支払資金保有率」の財務指標を重視し、財務データ分析により資金の効率的使用と透明性を確保することで、計画の実現可能性を担保している。

大学部門の『中期 5 ヶ年計画』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進捗及び達成状況を点検・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。『中期 5 ヶ年計画』は令和 4 年度（2022）から令和 8 年度（2026）までの 5 年間となっており、計画全体の点検・評価については、令和 9 年度（2027）からの次期計画の策定過程において、令和 7 年度（2025）から 8 年度（2026）にかけて行う予定である。

（2）長所・特色

私立大学における建学の精神は、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「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・研究科の教育研究上の目的も全てこの大学全体の理念・目的を踏まえた適切な設定となっている。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、令和 4 年（2022）に開設した観光まちづくり学部は、地域に対する深いまなざしに基づき、地域社会の現状と課題を理解し、地域資源の保全活用と地域を動かす様々な人々の連携によって、地域を主体とした観光や交流を促すとともに、活力あふれる地域を実現できる人材の養成を理念としており、社会学の学び・まちづくりの基本的な知識と考え方を身につけた上で、多様な分野の応用的・実践的な学びを深める専門教育の特色を有している（『令和 7 年度（2025）観光まちづくり学部ガイドブック』、資料 1-15）。これらの理念・特色は全て本学の建学の精神と創立以来の国学的研究・人材育成の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、「21 世紀研究教育計画」から『中期 5 ヶ年計画』に至るまで間断なく中期計画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 1-16）、計画の実

効性を向上させるためにあらゆる取り組みの可能性を排除していない点が特色である。

また、『中期5ヵ年計画』は、学校法人國學院大學の全傘下校を対象として計画を策定している。このことは、法人全体の組織・財政基盤を勘案したうえで、大学として健全な予算編成がしやすい長所であると評価することができる。

また、『中期5ヵ年計画』では、計画の実現可能性をより具体的に担保するため、現在の指標と計画達成後の評価指標を設定し、計画達成後の姿を明確にしている。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い点が長所であるといえる。

(3) 問題点

本学では建学の精神に基づく大学全体の理念・目的を踏まえて各学部・研究科で教育研究上の目的が適切に設定されており、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『中期5ヵ年計画』についても、具体的かつ実現可能な内容であり、計画の進捗及び達成状況を定期的に検証している。したがって、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、本学は、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、その歴史的文脈を十分に踏まえたうえで「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・研究科における教育研究上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、令和14年(2032)の創立150周年に向けて、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・教育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

(1) 現状説明

評価項目①: 内部質保証のための方針を適切に設定していること。また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備し、適切に機能させていること。

●評価の視点

(ア) 内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任）や手続を明らかにしているか。

(イ) 教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

※ 具体的な例

- ・ 3つの方針の策定の調整・支援。
- ・ 体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援。
- ・ 効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援。
- ・ 学習成果の可視化に向けた調整・支援。
- ・ 自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援。

(ウ) 大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教職課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

(エ) 学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。

(オ) 行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

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。また、「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「研究教育開発推進に関する指針」に基づき、「各部署が社会環境を踏まえつつ具体的施策を推進するための方向性を示すために」定めたものである（資料 2-3）。現在は大学公式ホームページを通じて、学内外に公表されている（資料 2-4【ウェブ】）。かかる方針の策定によって、自己点検・評価活動の基本的な考え方や関連組織の位置づけが明確になるとともに、その方針に基づく自己点検・評価規程によって内部質保証のための手続も明らかになっているといえる。

自己点検・評価委員の選出要件や除外要件は自己点検・評価規程施行細則第 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 2-5）。

自己点検・評価委員会の所管事項は、自己点検・評価規程第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。その結果も踏まえつつ、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。

各実施主体と自己点検・評価委員会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なっている。

さらに、平成31年（2019）4月より外部評価委員会規程（資料2-6）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た（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、さらに改善措置や以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。

令和2年度（2020）に予定していた外部評価委員会による外部評価の実施については、新型コロナウイルス（COVID-19）の流行によって見送らざるを得ず、令和4年度（2022）に改めて候補者の選定作業を行い、令和5年度（2023）から2年間にわたり初めて実施した。外部評価委員には4名の有識者（資料2-7）が選定され、令和5年度（2023）と令和6年度（2024）に各2回の委員会を実施し（資料2-8、2-9）、その評価・指摘事項を学長に報告した（外部評価委員会規程第5条第3項）。自己点検・評価委員会でもその結果を踏まえて、個々の指摘事項ごとに対応すべき部門を選定して改善、向上に取り組んでいる。

また、学生の意見を自己点検・評価活動に取り入れるための取り組みとして、令和4年度（2022）に、履修登録期間に学生の履修相談に応じる学生スタッフであるエルダーサポーターと自己点検・評価委員会との間で、いわゆる3ポリシーの認知度やカリキュラムに関する学生の意見を聴く意見交換会を初めて実施した（資料2-10）。翌令和5年度（2023）からはこれを原則として隔年で1回以上実施することとし（資料2-11）、自己点検・評価委員が本学のカリキュラムや履修の実状について関心が高い学生に直接意見を求め、聞いた内容を集約して自己点検・評価委員会に報告している。各学部等から選出されている委員がその報告内容を各学部等へ適宜フィードバックすることで、学生の意見を各学部等の自己点検・評価活動の参考として活用することが可能になる。

このように、学外の第三者や学生による視点からの評価を自己点検・評価活動に反映させ

る工夫が行われているといえる。

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。

このような内部質保証システムの整備が、教育の充実と学習成果の向上を図るために行われ、適切に機能している実例として、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 ポリシーの策定について、自己点検・評価活動を通じた全学的な調整・支援が行われている点を挙げるができる。

本学の 3 ポリシーは平成 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っている。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、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をも検証し、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）。

自己点検・評価委員会は、令和 4 年度（2022）に 11 回、令和 5 年度（2023）に 6 回、令和 6 年度（2024）は 5 回開催しており、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・評価活動を確実に行った。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。令和 4 年度（2022）に受審した大学認証評価において、3 ポリシーに関する改善課題としての指摘事項及び改善課題には至らないものの評価本文中で改善を示唆された点については、自己点検・評価委員会が指定した部門で対応を検討し、その改善策が完了したと判定できるまで自己点検・評価委員会への報告が行われ、その改善策の適否について全委員で協議している（資料 2-12）。

このように、自己点検・評価委員会は全学的観点での評価や助言を通じて、各学部等による 3 ポリシーの策定・見直しに対する調整・支援を行っている。また、この例は認証評価機関からの指摘事項について、自己点検・評価委員会を通じて適切に対応していることをも示している。

評価項目②: 大学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こと。

●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。
- (イ) 教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会に分かりやすく公表しているか。

大学の諸活動の状況等は、原則として3年ごとに『自己点検・評価報告書』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』を原則として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（資料2-13【ウェブ】）。また、自己点検・評価活動の一環として行われる外部評価活動の結果をまとめて学長に提出される『外部評価報告書』も、その内容をPDF化して大学公式ホームページで全文を公表している（資料2-14【ウェブ】）。

さらに、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2-15）。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迅速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2-16【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、学校法人國學院大学のホームページに「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2-17【ウェブ】）とともに、毎年度の事業計画書（令和6年度（2024）版は資料2-18）と事業報告書（前掲資料1-14）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」のコンテンツでは独自の解説を作成・公表することで、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、それぞれの部署による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。

評価項目③: 内部質保証システムの有効性及び適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っていること。

●評価の視点

(ア) 内部質保証システムの整備や機能の状況を定期的に点検・評価し、その結果に基づき、教育の質を保証する仕組みとしてより有効に機能できるよう改善・向上に取り組んでいるか。

内部質保証システムの有効性及び適切性について、本学では自己点検・評価活動を通じて定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っている。

現在の自己点検・評価委員会は、担当副学長を委員長とし、学長が指名する9名以内の教員と7名以内の職員とで委員を構成することになっている（自己点検・評価規程第4条）。このうち教員の員数は令和4年度（2022）に、観光まちづくり学部の新設に伴い増員している。他方、職員の員数は令和4年度（2022）までは5名と定めていたが、大学執行部（学生部、教務部、入学部、就職部、国際交流推進部）に対応する事務局の所管部門（総合企画部、教学事務部、学生事務部、国際交流事務部）と管理部門（総務部・財務部）の部（次）長相当職の員数より少ないため、点検・評価対象から洩れる分野が生じやすかった（実際、員数改定前は国際交流推進部の関係教職員が委員に入っていなかった）。さらに、職員の場合は人事異動の内容次第で部長不在（複数の部次長並立）の可能性があること、委員会の幹事業務を所掌する企画課を含む総合企画部の部長、部次長は委員として併存する可能性があることなどを踏まえて、令和4年度（2022）の自己点検・評価委員会において増員を発議し、令和5年（2023）から現在の員数に増員している。この改定の際、教員、職員とも役職の兼務などにより員数が常に一定であるとは限らないことから、委員の選出を柔軟に行うため、員数を「〇名」と固定せず「～名以内」として上限を定める条文に改めている。

また、同規程第7条第2項は従来、『自己点検・評価報告書』の作成周期を「3年ごと」と定めていたところ、その報告書を用いて受審する大学認証評価は7年以内ごとに行われることから、3年ごとの周期と並行させるとずれが生じてしまう点が問題だった。そこで、令和4年度（2022）の同規程の改定に際しては、大学認証評価と自己点検・評価活動を一体的、かつ効率的に行えるように、『自己点検・評価報告書』の作成周期に関する同条項を「原則として3年ごと」に改め、大学認証評価の受審年度にあわせて前回の作成から4年空けることも可能とした。

このほか、令和5年度（2023）から初めて実施した外部評価活動と自己点検・評価活動、そして7年以内ごとの大学認証評価が相互に有機的かつ効率的に機能するように、令和6年度（2024）の自己点検・評価委員会においてこの3種の活動を並行させるための令和14年度（2032）までの長期スケジュールを決議している（資料2-19）。

このように、内部質保証システムそのものが有効かつ適切に機能しているかどうかにつ

いては、定期的開催される自己点検・評価委員会が自己点検・評価に関する仕組み自体も点検・評価の対象としており、実際に同委員会自ら発議して規程を改めたり長期的な点検・評価スケジュールを定立することを通じて、内部質保証システムがより有効に機能できるよう改善・向上に取り組んでいるといえる。

(2) 長所・特色

本学の自己点検・評価活動は、各学部・機構等が自ら点検・評価の実施主体として、その長の責任の下で点検・評価を行うため、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。そのうえで、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。

令和4年度(2022)に受審した大学認証評価において、本学は改善を要する事項を複数指摘されたほか、評価本文中で改善を示唆される箇所が複数列举された。前者の指摘事項については、大学認証評価の受審過程の一部として令和8年(2026)7月までに大学基準協会への改善報告書の提出が義務付けられているが、本学ではこれにとどまらず、指摘事項には当たらなかったが今後の改善を示唆された後者の事項についても、自主的に、指摘事項と同様に自己点検・評価委員会で対応部門を指定し、当該部門に改善を促し、その具体的な改善状況につき同委員会への報告を求めている(前掲資料2-12)。これは、内部質保証の実質化をより高いレベルで達成しようとする主旨であり、本学の自己点検・評価活動における長所といえる。

令和5年度(2023)から2カ年にわたり実施した外部評価活動においても、各年度の『外部評価報告書』で指摘された要改善事項については、直近の『自己点検・評価報告書』で対応部門を指定し、年度末までの自己点検・評価委員会で対応予定が報告された。その内容は次年度の外部評価委員会に提出されるサイクルが確立している(前掲資料2-19)。これは、大学認証評価における指摘事項等への対応とほぼ同じ主旨であり、本学の自己点検・評価活動における長所といえる。また、毎年の自己点検・評価活動と7年以内に一回受審する大学認証評価、そして1回の委嘱期間が2年間である外部評価活動の3つの活動が無理なく併

存できるように、令和 8 年度（2026）以降は大学認証評価の受審と外部評価委員会の開催の両期間が重複または近接しないよう配慮するスケジュールを組んでいる（前掲資料 2-19）。この点も、本学の内部質保証システムにおける大きな特色である。

（3）問題点

各実施主体の長が自己点検・評価活動の権限を持つことは、活動の機動性や実効性を向上させる一方で、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（2017）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 7 年が経過し、多様化する教員の研究形態を表示する統ルールの見直しや、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。

（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、学内規程に基づく自己点検・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。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

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が適切であること。

●評価の視点

(ア) 大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織（学部・研究科や附置研究所、センター等）を構成しているか。

本学の建学の精神の基底となる「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章で詳述したとおりである。本学はかかる大学の理念・目的に基づき、令和7年度（2025）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）、観光まちづくり学部（観光まちづくり学科）、大学院（文学研究科、法学研究科、経済学研究科）の6学部13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・目的を踏まえて適切に設定されていることも、第1章のとおりである。

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・研究科の目的との連関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、毎年の自己点検・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、建学の精神の基底となる「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（「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・発信を行う國學院大學博物

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3-1）。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。

同機構では令和4年度（2022）に研究開発推進センターの研究事業として、「神道・日本文化の先端的研究」を開始した。この研究事業をより広範な視点から進めるため、令和5年度（2023）から大型の共同研究推進プロジェクトの創設に着手し、全学部参加型の『『カミ学』研究プロジェクト』を構想した。これは、固定的な概念として理解されがちな「神」を、日本の多面的な「神」概念を手がかりに、神をヒトと世界を媒介する新たな動的概念「カミ」として再定義し、既存の宗教という枠組よりも広範かつ通文化的な視座から分野越境的な研究と人文学の社会還元による課題解決的な研究の推進を試みるものである。本研究プロジェクトは令和6年度（2024）後期から具体的な運営が開始され、令和7年度（2025）から正式な同機構全体のプロジェクトとして位置付けられている（資料3-2【ウェブ】）。そのため、この研究プロジェクト遂行のための競争的研究資金の獲得も、同機構全体で取り組んでいる。

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。令和7年度（2025）時点で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、教職センターの4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の教育開発センター、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、令和6年（2024）の障害者差別解消法改正により合理的配慮の提供が義務化されたことを受け、「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】）のもと、従前に増して、多様な個性をもつ学生に対する修学上の支援及び学内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、全学共通の教育カリキュラムである共通教育プログラムを策定、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。

なお、令和 6 年度（2024）までは英語教育センターが正課と課外の両面から学生の英語学修をサポートしていたが、英語教育センターは同年度終了をもって共通教育センターに統合され、令和 7 年度（2025）からは共通教育センターが英語教育センターの役割を担うこととなっている。

また、平成 24 年度（2012）に開設された教職センターは、大学の教員養成の教員養成の伝統と実績をふまえ、現在の開放制教員養成制度のもとで教職を志望する学生の学修と就業を全面的に支援している。

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的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。

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・評価し、その結果を活用して改善・向上に向けて取り組んでいること。

●評価の視点

(ア) 教育研究組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

(イ) 点検・評価の結果を活用して、教育研究組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

第 2 章で詳述した通り、本学の自己点検・評価活動は、学部や大学院など実施主体ごとに自己点検・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、現状と成果、課題点について適切に把握し、その結果を踏まえた改善・向上を図る効果的な取り組みへとつなげている。

自己点検・評価規程施行細則第 2 条（前掲資料 2-5）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。令和 5 年度（2023）からは、そのフィードバックの内容を踏まえて各実施主体が実効的な改善策を採れるよう、前年度の事業に対する自己点検・評価委員会から各実施主体へのフィードバックは、当該年度の補正予算及び次年度の当初予算の申請期限にあたる 10 月初旬より前に行っている。

この全部門へのフィードバックの内容を自己点検・評価委員会の点検・評価結果として集約した報告書は毎年、同委員会から学長に提出されている（たとえば資料 3-5）。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）。

また、平成31年（2019）4月から規程を施行し、令和5年度（2023）から2カ年にわたって最初の活動を実施した外部評価においても、教育研究組織に関わる事項は点検・評価の対象となっており、現状や取り組み、課題が外部評価報告書によって明示されれば、自己点検・評価委員会を通じて学長がその結果を受け止め、必要に応じて課題解決を図るサイクルを確立している。

その他、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、教育開発推進機構では全学的な自己点検・評価のほか、同機構の各センター委員会において学内外の状況や社会的要請、教育施策等を視野に入れた事業計画の作成、関連規程の整備を実施し、点検・評価を同時に行うことで教育研究組織の改善・向上に努めている。教育職員免許法施行規則が改正され、令和4年（2022）4月より教職課程の自己点検・評価が義務化されたことを受けて、本学では教職センターが主体となって令和5年（2023）3月に『令和4年度（2022）國學院大學教職課程自己点検評価報告書』を作成・公開し、同センターの取り組みの改善・向上につなげている（資料3-6【ウェブ】）。また、業務の効率化を図るとともに、学部・学科との連携を強化した体制を構築するため、令和7年度（2025）から共通教育センターと英語教育センターを統合し、共通教育センターに一本化することで組織の見直しを図っている。

（2）長所・特色

本学では教育研究組織に関わる事項について、2段階方式による定期的な点検・評価が行われており、現状や成果、課題が適切に把握されている。また、外部評価委員会により評価の客観性が担保されている点は長所であるといえる。

また、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。令和4年度（2022）に開設した観光まちづくり学部は、COVID-19の流行による観光業界の一時的不振にあっても、建学の精神と国内外の社会的要請等を踏まえ、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

今後、学部・研究科の新設や再編を検討するにあたり、その前提として、既存学部の収容定員超過率を1.05倍未満に抑制する必要があるが、令和6年度（2024）時点でその前提条件を達成している学部がなく、具体的な検討に進めていない点が課題である。

大学院では文学・法学・経済学の3研究科による前期・後期課程体制が昭和45年度（1970）から続いているが、たまプラーザキャンパス所属の人間開発学部及び観光まちづくり学部の学問領域をカバーする研究科を将来的に開設するかどうか、収容定員超過率の抑制を図る過程で並行して検討しておく必要がある。

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。

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は、多様な個性を持つ学生の学修支援と、学生生活を通じた社会人基礎力の習得促進を目的として設置され、同センターの学修支援センター相談室では学修支援について個人相談等のサポートを行っている。ただ、近年は障がいを持つ学生への支援や初年次教育への社会的要請が高まる状況にあり、より効果的な支援を提供するため、同センターを含めた組織の再編成等の検討が求められている。

研究開発推進機構は、前回の『令和3年度(2021)自己点検・評価報告書』において、学外の競争的研究資金の積極的な獲得を主要な業務とする研究開発推進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と指摘されていた。だが、令和5年度(2023)に、企業発の研究寄付金プログラムへの応募が低評価により不採択となったり、日本学術振興会による研究環境整備のための大規模助成事業についてはそもそも申請するだけの学内外の諸条件を整えることができないといった事態が相次いだことから、現行の同機構の体制では今後も全学規模での競争的研究資金の獲得は困難である、との危機意識が学長はじめ関係者に生じた。かかる事態を踏まえて、令和6年(2024)4月の学部長会及び同年5月の全学教授会において、令和6年度(2024)の学長施策課題の一つに「全学的共同研究の構築」が掲げられた。その際、学外の競争的研究資金の獲得を推進すること、そのために既存の研究開発推進センターをはじめとする研究開発推進機構全体の組織再編も必要に応じて行うことが明言された。前述の『『カミ学』研究プロジェクト』はそのような全学規模での共同研究の促進方針も背景として進められているが、かかるプロジェクトをより実効的に推進するためにも研究開発推進機構の抜本的な組織再編は不可避との判断に基づき、令和8年度(2026)から新体制でスタートできるよう準備が進められている。

なお、研究開発推進機構の組織再編にあたっては、責任主体(学長)と事業責任(理事長)の不一致をはじめとする同機構特有の従前からの課題についても、この機会に解決すべき検討対象に含まれている。

(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、現行の体制はひとまず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する仕組みは確立している。今後の大学運営を構想する上では、学部・研究科の新設や再編について、常に検討となりうる。

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、学部・研究科と異なる特性や設立経緯等に基づき、上記（3）に示す通りの問題点がみられる。いずれの問題点も、解決に向けて大規模な組織改編を要することから、問題意識を全学的に共有したうえで、学長のリーダーシップの下で全学的観点に基づき、かつ実施期限をあらかじめ定めたうえで迅速に対応していく必要があるだろう。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

評価項目①：達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

●評価の視点

- (ア) 学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
- (イ) 上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

学位授与方針について

本学は、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。学位授与方針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。なお、令和4年度(2022)に開設された観光まちづくり学部も、同様に学位授与に関する方針を定めている。

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】)。

たとえば、人間開発学部では令和4年度(2022)の大学認証評価において「複数の学位を授与しているにもかかわらず学科ごとに定めた学位授与方針が同一であるため、改善を要する」との指摘を受けた(同学部では健康体育学科で授与するのは学位(体育学)、初等教育学科と子ども支援学科で授与するのは学位(教育学)である)。これを受けて、自己点検・評価委員会では人間開発学部に早期の改善とその内容の同委員会への報告を求めた。その結果、令和6年度(2024)の同学部教授会において3学科がそれぞれ独自の学位授与方針を定めた。また、それらを踏まえて3学科に共通する学部全体の卒業認定・学位授与方針も定めた。これらの学部全体及び各学科の卒業認定・学位授与方針は、大学ホームページに公開するとともに、令和7年度(2025)以降の入学者に配付する『履修要綱』にも明記することとした(資料4-2【ウェブ】)。このうち、学部共通の学位授与方針の内容は次ページの通りである。

この学部共通の卒業認定・学位授与方針を受けて定めた各学科の卒業認定・学位授与方針では、「A 知識・技能」に関する「DP-A1」(建学の精神に基づく日本の伝統文化に関する知識を修得している。)のみが3学科共通で、それ以外の8項目はいずれもそれぞれの学科の学びの特性をより強く反映した内容となっている。

そして、この人間開発学部の例も含め、学部の卒業認定・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4-3【ウェブ】)。

【人間開発学部の卒業認定・学位授与方針】

人間開発学部は、以下の教育目標を達成するために設けられた授業科目を履修して所定の単位を修得し、かつ、共通教育プログラムにおいて所定の単位を修得した者に、学位（初等教育学科、子ども支援学科は教育学、健康体育学科は体育学）を授与します。

A 知識・技能

(DP-A1) 建学の精神に基づく日本の伝統文化に関する知識を修得している。

(DP-A2) 人間開発に関する理論的知識を修得している。

(DP-A3) 人間開発に関する実践的知識・技能を修得している。

B 思考力・判断力・表現力

(DP-B1) 人間開発に関する諸課題を論理的・科学的に考究することができる。

(DP-B2) 教育・指導の場において自ら判断し体系的な実践指導ができる。

(DP-B3) 修得した知識・技能を、口頭、文章、身体、作品などの方法で表現することができる。

C 主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度

(DP-C1) 人間開発に関する課題を探求し、主体的・継続的に学ぶことができる。

(DP-C2) 教育・指導の実践の場において、人間が持つ多様性について理解し、尊重することができる。

(DP-C3) 教員や学生、或いは地域社会の人々などと連携・協働し、様々な課題について取り組むことができる。

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 4-4）、学生に対しては『大学院学生便覧』（前掲資料 1-12【ウェブ】）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、「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。

博士前期課程においては、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、博士前期課程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、3 研究科で学位論文審査基準を策定している。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』（前掲資料 1-12【ウェブ】）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生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているといえる。

教育課程の編成・実施方針について

教育課程の編成・実施方針については、学位授与方針と同様、平成 29 年度（2017）に 3 つのポリシーの 1 つとして「教育課程の編成・実施方針」を学士課程内の各学部・学科、博士課程内の各研究科・専攻ごとに定めている。学部では「卒業認定・学位授与方針」で示した能力と態度を身につけるために編成した教育課程及び実施方針を示している。大学院では研究科ごとに博士前期課程・博士後期課程のそれぞれの教育課程・実施方針を示している。

教育課程の編成・実施方針も学位授与方針と同様に、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（前掲資料 4-1【ウェブ】）。

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）で示した学修成果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、それぞれの学修成果を獲得するための教育課程及び教育・学修の方法を示している。

たとえば、経済学部が令和 6 年度（2024）の『履修要綱』に掲げている教育課程の編成・実施方針は次ページの通りである。

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 4-5～10【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」との方針のもと、神道学・宗教学専攻、文学専攻、史学専攻の専攻ごとに教育課程の編成・実施方針を掲げている（資料 4-11【ウェブ】）。いずれも、研究科の設置目的や学位授与方針を踏まえ、学修成果を達成す

経済学部は、学位授与方針で示す教育目標を達成するため、次のような教育課程を編成しています。

- 共通教育科目では、言語系・STEM系・シチズンシップ・ライフデザインなど幅広い分野の必修及び選択必修科目から主体的に履修し、総合的・学際的に学修します。
- 専門教育科目では、「学部共通科目」「学科基礎科目」「学科専門科目」「学科応用科目」「専門演習科目」「関連科目」からなる科目群を編成し、段階的で系統的に経済学や日本経済をはじめとする専門的基礎力が身につくようにします。
- 「学部共通科目」では、経済学部の教育理念の体得と学部での学修に必要な基礎的知識・技能・技法・態度が身につくようにします。
- 「学科基礎科目」では、経済学や経営学に関する基礎的知識・理論・技法を学修し、経済的・社会的・経営的事象を分析するフレームワークが身につくようにします。
- 「学科専門科目」では、各コースの学修に必要な専門的知識・理論・技法を修得し、経済的・社会的・経営的課題の解明に向けた能力を涵養します。
- 「学科応用科目」では、経済学や経営学に関する応用的・発展的知識・理論・技法を学修し、経済的・社会的・経営的課題の解明に向けた能力を涵養します。
- 「専門演習科目」では、個人的な研究関心に基づき、専門分野を主体的に学修するための知識・技能・技法・態度が身につくようにします。
- 「関連科目」では、現代社会の経済的・経営的課題を主体的かつ協働的に解決するための実践的スキルを修得するとともに、職業人生を主体的に選択する態度を涵養します。

また、経済学部では、学位授与方針が示す教育目標を達成するため、次のように教育課程を実施しています。

- 「履修条件科目」や「履修制限」を設け、専門科目の系統的履修を徹底しています。
- 「講義系科目」「演習系科目」「実習系科目」をバランスよく配置し、学力の3要素（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）が身につくようにします。
- 「演習系科目」では、グループワークやグループディスカッションなどのアクティブ・ラーニングを通じて、主体的な学修を促すとともに、専門的知識・技能を定着させ実践力や想像力を涵養します。

るため、それぞれの専門分野の特性に応じた教育課程及び教育・学修の方法を明らかにしている。

これらの各研究科の教育課程の編成・実施方針も学部同様に、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4-11【ウェブ】、資料4-12・13【ウェブ】）。

以上より、学部・大学院ともに教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学修の方法を明確に示しているといえる。

学習成果と授与する学位の関係について

前述した学位授与方針で学生が修得すべき学習成果は明らかにされており、教育課程の編成・実施方針で学習成果を達成するための教育課程及び教育・学修の方法も明確に定義されている。

また、各学部・研究科の学位授与方針と教育課程の編成・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 4-5~13【ウェブ】）。

以上より、各学部・研究科における学位授与方針と教育課程の編成・実施方針によって、達成すべき学習成果及び教育・学修の基本的なあり方は明確に示されており、その学習成果は授与する学位にふさわしいといえる。

評価項目②：学習成果の達成につながるよう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こと。

●評価の視点

(ア) 学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

- ・ 授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
- ・ 各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。
- ・ 学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。
- ・ 学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。

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・体系性に配慮するため、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）から現在の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やカリキュラムリストを含むカリキュラムマップ（資料 4-14【ウェブ】）を作成しており、これにより授業科目と授与する学位との整合性を確保するとともに、主要授業科目の類別を含む各授業科目の位置づけ及び到達目標が明確になった。令和 7 年度（2025）からは、各学部・学科における科目ナンバリングやカリキュラムマップを確認できる「科目ナンバー検索システム」（資料 4-15【ウェブ】）を大学ホームページに公開し、学生が自身の学修計画のためシステムを活用できるようになったほか、学修の順次性を考慮した授業科目の年次・学期配当や学びの過程の可視化が一層促進されている。

全学共通の共通教育プログラムでは、高年次に配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。ただし、共通教育プログラムは大学での学修上不可欠なスキルだけでなく、生涯学び続けるうえで必要なスキルや、主体的な社会参加に必要な知識やスキルを提供す

る教育プログラムであることから、共通教育プログラムと専門教育科目は互いに独立したのではなく、有機的に関連した学修をすることによって4年間の学士課程教育の教育目標が達成されることが期待されるものとなっている。

大学院では、令和7年度(2025)から科目ナンバリングを導入し、「科目ナンバー検索システム」として大学ホームページに公開した。これにより、学部と同様に、学修の段階や順序、授業科目間の関係性を示し、教育課程の体系的性を明確化することになった(資料4-16【ウェブ】)。

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・ホームページ掲出している『履修要綱』(資料4-17【ウェブ】)、及び大学院生に配付・ホームページ掲出している『大学院学生便覧』(資料4-18【ウェブ】)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37条の3、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。

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

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、人間開発学部の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研究方法の基礎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。学部コア科目は人間開発学部の理念、目的を体現する中核的な教育科目群で、全ての学科共通の必修科目として配置されている。基幹科目は、学科教育の基盤となる科目群であり、各学科のディプロマ・ポリシーに基づき、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・実習科目群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おり、大学における勉学と研究成果の総まとめとして卒業論文の提出を必須としている。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、教育課程の編成・実施方針に沿って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ており、順次性に配慮した科目が配置された、体系的に編成されているものであるといえる。

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、主に研究指導を行う教員と、研究分野に関連する内容を専門とする教員の複数指導体制のもと、主たる指導教員の「論文指導演習 A・B」を基幹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、専攻コースワークのほかに、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・日本語教育者の養成に、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。学芸員資格取得者を対象とす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、教育課程の編成・実施方針に沿って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、順次性に配慮した科目が配置された、体系的に編成されたものとなっている。

評価項目③：課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

●評価の視点

- (ア) 授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
- (イ) ICT を利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
- (ウ) 授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。
- ・ 学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
 - ・ 単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置。
 - ・ シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
 - ・ 授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等の措置。

授業形態・授業方法について

前述の評価項目①・②のとおり、本学の教育課程の編成・実施方針は学部・研究科の教育研究上の目的を踏まえた学位授与方針と連関しており、課程修了時に求める学習成果を明らかにしているものである。授業形態、授業方法は学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針に基づいて各学部・研究科ごとに設定されている。以下、学位課程ごとに、事例を挙げながら現状を説明する。

(1) 学士課程における事例

神道文化学部では、教育課程の編成・実施方針に基づき、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、全ての学生が神道文化・宗教文化を学ぶための基礎力を身につけるとともに、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、学部FD推進事業において、新入生・2年生・卒業生にアンケート調査を実施し、分析結果を長期的な教育の質保証のための授業内容及びカリキュラム改善のために活用している。アンケート調査は継続的に実施しており、経年変化や年度別の特色の把握にも役立っている（資料4-19【ウェブ】）。

（2）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、博士前期課程において授業科目以外に「論文指導演習A・B」を開講しており、この「論文指導演習A・B」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4-20【ウェブ】）。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A・B」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きている。

ICTを利用した遠隔授業について

本学ではCOVID-19の流行防止策の一環として、対面式授業の受講者人数の調整や、対面式と遠隔式を同時併用したハイブリッド授業、遠隔授業などの対策を行い、教学運営に努めてきた。令和2・3年度（2020・2021）の授業については、文部科学省の特例措置として遠隔授業による修得単位を卒業要件へ算入することに制限はないが、令和4年度（2022）以降の遠隔授業による修得単位は、大学設置基準に基づき60単位を上限として卒業要件124単位に算入できることを学生に対し周知している（資料4-21【ウェブ】）。令和5年度（2023）には、COVID-19が5類感染症に移行したことを受けて、本学では感染対策を継続的に講じた上で、対面による授業を基本とする授業実施方針を発表した（資料4-22【ウェブ】）。

対面での授業が基本となり遠隔授業は段階的に減少しているが、対面による授業と同等以上の教育効果があり、遠隔による授業の実施が適切と認めた一部の授業科目では遠隔授業を継続して行っている。

遠隔授業では本学の学修支援Webシステム「K-SMAPYⅡ」（資料4-23）の機能やZoom等を活用して、システムを介したコミュニケーションにより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。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4-24）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。

また、学生に対しては遠隔授業受講マニュアル（資料4-25）を公開し、遠隔授業を受講

する際に必要な手順を説明している。

学生への対応・指導について

(1) 学生の多様化への対応

全学部・学科において必修に指定されている「英語」科目については、入学時に実施する学力診断の結果に基づき、習熟度別のクラス編成を行っている。

また、進級や卒業に関わる修学支援制度として、修学指導面談の制度がある。修学指導面談は、各学期末の成績不振者に対して、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履修指導や学修状況の把握を通じて、学生の学修理解の促進に努めている。本制度については、『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（前掲資料 4-2）。

障がいを持つ学生に対しては、「國學院大學 障がい学生支援に関する基本方針」及び「國學院大學 障がい学生支援に関するガイドライン」（前掲資料 3-4）に基づき、学修支援センター委員会における審議・承認のもと、学修支援相談員とともに教育開発推進機構所属担当教員及び教育開発推進機構事務課員が当該学生・保護者と関わりながら、授業における支援を科目担当教員と関係部署間で調整し、支援を行っている。また、聴覚障がいを持つ学生に対しては、必要に応じて学生サポーター（ノートテイカー）を配置し、適切な授業支援を行っている。「対面授業科目において健康上配慮すべき事情をもつ学生への配慮・支援」についても、学修支援センター委員会における審議・承認のもと、科目担当教員と調整し、適切に支援を行っている。

(2) 単位の実質化

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（前掲資料 4-2）。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後期の履修登録時の学年上限に 4 単位の上乗せ（人間開発学部は後期の履修単位制限が 24 単位まで緩和）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次年度の履修登録時の学年上限に 6 単位の上乗せ（人間開発学部は次年度の各学期の履修単位制限が 24 単位まで緩和）を認めている。かかる制度により、単位の実質化を図っている。

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、研究指導教員が履修指導の一環として、セメスターごとに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。

また、各授業のシラバスには学修内容及び予習・復習時間が明記されており、学生は履修登録の段階から授業の学修内容や学修時間を把握できるようになっている。

(3) シラバスの作成と活用

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ディプロマ・ポリシーとの関連や担当科目の位置づけを踏まえた到達目標の設定、到達目標に基づく学習成果の評価及び成績評価の在り方等について、教務部としての「基本的な考え方」と「留意事項」を示した『「講義概要（WEB シラバス）」作成要項』（資料 4-26）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。

学部においては、毎年 1 月下旬に翌年度の全シラバスを対象として、重点項目を示したうえで、教務部委員会から各学部に対し、内容の点検及び修正を指示している。これを受け、各学部は 2 月中旬にシラバスの点検・修正を実施し（資料 4-27）、年度末には、その点検結果を報告書として取りまとめ、教務部委員会に提出している（資料 4-28）。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 4-29）。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 4-30・31）。

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 4-32）。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。

(4) 授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック

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や所属学部の教員による各学部・学科ガイダンス（資料 4-33【ウェブ】）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、学位論文の作成に至るまでの指導教員による個別指導の受け方などである。

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、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。

また、前期末・後期末の成績発表後には、GPA及び修得単位数等に基づき、所定の基準に達しなかった者には本人及び保証人に通告のうえ、修学指導面談が義務づけられている。修学指導面談では、学生との面談を通じ、学修環境の改善に向けた提案や、必要に応じて支援先を紹介する等の対応を行っている。

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。

このように、各学部・研究科は課程修了時に求められる学習成果の達成のために適正な授業形態・方法を提供しているといえる。また、学生が学修を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に提供している。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。

評価項目④：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていること。

●評価の視点

- (ア) 成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- (イ) 成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- (ウ) 既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- (エ) 学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- (オ) 学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

成績評価及び単位認定の実施について

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、病気その他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 GPA 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(前掲資料 4-17・18【ウェブ】)。その他、学部では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 4-34)。

成績評価の客観性、厳格性を担保するため、ディプロマ・ポリシーとの関連や担当科目の位置づけを踏まえた到達目標の設定、到達目標に基づく学習成果の評価及び成績評価の在り方等について、教務部としての「基本的な考え方」と「留意事項」を取りまとめた方針を策定し、『講義概要(WEB シラバス)』作成要領』に掲載して全教員に配付し、同方針に基づく評価基準の入力を依頼している。

以上より、成績評価及び単位認定は客観的かつ厳格で公正・公平に実施されているといえる。

成績評価及び単位認定の基準・手続きの明示について

前述のとおり、成績評価及び単位認定の基準・手続きについては、各授業のシラバス及び『履修要綱』または『大学院学生便覧』に明記されており、大学ホームページでも各種情報が公開されている。

また、学部では学生からの成績に関する不服申立手続きについて成績調査の制度を設けており、通知された成績に対して評価が誤っていると思われる十分な理由がある場合に限り、担当教員に成績評価の確認を求める対応を行っている。手続き方法については、成績発表時にメール及び大学ホームページにより周知している(資料 4-35【ウェブ】)。

既修得単位や実践的な能力を習得している者に対する単位の認定

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は、教務部で学部・学科ごとの既修得単位認定表(資料 4-36)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・認定している。

また、学部では検定・資格試験による単位認定の制度を設けている。『履修要綱』に定める検定又は資格を取得し、履修登録期間内に認定証等を持参のうえ申請を行った学生に対し、本学の卒業要件単位として認定している。

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。

学部での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 4-37・38）。

学部での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及び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本学又は他大学等の大学院において修得していた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。また、博士前期課程に入学後に指導教員の承認を受けたうえで本学以外の国内外の大学院等において修得した単位を本大学院での修了単位として認定する制度もある。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。

学位授与における実施手続き及び体制、適切性について

学部の卒業要件・修了要件は『履修要綱』に明記されている。卒業認定・学位授与方針に基づく学部の卒業要件は、必要な修得総単位数を 124 単位としている。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（2021）入学者より、共通教育プログラムの必要単位数は 36 単位のままとしつつ、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・観光まちづくり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。なお、法学部にのみ 3 年次卒業（早期卒業）制度がある。また、5 年目以降の在学学生に限り、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）。

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。

大学院では『大学院学生便覧』に学位授与方針に基づく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の合格により修士又は博士の学位が授与される（なお、博士前期課程経済学研究科においては、修士論文に代えて特定課題研究の成果提出「リサーチ・ペーパー」でも修士の学位が授与される）（資料 4-39【ウェブ】）。

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）及び学位授与のための要件（同規則第 5・6 条）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』・大学ホームページに記載して学生に周知している（前掲資料 4-18【ウェブ】）。

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

人間開発学部では、シラバス作成にあたり、全学の『「講義概要（WEB シラバス）」作成要項』に加えて、専門教育科目について学部科目の特徴を踏まえたシラバス作成上の注意事項をまとめた独自資料を作成して、担当教員に配布している（資料 4-40）。シラバスに評価基準を明示し、単位制度の趣旨に照らして不適切な内容があった場合には、教務部の指示に基づき、シラバス点検において授業担当者と協議のうえで修正を行っている。

人間開発学部では、学修の集大成として、卒業論文を必修としている。その評価にあたっては「卒業論文発表審査会」を実施し、指導教員以外の教員や他ゼミ所属の学生の前で卒業論文の報告・質疑を行い、この結果を成績評価に加えることで、客観性・適切性を担保している（資料 4-41）。

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、人間開発学部では、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 4-42）。

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юме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学・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、文学専攻は 3 大学院、神道学・宗教学専攻は 6 大学院、史学専攻は 11 大学院との協定による単位互換制度がある。この制度を利用する大学院生は「委託特別聴講生」と呼ばれる。委託特別聴講生として履修した単位は、大学院学則第 22 条第 4 項に基づき本学の課程修了に必要な単位として認定することができる（前掲資料 1-6）。

また、大学院では学部 4 年生が大学院入学前に大学院の授業科目を履修し、修得した単位を大学院入学後の修了要件に算入すること（先取り履修）を認めている（資料 4-43【ウェブ】）。

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、上記の学士課程・博士課程における実例を含む各学部や研究科において、

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こと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ことは、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。

評価項目⑤: 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こと。

●評価の視点

- (ア) 学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- (イ) 学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
- (ウ) 指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について

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把握・評価するための指標として、卒業率、標準修業年限卒業率、成績分布、休学率、留年率、退学・除籍率等の客観データに加え、学生の学修に関する実態調査（満足度、学修時間等）や卒業時調査（満足度、到達目標の達成度等）等の主観データを設定している。これらのデータは、令和6年度（2024）より教学 IR の一環として各学部教授会に報告され、構成員による確認が行われている。これにより、学位授与方針に対応した学修能力の成果を把握することが可能になっている。

また、シラバスの統一様式には「到達目標」欄を設け、各科目において学生が修得する学修成果を明記することとしている。これを踏まえ「成績評価の方法・基準」欄には、評価方法及びその割合、評価基準を記載することとしている（例として前掲資料 1-10、前掲資料 4-30・31）。さらに、授業担当教員が入力したシラバスの内容については、学生への公開に先立ち、教務部委員会の方針のもと、各学部の教務部委員を通じて、各学部・学科の教務部委員等が分担して点検を行っている。点検にあたっては、当該学部・学科が開講する全ての授業科目を対象に、授業内容が学位授与方針に沿ったものとなっているか、また、成績評価の方法・基準が到達目標の達成度を適切に測定できる内容となっているかといった観点から確認している。点検の結果、必要が認められた場合には、当該学部・学科の責任においてシラバス内容を修正している。

教務部としての「基本的な考え方」と「留意事項」を取りまとめた方針を掲載する『「講義概要（WEB シラバス）」作成要領』においては、到達目標の設定、学修成果評価方法、評価指標、相対評価について示している。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修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修成果が獲得できたかをアンケート調査（資料 4-44【ウェブ】）で確認している。

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実施しており、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、学習成果を正しく把握・評価するための指標・方法を適切に設定する仕組みが整っている。

学習成果を把握・評価する指標や方法の適切性について

令和7年度（2025）現在、教務部で「國學院大學アセスメント・ポリシー」を策定中であり、卒業認定・学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、入学者受入れ方針の3つのポリシーとの整合性を図りながら、学習成果及び教育成果を適切に測定・評価するための基本的な指針を整備し、大学ホームページに公開予定である。この新たなアセスメント・ポリシーに基づき、学位授与方針にふさわしい水準で、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学修成果が適切に設定されているかを検証することになっている。

学習成果の把握・評価と活用について

設定した指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているかどうかについては、以下、学士課程と博士課程のそれぞれにおいて実例を挙げて説明する。

（1）学士課程における活用の実例

人間開発学部では、教育課程の編成・実施方針に掲げるコア・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）の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、シラバス上に明示している。学修成果の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て「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。この審査会の実施によって教員間で共有された学修成果に関する情報は、その後の学部全体の教育課程や個々の教員の教育方法の改善に活用されることになる。

（2）博士課程（前期・後期）における活用の実例

大学院はその性質上、教員が個々の学生の学修成果を把握・評価しやすい特質を有しているといえるが、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・博士後期課程のいずれ

の課程においても、「論文指導演習」を受けることを定めている。

博士前期課程において、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。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（前掲資料4-18）、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は全研究科共通の条件として、学生は「各研究科並びに入学年度の定めにより、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、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できるようになっている。

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、その学修成果を客観的かつ適切に把握・評価する仕組みが確立している。学修成果の把握・評価を1人の指導教員ではなく大学全体で行うことによって、大学として客観的かつ適切に把握・評価した学修成果に関する情報が教員間で共有され、今後の教育課程や指導方法の改善に向けて活用されることになる。

評価項目⑥：教育課程及びその内容、教育方法について定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

●評価の視点

- (ア) 教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- (イ) 課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。
- (ウ) 外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
- (エ) 自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価について

学部専門教育科目の教育課程・教育方法の適切性に関する点検・評価は、各学部がそれぞれの学部教授会、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、科目又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、担当する科目又は科目群について履修者数、成績評価、学修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 4-45・46）。これらの実施時期及び内容については、適宜、全学の教務部委員会において報告されている。

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。自己点検・評価委員会は各評価項目について、あらかじめ本学独自のチェックリストを定めて各部門に提示している。これにより、教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準も明確になっている。また、評価活動の体制は自己点検・評価委員会規程により明示され、実際の方法、プロセス、周期等は自己点検・評価委員会の合議により決定している。

適切な情報に基づく点検・評価について

学部専門教育科目については、各学部において教授会や教務委員会、学科会議、学部内のFD活動等を通じて、適切な情報に基づき教育課程及びその内容、教育方法に関する定期的な点検・評価を実施している。

共通教育プログラムについては、各科目又は科目群ごとに任命された科目マネージャーが、履修者数、成績評価の分布、学修目的の達成度等を、教務課から提供されたデータに基づき検証している。その結果は共通教育プログラム科目マネジメント会議で共有・議論され、教育課程及びその内容、教育方法についての改善点が議論されている。

これらの取り組みをより実効性のあるものとするため、教育開発センターが教学 IR の基盤整備を進めており、可視化ツールである Tableau を活用してデータを視覚的に把握できる環境を整備している。令和 7 年度（2025）からは、各学部・学科に Tableau Viewer アカウントが提供され、学修成果や進路状況等のデータに基づく分析と改善が一層進む見込みである。

大学院では課程修了時の単位取得状況・成績、法学研究科の公務員試験内定者数、経済学研究科の税理士試験合格者数等の情報を把握したうえで、教育課程等に問題がある場合には大学院幹事会において改善のための検討をしている。

自己点検・評価の客観性を高めるための工夫について

本学では自己点検・評価活動の客観性・公平性を担保し、教育研究水準のさらなる向上を図るため、学外の有識者からなる外部評価委員会を設置している。外部評価委員会は本学の自己点検・評価結果に基づいて評価を行い、その内容は報告書に取りまとめられ学長に提出されている。自己点検・評価委員会は外部評価報告書で示された意見を踏まえ、自己点検・

評価活動の改善を図っている。

学部においては、令和 5 年度（2023）に学生に対し「学生の学修に関する実態調査」を実施し、結果を教務部で情報共有のうえ点検・評価を行い、教育課程及びその内容、教育方法について改善・向上に努めている。

また、履修等の支援を担う学生のエルダーサポーターと自己点検・評価委員との意見交換会を、令和 4 年度（2022）に初めて開催した（第 2 章で詳述）。翌令和 5 年度（2023）にも開催したうえで、今後は原則として隔年実施とする方針が自己点検・評価委員会で確認されている（前掲資料 2-11）。エルダーサポーターからのヒアリング結果は自己点検・評価委員会に報告し、委員を通じて各学部へ周知されている。

大学院では、定期的に大学院生との懇談会や個別面談、アンケート調査を開催し、意見・要望を収集し、実現や改善に向けた取り組みを行っている。

自己点検・評価の結果の活用について

前述した全学的点検・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・評価の結果を踏まえて、中国文学科が令和 5 年度（2023）に卒業論文の必修化とそれに伴うプログラムの再編成を含むカリキュラム改定の協議・検討を行い、令和 6 年度（2024）から実施している。中国文学科のカリキュラム改定により、文学部では全ての学科で卒業論文が必修となった。また、人間開発学部の 3 学科は自己点検・評価の結果をもとに、令和 5 年度（2023）から、教育現場に対応したカリキュラムに改定された。人間開発学部子ども支援学科では、令和 6 年度（2024）に社会的ニーズに対応したカリキュラムの改定を行い、令和 8 年度（2026）の定員変更に伴って実施される予定である。

大学院では、文学研究科で「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ている。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。これらはいずれも、大学院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自ら検討し、カリキュラム改定を経て行われているものである。

（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 110 単位）とし、残る 24 単位（経済学部は 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 85~110 名程度で推移しているが(資料 4-47)、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 11~14 単位で推移しており、卒業要件単位の約 8%を他学部の専門教育科目が占めている(資料 4-48)。副専攻の修了者には、所属学科の卒業証書とは別に「副専攻修了証」が授与される。なお、副専攻には日本語教員養成課程が含まれているが、修了者に「登録日本語教員」の国家資格が認定されるよう、令和 6 年度(2024)から本学は登録日本語教員養成機関となるべく申請の準備を進めていた(令和 7 年(2025)10 月に認定された。資料 4-49)。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。

卒業論文を課しているものの、主査・副査等による審査を行っていない学部・学科が存在しているとの点は、令和 4 年度(2022)の大学認証評価、及び令和 6 年度(2024)の外部評価報告書でも、学位授与に求められる客観性及び公平性の確保という観点から改善を示唆されていた。ただ、学科の中には、口頭試問の実施状況や評価基準の策定に差異が見受けられること及び学生数や教員数の実態に照らすと、主査・副査制を採用するのは現実には困難な場合がある。そこで、文学部のうち主査・副査制を導入していない学科で令和 7 年度(2025)よりルーブリック評価を導入することとしている(資料 4-50)。評価表はそれぞれの学科において作成し、評価基準・到達度等を明確に示すことができるため、問題点の改善に資することが期待できる。

(3) 問題点

学士課程

卒業要件 124 単位のうち、51%に過ぎない 64 単位のみ専門教育科目を履修すれば学士の学位を授与するという文学部・法学部(神道文化学部は令和 8 年度(2026)より 74 単位以上にカリキュラム改定予定)の現状のカリキュラムが「授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講」を実現できているといえるのか、という問題提起が自己点検・評価委員会においてなされている。具体的には、両学部でも他学部のように専門教育科目の必要単位数を 74 単位まで引き上げるべきか、卒業要件の構成単位について検討が必要である。

授業科目の履修登録において、履修定員のため抽選によって登録の可否が決定する場合がある。抽選に落選した学生は、自身の責任によらず計画的な学修を実践できないことになる。令和 6 年(2024)7 月の学部長会で落選者を解消するための協議がなされている(資料 4-51)が、未だ抜本的な解決には至っていない。他学部学生も履修可能な全学オープン科目を削減することや、オンデマンド型の授業形態により抽選の対象外にする等の対応を取ること、大学として適切な教育課程を実質的に編成できている状態にする必要がある。

学修成果の達成について、学部・研究科ともに授業形態・授業方法に対し期待された効果が得られているか測定するための指標や方法が不足している。令和 7 年度(2025)現在、教務部では学修成果及び教育成果の測定・評価のため「國學院大學アセスメント・ポリシー」

を策定中であるが、学修成果の可視化のため、ルーブリックの導入や学生アンケートの分析等により、効果的な授業が提供できているか、定期的に測定する必要がある。

学生の多様性を踏まえた対応・指導について、障がい学生や教育的配慮を要する学生が急増しており、担当教職員への負担が増大している状況にある。社会的ニーズに応えるためにも、安定した学生支援の提供にあたっては、大学内の体制を強化することを検討すべきである。また、学修状況に応じたクラス分けについて、全学的には必修科目である英語に限られているため、他の授業科目でも同様の取り組みが可能かどうか、教育効果や運用上の実現性を踏まえつつ、検討することが必要である。

成績評価について、教学 IR で構築した成績評価ダッシュボードの分析結果からは、学部・学科及び授業科目間において S 評価をはじめとする成績分布に一定のばらつきが認められた（資料 4-52）。本学では、成績評価として上位から順に S・A・B・C の評価記号を用い、D は不合格、R はリタイアを示すものとして運用しており、相対評価は採用していない。そのため、各評価記号の比率について一律の基準を設けていないが、結果として、学部・学科や授業科目によって S 評価や D 評価の割合に差異が生じている状況が確認されている。このような状況については、授業科目によって S 評価を取得しやすい場合がある、成績分布に偏りが生じる可能性があり、学生間の評価の公平性の観点から検討を要する課題であるとの認識が共有されている。また、外部評価委員からは、相対評価を導入していない現行の成績評価制度のもとで、少なくとも S 評価の割合について一定の目安を設けるなど、成績評価の運用改善を図ることが望ましいとの指摘がなされている。これらを踏まえ、公正・公平な成績評価の確保に向け、S 評価を含む成績分布の状況を継続的に把握するとともに、必要に応じて、成績評価の考え方や運用に関するガイドライン等の整備について検討すべきである。

単位制度が、授業時間を含む学修時間の総量を基礎とする制度であることを踏まえ、WEB シラバス入力依頼の際に、教務部長名による「休講・補講の取り扱いについて」（前掲資料 4-26）の文書を通じ、授業を休講とした場合には、補講を実施することを、依頼ではなく指示として明確に求めている。しかしながら、休講の実態や、休講後に補講が適切に実施されているかについて、全学的に把握・検証する仕組みが十分に整備されておらず、補講の実施状況を体系的に点検する体制の構築には至っていない。この点については、令和 3 年度（2021）の『自己点検・評価報告書』においても指摘してきたところであり、令和 6 年度（2024）の『外部評価報告書』においても依然として改善が十分に進んでいない点が指摘されている。単位の実質化の観点からは、補講の実施を前提とした運用が適切に行われているかを継続的に確認・検証できる体制の構築が不可欠であり、今後は、システム整備や教学 IR の活用を通じて、休講及び補講の実施状況を可視化し、大学全体として組織的に点検・改善に取り組む必要がある。

また、学則第 50 条第 2 項に基づき、卒業年次の学生に対してのみ実施している再試験制度については、現在、いったん不合格となった者に対して試験の再機会を与える制度として運用されている。しかしながら、学位審査の客観性及び厳格性の担保との整合性に鑑みると、現行の運用には課題がある。近年の再試験の実施状況を見ると、再試験の対象者数は限定的である一方、合格率は高水準で推移している（資料 4-53）。卒業判定後の短期間において、当該授業科目における学修達成度を実質的に確認できているのかという点で、再試験制度

の運用と制度本来の趣旨との間に乖離が生じている可能性がある。成績評価の厳格化及び単位の実質化、教育の質保証の観点からは再試験の受験資格や位置づけを含め、再試験制度の在り方そのものについて、全学的なルールの明確化や制度の見直しを行う必要がある。

博士前期課程・博士後期課程

大学院では、令和4年度(2022)の大学認証評価時に改善すべき課題として指摘された「学位授与方針については、文学研究科博士前期課程・後期課程において複数の学位を授与しているにも関わらず、専攻ごとに定めた方針の内容が同一である」点について、令和7年(2025)3月に文学研究科において学位授与方針を改定した。これにより神道学・宗教学専攻における修士(神道学)・修士(宗教学)、博士(神道学)・博士(宗教学)及び、文学専攻における修士(文学)・修士(民俗学)、博士(文学)・博士(民俗学)の学位授与方針の内容は別々の内容となったが、同じく要改善課題として指摘された教育課程の編成・実施方針については、文学研究科の3専攻で学位課程ごとの方針の内容が同じであること、異なる学位に対応する方針となっていないこと、についても学位授与方針同様に改定の必要がある。

大学院においては、学習成果の客観的かつ適切な把握・評価のための組織的な仕組みを採り入れているものの、少人数授業が主となることから、授業形態や教育方法、成績評価基準が基本的に担当教員に一任されている点は変わらない。問題が判明した際には検証が行われているが、教育課程の編成・実施方針との整合性の確保や、評価の客観性の担保といった点においてなお改善の余地があり、予防的な措置や定期的な検証体制を絶えず整備していく必要がある。

学習成果の把握及び評価に関しては、学部同様、アセスメント・ポリシーを策定し、その目的・指標・方法等を明確化し、その結果を活用する必要がある。

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。

(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、達成すべき学習成果に基づき体系的な教育課程を適切に編成し、適切な授業形態のもと、成績評価や学位授与を行っているといえる。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おり、改善・向上に向けて取り組みを行っている。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。

その一方で、(3)に多数の問題点を列挙している通り、教育課程や学習成果に関する個別の課題は絶えることがなく、課題を認識するたびにその改善を図る、ということの繰り返しが続く。これは、学士課程教育に求められる社会的要請や理念が時代とともに変遷するこ

と及び定期的な自己点検・評価を真摯に行っていることが要因であり、必ずしも課題の存在自体が問題であるというわけではない。

ただし、中には、長年にわたり問題意識はあるものの抜本的な改善に至っていない課題や、過去の自己点検・評価活動や大学認証評価、外部評価活動によって重ねて指摘されているにもかかわらず、実効的な改善策が採られていない問題点もある（抽選科目の落選や補講の任意実施など）。それらの事項については、解決に向けた優先順位を上げて改善を図っていくべきであろう。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

評価項目①：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、入学者選抜を公平、公正に実施していること。

●評価の視点

- (ア) 学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか。
- (イ) 学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。
- (ウ) 学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。
- (エ) 入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。
- (オ) すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

学位課程ごとの学生の受け入れ方針

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（学部の各入学試験の要項は資料5-1～9、大学院学生募集要項は前掲資料4-4、）に明示するとともに、大学ホームページにて公開している（資料4-1）。

学生の受け入れ方針

学士課程の「入学者受入れ方針」は、学校教育法第30条第2項に定める「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力」「主体的に学修に取り組む態度」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、本学が求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を示している。

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、当該学部が入学者に求める3つの観点を学力の3要素に対応させて示し、それぞれの入試制度ごとに、選考・判定方法と入学者受入れ方針との関係性を一覧表にし、当該入試制度のねらいとともに周知している。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、能力等を、科目名を挙げて明確に示している。

たとえば、文学部では5つの学科ごとに「入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」（資料5-10【ウェブ】）を大学ホームページに公開し、入学試験制度ごとに各学科が定める「入学者選考の観点」を対応させ、当該試験制度の各選考段階（調査書、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・経済学科は全学科）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。

博士課程における各研究科の「入学者受け入れ方針」は、建学の精神、研究科の設置理念及び全研究科に共通する3つの方針を踏まえ、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修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4-13【ウェブ】）。この内容からは、「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4-4、資料5-11）。

入学者選抜の公平・公正な実施

（1）適切な体制・仕組みの構築

本学では、学部の入学制度に関する基本方針を審議する入学部委員会（入学部委員会に関する規程第1条。資料5-12）及び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5-13）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、さらに入学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）。各学部の所属教員が委員となることで、各学部の学生受け入れ方針も踏まえつつ、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、入学試験委員長のほか、入学試験副委員長、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3条、第4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5-14）が試験制度の区分、実施内容、判定基準及び判定方法等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）。

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5-15）。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。

（2）入学者選抜の公平・公正な実施

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、入学試験委員会のもとに設置した入学試験作問委員会の管理下で行っている。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。これとは別に解答校正委員が全ての問題を受験生の立場で解答する機会を設けている。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。また、問題作成者は当該試験当日の試験開始前までに問題と標準解答との最終確認を行い、試験終了後には学外者に高校の学習指導要領から逸脱した問題がないか、誤問がないか等の確認を依頼している。令和6年度（2024）中に実施した令和7年度（2025）入学者選抜からは、従来の学外者チェックに加え、別ルートの学外チェックを追加し、二重チェックを行うことで入試ミスを防ぐ体制を強化している。

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、一般選抜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複数名で評価する体制で実施している。平成 27 年度（2015）入試（平成 26 年度（2014）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 5-16）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、学科代表（文学部のみ）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審議を行い、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 5-17）。なお、大学入学共通テストを利用している V 方式を除くすべての一般選抜の不合格者には、一定の期間得点開示を行うことで選考の公正性と透明性を担保している。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入学者選抜を公平、公正に実施している。

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、入学試験委員又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。

特別な配慮を必要とする志願者への対応

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、あらかじめ定められている申請期日までに、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。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又は各研究科の入学試験委員会で審議・決定している。令和 7 年度（2025）入学者選抜より、合理的配慮を要する受験生

からの申請については、学修支援センターの専門知識を有する教員の助言を踏まえつつ、試験の公平性を担保した配慮内容としている。決定された配慮内容は速やかに当該受験生に通知している。なお、配慮申請に期限を設けているが、試験実施日までに対応が間に合う範囲において、申請締め切り日を過ぎても可能な限り対応している。

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留意している。

志願者への情報提供

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 5-18）。同課が作成して受験生向けに配布する『入学案内』（資料 5-19）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 5-20）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。

従来の進学相談会やオープンキャンパスでの受験生に直接説明する機会に加えて、令和 6 年度（2024）より、オンラインでのイベントを年に 6 回新たに行うことで情報提供を行っている。毎年 5 月には高等学校教員を対象とした入試説明会を実施し、高校教員経由で受験生に情報提供される仕組みも活用している。また、SNS を使用した告知については、主に LINE を利用した情報提供を行っている。

他方、大学院研究科の学生募集活動は國學院大學事務局分掌規程に基づき、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 4-11~13【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っている。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 5-21【ウェブ】）。

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、入学者選抜を公平、公正に実施している。

評価項目②：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こと。

●**評価の視点**

(ア) 学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学数や在籍学生数を適正に維持し、大幅な定員超過や定員未充足の場合には対策をとっているか。

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。

令和 4 年（2022）10 月から 11 月にかけて、新たな学部等の設置認可申請等における審査基準や私立大学等経常費補助金の減額や不交付措置の判断基準として、入学定員超過率を用いず収容定員超過率に一本化する旨の文部科学省令の改正が相次いで行われ、在籍学生の定員管理は原則として収容定員を基準として行うこととなった。それ以降に実施した令和 5 年度（2023）、令和 6 年度（2024）、令和 7 年度（2025）の過去 3 年間（入試の年度表記は実施の翌年度を示すため、この 3 ヶ年の入試は令和 4 年度（2022）から令和 6 年度（2024）にかけて実施）の収容定員超過率は、令和 5 年度に文学部（1.13 倍）と神道文化学部（1.12 倍）で、令和 6 年度（2024）に文学部（1.108 倍）で 1.1 倍を上回った。これらはいずれも、定員管理の指標を入学定員から収容定員に変更したことの経過措置期間内における超過として経常費補助金の不交付は免れたが、令和 6 年度（2024）中の入学試験や編入学試験の結果である令和 7 年度（2025）は経済学部（1.101 倍）と人間開発学部（1.101 倍）でいずれもわずかに 1.1 倍を超過した。経済学部は学部全体で 4 名、人間開発学部は 2 名の超過であったが、これにより両学部ともに経常費補助金の全額不交付対象となる欠格扱いとなった。その他、文学部も令和 7 年度（2025）時点で 1.093 倍（1.1 倍超過基準より 16 名マイナス）となっており、収容定員超過率の高さが目立っている。

各学部の収容定員超過率が 1.05 倍を大きく上回っている大きな原因は、編入学生の取扱いにある。本学では学部・学科の 3 年次への編入学試験を実施しており、北海道滝川市にある同一法人内の國學院大學北海道短期大学部からの系列編入学生と一般編入学生の合計が、令和 4 年度（2022）は 243 名、令和 5 年度（2023）は 183 名、令和 6 年度（2024）は 178 名であった。この数値を前年度の退学・除籍者数と比較すると、令和 4 年度（2022）は編入学生が 59 名多かった。その後、令和 5 年度（2023）は 58 名、令和 6 年度（2024）は 41 名で、徐々にその差が縮まってきている（資料 5-22）ものの、前年度の退学・除籍者数を上回る数の編入学生を毎年受け入れている状況に変わりはない。

令和 4 年度（2022）に定員管理の指標が収容定員超過率に一本化されたことを受けて、より適切な定員管理を行うため、令和 6 年度（2024）からは年度当初（5 月 1 日時点）の収容定員超過率のもととなる在籍学生数の把握だけでなく、総合型選抜や学校推薦型選抜による入学試験が一通り終了し、一般選抜が始まる前の 12 月～1 月の時点、及び一般選抜の B 日程試験（例年 2 月下旬又は 3 月上旬に実施）の終了直後の時点で、当年度の在籍学生の退学・除籍者数や過年度生（在籍 5 年以上の留年者）の 9 月卒業生数などを教務課で把握し、入学課をはじめ関係部署と最新情報を共有する定期的な業務サイクルを実践して、収容

定員超過率の安定化や抑制に努めている。

大学院は令和4年度（2022）から6年度（2024）までの3ヵ年において、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たが、その後も著しい定員未充足の状態は抜本的に改善せず、令和4年度（2022）年に受審した認証評価において再び改善すべき課題であるとの指摘を受けている。

評価項目③：学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

●評価の視点

- (ア) 学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- (イ) 点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

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。近年は指定校制推薦入学試験の志願者が増加傾向にあり、不合格者も毎年発生していることから、指定校数そのものを全体的に見直すことも予定している。

また、総合型選抜及び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、学修意欲を継続し、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5-23）。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、入学者推移及び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(資料5-24)。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する仕組みの中で行われる。そして、本学では学外の有識者が委員となって行う外部評価活動を自己点検・評価活動の一環と位置づけており(外部評価委員会規程第1条)、『自己点検・評価報告書』がその評価対象の中心となることから、学生の受け入れの適切性は外部評価委員会による点検・評価も受けることになる。評価項目は年度により異なるが、令和5年度(2023)は学生の受け入れに関する本学の活動全体が評価対象となり、『中期5ヵ年計画』に掲げられている関連指標や戦略に基づく施策の遂行状況に関する点検・評価結果が『外部評価報告書』にまとめられ、外部評価委員会より学長に提出されている。その中で指摘された改善すべき課題等については、自己点検・評価委員会を通じて各所管部門が対応策を検討し、翌令和6年度(2024)の外部評価委員会に報告している。

このように、学生の受け入れに関わる事項は、自己点検・評価活動の過程で各部門が自ら毎年定期的に点検・評価し、成果や課題を適切に把握する仕組みが整っているといえる。また、自己点検・評価委員会や外部評価委員会による点検・評価を踏まえて必要な改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげる仕組みが整っているといえる。

(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。

定員管理については従来、入学定員超過率はその指標として用いられていたため、年度当初（5月1日時点）の在学生数や前年度の退学・除籍者数、過年度生の9月卒業者数の実績を、当該年度中に実施する全ての入学試験での判定に用いていた。しかしながら、定員管理の指標が収容定員超過率に一本化された令和4年度（2022）の制度改正を受けて、年度の途中に在学生数の変動実績を複数回にわたって情報共有する学内の業務サイクルをスタートさせた。これは、在籍学生数を収容定員に基づきより適正に管理するうえで有意義な方策といえる。

学部レベルで実施しているさまざまな入学者選抜制度のうち、令和4年度（2022）に開設した観光まちづくり学部が、一般財団法人日中亜細亜教育医療文化交流機構が実施するJPUE（日本大学連合試験）を外国人留学生用の入学試験制度として活用している点は、同学部の先進的な特色といえる。これは、日本の大学への留学を目指すアジア地域（中国大陸、香港、台湾、マレーシア、フィリピン、ベトナム）の学生が、入学以前に日本へ渡航することなくこの試験制度に参加する大学の留学生向け入学試験を受験でき、入学までの日本語教育も現地で受けられるという試験制度で、令和7年度（2025）時点で本学を含む日本の34大学が参加している。観光まちづくり学部では令和6年度（2024）にこのJPUE利用型の外国人留学生入学試験を受験した1名が初めて合格し、令和7年度（2025）より同学部に入学している。

(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、平成27年度（2015）の大学認証評価で大幅な定員割れを指摘されたことを受けてさまざまな対策を講じてきたが、結果としてその状況を改善することができず、令和4年度（2022）の大学認証評価で同じ問題点を要改善事項として指摘されてしまっている。自己点検・評価委員会ではこの点の改善対応について令和5年度（2023）以降、定期的に大学院での具体的な改善策の検討状況について中間報告を受けており、令和8年（2026）7月末を期限として大学基準協会へ提出する改善報告書にその改善策を明示する準備を進めている。

学部レベルでの学生受け入れにおいては、大学院とは逆に、学部単位での収容定員超過率の高さが大学全体の大きな問題となっている。入学定員超過率と異なり、収容定員超過率はいったん入学した学生数は原則として4年間在籍し続けることが前提なので、いったん上がった超過率を1～2年の短期間で大幅に低下させることは難しい。経常費補助金の不交付や減額といった当該年度の大学運営に関わる理由だけでなく、将来の新たな学部等の設置認可の可能性に柔軟に対応できる大学の態勢を整えておくという中長期的な視点からも、

全ての学部の収容定員超過率を 1.05 倍未満へ近づけていく必要がある。

この点で特に問題となっているのが、長年の課題として解消しきれていない編入学の取扱である。特に、令和 4 年（2022）秋に学生の定員管理の指標が収容定員超過率に一本化されたこともあり、編入学者数が年間の中途退学者数を上回っていることが収容定員超過率の高まりに影響を与えているため対応を検討することが望ましいとの指摘を、令和 4 年度（2022）の大学認証評価において受けている。令和 7 年度（2025）における経済学部と人間開発学部の収容定員超過率が 1.1 倍を上回ったのは、歩留まり率の読み違いだけでなく、この編入学者数の多さも大きな要因である。

【平成 28（2016）年度～令和 7（2025）年度の学部別編入学者数】（単位：人）

制度	学部	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7
系列編入	文	86	78	91	121	127	124	134	112	85	97
	法	1	5	6	0	5	2	5	2	3	4
	経済	49	34	44	61	57	60	59	48	57	53
	神道	11	4	3	18	16	17	19	7	10	9
	人間	21	16	21	18	21	21	20	14	14	14
	小計	168	137	165	218	226	224	237	183	169	177
一般編入	文	4	5	7	5	7	7	8	3	3	6
	法	1	2	4	5	7	6	2	1	3	1
	経済	4	4	4	4	3	2	2	0	1	0
	神道	4	0	0	0	3	0	0	1	1	2
	小計	13	11	15	14	20	15	12	5	8	9
学士編入	文	3	2	1	0	1	0	1	1	1	0
	法	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	神道	11	6	2	4	4	0	4	4	5	3
	小計	15	8	3	5	5	0	5	5	6	3
総計	196	156	183	237	251	239	254	193	183	189	

この点については、編入学者数と退学・除籍者数の均衡を保つ原則を引き続き目指しているところであるが、編入学者の大部分を占める系列編入のうち、國學院大學栃木短期大学の入学者は令和 7 年度（2025）より本学への系列編入学制度が適用されないことが、令和 5 年（2023）9 月に同短期大学より公表されている。また、同短期大学は令和 7 年度（2025）入学者を最後に募集停止することになっている。したがって、令和 5 年度（2023）は 65 名、令和 6 年度（2024）は 47 名だった同短期大学からの編入学者は、最後の 2 年生が卒業した直後の令和 9 年度（2027）以降はゼロになることがほぼ確実となっている。これにより、國學院大學北海道短期大学部からの系列編入を含む編入学者全体と本学の前年度の退学・除籍者数の均衡を図ることができるようになり、収容定員超過率の抑制が進む見込みである。

学部レベルで実施しているさまざまな入学者選抜試験のうち、総合型選抜入学試験の一

つである外国人留学生入学試験の受験者数及び合格者数が全学的に低迷が続いている。その結果として本学の全学部生数に対する外国人留学生の在籍比率が『中期 5 ヶ年計画』に掲げる令和 8 年度 (2026) までの数値目標 (全学部生の 2%) に遠く及ばず、全学的にキャンパス内の国際化が競合他大学に比して著しく後れを取っている。この点は、令和 5 年度 (2023) の外部評価報告書でも指摘されている通り、本学が特に注力すべき要改善事項となっている。

【平成 16 (2004) ～20 (2008) 年度／令和 3 (2021) ～7 (2025) 年度の外国人留学生入試 志願者数・合格者数・入学者数の推移 (学部別)】 (単位:人)

学部		H16	H17	H18	H19	H20	～	R3	R4	R5	R6	R7
文	志願	45	19	16	11	6	～	28	9	5	25	34
	合格	9	6	5	4	4	～	5	1	1	6	8
	入学	7	2	4	3	3	～	3	1	1	5	6
法	志願	39	11	1	7	4	～	10	4	8	3	12
	合格	6	3	1	5	2	～	4	3	3	1	4
	入学	5	3	1	4	2	～	3	2	3	1	3
経済	志願	129	120	57	48	78	～	13	1	0	0	2
	合格	27	29	25	29	32	～	4	1	0	0	0
	入学	24	23	21	22	27	～	3	0	0	0	0
神道	志願	0	0	0	0	1	～	1	1	2	3	3
	合格	0	0	0	0	1	～	0	0	0	2	2
	入学	0	0	0	0	1	～	0	0	0	2	2
人間	志願	/										3
	合格											2
	入学											2
観まち	志願	/							0	2	6	4
	合格								0	1	1	2
	入学								0	1	1	1
合計	志願	213	150	74	66	89	～	52	15	17	37	58
	合格	42	38	31	38	39	～	13	5	5	10	18
	入学	36	28	26	29	33	～	9	3	5	9	14

注①：人間開発学部は平成 21 年度 (2009) 開設。令和 6 年度 (2024) 以前は外国人留学生入試の実施なし。

注②：観光まちづくり学部は令和 4 年度 (2022) 開設。

本学の外国人留学生入学試験は、平成 17 年度 (2005) までは全学 (当時は文学部、法学部、経済学部、神道文化学部の 4 学部) で志願者数はほぼ毎年 100 名を超えており、平成 14 年度 (2002) は過去最多の志願者数 218 名を記録し、入学した留学生数も最多の 67 名を数えた。だが、志願者数は平成 17 年度 (2005) の 150 名を最後に翌年度以降は 100 名

を割り込むようになり、合格者数も平成 16 年度 (2004) 以降は 40 名に達することがなく、平成 28 年度 (2016) には志願者数 22 名、入学者数 6 名と平成以降で最低の結果に落ち込んでいる。令和 2 年 (2020) 以降、COVID-19 の流行によって他大学でも留学生数は一時急減したが、その後に各大学が留学生数の志願者数、入学者数を回復・増加させる中でも本学の外国人留学生比率は回復せず、令和 4 年度 (2022) に実施した令和 5 年度 (2023) 入試では志願者数 17 名、入学者数 5 名にとどまった。令和 4 年度 (2022) にスタートした『中期 5 ヶ年計画』では、学部の外国人留学生比率の令和 8 年度 (2026) までの目標値を全学部生の 2% (1 万人の学生のうち 200 人が外国人留学生となる計算) と設定しているが、上記の令和 5 年度 (2023) 入試の結果、同年度の学部在籍外国人留学生は全学で 35 名、その比率は 0.32% に過ぎなかった。

このような外国人留学生比率の低調ぶりを放置し続けることは、多くの日本人学生にとって日常の学びやキャンパスライフの中で多様な価値観や視点に直接触れ、交流を持つ機会を著しく狭めてしまうことにもつながる。多くの中学や高校でグローバル教育が重視され、国際的な人的交流の経験を重ねてきた高校生が、本学に入学したとたん日本人ばかりの学修環境で過ごすことになり、それでいて本学卒業後はボーダーレス化が進む社会へ出ていくことを考えれば、現在の状態は今後の学生募集にも悪影響を及ぼしかねない。

こうした状況を打破するため、『中期 5 ヶ年計画』の戦略 2 に掲げる外国人留学生比率 2% 達成との評価指標に基づき、令和 5 年度 (2023) から入学課・企画課・教務課・国際交流課が協働して部署横断型の受験生募集活動を展開している。海外開催も含めた留学生向け進学相談会への参加や日本語学校との連携強化、アジア以外の海外での新規受験生層開拓調査などがその例である。その結果、令和 6 年度 (2024) 入試 (実施は令和 5 年 (2023) 秋) では外国人留学生入学試験の志願者数は 37 名 (前年度 17 名)、入学者数は 9 名 (前年度 5 名) と若干の回復傾向を示した。さらに令和 7 年度 (2025) 入試 (実施は令和 6 年 (2024) 秋) では志願者数 58 名、入学者数 14 名へと伸長している。もっとも、『中期 5 ヶ年計画』が掲げた数値目標にはまだ遠く、引き続き全学的な取り組みを続けていく必要がある。

また、こうした取り組みにもかかわらず、かつては留学生の受験生数、入学者数が最も多かった経済学部では、外国人留学生入学試験の志願者がゼロに等しいため、留学生の受け入れ実績も皆無の状態が続いている。すなわち、COVID-19 の流行が終息の兆しを見せ始めた令和 5 年度 (2023) 入試 (実施は令和 4 年 (2022) 秋) において、経済学部全体で初めて外国人留学生入学試験の志願者自体がゼロとなり、翌令和 6 年度 (2024) 入試も志願者が 1 人もなく入学試験自体が成立しなかった。令和 6 年 (2024) 秋に募集した令和 7 年度 (2025) 入試では経営学科にのみ 2 名の志願者があったが合格者はゼロ、経済学科は 3 年続けて志願者自体がなかった。したがって、経済学部には令和 5 年度 (2023) 以降の 3 年間、外国人留学生が 1 名も入学していない。都心部に位置し立地条件では優位にあるはずの本学が外国人留学生から全く選ばれない国際的不人気ぶりは、大学全体で改善を図るべき深刻な問題点といえる。

(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に基づく学生募集体制を全体として適切に整備し、実際の入学者選抜も公平・公正に実施しているといえる。一方、(2)の現状説明より、大学院においては定員割れが、学部においては大幅な定員超過が生じており、適正な定員管理という点では改善すべき課題を抱えていることがわかる。ただ、学部の定員超過の主な要因といえる編入学のうち本学が所属する法人内に所属する系列短期大学からの受け入れについては、本学が大学として単独で判断・決定できる問題ではないため、法人全体の課題として解決を図らなければならない。

学生の受け入れに係る諸活動の点検・評価を定期的に行い、その改善・向上を図る仕組みは、大学認証評価や外部評価活動を含む大学としての自己点検・評価活動の過程全体を通じて実践されているといえる。学生の受け入れは大学の教育・研究活動の前提であるだけでなく、健全な大学運営にも関わる事項であるため、顕在化した要改善事項には実効性を伴う解決策によって迅速に対応していく必要性がとりわけ大きい。

その意味で、平成27年度(2015)の大学認証評価での指摘から改善効果が見られないまま10年が経過している大学院の2研究科における博士後期課程の恒常的な定員割れをこれ以上続けることは、課程の存続自体に疑義を生じさせかねない。大学院として博士後期課程を持つ意義の大きさに鑑みれば、そのような疑義を払拭すべくカリキュラムの大幅な見直しや新たな受験生層の開拓も含めた抜本的な対策を講じ、大学全体、あるいは法人レベルでも検討すべき重要問題として、目標期限を具体的に定めたうえで取り組む必要がある。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

評価項目①：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

●評価の視点

(ア) 大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。

(イ) クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。

(ウ) 教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。

(エ) 授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

教員組織の編制について

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、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、「國學院大學が求める教員像」を策定している。また、かかる教員像を前提とした大学全体の基本方針である「教員組織の編成に関する方針」も策定しており、これらをとともに大学ホームページで学内外に周知している。

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。

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が担う責任や教員構成等は、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（6 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 6-2~9）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。

（1）教員が担う責任について

学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていくためには、教員の適切な役割分担のもとで組織的な連携体制を確保し、教育研究に係る責任の所在が明確になるよう教員組織を編制する必要がある。

この点、本学は学則第 2 章「教育研究実施組織」において、学長及びこれを補佐する副学長、各学部の責任者である学部長やこれを補佐する副学部長、そして学生部や教務部など大学執行部を構成する各部の役職や委員の構成、責任を負うべき任務の範囲について網羅的に定めている（前掲資料 1-4）。

（2）法令で必要とされる教員数の充足について

本学は令和 6 年度（2024）の時点で 6 学部 3 研究科を有し、大学設置基準が定める基幹教員数 225 名（別表第一に該当する者 143 名＋別表第二に該当する者 82 名）を上回る助教以上の基幹教員 233 名と、教職関連科目を多く担当している、学部にも所属せず附置研究所に所属しているため教育課程の編成や学部の運営に関わらない、派遣研究員として当該年度の授業担当を免除される、などの理由で基幹教員の要件に該当しない専任教員 26 名、併せて 259 名（助手は除く）で教員組織を編制している。学部・学科ごとに配置されている基幹教員も、全ての学部・学科で大学設置基準が定める基幹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。

基幹教員であるか否かを問わず、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。

このように、基幹教員を含む本学の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おり、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。

（3）教育や研究等の実施に適った教員構成について

本学では、全学共通の「教員組織の編成に関する方針」及び「國學院大學が求める教員像」

に基づき、各学部・機構において学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成を編成している。

例として、法学部では、教務委員会が「教員組織の編成に関する方針」と教員組織の整合性を検証しており、必要に応じて法学部教授会及び人事協議会に報告し、教員組織の適切性を検証している。また、教員の配置について、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針への適合性を教務委員会で随時検討しており、特に専任教員については、各分野の基幹となる科目を中心に配置するとともに、初年次教育や入門科目を担当するに十分な専任教員数を確保することで学修成果の積み上げに配慮している。

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又は准教授に委嘱し、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）。

（4）各教員の担当授業の把握・管理について

各教員の担当授業科目のうち学士課程については、授業運営の実務を担う教務課が開講講座表として授業・担当教員・開講曜時等の情報を管理しており、開講講座表を作成する担当教員と担当部署間で担当授業科目は適切に把握されている。大学院で担当する科目については、大学院事務課が開講曜時等の情報を管理している。また、本学独自の学修支援 Web システムである K-SMAPY II には、学部と大学院の担当授業科目が教員ごと一括して登録されており、「教員時間割表」機能を用いて教員情報を検索することで、年度ごとに該当の教員が担当している学部・大学院の時間割情報を表示・確認することができる。

（5）複数学部等の基幹教員を兼ねる者の適切性

本学では、令和 6 年度（2024）末時点で複数学部等の基幹教員を兼ねる者は在籍していない。

他大学又は企業等の人材の任用について

クロスアポイントメントについては、観光まちづくり学部において任用の実績がある。クロスアポイントメントにより任用した教員の教育研究にあたっては、学部と当該教員との合意をもって業務範囲を定めている。

また、各学部・研究科では他大学又は企業等の人材を兼任講師として任用しており、兼任講師の業務は「國學院大學兼任講師就業規則」により定められている。教員の業務状況については、各学部・研究科の教務担当教員及び教学担当の事務課が適切に把握している。

教員・職員の協働・連携について

本学は、学則第 3 条の 3 第 2 項において、「教育研究実施組織を編制するに当たっては、本学の教育研究活動等の運営が組織的かつ効果的に行われるよう、教員及び事務職員等相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制を確保しつつ、教育研究に係る責任

の所在を明確にするものとする。」と定めている（前掲資料 1-4）。

たとえば、教務部委員会においては、職員である教学事務部長及び教務課長が教員と同等の立場で参画することが「教務部規程」で明記されている。こうした明確な規程のもと、教務部の運営においては、各委員の役割と責任を明確にしつつ、教員と職員が連携して教学運営に取り組む体制が確立されている。この教職協働の仕組みにより、それぞれの専門性を活かした組織的かつ効率的な教育活動を実現している。

指導補助者について

本学は、学則第 3 条の 4 第 2 項において、「各授業科目について、当該授業科目を担当する教員以外の教員、学生その他の大学が定める者（以下「指導補助者」という。）に補助させることができ、また、十分な教育効果を上げることができる場合は、当該授業科目を担当する教員の指導計画に基づき、指導補助者に授業の一部を分担させることができる。」と定めている（前掲資料 1-4）。これを受けて、多くの学部では TA（ティーチング・アシスタント）等の指導補助者の任用を行っている。指導補助者の責任関係や役割については、各種規程や研修・説明会等を通じて示している。

たとえば、神道文化学部では、履修相談や小テスト採点補助、学生アンケート集計などを主な業務とする「学務補助員」を臨時雇用として任用している。学務補助員の本来業務と指示系統、役割分担をより明確にするため、令和 5 年度（2023）に「神道文化学部学務補助員に関する内規」を定めるとともに、令和 5～6 年度（2023～2024）に業務の見直しを進めた。また、同学部では祭式科目の補助を行う「祭式補助員」を「祭式補助員業務覚書」に基づき任用している。年度前期・後期の各 1 回、祭式主任教員のもと、打ち合わせ会を実施し、適切な授業補助のための留意事項を確認している。

評価項目②：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

●評価の視点

- (ア) 教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- (イ) 年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

教員人事について

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 6-10）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・観光まちづくり学部の各規程。資料 6-11～16）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（前掲資料 6-1）。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 6-17）に則り、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 6-18）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 6-19）。

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 6-20～22）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（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、文学部・人間開発学部・観光まちづくり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（文学部資格審査委員会細則第 4 条、人間開発学部教員資格審査委員会細則第 4 条、観光まちづくり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、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、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。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。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、教員資格審査委員会が研究業績と教育業績を評価する教員を複数名選出し、審査のうえ、学部教授会で審議している（資料 6-23）。

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、昇任等に関する明確な学内規程及び手続に沿い、募集、採用、昇任等の人事を公正に実施しているといえる。

教員構成について

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、令和 6 年度（2024）時点では 30 代以下（助手を除く）が 20 名（全体の 7.7%）在籍している。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 197 : 64 で、女性教員の比率は全体の 24.5%となっている。外国籍を有する専任教員は 8 名で、全体の約 3%である（資料 6-24）。

このように、専任教員の配置は年齢構成も全学的にバランスがとれており、多様性に配慮した持続性が高い適切な教員組織を維持しているといえる。

評価項目③：教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

●評価の視点

- (ア) 教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- (イ) 教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- (ウ) 大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
- (エ) 教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる取り組みについて

教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みとして、FD（ファカルティ・ディベロップメント）活動が実施されており、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、運営等を行っている（教育開発センター規程第 2 条第 1 号。資料 6-25）。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、③FD 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、授業方法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は本学ホームページに公開している（資料 6-26【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 6-27【ウェブ】）。なお、FD 推進助成事業は令和 6 年度（2024）より甲乙制度からグループ申請に切り替えて実施している。また、FD 推進助成事業の活動成果を共有していた成果報告会は、『國學院大學教育開発推進機構紀要』への掲載をもって行う方式に変更した。

③FD 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 6-28【ウェブ】）。

また、大学院では大学院固有の課題に特化した FD 活動として、令和 7 年度（2025）より、研究科ごとに大学院生に対するアンケートを実施することになった。その結果を当該研究科の研究科委員会で共有することで、教育活動の向上を図ることを目指している（資料 6-29）。

教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図る取り組みについて

研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図る組織的な取り組みとして、第 8 章に後述するさまざまな研究費助成制度や研究環境の整備を行っている。各学部・研究科においては、研究会・発表会の開催や FD 活動を通じて、教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化を図る取り組みを行っている。

たとえば経済学部では、毎年 4 月の第 1 回学部教授会で、前年度における経済学部の全専任教員の研究業績及び科研費への応募状況・採択状況を学部内に公表している。研究業績の学部内周知は研究の奨励・自発的な研究活動活性化につながる取り組みであり、教員間の連携にも貢献している。

教員の業績評価について

教員の業績は、採用時や昇格の際に評価（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「研究活動」「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いる（前掲資料 2-15）。なお、「K-ReaD」の入力内容は大学ホームページの教員一覧からも閲覧可能で、対外的に公表されている。また、自己点検・評価委員会では原則として 3 年に一度行う『自己点検・評価報告書』の発行に合わせて、「K-ReaD」への入力内容をもとに作成した『教育・研究活動報告書』を配布している。各学部・機構に所属する全ての専任教員の直近 5 年間の主な研究業績や競争的資金の獲得状況等が一覧化できる冊子を定期的に公表することで、教員の教育・研究業績が適正な社会的評価の対象となることを企図している。

さらに、上述した FD 活動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）」又は「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、受賞者は本学ホームページ（資料 6-30【ウェブ】）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、教育活動の活性化の一助としている。

また、大学院では令和 6 年度（2024）に教員資格審査に関する内規の改正を行い、令和 7 年度（2025）より、文学研究科において定期的な独自の業績評価制度を導入することになっている。採用時・昇格時と切り離れた定期的な研究活動の点検により、研究活動の活性化や資質向上を図る自発的な取り組みといえる。

教員以外の指導補助者の研修について

TA 等の指導補助者に対しては、各学部・研究科において必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っている。

たとえば、経済学部では、1年生の必修科目「基礎演習 A」と義務履修科目「基礎演習 B」において、クラスに1名、2年生の FA（ファシリテーター&アドバイザー）を置き、グループワークの介入を行うなどのファシリテーションを行っている。FA の活動は、学部教務委員会が監督し役割を定めている。授業期間は月に1度、学生の夏休みに1回、春休みに2回の研修を実施しているほか、毎回の授業の前にクラス担当教員と FA で授業の運営を適切に行うための打ち合わせを実施している。

評価項目④：教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

●評価の視点

- (ア) 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- (イ) 点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教員組織に関わる事項に関する点検・評価は、現状の組織編制や教育研究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、教員組織の現状や成果のある取り組み、課題に関しても学部・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）。

また、令和5年度（2023）からは自己点検・評価活動の一環としての外部評価委員会による評価が行われ、令和5・6年度（2023・2024）に学長へ『外部評価報告書』が提出されている。教員・教員組織に関わる事項もその評価対象であり、令和6年度（2024）は特に抽出して評価すべき項目の一つとされた（前掲資料2-9）。指摘事項に対する改善結果は次

年度以降の外部評価委員会へ報告されるため、これもまた点検・評価サイクルの一種として機能している。

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に関わる事項についての点検・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、研究開発推進機構における教員採用時の公募実施が挙げられる。学内の諸機関による専任教員の新規採用手続きの際に、各学部や教育開発推進機構が JREC-IN などを活用した公募を行っている中で、研究開発推進機構だけが広く学外から人材を募る公募採用を行わず、学内募集などで対応してきた。この点については、令和以降の自己点検・評価委員会によって改善を求める指摘がなされてきた。これを踏まえて、同機構ではまず令和 5 年度（2023）に、専任教員を新しく採用する際の手順として「機構新任専任教員採用手続きフローチャート」（資料 6-31）を作成して、採用手続きの透明化と効率化を図った。そのうえで令和 6 年度（2024）（令和 7 年度（2025）採用）から大学ホームページと JREC-IN を利用した新任教員の公募採用が行われ、これにより学内の全組織で教員公募の原則が貫徹されることになった。

（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 活動等による教育研究活動の改善・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。全学規模での取り組みは、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

教員の業績評価について、新規採用・昇格の際には厳格な審査が行われているが、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ていない。この点は令和 3 年度（2021）の『自己点検・評価報告書』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な点検・評価する何らかの施策の導入を検討すべき時期にある」との問題意識が表明されていたが、令和 6 年度（2024）の外部評価報告書でも「個々の教員の活動を適切に評価し、教育研究活動及び処遇に反映させること」の重要性が強く指摘された。かかる外部評価委員会からの指摘については、学長自身が常務理事会での報告時

に対応策を講じる旨明言し、そのことは自己点検・評価委員会へも報告されている（資料 6-32）。

FD 活動は、講演等だけではなく、教育方法・技術の実践的な指導を行う必要がある。令和 6 年度（2024）の外部評価報告書でも、大学教員は教員免許がないため、教育技術についての体系的な訓練を受ける制度的な機会が保障されてないことから、実践的な授業スキルを身につける FD 活動の必要性が指摘されている。今後の FD 活動において、各教員同士の授業参観とその評価の必須化・経験の共同化、板書・パワーポイント教材作成、講義における話し方等、教育技術を訓練できる機会を増やすことが望まれる。

令和 6 年度（2024）の女性教員の比率は全体の 24.5%であるが、『中期 5 ヶ年計画』では令和 8 年度（2026）の女性教員比率の目標値を全体の 30%としている。これを最低限の数値とみなし、それ以上の達成を目指す必要がある。

（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がゆえに、逆に各学部のあらゆる活動の詳細を大学として全て把握できず、結果的にその点検・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構造的な問題点が内在している。各学部や大学院における意欲的・先進的な取り組みを、全学的な課題の解決に向けて活かしていけるような枠組みを構築することが求められる。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

評価項目①：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制を整備し、適切に実施していること。

●評価の視点

(ア)学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。

(イ)各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。

(ウ)学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

[修学支援（学習面）]

- ・(1)学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。
- ・(2)障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。
- ・(3)学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。
- ・(4)遠隔授業をはじめ教育等でICTを活用する場合は、ICT機器の準備や通信環境確保において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。
- ・(5)ICTを利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

[修学支援（経済面）]

- ・学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

[生活支援]

- ・(1)学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導・相談を、学生の実態に応じて行っているか。
- ・(2)学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけICTを利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

[進路支援]

- ・各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程など）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

[その他支援]

- ・上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

[学生の基本的人権の保障]

・ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

学生支援に関する方針に基づく学生支援体制の整備、及び教職員による支援について

本学は、建学の理念に基づく人材育成の目的を達成するための「國學院大學の学生支援に関する基本方針」として、「学生の修学支援に関する方針」「学生の生活支援に関する方針」「学生の進路支援に関する方針」の3つを掲げ、毎年4月に新入生へ一斉配付する『学生生活ハンドブック』の冒頭に掲載（前掲資料1-11）するとともに、大学ホームページで学内外に公表している。かかる方針に基づく学生支援のため、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5-12〕）、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いる。いずれの委員会も、教員と職員が対等の委員として参加し、学生支援のためそれぞれの役割に基づく職責を果たしている。また、それらの委員会の判断に基づく各部門の実務も、教員と職員がそれぞれの役割を果たしながら学生支援にあたっている。

たとえば、学生の進路支援に関しては教職合同の就職部委員会で毎年、支援方針や具体的な支援策を決定する。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とたまプラーザ事務課、それに教育開発推進機構事務課教職センター担当、神道研修事務課の職員が実務を担うことになる。就職部委員会は支援の実施状況や結果について担当職員から報告を受け、内容を共有している。

一方、一定数の不活性学生に対しては、進路支援担当の職員よりもゼミなどの指導教員からの働きかけの方が効果があることが多く、かつ最終手段としての性質も持っている。また、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おり、その表れとして同学部内に就職支援委員会（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で構成）及び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）を独自に設け、たまプラーザ事務課と連携しながら進路支援を行っている。教職・幼保就職支援に関する対策講座や個別指導も同学部の専任教員が担当し、各学校・幼稚園・保育所への連絡、訪問等を地道に積み重ねている。

このように、学生の就職支援策においては、職員と教員それぞれに異なる場面での適性があり、就職部委員会はそのことを念頭に置いたうえで適切な学生支援策を講じている。

学生支援に関するスタッフの配置について

学生の修学支援に関しては、学修支援センターが専門的な知識・能力や経験を有するスタ

ップを配置している。令和 6 年度（2024）時点では、同センターには障がいのある学生（特性を含む）への修学支援を専任として担当する助教 1 名が配置され、コーディネート業務を担っている。また、当該教員は、障がいの有無にかかわらず広く学修支援に関する個別相談や講座の提供を行っている。さらに、障がいのある学生に対する配慮申請及び定期面談に対応するため、週 4 日勤務の臨床心理士を 3 名、渋谷キャンパスとたまプラーザキャンパスに分けて配置している。

また、学生の修学支援の一環として、従来のコンピュータ準備室を改編し、令和 6 年度（2024）より外部委託による IT サポート室を設置（資料 7-5【ウェブ】）した。これにより、より専門的な支援が可能となった。

留学及び国際交流に関する学生支援は国際交流課が担当している。令和 6 年度（2024）は文化的背景や第一言語が異なる職員 7 名が配置され、それぞれの業務に従事している。

学生の生活支援に関して専門的な知識・能力や経験を有するスタッフを配置している例として、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で開設されている（國學院大學学生相談室規程第 1 条、第 2 条。資料 7-6）。令和 6 年度（2024）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 3 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）2 名を学生相談室に配置した。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 3 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 6 年度（2024）の相談室の利用実績（実人数）は、両キャンパス合計で学生 322 名、保護者 18 名であった（資料 7-7）。

保健室には、令和 6 年度（2024）は専任保健師 4 名、非常勤保健師 3 名、非常勤校医 3 名の 10 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、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。

学生の進路支援に関する専門スタッフとして、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キャリアアドバイザーを配置している。令和 6 年度（2024）は専任職員 9 名、派遣職員 3 名とは別に、キャリアアドバイザー 15 名を配置した。キャリアアドバイザーは、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。

たまプラーザキャンパスにおいては、学生の進路支援としてキャリアアドバイザー 5 名、教職顧問 4 名を配置している。また、学修支援に関する相談員を 1 名配置し、教職員が連携して学生支援にあたっている。

以上より、各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを十分に配置しているといえる。

学生支援に関する情報提供と学生の利用しやすさへの配慮について

本学では、学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、支援が学生にとって利用しやすい体制となるよう、各部署が連携して取り組んでいる。

令和 6 年度 (2024) には、学修支援センターの周知を目的として、障がい学生支援に関するパンフレットを全学生及び教職員に配布した(資料 7-8)。並行して、学修支援センターのホームページの内容を改定し、情報の最新性とアクセスの容易さを確保した。また、教職員が障がいを含む多様な学生に適切な対応が取れるよう、「障がい学生の学修支援ハンドブック」(資料 7-9【ウェブ】)を配布している。これにより、学生は自らのニーズに応じて学修支援サービスにアクセスしやすい環境が整備されている。

学内奨学金に関する情報は、毎年 3 月下旬に大学ホームページに掲出し、学生に周知している。新入生には『入学手続要項』に奨学金情報を掲載するとともに、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案内を行っている。

学生支援に関する情報は、『履修要綱』、ホームページ、メール等を通じて逐次提供されている。特に『履修要綱』では、理解しやすさへの配慮と最新情報の取得を容易にするため、QRコードを随所に掲載しており、学生が必要な情報に迅速にアクセスできるよう工夫している。

入学時から学年に応じ、キャリア形成に関する企画・講座を提供している。低学年次生には自身のライフデザインを考えるきっかけとなる講座も実施している。情報提供は、K-SMAPY II を通じて全学生または学年別に配信するとともに、就職部委員を通じて各学部学科へも情報提供を行っている。さらに、キャンパス内掲示やリーフレット等を活用し、学生が目にしやすい場所で情報発信を行っている。情報量が多く学生が必要な情報を見逃してしまうという傾向を踏まえ、令和 7 年 (2025) 1 月からは「大学のキャリア支援公式 LINE」(資料 7-10) を開設し、学生がより利用しやすい情報提供を行っている。また、利用が難しい学生に対しては、教員からの声掛けにより個別周知を行う体制も整備されている。

留学・国際交流に関する情報は国際交流課が担当しており、「国際交流ガイドブック」(資料 7-11【ウェブ】) を年 1 回発行して、新入生ガイダンス等で配布するとともに、国際交流課及びたまプラーザキャンパスでも閲覧可能とし、Web 上でも情報提供を行っている。さらに、留学相談は渋谷キャンパス、たまプラーザキャンパス、オンラインの各場で実施しており、学生が希望する方法でアクセスできるよう配慮されている。

たまプラーザキャンパスでは、オリエンテーション期間中、学部・学科ガイダンスやルームの集いにおいて、事務課窓口、学修支援相談、学生相談室、保健室等による学生支援情報提供の時間を確保している。また、履修、キャリアサポート、国際交流、トラブル防止やキャンパスハラスメントに関するガイダンスも実施し、学生支援に関する情報を包括的に提供している。掲示物やリーフレット、キャンパス案内図の整備により、初めて来校する学生も容易に必要な情報を取得できる環境を整えている。さらに、キャリアサポートに関する相談ブース、資料閲覧コーナー、教員採用試験サポート室も設置され、実際の支援利用につなげている。

令和 6 年度 (2024) より設置された IT サポート室では、詳細マニュアルや操作説明動画を提供し、専門的かつ積極的な情報提供が可能となっている。また、情報システム課は学生

のみならず教職員への支援も行い、IT 情報提供の裾野を広げている。図書館では、オンラインデータベースや電子書籍をホームページ及び OPAC で公開し、選書ツアー資料やレポート作成に役立つ資料を一覧化して提供している。図書館ガイダンス参加者にはデータベース一覧表を配布し、定期的に貴重資料を公開するなど、学生が情報にアクセスしやすい環境を整備している。

以上より、学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているといえる。

[修学支援（学習面）]

- (1) 学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。

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及び総合型選抜による入学予定者に対する入学前学修が挙げられる。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、入学までの学修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ヵ月間、国語、英語、数学の入学前学修を課しており、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（資料7-12）。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7-13）。

全学共通の入学前学習に加えて、各学部、学科では学校推薦型選抜及び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修を課している。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、学生が自らの学修状況や能力に応じて学修を進められるよう、教育開発推進機構内の学修支援センターが主催する個別相談サービスであるアカデミック・アドバイジング（資料7-14【ウェブ】）を提供している。このサービスでは、レポート作成や卒業論文の執筆、授業の受け方、学修計画の立て方など、学生一人ひとりの学修課題に応じた相談を受け付けている。令和6年度（2024）には、SNSを活用した学修関連情報の発信を行い、学修に関する投稿の閲覧数は1万件を超え、アカデミック・アドバイジングの利用件数も前年度比で6倍に増加（20件から120件）した。この取り組みにより、学生は必要な情報に迅速にアクセスでき、個別に相談することで自律的に学修を進めやすい環境が整備されている。

併せて、単発講座であるアカデミック・スキルズ講座も充実させ、レポート作成の方法のみならず、自己管理や資料管理に活用できるソフトウェアの使い方、プレゼン資料の作成方法、傾聴などのコミュニケーションスキルの習得まで、多様な学修ニーズに応じた指導を行っている（資料7-15【ウェブ】）。これにより、学修に必要な基礎的なスキルから応用的なスキルまで幅広く学べる機会が提供され、学生の自律的学修を促進している。

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、たとえば経済学部では、『履修要綱』（前掲資料 4-17）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修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 7-16【ウェブ】）。フェローは分野ごとに採用され、かつ、各フェローの専攻とは異なる分野の相談も受け付けることになっているため、学生が支援を受けられる分野に偏りは生じない。さらに、大学での学修法に適応できるよう、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 7-17）。

大学院の場合は学修支援センターが中心となり、学修相談や研究支援を行っている。大学院事務課長もセンター委員として参画し（資料 7-18）、大学院学生からの要望や相談に対応している。一部授業では TA が学修支援を実施しており、少人数授業の特性を活かして教員が学生個々に対して指導を行う体制が整えられている。このような取り組みにより、大学院生も自らの研究進捗や学修状況に応じて支援を受けることができ、自律的な学修を推進できる環境が構築されている。

たまプラーザキャンパスの場合は、人間開発学部及び観光まちづくり学部においてルーム制を導入し、初年次から学生に手厚い学修サポートを行っている。また、学修相談窓口や掲示物、オリエンテーションガイダンス等を通じて、学生が必要な情報に容易にアクセスできるよう配慮している。このような仕組みにより、学生は自分の理解度や進捗に応じた学修を計画し、適切な支援を受けながら自律的に学修を進めることが可能となっている。

以上より、学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているといえる。

(2) 障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。

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。前掲資料 7-18）。

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努めている。合格者に配付する『入学手続要項』（資料 7-19）や入学後の新入生に毎年配付する『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【ウェブ】）。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【ウェブ】）。

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。

併せて定期的なフォローアップ面談を行い、申請した合理的配慮が適切に受けられているか、普段の授業で困っていることがないかを聞き取っている。また、毎年年度末に、配慮申請を行った全学生に対してアンケートを行い、修学支援体制について、振り返りを行っている。

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】）。

留学生向けの学修支援策としての性質を持つ特有の科目を近年は開講していなかったが、全学的に外国人留学生を増加させようとする『中期 5 ヶ年計画』に基づく学長方針を受けて、令和 7 年度（2025）より、教育開発推進機構が外国人留学生を対象とするアカデミック・スキルズ指導科目を開講することになっている。

(3) 学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。
--

全学統一のルールとして、前期又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（前掲資料 4-2）。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、前期と後期の年 2 回、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。奨学金を受給しながら成績不良となっている学生についても、学生生活課と連携して学修支援センターへの相談を促している。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 4-2）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。

留年者及び修学者の状況把握について、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。

低学年次における進級条件が相対的に厳しくないことを背景の一つとして、本学では標準修業年限を超えて在学する学生が一定数存在し、4 年次においても在学が継続する傾向が見られる。令和 6 年（2024）度における 5 月 1 日時点の 4 年次在学者数は 2,676 名であり、このうち 337 名が卒業要件を満たせず卒業延期となった。4 年次在学者に占める卒業延期者の割合は 12.6%となっている。また、当該年度の卒業生数は 2,279 名であり、退学・除籍者数は 60 名であった。卒業生の内訳を見ると、標準修業年限である 4 年で卒業した者は 1,973 名であり、残る 306 名は標準修業年限を超えて卒業しており、これは卒業生全体の 13.4%に相当する。これらの状況（資料 7-23）から、標準修業年限内での卒業に至らず、入学 5 年目以降も在学を継続する学生が一定数存在していることが確認される。低学年次から計画的な履修を促すとともに、学修の進捗を適切に把握・支援する体制の強化や、4 年次における在学期間の長期化を抑制する観点からの制度的・教育的対応が課題である。

学修の継続に困難を抱える学生に対して、授業の成績を参照し、前期・後期の 2 回、修学指導面談を行っている。その中でも、定期的なフォローアップが必要な学生については、学修支援センターと連携して支援を行う体制が取られている。また、奨学金を受給しながら、成績不良となっている学生についても、学生生活課と連携を行い、学修支援センターへの相談を促している。

退学希望者の状況把握と対応について、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。

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。また、退学理由を確認したうえで必要に応じて研究科幹事が聞き取りを行っている。それらの情報は大学院事務課でも共有し、各種サポートに繋げている。

したがって、学習の継続に困難を抱える留年者や、退学希望者などの学生に対し、その実態に応じて対応しているといえる。

(4) 遠隔授業をはじめ教育等で ICT を活用する場合は、ICT 機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないように、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。

本学では、遠隔授業や ICT を活用した教育において、学生間で学修環境に格差が生じないように、総合的な支援体制を整備している。

ICT 機器の貸与や通信環境の整備については、情報センターが規程に基づき中心的役割を果たし（資料 7-24）、教務部や各学部と連携して推進している。これにより、ICT 環境の有無にかかわらず、全ての学生が授業や学修資源に平等にアクセスできる環境が確保されている。教務部は直接的な所掌ではないものの、必要に応じて情報提供や意見交換を行い、授業運営や学生への対応に支障が生じないように調整している。

情報システム課では、令和 4 年度（2022）に渋谷・たまプラーザ両キャンパスのコアスイッチを更新して安定的な無線 LAN 環境を整備するとともに、令和 5 年度（2023）にはたまプラーザキャンパスを SINET6 に接続することで（資料 7-25【ウェブ】）、キャンパス間における通信環境の差を解消している。さらに、PC やタブレット端末を活用した授業や学内自習の増加に対応し、通信状況の悪い教室や自習スペースを中心に無線 LAN アクセスポイントを増設し、老朽化した端末の更新によって同時アクセス可能数を拡大した。この結果、キャンパス内のネットワーク環境が安定し、学生がオンライン授業や学修コンテンツを途切れることなく利用できる体制が整備されている。

遠隔授業に関しては、これまでコロナ禍で活用していた Zoom の段階的縮小に合わせ、全学でライセンスを取得している Microsoft Teams を中心に運用を推進している。Teams の活用に関しては IT サポート室が中心となり、操作マニュアルや動画による操作説明の提供、個別相談・サポートを行うことで、学生が自宅等からもスムーズに授業に参加できるよう配慮している。たまプラーザキャンパスでは、大教室でも同時接続可能な Wi-Fi 設備の増強を行い、個人用 PC を所有していない学生に対しては履修登録時にコンピュータ自習室の利用を案内するなど、ICT 機器や通信環境に関する格差解消の取り組みを行っている。

学修支援の面では、「遠隔授業受講実施マニュアル」（資料 7-26）に基づき、教務課及びたまプラーザ事務課が学生からの電話やメールによる相談に対応している。また、大学院においても大学院事務課が同様の対応を行い、情報センターの委員が参画して大学院学生の要望や相談に応じている。さらに、ライブ配信型授業については、シラバス作成時に必ず録画配信を行い、通信障害などの正当な理由で視聴できない学生に対して録画動画を提供する指針を示すことで、学修機会の格差が生じないように配慮している。

ICT を活用した学修支援の充実に向け、情報センター委員会、情報システム課、IT サポート室が連携し、遠隔授業や補助教材の動画作成・配信のためのマニュアル作成、操作動画配信などを行い、学生が自宅等からも学修を円滑に進められる体制を構築している。

これら一連の取り組みにより、ICT を活用した授業においても、学生が個々の環境や所有機器に左右されることなく学修を進められる仕組みが整えられており、学生が遠隔授業やオンライン学修コンテンツを自立的かつ公平に利用できる環境が確保されている。また、問題や要望が発生した場合は幹事会等で速やかに検討し、必要に応じて改善策を講じる体制も構築されている。

したがって、遠隔授業をはじめ教育等でICTを活用する場合、ICT機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないように、必要に応じて対応しているといえる。

[修学支援（経済面）]

学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

本学では、休学者の負担軽減を目的として、従来は「休学者に対する授業料等減免規程」に基づき、病気療養、留学、出産・育児、経済的理由等によって休学が認められた場合に授業料等の減免を行っていた。同規程においては、休学期間が1年の場合に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、半期休学の場合にはその半額をそれぞれ減免することとしていた。しかし、規程に該当しない事由による休学の場合には、授業料等の減免が困難であるという課題があった。

このため、令和4年度（2022）に学則の一部改正を行い、従来の「休学者に対する授業料等減免規程」を廃止し、休学理由を問わず授業料等を免除する制度へ改めた（資料7-27）。新制度においては、休学期間が1年の場合には授業料、維持運営費及び施設設備費の全額、半期休学の場合には授業料及び施設設備費の半額並びに維持運営費の全額が免除されることとなった。また、休学期間中は休学在籍料の納入を必要とし、通年休学の場合は100,000円、半期休学の場合は50,000円とされた。

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載して学生に周知している（資料7-28【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。

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6年度（2024）においては、経済支援型奨学金については対象者59名に総額2,080万円の支給を実施した。学業奨励型奨学金は対象者75名に総額1,912万円の支給を実施した（資料7-29）。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。そのほか、経済学研究科においては税理士試験支援に係る奨学金を支給している。学外からの奨学金については、ホームページ・メール・掲示を通じて学生及び指導教員に逐次情報共有を図りながら学生支援を行っている。

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6年度（2024）に学内奨学金の給付を受けた学生は延べ690名、給付総額は1億9,375万円であった（資料7-30）。

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6年度（2024）は、第一種奨学金については998名、第二種奨学金については1,409名が貸与を受けている（前掲資料7-7）。

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 7-31）。

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 7-32・33）があり、令和 6 年度（2024）は学部生 19 名、大学院は 12 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 7-34）、令和 6 年度（2024）は 7 名の留学生が支給対象となった。

[生活支援]

(1) 学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導・相談を、学生の実態に応じて行っているか。

本学においては、学生の心身の健康保持や保健衛生に関わる指導・相談を、学生の実態に応じて行う体制を整備している。保健室では、学生健康診断の結果に基づき、基準値を超えた学生に対して校医による面談を適宜実施しており、個々の健康状態に応じた助言や指導を行っている。この取り組みにより、学生は自らの健康課題を早期に把握し、必要な対応を受けることができる体制となっている。

学生相談室では、来談を希望する学生に対してまずインテークを行い、相談内容や学生の状況を把握したうえで、臨床心理士や専門カウンセラーによるカウンセリングを提供している。これにより、学生は個別の心理的・生活上の課題に応じた支援を受けることができ、学修や日常生活に支障をきたす前に相談が可能な環境が整えられている。

たまプラーザキャンパスにおいては、開室日数が渋谷キャンパスに比べて少ないことから、観光まちづくり学部の第 1 期生が 4 年生となって全学年の学制が揃う令和 7 年度（2025）までに適切な人員配置と開室日数の増加を実現することが、課題として認識されている。今後は、学生の実態に応じた柔軟な対応が可能となるよう、体制の強化を図る方針である。

また、大学院学生も学部学生と同様に、保健室及び学生相談室において心身の健康に関する相談や指導を受けることができる体制が整備されており、大学院生の生活・学修環境に応じた支援が提供されている。このように、本学では学部生・大学院生を問わず、学生一人ひとりの健康状態や生活実態に応じた生活支援を継続的に行う体制が構築されている。

したがって、学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導・相談を、学生の実態に応じて行っているといえる。

(2) 学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけ ICT を利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

本学では、学生が孤立することなく学修や学生生活を送れるよう、対面・遠隔を問わず多様な交流機会を設け、学生同士の関係構築を支援している。学生部では、外国人留学生と日本人学生が交流する「国際交流バスハイク」を年 2 回実施しており（資料 7-35）、文化・

言語の異なる学生同士の相互理解を促進している。また、本学専用の一般学寮では、寮ごとに歓迎会やアイスブレイクの機会を設けるほか、クリスマス会などの寮合同イベントも開催することで、学生間の自然な交流を促している。

教務部は、導入科目に関するガイドラインを策定し、各学部・学科に対して、教員と学生、あるいは学生同士が交流する機会を意識的に確保するよう働きかけている。遠隔授業を担当する教員には、「遠隔授業実施マニュアル」を通じて（資料7-36）、Zoomのブレイクアウトルーム機能等を活用したグループワークの手法を提示し、学生が授業内で孤立しないよう授業運営上の配慮を促している。さらに、情報センター委員会では、Microsoft Teamsなどのアプリケーションを活用して、対面だけでなくオンライン上でも学生同士が協働・交流できる機会の提供を進めている。

学部においては、人間開発学部及び観光まちづくり学部で実施されるルームの集いや学生会議、学生企画委員によるイベント、共育フェスティバルやスポーツフェスティバル、観光まちづくりカフェなど（資料7-37【ウェブ】・38【ウェブ】・39【ウェブ】）、多様な学生交流の場を設けることで、学生が協力して活動できる機会を確保している。これらの取り組みにより、学生は学修や生活の中で孤立することなく、多様な人間関係を構築しながら充実した学生生活を送ることが可能となっている。

大学院においても、各研究科の幹事と学生代表による定期的な意見交換会や、学生企画によるライブイベント講演会の実施など（資料7-40【ウェブ】）、学生間の交流を促す取り組みを行っている。遠隔授業を受講する大学院生についても、授業運営上の工夫により孤立を防ぐ配慮がなされている。

以上より、本学では学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っており、ICTを利用した遠隔授業を行う場合においても相応の配慮をしているといえる。

[進路支援]

・各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程など）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

（1）就職支援体制

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6年度（2024）には専任職員9名、派遣職員3名及び企業の人事採用経験者やキャリアアカウンセラーなどの経歴を持つキャリアアドバイザー15名を配置している。キャリアアドバイザーは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7-41）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

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。

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、次年度卒業見込み者対象とした奉職説明会（資料7-42）及び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。

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6年度（2024）には専任職員3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6年度（2024）には専任職員3名と嘱託職員（教職及び幼保顧問）各4名、キャリアアドバイザー5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。

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7-43）、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。

（2）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。「ライフデザインⅠ・Ⅱ」において、総論的な将来計画や自己認識から、マスコミを志望する学生を対象とした文章力の涵養といった、具体的スキルの養成まで、学生のキャリア形成支援を実現している。

また、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・コースの2つのコースがあり、共通教育センターが授業内容を決定・運営している。-

（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7-44）。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7-45）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。

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。令和6年度(2024)は26名の内定者アドバイザーを雇用した。

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、部次長が就職アドバイザーとして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7-46)。

教職センターでは、1年生に対しては年に2回のキャリア支援ガイダンスと2年生には3年生と合同のキャリア支援ガイダンスを年に数回と教育小論文対策講座を実施している。3年生に対しては年に6回のキャリア支援ガイダンス、夏期・春期休暇を利用した集中講習会のほか、教育小論文対策講座、教育法規・学習指導要領講座、教職教養講座、専門教養講座を実施している。4年生に対しては1回のキャリア支援ガイダンス、教員採用試験対策講座(直前・一次試験・二次試験)、教員求人紹介を実施している。また、学年不問で、私立学校教員就職ガイダンス、学内教員採用模試、スクールボランティア説明会を実施している。さらに、令和4年度(2022)後期からは、『中期5ヵ年計画』・戦略1「低学年次からのキャリア支援の推進」に向けた策として、1・2年生対象の「教職基礎ゼミナール」を開講した。講師には院友教員(主幹教諭以上の管理職経験者)を中心に迎え、2名を常勤としている。

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7-47)を企画して、学生の奉職意識の向上を図っている。

(4) 修士・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、「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7-48【ウェブ】)、令和6年度(2024)は6名がこれを受講した。

以上より、各学位課程(学士課程、修士課程や博士課程など)や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているといえる。

[その他支援]

上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

(1) 部会・サークル活動

本学では令和6年度(2024)の時点で、約200の学術・文化・体育系部会やサークルが活動している。これらの部会による課外活動は、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、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、毎年新入生に配布している『学生生活ハンドブック』に記載されている。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補助金を支給したり、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、大学非公認部会や、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。若木学友会は会費と、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、10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6年度(2024)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、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となっている(資料7-49【ウェブ】)。

課外活動においては、大学施設の便宜供与を行っている。令和6年度(2024)には施設予約システムを導入し、申請の利便性が向上した。また、活動費の補助として援助金・助成金制度が用意されており、合宿・遠征にあたっては多数の部会が利用している。

(2) ボランティア活動

部会・サークル活動以外の正課外活動への支援体制としては、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。

ボランティアについては、学修支援センター内にボランティアステーションが配置され、学生と団体のマッチングを行っている。令和6年度(2024)からは、学修支援センターの専任の教員がコーディネーターの資格を取得し、相談業務を担当している。令和6年度

(2024) は、ボランティアに関する知識啓発を SNS を通じて積極的に行った結果、前年度は数件だった相談が 20 件程度に増加した。また、年に 2 回、ボランティアフェア（資料 7-50【ウェブ】）を実施している（令和 5 年度（2023）より 2 回に増加）。前期・後期で 12 団体ずつが参加した。学内に個別相談ブースを設置し、関心がある学生に対して、個別相談を実施した。

また、学生に対する啓発活動として、令和 6 年度（2024）にユニバーサルデザイン講座を開催した。本取り組みは、共生社会の実現を支える人材の輩出に関わるものであり、学生にそのきっかけを提供することも目的としたもので、令和 6 年度（2024）は、日本ブラインドサッカー協会より講師を招き、学生部との共催で体験会を行った（資料 7-51）【ウェブ】ところ、蹴球部をはじめ、約 40 名の学生及び教職員が参加した。

（3）国際交流活動

本学の国際交流活動は「国際交流に関する方針」（前掲資料 2-4【ウェブ】）に基づき、教育・研究活動を促進している。令和 6 年度（2024）時点で本学は世界の 38 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」「学術交流全般」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 7-52【ウェブ】）。

かかる国際連携協定の締結や、連携先大学との間での交換留学生の送り出しや受け入れに関する業務を所管する国際交流課（國學院大學事務局分掌規程 7 の 1 第 1 号）は、キャンパス内での国際交流イベントの運営を担っており、これ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」を実施しており、令和 6 年度（2024）はのべ 815 人の交換留学生・一般学生が参加している（資料 7-53）。

（4）地域連携活動

たまプラーザキャンパスでは、國學院大學人間開発学会（資料 7-54【ウェブ】）の学生企画委員会が主体的に運営する「共育フェスティバル」が開催され、キャンパス近隣の幼児・児童や保護者が多く参加している。また、同学部附置の地域ヘルスプロモーションセンターの学生組織である地域ヘルスプロモーション支援学生の会により「地域交流スポーツフェスティバル」が開催されている。令和 6 年度（2024）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 7-55【ウェブ】）。

令和 4 年度（2022）に開設した観光まちづくり学部は、教育・研究活動が本質的に地域連携と密接なかかわりを持ちやすいことから、同学部の活動をきっかけとする地域貢献や産学官連携の事業が全学的に活性化している。『中期 5 ヶ年計画』で掲げられている企業や地域との連携協定に関する数値目標はいずれも、3 年目（令和 6 年度（2024））終了時点で最終年度（令和 8 年度（2026））の到達目標を上回った（『令和 6 年度 学校法人國學院大學事業報告書』、前掲資料 1-14）。

(5) 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7-56)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。令和5年度(2023)、令和6年度(2024)はいずれも夏期休業期間中の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7-57【ウェブ】・58【ウェブ】)。

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及び公認会計士志望学生向けの支援プログラムである(資料7-59)。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。K-PLAS奨学金制度については、就職部委員会での奨学生の選抜とキャリアサポート課の実務的サポート体制が効を奏し、令和6年度(2024)は複数名(3名、うち既卒1名)が国家公務員総合職に採用され、公認会計士試験でも2名が現役合格している。

③は、国際交流課が企画・実施する成果外の留学プログラムで、以下の4種類に分かれる。学生は、夏期・春期の長期休業期間を利用するか、当該学期については通常の科目履修をしないことにより、休学することなく留学プログラムに参加することができる。(前掲資料7-11)なお、いずれも留学先は本学と協定を締結している大学・機関であり、留学先の大学・機関で得た成績・評価をもとに本学での単位認定が可能である。

- ・協定留学(交換留学生として、主に留学先大学の授業を履修する1学期間又は2学期間の留学)
- ・認定留学(留学希望者が自ら留学先大学を選定する1学期間又は2学期間の留学)
- ・ Semester留学(高度な英語力、中国語力の獲得を目指す1学期間の留学)
- ・短期留学(長期休業期間に外国語でのコミュニケーション力向上、異文化体験を目的とする1ヵ月間程度の留学)

なお、上記留学プログラム参加者以外にも、前述の半期休学、通年休学をしたうえで、自主的に海外の教育機関への留学を行う学生もいる。

以上より、本学は部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を十分に行っているといえる。

[学生の基本的人権の保障]

ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

本学は平成23年度（2011）に「國學院大學ハラスメント防止・対策規程」（資料7-60）を制定し、平成24年度（2012）から施行している。新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7-61）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7-62【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であるが、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又は保健師）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等を設置し、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6年度（2024）は事務局職員全員が参加する研修において「キャンパスハラスメント防止研修」（資料7-63）を、また全学教授会において教員対象のハラスメント研修を実施した。

評価項目②：学生支援に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

●評価の視点

(ア)学生支援に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

(イ)点検・評価の結果を活用して、学生支援に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

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、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2-5）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）。

本学では、学生支援に関する各種施策について、関係部署及び委員会による定期的な点検・評価を通じて、その成果と課題を継続的に把握している。

学生部委員会では年間約20回の開催を通じ、学生生活支援及び課外活動支援に関する方針や運用の適切性について審議を行い、その実施状況や課題の点検を通して改善方策を検討している。併せて、保健委員会を年2回、相談室運営委員会を年1回開催し、健康管理体制や相談室運営の取組を対象とした点検・評価を実施している。また、学生相談室では年3回「学生相談室報告」を刊行し、相談件数や内容の傾向を分析しながら支援体制を見直しており、精神的支援ニーズの高まりに応じた人員配置改善につなげている。これらの取組により、学生の心身の健康支援体制は着実に充実している一方で、たまプラーザキャンパスの相談室開室日数の少なさが今後の改善課題として認識されている。

学修支援の面では、令和元年度（2019）から毎年実施している卒業時アンケート及び令和6年度（2024）開始の「学生の学修に関する実態調査」により、学生支援の効果を定期的に把握している。分析結果から、アカデミック・アドバイジングやアカデミック・スキルズ講座の利用率が大幅に増加し、学修支援センターの活動が学生の自律的学修促進に一定の成果を挙げていることが確認された。また、障がいのある学生に対する合理的配慮に関しては、令和4年度（2022）から令和6年度（2024）にかけて実施したアンケートで高い満足度が得られ、支援内容の適切性が検証されている。一方で、支援の個別化に伴う情報共有の円滑化や支援データの一元管理体制の整備が課題として挙げられる。

キャリア支援に関しては、就職部委員会を通じて毎月、教職関係及び一般就職支援の状況報告が行われ、各学部・学科の課題共有と改善策の検討が継続されている。令和6年度（2024）には、在学生の保証人で構成される若木育成会による報奨金制度の導入により、K-PLASプログラムの受講者が大幅に増加し、簿記2級や宅地建物取扱士等の資格取得者が倍増する成果が得られた。内定者へのヒアリングを通じて支援内容の実効性を検証し、課題を明確化している点も特徴である。ただし、学部間での支援体制の差異が依然として存在し、全学的な均質化が今後の課題となっている。

国際交流支援については、派遣留学及び短期留学生受入れの実績を国際交流推進部委員会において定期的に報告している。令和5年度（2023）からは国際交流事務部長が自己点

検・評価委員会に参画し、全学的視点からの評価体制が強化された。これにより留学生支援における満足度の向上が見られる一方で、短期留学支援に関する経済的補助制度の拡充が課題として挙げられている。

神道文化学部においては、学生の神社実習及び奉職支援に関わる事項を神道研修部委員会及び神道文化学部教授会で定期的に点検・審議している。特に奉職説明会や明階総合課程説明会については、毎年12月の委員会において実施方針を審議し、10月及び3月の委員会で奉職内定者数等の結果報告を行っている。これらのデータは教授会資料として共有され、学生の実習・奉職支援体制の改善に活用されている。点検の結果、実習先との連携強化や情報提供の充実など、実務教育支援の質の向上が図られている一方で、学生の宗教的使命感の醸成とキャリア形成支援のバランスをいかにとるかが今後の検討課題として認識されている。

情報支援の分野では、情報センター委員会が定期的にICT環境や遠隔授業支援に関する点検・評価を行い、令和6年度(2024)には教職員・学生向けアンケートを実施した。通信環境や機器利用に関して一定の改善成果が得られたが、学外接続環境やシステム安定性に関する課題も明らかとなったため、令和7年度(2025)からは定期的評価サイクルの導入が予定されている。図書館においても、文部科学省及び日本図書館協会への統計データ提供を通じて利用動向を把握し、電子資料の利用率向上とレファレンス機能強化が確認されているが、体系的な評価分析手法の確立が今後の課題である。

これら一連の取り組みにより、本学は学生支援に関する現状や成果を多面的に把握し、課題を的確に抽出できる体制を整えている。

一連の検討・改善・実施の流れは自己点検・評価の内容として自己点検・評価委員会に報告され(資料7-64)、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。

以上より、本学は学生支援に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいるといえる。

(2) 長所・特色

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-SMAPY II」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7-65)。

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。

学生の学修支援については、学修支援センターが各種講座や支援相談の来場者数を集計・報告している。令和4年度(2022)から令和6年度(2024)にかけて実施された障がい学生支援アンケートでは、回答した学生のほとんどが本学で提供される合理的配慮の内容に納得又は満足していることが示され、支援の効果が確認された。この結果を受け、令和5年度(2023)には合理的配慮をテーマとしたFD講演会を全学教授会の中で実施し、教職員の理解促進を図った。令和6年度(2024)には「学生対応」をテーマとしたFD講演会を開催し、双方向形式を導入したことにより参加者は200名を超え、アンケートでも前向きな意見が多数寄せられた(資料7-66【ウェブ】)。

また、学修支援体制の充実を目的に、たまプラーザキャンパスでは学生相談室の配置変更と改修を行い、学修相談員の勤務日を週3日から4日(月・火・水・金曜日)勤務へと増やした。就職相談についても相談件数の増加を受け、就職アドバイザーを2名から3名に増員し、相談機会の拡充を図った。これらの改善は、学修支援・キャリア支援双方の利便性を高めるものであり、学生アンケート等で確認されたニーズへの具体的対応として評価されている。

教務部では、令和元年度(2019)から毎年実施している卒業時アンケート及び令和6年度(2024)から開始した学生の学修に関する実態調査を通して、学生支援の実効性を定期的に把握している。これらの結果をもとに、毎年度、時間割編成方針の見直しを実施しており、学生の多様な学修スタイルに応じた教育環境の整備に反映されている。また、教学IRのデータや履修登録アンケートの分析結果を基に、教員配置や授業設計上の改善点を洗い出し、学修支援の質的向上につなげている。

進路支援の評価指標の一つである就職率は、令和4年度(2022)が96.8%、令和5年度(2023)は96.0%、令和6年度(2024)は97.2%と高水準をキープしており(資料7-67【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-SMAPY II」(前掲資料4-23)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。

公式LINEの開設は、学生の利便性向上を図る施策として適切であり、積極的な情報発信の施策として特筆すべき点であるといえる。

キャリア支援においては、就職部委員会を毎月開催し、教職関連・一般就職支援の状況報告と課題共有を行っている。令和6年度(2024)からは、各学部・学科ごとの就職支援状況の報告を各就職部委員に求め、全学的な課題共有を強化した。キャリアサポート課では、リクナビ、マイナビ等の就活支援企業と2ヵ月に1回の定期ミーティングを実施し、外部の動向と学生意識を踏まえた支援改善を行っている。

K-PLASプログラムによる資格取得講座は、令和6年度(2024)から若木育成会の報奨金制度が導入された効果によって受講生が大幅に増加し、簿記2級取得者は令和5年度

(2023) の 45 名から 106 名へと倍増、宅地建物取扱士合格者も令和 5 年度 (2023) 名へと躍進するなど支援強化の成果が顕著に表れ、本学の就職支援の実効性の高さを象徴している。また、若木育成会による報奨金制度によって受講者・合格者が増えたことは、経済的支援があればより高いレベルの勉強をしたいという学生が潜在的に多いことを示しており、その需要を掘り起こした意義は大きいといえる。

神職養成においては、神道研修部委員会及び神道文化学部教授会において、学生の神社実習や奉職状況を定期的に報告し、点検・評価を実施している。12 月開催の委員会では奉職説明会や明階総合課程説明会の実施内容を審議し、10 月及び 3 月の回で奉職内定者数を報告している。また、神社実習の改善に向けては、毎年、明治神宮をはじめとする指定実習神社との打合せ会及び「実習神社担当者懇談会」を開催しており (資料 7-68)、実習神社担当者や神社本庁、神宮職員、学長、神道研修部委員が一堂に会して意見交換を行っている。さらに、都内実習神社宮司懇談会を毎年 6 月に開催し、実習生の課題や運営上の改善点を協議している。これらの場で得られた意見は、翌年度の神社実習体制や神職養成に関わる授業科目運営の改善に反映されている。

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 7-69) 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。

情報環境面では、情報センター委員会を通じて定期的に点検・評価を実施しており、たまプラーザキャンパスでの SINET6 接続、アクセスポイントの増設、老朽化端末の更新など通信環境の格差是正を進めた。令和 6 年度 (2024) には IT サポート室を新設し、外部委託により専門的なサポートを提供する体制を整えた。また、令和 6 年度 (2024) に実施した教職員・学生アンケート結果を踏まえ、令和 7 年度 (2025) から定期的なアンケート運用を開始し、ICT 支援体制の継続的改善に向けた基盤を構築している。

また、たまプラーザキャンパスにおいては、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企画委員会、地域ヘルスプロモーション支援学生の会等の学生団体が、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) を定期的に開催している点は、大きな特色である。

このように、本学では自己点検・評価委員会を中核とし、学生部委員会、保健委員会、相談室運営委員会、神道研修部委員会、国際交流推進部委員会、就職部委員会など各部局が連携して学生支援の実効性を検証している。点検・評価の結果は、具体的な制度改正、人員配置の見直し、新規プログラム開設等へと反映され、学生支援の質的向上と多様なニーズへの柔軟な対応につながっている。今後も、これらの点検・改善サイクルを継続的に運用し、全学的な学生支援体制のさらなる高度化を図っていく。

(3) 問題点

修学支援に関しては、学生が必ずしも想定通りに履修を進められない要因として、必修科

目や資格取得に必要な科目の一部が抽選により調整されている点が、継続的な課題として認識されている。ただし、これらの抽選は履修の可否そのものを左右するものではなく、複数の開講コマを設けたうえで、第1希望から第6希望までの履修希望を踏まえ、いずれかのコマへの調整を行う仕組みであり、履修自体は原則として保証されている。一方で、希望する曜日・時限や担当教員での履修がかなわない場合があり、学生にとっては当初の履修計画との乖離が生じることがある。さらに、学部・学科によっては開講科目数が多いため、学生の履修選択肢が過度に広がり、特定の人気科目に希望が集中した結果、当初の計画通りに履修できない事例も多く見られる。これらの状況は、単に履修登録システムの運用上の問題にとどまるものではなく、教育課程の編成やカリキュラム運用の在り方とも密接に関係している。「教学マネジメント指針」に示されている授業科目の精選・統合の考え方も踏まえつつ、学生の計画的な履修を支援する観点から、教育課程編成の適正化やカリキュラム運用の見直しを含め、全学的な方針との整合性を図った検討を行うことが必要である。

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、対象者は講義に全く参加していない場合もあり、学部の教員が事前に状況確認できないことが多い。また、修学指導面談の対象になっても応じない学生に対しては、それに代わる実効的な対策を講じる必要がある。

学生の生活支援は、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。

令和6年(2024)4月1日からの障害者差別解消法による障がいのある人への合理的配慮の提供が義務化されたことにより、障がい学生の学修支援者が急増し、相談員への負担が増大している一方、相談員の人材を確保することも難しい状況にある。また、障がい者支援の体制を学内に周知する必要がある。

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、正課と結びつい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、『中期5ヵ年計画』では戦略2で外国人留学生の積極的な受け入れ方針が明示され、外国人留学生在籍率の具体的な数値目標が掲げられているが、前者の「外国人留学生の積極的な受け入れ方針」とは、必ずしも正課外の交換留学生の受入れのみを意味するものではなく、後者の「外国人留学生在籍率」という数値目標は明らかに学部の正規課程に在籍する外国人留学生を対象としている。このように、大学としての国際化推進が正規課程の学生に関することとして構想されている以上、留学支援も含めた国際交流分野に関わる学生支援は、国際交流推進部だけでなく学生部・教務部・就職部の各部、それに国際交流課以外の事務局各部署もまた、正規課程の学生に関する事項として主体的に取り組む必要がある。

(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・執行部・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や、COVID-19の流行を機に大きく変わった学生・社会のニーズの変化にかかわらず、個々の学生の事情と時宜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がある。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

評価項目①：教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習、教員の教育研究活動に必要な環境を適切に整備していること。

●評価の視点

(ア) 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。

(イ) 学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境やICT機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。

(ウ) 学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

教育研究等環境の整備に関する方針及び学習環境・教育研究環境の整備について

本学が「研究教育開発推進に関する指針」に基づいて定める大学の諸活動に関する方針のうち、教育研究等の環境整備に関するものは、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つである(資料8-1【ウェブ】)。

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及び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8-2)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大学ホームページ(前掲資料1-9【ウェブ】)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8-3)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8-4【ウェブ】)。

また、「校地・校舎・施設に関する方針」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。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。

さらに、『中期5ヵ年計画』(前掲資料1-13【ウェブ】)では、戦略2「さまざまな背景を持った学生・教職員が共に学び合えるキャンパスの実現」において「ラーニングコモンズ等学生が学びやすい環境の検討・整備」・「DXも活用した新たな学修環境の検討・整備」を計画として定め、担当部署が学修環境の検討・整備を進めている。このうち「ラーニングコモンズ等学生が学びやすい環境の検討・整備」については、渋谷キャンパス1号館1階ピロティなどキャンパス内のユーティリティ・スペースに個人あるいは複数人が学修目的で利用できる机や椅子を設けた学修補助スペースを設けており、学生が自由に活用できる

ラーニングコモンズとしての機能を果たしている。

施設・設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保については、施設管理担当部署である財務部管財課及び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。防災体制については、各キャンパスにおける防災備蓄品の保管、学内で実施する総合防災訓練の実施、学内の防災関連有資格者による告示班長会議の開催等によって整備されている。また、各キャンパスでは、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、スロープ・車いす対応トイレ・エレベーター等の設置によりバリアフリー化を進めている。

学生の自主的な学修を促進するための環境整備のため、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。その他、各キャンパスにキャレル形式の自主学修スペースを整備している。

以上より、学生の学修環境や教員の教育研究環境は適切に整備しているといえる。

ネットワーク環境や ICT 機器の整備について

『中期 5 ヵ年計画』（前掲資料 1-13【ウェブ】）では、戦略 2「さまざまな背景を持った学生・教職員が共に学び合えるキャンパスの実現」において「DX を活用した新しい教育研究への変革」・「DX も活用した新たな学修環境の検討・整備」、戦略 3「建学の精神に基づく、日本を学ぶ体系的なカリキュラムや研究を推進する環境の整備」において「DX 等を活用した研究成果、学術資産の活用と公開に関する検討」、戦略 5「教職員の多様性の確立と、働きやすい職場の実現」において「DX を利用した業務の効率化」・「オンラインを活用した働き方改革の推進」を計画として定め、DX（デジタルトランスフォーメーション）の活用を促進することで、学生の学修や教員の教育研究活動のデジタル化を推進している。また、『中期 5 ヵ年計画』では「学校法人國學院大學 DX 推進計画」を掲げ、「デジタル」を活用した新たな価値創造へ向けて法人全体で取り組んでいる。

ネットワーク環境の整備は渋谷・たまプラーザ両キャンパスにおいて学内無線 LAN 及び eduroam（国際無線 LAN ローミング基盤）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。各キャンパス内の一部エリアでは無線 LAN のアクセスポイントを強化し、PC やタブレット端末を使用した授業や持ち込み PC による自習の増加している状況下でも、学生及び教職員に安定的な通信環境を提供している。また、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。

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。共通教育センターでは、英語学修のサポートとして CALL（Computer-Assisted Language Learning）システムを使用し、CALL 教室を 1 室確保して留学向け及び一般向けの英語授業を対面とオンライン学修の組み合わせによって提供している。

たまプラーザキャンパスにおいては、人間開発学部の学修の特性に合わせて、文部科学省

より GIGA スクール構想が発表される以前から ICT 教室を設置し、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、ICT 化の推進のため、たまプラーザキャンパス 1・2・3 号館、若木 21 に Web 会議システムを増設している。

また、COVID-19 への対応として令和 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、オンデマンド型授業や配信型授業に対応していたが、現在は Zoom の提供を段階的に削減し、全学で契約している Microsoft ライセンスに付属する Teams の活用推進に取り組んでいる。Teams の活用にあたっては、IT サポート室が中心となってマニュアル・動画の配信や随時サポートを行う等、技術的な支援を行っている。

以上より、学生の学修や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境や ICT 機器は整備されており、技術的な支援を行うことで活用を促進しているといえる。

学生及び教職員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 8-5）、大学として「國學院大學個人情報保護に関する規程」（資料 8-6）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 8-7）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 8-8）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、新入生に毎年度配布し、在学生向けには電子ブックで公開している『学生生活ハンドブック』（前掲資料 1-11【ウェブ】）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上における犯罪や 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（資料 8-9）。さらに、『学生生活ハンドブック』では「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扱いについて周知している。また、同ハンドブックの「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。

教職員に対しては、個人情報保護に関する研修を動画配信により実施している（資料 8-10）。学生の機微情報を含む「学生カルテ」（資料 8-11）のシステムは、同研修の受講が必須の利用条件となっている。また、新任の教職員に対しては、新任対象の説明会において情報倫理の啓蒙を行っている。

事務局では、各課に情報セキュリティ推進担当者を配置し、情報セキュリティ委員会を中心に ISMS を基準とした啓蒙活動及び対応を随時行っている。教員に対しては、情報センター委員会を通じて、情報倫理に関する啓蒙・情報提供を行っている。

以上より、学生及び教職員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。

評価項目②：図書館サービス及び学術情報サービスを提供するための体制を備えていること。また、それらを適切に機能させていること。

●評価の視点

(ア) 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。

(イ) 図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

図書その他の学術情報資料の体系的整備について

本学は、前述した大学の諸活動に関する方針のうち「図書館の運営に関する方針」に基づき、従来の紙資料とともに電子資料の統合的利用が可能となるような環境・スタッフの整備を行っている。また、電子情報媒体へのアクセスの保証、学術機関リポジトリを含む学的資産のオープンアクセス化を進め、図書館情報学の最新情報を踏まえて各情報サービス機関との連携を図っている。

(1) 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

令和6年度(2024)に本学が所蔵している図書資料(冊子体)の所蔵数は、図書:1,636,170冊(内訳:和漢書1,303,264冊、洋書:332,906冊)、雑誌は10,688タイトル(内訳:和雑誌:8,571タイトル、洋雑誌:2,117タイトル)である。また、令和7年(2025)5月現在、電子ジャーナル(学術雑誌)は65,611種が閲覧可能である。

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)、ルーラル電子図書館、Cambridge Core eBooks、Emerald E-Book(Emerald Insight)、Gale eBooks(旧Gale Virtual Reference Library)、MARUZEN eBook Central、Oxford Handbooks Online、Oxford Scholarship Online(OSO)、Taylor & Francis eBooks、University Press Scholarship Online(UPS)、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。

図書館に受け入れる資料は、司書資格を有する専任職員が選別・確定しているほか、本学の学問分野、利用率や購入金額等を鑑み、図書館委員や教員、学部資料室員との確認・検討の上で受け入れや継続、中止を判断している。また、図書館利用者からの購入希望制度を設け、リクエストに対応している。

(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

本学図書館システム「K-aiser」は国立情報学研究所の総合目録・所在情報システム「NACSIS-CAT」と連携し、書誌データの相互活用、並びにILLシステムとしての文献複写・現物貸借サービスを提供している。本学図書館横断システムにより、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との横断検索を可能としている。

本学の学術機関リポジトリ「K-RAIN」は、ハーベスティングにより世界の学術機関リポジトリとのデータの相互提供が構築されている。また、令和 5 年度（2023）から国立情報学研究所の学術機関リポジトリシステム「JAIRO Cloud」に移行した。

本学は、山手線沿線私立大学図書館コンソーシアム（資料 8-12【ウェブ】）と横浜市内大学間図書館コンソーシアム（資料 8-13【ウェブ】）に加盟しているほか、渋谷区内 4 大学包括協定において図書館の相互利用が認められている（資料 8-14【ウェブ】）。したがって、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不要で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】

本学、青山学院大学、学習院大学、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、上智大学（令和 8 年（2026）4 月より新規加入予定）

【横浜市内大学図書館コンソーシアム】

本学たまプラーザ図書館、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、鶴見大学図書館、桐蔭横浜大学図書館、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、横浜国立大学学術情報センター

【渋谷区内 4 大学包括協定】

本学、青山学院大学、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

本学独自の学術機関リポジトリシステム「K-RAIN」（資料 8-15【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、学位論文、研究資産である学術情報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 6 年度（2024）時点で、メタデータ件数は 3,990 件である。

以上の通り、教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料は体系的に整備されているといえる。

専門的な知識を有する職員を含む人員の配置、図書館等の施設環境について

令和 6 年度（2024）は渋谷キャンパスの図書館本館に 8 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 8 名のうち 7 名が、たまプラーザキャンパスの分館所属職員 2 名はいずれも、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。

図書館では、レファレンスカウンターにおいて司書資格を有する専任職員が交代で参考

質問に対応しているほか、窓口委託スタッフはクイックレファレンスに対応し、利用者をサポートしている。

渋谷キャンパスの図書館本館内には 553、たまプラーザキャンパスの分館内には 289 の座席が配備されている。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 8-16【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 時まで開館している（授業期間外は開館時間が変更になる）。

以上より、図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しており、図書館の施設環境は適切であるといえる。

評価項目③：研究活動に関わる支援、条件整備を通じ、研究活動の促進を図っていること。

また、健全な研究活動のために必要な措置を講じていること。

●評価の視点

- (ア) 研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）。
- (イ) 研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

研究の支援や条件整備、研究活動の促進について

(1) 研究に対する大学の基本的な考え

本学は、前述した大学の諸活動に関する方針のうち「研究教育活動支援に関する方針」に基づき、長期的な視点に立った研究支援と条件整備を行っている。かかる方針では、「研究教育開発推進に関する宣言」（前掲資料 1-5【ウェブ】）にある、「伝統と創造」「個性と共生」「地域性と国際性」の調和に基づき、研究教育を支援する体制を構築し、研究教育活動を推進することを掲げている。

また、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。

(2) 教員に対する研究費の支給

専任教員には教員個人研究費取扱規則（資料 8-17）及び教員個人研究費取扱の手引（資

料 8-18) 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 8-19）。
- 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 8-20）。
- 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。甲は学位論文又は学位請求論文、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 8-21）。
- 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 8-22）。
- 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 8-23）。
- 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き認められている（資料 8-24）。
- 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 8-25）。
- 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 8-26）。
- 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 8-27）。
- 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 8-28）。

（3）研究室の整備と研究時間の確保、人的な支援

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 8-29・30）。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、「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 8-31。いわゆるバイアウト制度）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。資料 8-32）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 8-33）。

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（國學院大學大学院ティーチング・アシスタント規程第 1 条第 2 項。資料 8-34）、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（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 8-35）。

大学院で特定課題研究（上記の学内研究費⑩）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 8-36）。

（4）若手研究者育成のための仕組みの整備

令和 4 年度（2022）より、本学と雇用関係にある研究員を対象としたキャリアパス研修会を開催している（資料 8-37）。研修会では、研究者としてのキャリア開発の一助として、学術的な専門知識以外に、研究者が社会通念上求められるコミュニケーションやチームマネジメントに関する汎用的な知識・情報を得ることを目的としてプログラムを構成している。初回以降、原則として年 1 回開催し（ただし令和 6 年度（2024）は講師の都合により開催なし）、長期的な視点から将来、組織の一員として円滑な研究・教育活動を行える研究者を育成する機会の一つとしている。

国際的な学術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 8-38）は、「国際交流に関する方針」に基づく教育研究活動であり、若手研究者育成のための仕組みの一つでもある。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。

以上より、研究に対する大学の基本的な考えに沿って、研究活動に関わる支援や条件整備を行い、各教員の研究活動の促進を図っているといえる。

研究倫理や研究活動の不正防止における取り組みについて

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 8-39）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 8-4）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 の流行により、令和 2 年度（2020）以降はオンライン方式で開講している（資料 8-40）。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 8-41）。

また、科研費に採択された研究代表者及び研究分担者は、上記の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 8-42）。

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 8-43）及び選択科目として「研究方法と倫理 I・II」（資料 8-44）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、新入生に毎年度配布し、在学生向けには電子ブックで公開している『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。

また、研究費を原資として任用する研究補助員（学部生・大学院生等）に対しては、任用前に事務担当職員との個別面談を実施し、「研究費の不正使用」及び「研究活動における不正行為」について具体的に説明を行っている。面談後には研究補助員に署名入りのチェックシートを提出させる方式をとっており、不正に関する意識向上を図っている。

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 8-45）。ヒトを直接対象とする研究・実験、又はヒト由来試料（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）。

以上より、研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、学生も含めて研究倫理の

遵守を図る取り組みを行っているといえる。

評価項目④：教育研究等環境に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

●評価の視点

(ア) 教育研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

(イ) 点検・評価の結果を活用して、教育研究等環境に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

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事項は情報システム課が、図書館に関する事項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事項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8-46）、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実例として、研究費執行ルールの統一化に向けた取り組みが挙げられる。

本学の研究費執行ルールは一部例外があるものの、学内研究費と外部研究費の大きく2つに分かれており、学内研究費は教員による立て替え払いを中心に執行ルールが定められ、外

部研究費は大学による調達を中心とした事前申請の執行ルールとなっている。事務局側で厳格に執行管理を行っている外部研究費と比較して、立て替え払いが中心の学内研究費は執行上の不正が発生するリスクがある。また、研究費によって執行ルールが異なることは、実際に研究費を執行する教員側に混乱が生じる原因になり得ることもあり、研究費ルールの統一化は自己点検・評価委員会からの指摘のほか、学内の監査や教員からも要望として挙げられている事項であった。

各研究費によって配分機関から定められている執行ルールや性質が異なるため、すべての研究費執行ルールを完全に統一化することは不可能であるが、可能な限り執行ルールを統一化するための試みとして、令和6年度(2024)に物品費の執行手段の一つとしてAmazonビジネスの導入を行った(資料8-47)。これにより、教員個人研究費・支援研究費・外部研究費(科研費含む)でAmazonビジネスを利用した請求書払いの利用が可能になっている。Amazonビジネスを利用した場合は、教員側で費用の立て替えが発生せず、執行後の証憑書類提出の手間が省けるほか、事務局側で物品検収を行った上で物品の受渡を行うため、教員側の負担も少ない執行方法として受け入れられている。

また、令和5年度(2023)には、研究開発推進機構事務課・たまプラーザ事務課・情報システム課により学内開発したシステム「研究費管理システム」をリリースし、教員個人研究費・支援研究費・科研費に関する情報の集約や、各教員が教員個人研究費・支援研究費の執行状況を確認できる仕組みを構築した。研究費の執行状況の確認がWeb上でできるようになり、教員からの問い合わせが減ることで、教員・事務局職員ともに業務負担が軽減された。

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・たまプラーザ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、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。

以上より、教育研究等環境に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいるといえる。

(2) 長所・特色

教育研究活動に必要な環境の整備に関して

COVID-19の流行を受けて、遠隔授業の実施が可能な環境の整備が進み、学内のネットワーク環境も順次強化されている。また、令和5年度(2023)からは全国の大学等とNIIが連携して構築している、学術認証フェデレーション(学認)の利用を開始している。学認を利用することで、本学学生(学部生・大学院生・専攻科生・別科生)と専任教職員は、図書館で提供しているジャパンナレッジLib(JapanKnowledge Lib)など一部データベースサービスなどが、学外からVPN接続を行わなくても利用することが可能になった。

令和6年度(2024)には教職員・学生を対象として情報環境利用に関するアンケートを実施し、利用者の現状及び改善点を把握した。令和7年度(2025)以降も定期的な実施を予定しており、アンケート結果は情報センター委員会で集約・検討され、効果的な取り組みへと繋げていく方針である。

図書館の体制に関して

令和3年度(2021)より継続的に行っている所蔵データ整備により、約28万件の資料の“見える化”が実現した。本学関係者のみならず外部からも資料閲覧利用の問い合わせが増加している。また、学術機関リポジトリの登録や貴重資料のデジタル化も定期的を実施しており、本学の学術資産の公開に寄与している。

研究活動支援に関して

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8-48)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科研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。

研究不正の防止と科研費の使い勝手の改善の両立を図る主旨から、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8-49)を全面改訂し、その後も年度ごとに内容を最新のものに更新して発行している。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研修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。

また、科研費の執行及び管理の効率化のため、物品調達システム(たのめーるプラス・Amazonビジネス)、旅費申請・手配システム(BTOL)、研究員の労務管理システム(KING OF TIME)、研究費管理システム(科研費プロ・研究費管理システム)といった各種システムを順次導入している。システムの利用により、教員側は事務課への証憑書類提出などの負担が少なく、職員側は統一ルールにより例外対応が減るメリットがある。各システムは研究開発推進機構事務課及びたまプラーザ事務課で運用設定・管理されており、教員からの問い合わせや操作サポートにも職員が対応している。

(3) 問題点

教育研究活動に必要な環境の整備に関して

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らねばならないところ、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ことが継続課題となっている。研究開発推進機構には各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引き続き検討すべきである。

教育研究におけるDX推進に加え、今後はGIGAスクール構想により早期からITに親しんでいる学生の入学が予定されていることから、ハード・ソフト両面での環境改善、支援策の策定を検討する必要がある。

図書館の体制に関して

図書館では一部業務委託を行っているが、委託化により専任職員はより一層、大学職員としての資質、大学図書館司書としての専門性を求められている。職員の業務経験値・専門知識を育成するには時間がかかり、参考質問への対応などでその経験値が如実に表れる。経験・年齢が異なる職員が協力しながら、図書館機能の充実を推進し、学修・教育・研究支援の促進を図る必要がある。

図書館の施設設備について、図書館内の閲覧スペースや書庫の狭隘化・設備の老朽化への対応、バリアフリーへの対応等が求められている。図書館設備の改修には、図書館が中・長期的な方針と計画を立案し、予算獲得に向けて対応することが必要である。

データ化するべき資料は山積しており、長年のデジタル化作業の中で公開方法や作成データの様式が古くなる等の弊害も生じている。学術機関リポジトリの公開については、著作権の確認作業も含め、慎重な対応が求められている。

図書館が所蔵する貴重資料は、大学の学術資産であり、保存と活用の両立が求められている。貴重資料などの特殊資料は、情報組織化や資料管理に技能が必要であるため、一般的な資料とは別に、集中的な整理作業を行うことも検討すべきである。また、学術資産の活用のために、積極的なデジタル化を推進することも検討すべきである。

博物館の保有資料の扱いに関して

保有する貴重資料の扱いに関しては、図書館だけでなく博物館にも同様の課題がある。本学が保有する稀少資料を保管する物理的空間をどのように確保するかは、博物館を所管する研究開発推進機構だけで解決できる問題点ではなく、全学的課題としてとらえるべきであるとの自己点検・評価委員会による指摘がある（資料 8-50）。ただ、これに対しては、毎年行われている所蔵資料の整理作業がいつまで続くのか同機構による毎年の事業計画書から明らかでないこと、学外からの寄贈資料の受入れに関する明確なルールが定まっていないこと、これまでに受け入れた資料を一覧できる目録がなければ貴重な資料が死蔵されてしまったまま保管用の空間だけが拡大していくおそれがあること、などの問題点が抜本的に解決される見通しが立たない限り、大規模な予算措置や持続的な維持管理費を伴う物理的収蔵空間の新たな確保は中長期的にも困難が予想される。そのため、研究開発推進機構全体で、以上に列挙した問題点を先にクリアしていくことが必要であろう。

研究活動支援に関して

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。学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項第 3 号は、大学が所属教員の業績に関する情報を公開すべきと定めていることから、個々の専任教員が自身の研究業績を適切に公表すべく K-ReaD の更新作業を随時行うよう学長からしばしば要請が出されているにもかかわらず、K-ReaD の情報更新をほとんど行わない教員や、researchmap に自身のアカウント自体を作ろうとしない教員すら存在する。令和 3 年度（2021）の『自己点検・評価報告書』でも同様の問題点が挙げられていたが、その後もかか

る問題点が解消されていないことに鑑みれば、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を検討すべき時期にあるといえる。

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への応募・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近時の実績がほとんど見られない教員に対しても派遣研究を認めることは、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主旨との整合性に疑問がある。

また、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）。この点について、かつては成果の公表の有無が派遣研究員に関する委員会では報告されるだけであったところ、令和 3 年度（2021）の『自己点検・評価報告書』において、派遣研究の成果が本学の教育・研究に寄与していることが対外的にわかるような公表方法を採用すべきとの指摘がなされた。その後、国外派遣研究員については派遣期間終了後に本学ホームページで「派遣期間」「研究課題」「成果内容」などが公表されるようになり、令和 6 年度（2024）末時点では、平成 30 年度（2018）以降の国外派遣研究の実績が一覧化されている。

しかしながら、国外よりも多数を占める国内派遣研究について、当該年度の派遣予定者と派遣期間、研究課題が告知されているだけで過去の派遣実績や研究成果は依然として一切公表されていない点は、早急に改善する必要がある。また、国外派遣研究者の「成果内容」欄に表示されているのは派遣期間終了 2 ヶ月以内に学内に提出すべき報告書の PDF（押印した紙の報告書をそのままスキャンしたもの）がほとんどであるが、これは業務上の内部報告書であって、派遣研究員規則第 10 条第 3 項が本来求めている「2 年以内の研究成果の公表」とは明らかに主旨が異なる。K-Read の項目分類に鑑みれば、研究者の研究成果とは論文や著書、学会発表などによって行われるのが一般的である以上、「成果内容」の欄に学内業務報告書の PDF をアップして事足りる、とする現状の大学ホームページのあり方は不適切であり、改善が必要である。

令和 2 年度（2020）まで、大学内における研究活動支援の担当部署は研究開発推進機構事務課に一本化されていたが、令和 3 年度（2021）より、研究費の担当部署が研究開発推進機構事務課とたまプラーザ事務課に分かれ、研究開発推進機構事務課が渋谷キャンパス所属教員、たまプラーザ事務課がたまプラーザキャンパス所属教員の研究活動支援にあっている。これにより、たまプラーザキャンパス所属の教員が研究費の執行手続きのために渋谷キャンパス所在の研究開発推進機構事務課を介する必要はなくなったが、各キャンパスで執行管理する研究費数のバランスが異なるほか、研究活動支援に関する規程の所掌部署が研究開発推進機構事務課となっていることなど、現状の 2 課での対応には課題がある。事務機能をキャンパス単位で考えるのか、機能別に配置するのかを事務局全体の課題として検討する必要がある。

本学が獲得している外部研究費の大部分を占めている科学研究費助成事業では、毎年のように制度変更が行われており、執行・取扱いのルールが複雑化していることから、教職員

におけるルールを理解が重要となっている。教員のルールの不理解により、図らずも不正扱いになってしまうことがないように、事務局側もルールの周知・対応にあたる必要がある。事務局の人事異動によりメンバーが変わっても適切に研究活動の推進が行われるよう、URA (University Research Administrator) 人材の育成を検討する必要がある。

(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。また、教育研究等環境に関わる状況は自己点検・評価委員会を中心とする体制の中で定期的に点検・評価を行い、改善・向上に取り組んでいる。

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、学修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

(1) 現状説明

評価項目①：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こと。また、教育研究成果を適切に社会に還元していること。

●評価の視点

(ア) 社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。

(イ) 社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

本学は、前述した大学の諸活動に関する方針の一つとして定められた「社会貢献・地域連携に関する方針」(前掲資料 2-4) の下、各学部・機構単位でそれぞれの学問分野の特徴を活かした社会連携や知見の還元を行っている。また、社会貢献や地域連携業務を所管する企画課が窓口となって、関係のある地方自治体や企業との間で社会貢献活動の可能性を日常的に模索している。なお、生涯学習や地域連携に関する事務は長らく総合企画部エクステンション事業課が所管していたが、同課は令和 6 年度(2024)に総合企画部企画課と統合し、現在は総合企画部企画課が所管している(國學院大學事務局分掌規程 3 の 1 第 7 号・第 8 号、前掲資料 5-18)。

企画課が所管する國學院大學エクステンションセンターは、生涯学習の場、社会連携・社会貢献の一環として、生涯学習の場である公開講座を多数開講している。公開講座にはオープンカレッジ、オンライン公開講座、公開古典講座、地域連携講座、文化講演会等があるが、中でもオープンカレッジは、本学の伝統と実績に基づく学問を、年齢・性別・学問等を問わず全ての人に開放しようという社会貢献としての目的をもって平成 4 年度(1992)にスタートし、30 年以上を経て毎年約 30 講座を定期的の開講するに至っている。令和 6 年度(2024)は対面講座を 25 講座、実技講座(書道)を 4 講座開講(資料 9-1)し、延べ 1,458 人が受講した。

地域連携講座は渋谷キャンパスが所在する渋谷区の後援を受け、本学の専任教員が講師を務め、渋谷区民を対象とする「渋谷区民大学講座」として 1 年に 1 回開講している。令和 6 年度(2024)は「いま変わりつつある日本語ー『ら抜き』『させていただく』などを解析するー」とのテーマで、86 人が受講した(資料 9-2)。

オンライン公開講座は、COVID-19 の流行によって対面講座の実施が著しく困難になったことを受けて、令和 3 年度(2021)にスタートした。高等教育機関として培った知見やノウハウを広く社会に還元することを目的とする点はオープンカレッジと共通だが、受講者が地域や時間の制限に縛られないオンラインの特性を活かしてオンデマンドで開講しているため、公開講座ですでに受講実績があった文学や神道に関する分野だけでなく、本学全体の学問分野の中から経済やスポーツ、まちづくりなどさまざまな分野の講座を取り揃え、新たな受講者層の開拓を図っている(資料 9-3)。令和 6 年度(2024)は 11 講座を開講し、延べ 435 名が受講した。

これらの講座は毎年、新規受講者を獲得しており、本学が持つ高度な知見を社会へ還元するとともに、本学の存在価値を高めることにもつながっている。

学外機関や地域社会等との関係強化を示す連携協定の締結例は、令和4年度(2022)から、令和6年度(2024)までの3年間で18件(⑪と⑫は締結相手・時期が同じなので、実質的に併せて1件と考えれば全部で17件)に上っている。その内訳は、以下の通りである(資料9-4)。

- ①高山市と國學院大學との相互連携及び協力に関する基本協定(令和4年4月18日締結)
- ②学校法人國學院大學と相模原市との包括連携に関する協定(令和4年5月30日締結)
- ③特定非営利活動法人佐原アカデミアと國學院大學観光まちづくり学部との相互連携及び協力に関する基本協定(令和4年6月29日)
- ④鳥羽市と國學院大學との相互連携及び協力に関する基本協定(令和4年7月19日)
- ⑤学校法人國學院大學と株式会社横浜ビー・コルセアーズとの連携・協力に関する協定(令和4年7月20日)
- ⑥内子町と國學院大學との相互連携及び協力に関する基本協定(令和4年12月17日)
- ⑦由布市と國學院大學との相互連携及び協力に関する基本協定(令和4年12月19日)
- ⑧学校法人國學院大學と学校法人東京農業大学との包括連携協定(令和5年3月29日)
- ⑨栃木県栃木市における4者共同研究による持続可能な「観光まちづくり」に関する協定(令和5年5月16日)【※栃木市、東武鉄道株式会社、東武トップツアーズ株式会社との4者間協定】
- ⑩産学官共同・連携事業の実施に関する覚書(令和5年5月25日)【※日本自動車連盟神奈川支部、神奈川県国際文化観光局観光課との3者間覚書】
- ⑪公益社団法人日本観光振興協会と國學院大學の連携・協定に関する基本協定(令和6年4月1日)(資料9-14)
- ⑫公益社団法人日本観光振興協会による寄附講座開講に関する覚書(令和6年4月1日)
- ⑬國學院大學と株式会社フォーバルの相互連携・協力の推進に関する基本協定(令和6年1月22日)
- ⑭國學院大學と公益財団法人ポーラ伝統文化振興財団の相互連携・協力の推進に関する基本協定(令和6年3月7日)
- ⑮福井県立一乗谷朝倉氏遺跡博物館と國學院大學との相互連携及び協力に関する基本協定(令和6年3月13日)
- ⑯一般社団法人美しい伊豆創造センターと國學院大學との包括連携に関する協定(令和6年4月1日)
- ⑰國學院大學と大塚製薬株式会社との包括連携に関する基本協定(令和6年12月13日締結)
- ⑱湯河原町と國學院大學との相互連携及び協力に関する基本協定(令和7年3月28日締結)

なお、これらの新規締結とは別に、皇學館大学との間で平成18年(2006)から締結して

いる「教育・学術研究交流に関する協定」について、近時の研究者交流事業に係る事務手続きの煩雑緩和やより幅広い人的交流などを目的として、令和 6 年度（2024）中に両校の合意により一部の条文を改定し、令和 7 年（2025）4 月 1 日付で新協定が発効することとなった。

さらに、上記に列挙した連携協定とは別に、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。

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。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 9-5）。

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 3 月に対面方式で開催し、文学部の学問や研究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 9-6【ウェブ】）。さらに、令和 6 年度（2024）からオンデマンド方式による「夏の文学塾」を開始し、訴求力をさらに高めようとしている。

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 9-7）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（前掲資料 7-39【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 7-40【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 9-8【ウェブ】）。さらに、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 9-9【ウェブ】）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。

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。

研究開発推進機構では毎年、「日本文化を知る講座」（資料 9-10）や「公開学術講演会」（資料 9-11）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。

國學院大學博物館では、博物館が実施している企画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。さらに、社会への知の還元を継続すべくとして、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 9-12【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 6 年度（2024）に博物館が受け入れた高等学校の団体見
学来館者数は 1,182 名、一般の団体見学来館者数は 1,270 名であった。

評価項目②：社会連携・社会貢献活動の状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて
取り組んでいること。

●評価の視点

- (ア) 社会連携・社会貢献に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状
や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- (イ) 点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取
り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

社会連携・社会貢献の適切性に関する点検・評価は、現状のエクステンション事業や地域
連携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」
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企画課がその関係事務を所掌する。学
部・機構単位で行われる地域連携活動は、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）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や観光まちづくり学部が主体となることもある。そして、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、地域連携活動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（自己点検・評価規程第 6 条第 1 号及び第 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 号及び第 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活動の適切
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、エク
ステンションセンターが主催する公開講座の学問領域の拡張策が挙げられる。平成 4 年
（1992）から開講しているオープンカレッジをはじめとして、エクステンションセンター
による一般向けの公開講座は、本学が教育研究上の強みとしている文学、歴史、神道の分野
に関するものが大半であった。ところが、リカレント教育やリスキニングに関する社会的要
請を踏まえた講座を検討すべき旨、令和 4 年度（2022）に自己点検・評価委員会から旧エ

エクステンション事業課に対して指摘がなされたことを受けて、新たな分野での開講を検討した。その結果、COVID-19の流行を契機にスタートしたオンライン講座で、従来はオープンカレッジへの出講例がほとんどなかった法学部、経済学部、人間開発学部、観光まちづくり学部の専任教員を講師とする新たな講座を令和6年度(2024)から設定し(前掲資料9-3)、平日の日中では対面講座の受講が難しい社会人をはじめとする新たな受講者層の掘り起こしを図っている。

これらの一連の検討・改善・実施の流れは企画課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、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なる。

(2) 長所・特色

地方自治体との連携協定が増えているのは、令和4年(2022)4月に観光まちづくり学部を開設したことが大きな要因である。これらの地域では、具体的な地域課題の解決に向けて、観光まちづくり学部によるフィールドワークの場となって大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っている。本学と連携関係を築いた地域相互間の横のつながりにも配慮すべく、令和6年(2024)以降、観光まちづくり学部の地域連携チームの担当教員と包括連携協定を締結している岐阜県高山市、千葉県香取市佐原地区、三重県鳥羽市、愛媛県内子町、大分県由布市の5地域が参加し、「連携地域の情報交換会」を開催している。こうした実績の積み重ねは、同学部だけでなく大学全体の地域連携事業を活性化させる好影響がある。

事務局で社会貢献活動や地域連携事業に関する事務を所管していた総合企画部エクステンション事業課は、令和6年度(2024)に総合企画部企画課と統合した。業務目的に応じて課の規模が細分化されていた両課が一つになったことで、社会貢献や地域連携の事務に携わる人員に数的余裕が生まれただけでなく、社会貢献や地域連携に関する活動と、部署統合前の(旧)企画課が所管していた大学全体の事業の遂行や検証に関する業務が結びつきやすくなっている。

國學院大學エクステンションセンターの主催により平成4年度(1992)から開講しているオープンカレッジは、原則として本学の専任教員及び元専任教員(名誉教授や客員教授)が各講座の講師を担当する方針を採っている。これは、本学の伝統と実績に基づく学問を広く社会一般に開放するというオープンカレッジ本来の主旨を重視したことによるものであり、本学の一般向け公開講座の特色といえる。

COVID-19の流行により落ち込んだオープンカレッジの受講者数は、年ごとに順調に回復している。令和4年度(2022)の延べ受講者数は全20講座で819名、令和5年度(2023)は全24講座で1,098名、令和6年度(2024)は全29講座で1,458名が受講した。受講者層を分析すると、本学キャンパス所在の渋谷区又は横浜市青葉区の在住者が令和4年度(2022)の229名から令和6年度(2024)は423名に達し、この3年間は毎年全体の30%前後を占め続けている。両地域の居住者に対する社会貢献事業として、一定の実績を挙げていると評価してよいだろう。

(3) 問題点

社会貢献や地域連携に関する取り組みについては担当副学長が置かれている（資料 9-13）が、その内容に対する自己点検・評価は担当部署である企画課及びたまプラーザ事務課が、事務局の業務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、大学全体で取り組むべき社会貢献や地域連携に関する事業を企画・立案できるような組織を立ち上げるなどの改善が必要と思われる。

(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に基づき大学全体として、また各学部・機構単位で、さまざまな社会貢献・地域連携活動を積極的に展開している。特に、令和 4 年度（2022）に観光まちづくり学部が開設されて地域連携に資する教育・研究がより活発になったこと、及び令和 6 年度（2024）から事務局のエクステンション事業課が企画課と統合して所管業務の幅が広がったことが、近年の活性化に大きな影響を与えている。観光まちづくり学部以外の学部・機構による地域連携、エクステンション事業による社会貢献事業の拡大の余地は大きく、大学として今後の展開が期待できる分野といえるだろう。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

評価項目①: 大学運営に関する方針に基づき、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こと。また、それに基づいた適切な大学運営を行っていること。加えて、大学を設置・管理する法人の運営が適切であること。

●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に必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。
- (イ) 関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。
- (ウ) 法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

大学運営に関する大学としての方針の教職員間での共有について

本学が「研究教育開発推進に関する指針」に基づいて定める大学の諸活動に関する方針のうち、大学運営に関するものは、「大学の管理運営に関する方針」と「教職員のSDに関する方針」の2つである。

「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の下、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、大学ホームページで学内外に周知することにより（資料10-1【ウェブ】）、教職員にも共有されている。

さらに、この2方針を含む大学の諸活動に関する方針を踏まえて令和4年度（2022）からスタートしている『中期5ヵ年計画』（令和8年度（2026）までの5年間の中期計画。前掲資料1-13【ウェブ】）は、冊子にまとめて全教職員に配付されるとともに、学校法人國學院大学のホームページにも電子版として掲載されることにより、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。

大学運営の適切性について

「大学の管理運営に関する方針」は、学長のリーダーシップの下で策定された中期計画を

完遂するため、個々の教職員が主体的に行動すべきことを定めている。これは、学長のリーダーシップによる大学運営を求める学校教育法第 92 条第 3 項の趣旨に合致する。そこで、学長のリーダーシップによる意思決定が合理的かつ実質的なものとなるために、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 10-2）。

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 10-3）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。

以上より、本学は関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているといえる。

役職者や組織の権限と役割の明確性について

本学の役職者は、学校教育法第 92 条が定める学長その他の役職者を置くとともに、同法第 93 条に基づき教授会について、学則その他の学内規程で詳細に定めている。

まず、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」ものと定めている。

副学長は学則第 3 条の 2 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、学則第 5 条第 3 項により「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・副委員長の各役職者の権限の内容は、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。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。

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（前掲資料 5-17）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。

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

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。

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。

以上の通り、学長をはじめとする役職者及び学部長会、教授会をはじめとする学内組織の権限と役割は、関係する学内規程によって明確に定められている。

役職者の選任や組織の意思決定等の適正手続きについて

学長は「学長選出に関する規程」（資料 10-4）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。副学長は学則第 3 条の 2 第 3 項に基づいて学長が任命する。

各学部の学部長は、各学部の学部長選出規程（資料 10-5～10）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、人間開発学部、観光まちづくり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。

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。

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 10-11）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、國學院大學大学院研究科委員長選出規程（資料 10-12）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。

以上の通り、学長をはじめとする役職者の選任手続きは学内規程で定められており、適正に行われている。

また、学部教授会及び全学教授会は招集手続き、成立のための定足数、審議対象となる事項、議決の手続き等がいずれも國學院大學教授会運営規程で明確に定められている。したがって、これらの会議体の意思決定や権限執行も適正な手続きのもとで行われているといえる。

法人による大学の適切な管理について

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 10-13）を置いている。令和 6 年度（2024）までは、学長は在職中、自動的に理事に選任されることとなっていた（令和 7 年（2025）4 月 1 日改正前の寄附行為第 7 条第 1 項）。令和 7 年（2025）4 月 1 日改正後の寄附行為第 7 条第 1 項第 1 号では「学長又は校長のうちから評議員会において選任した者」1 名が理事となる決まりに改められているが、大学を含む法人全体の意思決定の権限と業務執行の責任は理事会にあるとの原則を保ちつつ、学長が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いる点に変わりはない。このように、理事会は学長の権限と業務執行の責任を特に尊重しつつ、学長を通じ

て大学を適切に管理している。

法人組織内のチェック機能について

法人における役職者の選任は学校法人國學院大學寄附行為に基づき、学校法人國學院大學理事選任機関運営規程において詳細を定めている。また、理事会の運営は学校法人國學院大學理事会運営規程で、常務理事会の運営は学校法人國學院大學常務理事会規程で、評議員会の運営は学校法人國學院大學評議員会運営規程で、それぞれ詳しく定めている。選任された理事等の職務権限は、学校法人國學院大學理事職務権限規程によって明らかにされている。

したがって、法人の役職者は法人内の諸規程に従って選任され、かつ意思決定や業務執行に携わることから、法人組織内でのチェック機能は適切に働く仕組みになっているといえる。

評価項目②：予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

●評価の視点

- ・ 予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。

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〔令和 8 年（2026）3 月改正後は第 66 条〕。資料 10-14）において単年度の予算及び『中期 5 カ年計画』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 10-15）。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。予算案は予算会議並びに常務理事会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局より経理課に提出し、「起案決裁区分に関する内規」（資料 10-16）及び『起案決裁区分に関する内規』の支出関係細則（資料 10-17）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 10-18）。

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（令和 7 年（2025）4 月 1 日

改正後は同第5条第1項第2号)に基づいて着任する監事が、私立学校法第52条第1号及び寄附行為第16条第1項第1号(令和7年(2025)4月1日改正後は同第29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〔令和7年(2025)4月1日改正後は同第29条第1項第2号により「2ヵ月以内」が「3ヵ月以内」に変更])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10-19)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)。

以上より、予算は適正な手続きにより編成され、執行の透明性も確保されて適切に行われているといえる。

評価項目③: 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組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。

●評価の視点

- (ア) 大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。
- (イ) 大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。
- (ウ) 必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
- (エ) 職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
- (オ) 大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント(SD)活動を組織的に実施しているか。

(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10-20)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。

（2）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（学生部、教務部、入学部、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（前掲資料5-12）第2条、教務部規程（前掲資料7-2）第2条第2項、学生部に関する規程（前掲資料7-1）第4条第1項、就職部規程（前掲資料7-3）第3条第2項、国際交流推進部委員会に関する規程（前掲資料7-4）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。資料10-21）、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。前掲資料8-6）、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いる。これらはいずれも、本学の教育研究活動等の運営が組織的かつ効果的に行われるよう、教員及び事務職員等相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制を確保しつつ、教育研究に係る責任の所在を明確にして教育研究実施組織を編制すべきとする学則第3条の3第2項に基づく規程であり、大学運営における教員と職員の連携関係が制度上担保されている。

（3）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10-22）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コア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10-23・24）。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4-23）、財務関係業務に用いる「Web財務システム」（資料10-25）、研究費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10-26）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。

(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が運用されてきたが、COVID-19 の流行による事務局業務体制の激変を受けて令和 2 年度（2020）以降、運用が中断された。その後、令和 6 年度（2024）に大学事務局長が「人事制度の見直しに関するプロジェクト」を立ち上げ、同プロジェクトでの協議に基づく答申を踏まえて令和 7 年度（2025）に新たな人事制度を構築し、令和 8 年度（2026）から実施する予定で準備が進んでいる。

(5) 教員及び職員に対するスタッフ・ディベロップメント（SD）活動の組織的实施

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、大学ホームページに公開して全教職員に周知している。

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）、個人研修（大学院修士授業料補助、「個」の力を伸ばす個人研修）がある（資料 10-27）。

近年の全員研修では、ハラスメント研修をはじめ、全職員が理解すべきテーマに関して学外から専門家を招いて講演を実施したりしている（資料 10-28）。

階層別研修としては、職位ごとに異なるテーマでの集団研修を年 1 回、主に夏期に実施している。

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 10-29）。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 10-30）。

評価項目④：大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

●評価の視点

- (ア) 監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- (イ) 大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- (ウ) 点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

監事や会計の専門家による監査の適切な実施と結果を活用した改善・向上について

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行う内部監査は、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 52 条第 1 項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〔令和 7 年（2025）4 月 1 日改正後は同第 29 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。令和 7 年（2025）4 月 1 日改正後は同第 29 条第 1 項第 1 号「理事の職務の執行の状況」）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、又は法令・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、又は理事会及び評議員会に報告すること（同第 29 条第 1 項第 3 号、第 4 号）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。

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。

大学運営に関わる事項の定期的な点検・評価とその結果の活用について

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（自己点検・評価規程第 6 条第 1 号及び第 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（自己点検・評価規程第 8 条第 1 項第 4 号、第 2 項第 2 号）。

点検・評価の結果を活用した大学運営に関わる事項の改善・向上について

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実例として、教員個人研究費と学外研究費の執行ルールへの統一に向けた動きが挙げられる。すなわち、本学では、教員個人研究費と科研費をはじめとする公的研究費とでは執行ルールに違いがあり、マニュアルも別々になっている。これは教員にとってはわかりにくく、事務局においても手続きが煩瑣なることから、内部監査室による令和 3 年度（2021）の内部監査報告において、できる限り統一ルールにすることが要請されていた（資料 10-31）。

そこで研究開発推進機構事務課では令和 4 年度（2022）以降、この課題を解決するためのプロジェクトチームを課内に立ち上げるとともに、他大学の事例も参考に、実効的な不正防止と両立する研究費の執行ルールの改善を順次進めていった。その結果、令和 6 年度（2024）までに実現した主な改善策は以下の通りである。教員個人研究費と学外研究費の執行ルールが完全に統一されたとまではいえないが、部分的には着実に改善が図られているといえる。

- ①令和 3 年度（2021）に研究費で購入した物品等（図書、機器備品、用品、消耗品）の検収センターを設置し、従前は全て立替払いだった教員個人研究費による物品購入を、令和 4 年度（2022）からは学内の検収センターで検収を受けるルールに改めた。
- ②教員個人研究費による研究調査・出張の手続きを科研費等の学外研究費と同じにしたうえで、すでに科研費等の執行用に導入していた出張手配システム（BTOL）を、令和 6 年度（2024）より教員個人研究費の執行にも利用できるようにした。
- ③教員個人研究費の請求時期について、従来の年 1 回から、科研費等と同様に年度内の請求可能期間中であれば何度でも請求を行えることとし、都度払い方式とした。

かかるルール変更は、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であ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（資料 10-32）。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 10-33）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。

令和 3 年度（2021）までは、大学事務局の専任職員のうち、育児休業を取得した経験を持つ男性職員が 1 人もいない状況が続いていたが、令和 4 年度（2022）に初めて出生時育児休業（約 1 ヶ月）を取得した男性職員が出た後は取得者が急増し、令和 5 年度（2023）には年間 18 件の育児休業取得者のうち 5 件が、令和 6 年度（2024）は 13 件中 3 件が男性職員であった。したがって、男性職員が少なくとも 1 ヶ月前後の育児休業を取得する事例は珍しくなくなっており、かつての本学の職場風土と比較すると大きな進歩といえる。

大学運営にかかる SD プログラムの一つと位置づけられる研修制度として、派遣研究制度を教員だけでなく職員にも適用し、原則として最長 1 年間（延長手続きをすれば最長 2 年まで）、通常の職務を離れて自ら設定したテーマに関して国内又は海外で自己研鑽に専念できる点が特色と言える。教員に対していわゆるサバティカル（研究休暇）を認める大学は多数存在するが、職員に対して教員と同じ枠組みで同等の研究期間を付与する常設の学内制度を持つ大学は少ない。

これに準ずる長期研修制度として、夏期休暇期間を活用した 1 ヶ月程度の海外語学研修プログラムも毎年実施されている。希望者の中から選抜された複数の職員が、それぞれ異なる海外提携大学で語学研修に専念できる。本学では、この制度の参加者は原則として 2 年連続で同じ海外大学での語学研修を受けることで、一過性の海外経験を得るだけでなく継続的な語学研鑽とその成果の定着を求めようとする点が大きな特徴である。

（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、令和4年度（2022）にスタートした第5次計画は『中期5ヵ年計画』と称している。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。

組織的な大学運営のあり方について

全学教授会は、全ての専任教員を構成員としており、参加者数が多く、2キャンパス制を採る本学においては、オンラインでの会議体とならざるを得ない。重要な情報の全学的共有や全学的研修として適切な場ではあるが、議論を積み上げていく審議機関としては機能しにくい。過去に、全学教授会の決裁権限を学部長会等へ移行して全学教授会をスリム化しようとする試みが検討されたことはあるが、本格的な実施には至っていない

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。その点をカバーするため、部長、部次長職の職員で構成する部長会議が原則として2週間に1回（事務局部長会議規程第3条第1項第1号、第4条。資料10-34）、全部署の課長職以上の管理職が構成員となる部課長会議が原則として毎月1回（事務局部課長会議規程第2条第2項、第3条。資料10-35）、それぞれ定期的開催され、大学事務局長による統一方針の共有や部署間相互の必要な情報共有を行っているが、報告される議題は全部署協働で取り組む入試やオープンキャンパス、祭典などの行事運営、人事や経理など全部署に共通する留意事項が中心であり、円滑で効率的な大学運営を支える日常的な業務遂行については、事務局長による統一方針に基づく各部署での業務改善に結びついていないケースがみられる。事務局全体の業務の効率化を図るために、事務局長が部課長会議で複数回にわたって日常業務のペーパーレス化の推進を促した（令和6年度（2024）第1回及び第11回部課長会議。資料10-36・37）ものの、学内の定型書類に押印欄を設けたり“依頼書”という本学特有の印刷書面を押印付きで求めたりする業務慣習が解消されないのはその典型例といえる。

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も課題であると認識されてきた。この点については、令和6年度（2024）に大学事務局長の下で行われた「人事制度の見直しに関するプロジェクト」での協議結果を踏まえ、令和7年度（2025）に新たな人事制度構築と並行して、渋谷キャンパスの教学関連部署とたまプラーザ事務課の教学関連業務の結びつきを強めてキャンパスごとに縦割り化している業務実態を改善する準備も進めており、令和8年度（2026）から実施する予定である。

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、金銭価値などの観点などから妥当といえるのかなど、規範自体の妥当性を検証する必要があると思われるケースがある。

たとえば、業務経費として支出する旅費交通費の基準額を定める学内の旅費規程（資料 10-38）及び国外旅費規程（資料 10-39）は、国の旅費法の基準をベースにしているが、同法は出張時の宿泊費の上限が近時の経済情勢に応じて引き上げられたり、地域区分をより細かくしたりした改正法が令和 6 年（2024）4 月に成立し、令和 7 年（2025）4 月 1 日から施行されている。そのため、本学の旅費規程で改正法より悪条件になっている部分は、教職員の業務出張で部分的な自己負担を事実上強いるようなことのないよう、すでに施行されている改正法に合わせた改定を行う必要がある。

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。現に令和 6 年度（2024）以降、事務局では慢性的な人員不足に対応するため、年度の途中で中途採用職員を任用するケースが増えている。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、介護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、校務の逼迫を招き、実務の遅滞や計画的な人事政策にも悪影響を及ぼす恐れが大きい。特に、教員の場合は派遣研究による校務離脱時の対応を準用して学期限定で兼任講師に委嘱するなどの方策が存在するが、職員の場合は休業者の不在中に派遣職員を充当する方策によるしかない。しかしながら、同一労働同一賃金の観点からは専任職員と全く同じ業務の担当を認めることは難しいうえ、そもそも本学の事務局業務では派遣職員に認められる業務範囲が専任・嘱託職員と比べて著しく限定されており、部署によっては人員不足の解消に貢献できていない場合もある。事務局の専任・嘱託職員は令和 4 年度（2022）以降、198～204 人（うち専任職員は 164～168 人）で推移しているところ、令和 5 年度（2023）に産前産後休業・育児休業・介護休業を取得した専任・嘱託職員は 18 人、令和 6 年度（2024）は 13 人出ており、これに病気や事故等による 1 ヶ月超の休職者（令和 5 年度（2023）は 5 人、令和 6 年度（2024）は 4 人）を含めると、令和 5 年度（2023）以降、専任・嘱託事務職員の約 1 割が休業・休職により長期にわたり欠員同様となることが常態化している。

こうした事態を適切に解消する方策としても、人事異動や定期採用の時期を年 1 回ないし 2 回に制限する学内規程及び従来の慣例を抜本的に見直し、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。

教職員の資質向上策について

平成 29 年（2017）4 月に改定された大学設置基準において教職員の SD が義務化されたことに対応して、本学では職員の SD は夏季及び年末の年 2 回、原則として全員参加が義務づけられている事務局全員研修が行われている。一方、教員を対象とする SD は、ハラスメント研修を全学教授会の機会を活用して行うなど受講者を増やすための方策を採ってはいないものの、SD 実施を義務とする大学設置基準の主旨に照らせばなおも十分とはいえない。

職員の資質向上に関して、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きた。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。

この点、令和 6 年度（2024）末に行われた令和 7 年（2025）4 月の定期異動における管理職（課長）への昇格人事は、「異動に伴う引継ぎ期間を十分に確保する」ことを目的として、前例よりも約 1 週間早い時期に発表する改善策が採られた。この発表前倒しによって生じた時間的余裕を活用して、管理職昇格対象者に対し、昇格前に学内で最低限の新任管理職向け研修を集中的に行うなどの対策を採りやすくなった。具体的にどのような対策を採るかが今後の課題といえる。

大学運営にかかる研修制度のうち、希望する職員が約 1 ヶ月間にわたり海外の提携大学で語学研修を受けられるプログラムについて、自ら希望して参加した職員がそれから 1 年以内に自己都合退職する事例が令和 6 年度（2024）に発生している。相応の費用と期間をかけて海外へ派遣したにもかかわらず、受講直後の自由意思による退職を抑制する方策が皆無のままでは、同プログラムの実施意義を損ないかねない。この点については、賠償予定を禁止する労働基準法第 16 条や研修費用の返還請求を認めた判例の法理などをよく勘案し、派遣研究制度で同様の自己都合退職の場合に費用返還の可能性を認める仕組み（派遣研究員規則細則第 7 条ただし書き。資料 10-40）の是非も含めて対応策を検討すべきである。

なお、派遣研究制度に関しては、派遣研究員規則細則によって対象者に支給される派遣研究費の金額は、研究員の職位や身分による差異はない。これは、派遣研究費が派遣先への交通費や現地での滞在費にのみ支出できる費目であり、派遣される者の立場により違いが生じるわけではないことによる。一方で、図書、消耗品等の研究活動に必要な経費については、教員は既存の教員個人研究費を充当したり、派遣研究費の一部を教員個人研究費に移行したりして支出できるが、職員はそれらに相当する経費の支出制度がないため、学長から命じられたテーマでの研究活動に必要な経費を原則として全て自己負担しなければならない立場に置かれることになり、職員のみが経済的に不利な立場にある。この点については、派遣研究が認められる職員に対して教員個人研究費と同額の経費支出を認める仕組みを設けるなど、職員にも派遣研究制度の適用を認める本学の長所を実質的なものとする工夫が必要である。

(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。事務局の人事政策を過度に制限する学内諸規程の存在やペーパーレス化の進捗停滞に見られる日常業務の改善の不徹底や旅費法などの法改正に即した対応の未着手などはその典型例である。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

(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こと。

●評価の視点

- (ア) 具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあっているか。
- (イ) 財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

令和4年度(2022)から令和8年度(2026)までの『中期5ヵ年計画』では、大学を含む法人全体として財務上取り組むべき中・長期的施策として、①資金の安定確保、②資金の効果的運用と透明性確保、③資産の運用管理の改善、④施設計画に基づく法人財務計画の策定、の4点を挙げている(前掲資料1-13【ウェブ】)。かかる財政計画を踏まえ、毎年度の財務においては「資金の安定確保」と「資金の効果的使用」を基本方針として大学運営にあっている。その結果、法人全体での基本金組入前当年度収支差額は令和4年度(2022)が7億5,400万円、令和5年度(2023)が13億5,500円、令和6年度(2024)が16億5,000万円といずれも収入超過となり、極めて堅調な決算が続いている(資料10-41~43【ウェブ】)。

また、かかる財務計画の遂行において重視する財務指標として、事業活動収支差額比率(事業活動収入に対する基本金組入前当年度収支差額の割合)、施設設備準備資産積立残高率(期末における減価償却累計額に対する施設設備準備資産積立残高割合)、翌年度繰越支払資金保有率(年間経常的運営資金に対する翌年度繰越支払資金の割合)の3つを挙げ、それぞれ具体的な目標値を明示している。

まず、事業活動収支差額比率は、施設設備整備費等の長期的収支を除いた経常的収入超過を安定的に維持するため、5ヵ年平均で10%としている。次に、施設設備準備資産積立残高率は、教育研究の充実に欠かせない施設設備資産の取替え更新や新規取得を単年度の財務バランスを崩すことなく実現できる資金を確保するため、5ヵ年平均で60%としている。そして、翌年度繰越支払資金保有率は、突発的な事象が発生した場合でも一定期間の事業継続を可能とする用途制限のない資金を十分に確保するため、年間経常的運営資金の3ヵ月分を目標値としている。

このように、本学は法人部門において具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、財務関係比率に関する指標を具体的に設定して健全な財務に基づく大学運営を行おうとしており、現に堅調な財務運営を行っていることから、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といえる。

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政基盤を確立していること。

●評価の視点

- (ア) 教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。
- (イ) 授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

大学の教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保するため、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）は令和4年度（2022）が223.5%、令和5年度（2023）が221.5%、令和6年度（2024）が223.7%と、概ね220%超で推移しており、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（総負債の総資産に占める割合）は令和4年度（2022）から令和6年度（2023）まで3年連続で10%を下回り、極めて低い水準で推移しており全く問題がない。負債比率（他人資金〔固定負債＋流動負債〕と自己資金との関係比率）も、令和4年度（2022）の11.0%から令和6年度（2024）はさらに10.1%にまで下がっており、自己資産の充実化が適切に図られていることを示している。したがって、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安定した財政基盤を確保しているといえる。

このような安定した財政基盤を確保するため、『中期5ヵ年計画』では財源の多様化を進めることを目指している。すなわち、授業料収入のみに過度に依存せず、外部資金の獲得に努め、多様な財源を確保することで自由度の高い資金を生み出し、効果的に活用できるようにすること、また寄付金の受入れを促進することを財務計画上の重点施策としている。また、資産運用のマネジメントを適切に行うことで、資産の有効活用を推進し、運用効率を高めて運用額の増加を図ることも、財源の多様化を図る一環といえる。

大学特有の学外資金の代表例といえる科学研究費助成事業（科研費）をはじめ、学外機関との共同研究や受託研究も含めた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。本学では「國學院大學における共同研究等に関する規程」（資料10-44）により、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ている（同規程第6条第2項）。これは、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回避するための制度である。

『中期5ヵ年計画』の財政計画でも重点施策として挙げられている寄付金の受入れは、COVID-19の流行以前にあたる平成30年度（2018）、令和元年度（2019）までは法人全体

で毎年4億円超で推移していたが、その後は3億円前後の時期が続き、令和5年度(2023)は1億6,000万円、令和6年度(2024)は2億600億円と、COVID-19の流行期以前より減少している。ただし、本学ではCOVID-19の流行以前より、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10-45【ウェブ】)。

また、COVID-19の流行により中断していた大学の維持費(教育充実資金)の募集を令和6年度(2024)より再開したが、その際、募集対象者層を拡大するとともに、一口あたりの募集額を引き下げた(資料10-46)。これは、より幅広い層からの寄付金を募集し、一時的には寄付金総額は減少しても寄付者数を増やすことを重視し、中長期的観点から本学の教育研究活動への支援者数を拡大していこうという主旨に基づく変更である。

このように、本学は授業料収入への過度の依存を避けるため、さまざまな方策により学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っていることから、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政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10-47 [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。

令和6年度(2024)から再開した大学の教育充実資金(維持費)の一口あたりの金額を大幅に引き下げ、その代わりに募集対象者を拡大したのも同様の観点からの施策である。一時的に応募総額が減少したとしても、将来の本学への支援者の数を増やしていこうとする方針は、中長期的なメリットがあると考えられる。

学外から獲得する競争的研究資金に関して、本学で資金管理をする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て規程化している点は、健全な大学運営の見地から適切な制度といえる。競争的研究資金の中には、大学に資金管理等を要求しながら間接経費を交付しないプログラムも存在し、その場合は大学事務局が無償労働を強いられることになるため、そのようなプログラムへの大学としての関与を抑止することは、社会通念上相当な額の間接経費の交付が認められる適切なプログラムへの応募を促進することにつながる。

(3) 問題点

『中期5ヵ年計画』の施策と予算が紐づいておらず、当該計画にどのくらいの予算がかかるのかがわからず、投資対効果が見えにくいという指摘が、令和5年度(2023)の監事監査によってなされている。毎年度の予算申請の際に、予算を伴う事業が『中期5ヵ年計画』の達成のために行うものである場合には、部門ごとの事業計画を一括管理する計画進捗管理システムで『中期5ヵ年計画』との関連性を明示する登録を行うことになっているが、経理システムと計画進捗管理システムを連携させて戦略ごとの予算管理を行うなど、事業計画と予算の連動性をさらに高めていくことが求められている。

安定的な財政基盤を確保するために財源の多様化をさまざまに図っている中で、寄付金の獲得についてはさらなる工夫の余地がある旨、令和6年度(2024)の『外部評価報告書』でも指摘を受けている。維持費の募集方法について令和6年度(2024)から方針変更がなされた点を除き、大学部門において寄付金の募集が対外的に積極的になされていると言いはない。学校法人國學院大學のホームページで募集している寄付金のうち、寄付の目的を指定できるものは運動部関係が多く、特定の研究室や研究事業を指定する方法は紹介されていない。卒業生が多く集まる毎年のホームカミングデーにおいても、寄付金の受付ブースは小口の受付が可能で、経理課が実務を担っているメッセージ募金を中心である(500円という一口あたりの金額も、近時の経済情勢に鑑みれば少なくとも1000円以上にするなど再考の余地はある)。他大学の寄付金募集戦略も参考にして、寄付金関係業務の主管部署である総務課(國學院大學事務局分掌規程2の1第10号)を中心としつつ、卒業生向けイベントを運営する校友課や外部研究資金の獲得を任務とする研究開発推進機構内の研究開発推進センター(研究開発推進センター規程第3条第1~3号、資料10-48)など、学内の関係部署と連携しながら、学外から寄付金を積極的に、かつ組織的に獲得する具体的な方策を検討し、実践していくべきである。

(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。ただし、大学としての事業計画と予算編成との結びつきが稀薄であったり、寄付金の獲得に向けた活動が必ずしも活発とはいえないなど、中長期的観点からは課題も散見される。大学部門における財政計画や現況を教職員が共有し、健全な財政計画の立案と実践を全学的に進めていくためには、大学を含めた法人傘下の全ての学校の状況を含めて数値化されることが多い予算や決算に関して、大学部門の予算や決算の数値を他の学校と区別して算出することも必要であろう。

終章

本学の自己点検・評価活動は、学部や大学院、研究開発推進機構、教育開発推進機構、事務局各部署での点検・評価と自己点検・評価委員会による全学的視点からの点検・評価という２段階方式による学内での毎年の自己点検・評価を基本として、これに７年以内に一度の頻度で受審する大学基準協会による機関別認証評価及び令和５年度（２０２３）から初めて実施した外部評価委員会による評価という、学外からの２種類の評価活動を組み合わせて行うことを想定している。そして、本報告書が点検・評価の対象とした令和４年度（２０２２）から令和６年度（２０２４）までの期間については、令和４年度（２０２２）から５年計画でスタートした『中期５ヵ年計画（第５次）』に掲げている戦略を達成するための施策の進捗、数値目標の到達状況などが、それらの学内外における点検・評価での重要な評価指標となった。

もっとも、自己点検・評価活動の過程で新たな課題が顕在化したり、大学を取り巻く社会の環境や関連する法制度が変化したりすれば、評価対象期間の途中であっても進行中の事業計画やそれに基づく施策を見直し、それが点検・評価にも影響することがあり得る。令和４年度（２０２２）からの３年間でいえば、令和４年（２０２２）１０月に大学設置基準が大幅に改正され、定員充足率の判断指標が入学定員から収容定員に変更されたことで、本学にとっては、従来から学内外での評価を通じて課題となり続けていた編入学者数の扱いが大学全体の定員管理に直結し、将来の新学部や研究科の設立構想にも影響する重大な問題と捉えられるようになった。他にも、教員及び職員から成る教育研究実施組織の編制や基幹教員制度の導入などを受けて、本学では令和６年度（２０２４）までに学則をはじめとする本学の教職員組織の規程の改定や、大学設置基準が求める学部・学科ごとの所属教員数の管理に関する再確認を行っている。本報告書では、それらの規程改定や再確認が行われた後の状況を点検・評価の対象とした。

また、第４期に入った大学認証評価では、「学習成果を基軸に据えた内部質保証の重視とその実質性を問う評価」が基本方針となるとともに、第３期までは大学の取り組みに関する設定状況（インプット）や実施状況（プロセス）の評価に力点が置かれていたのに対して、第４期では各取り組みの成果や有効性（アウトプット、アウトカム）にも焦点を当てた評価が行われることになっている。本学では令和６年度（２０２４）から評価項目や評価の視点を第４期の基準に合わせて修正し、本報告書の評価項目等も修正後の基準を用いているが、このような評価手法の変化が実際の自己点検・評価に即時に、かつ全学的に反映されているとまでは言い切れない。本学は令和１１年度（２０２９）までに次の認証評価を受ける予定であるため、それまでの年ごとの自己点検・評価活動を通じて、新たな評価手法を浸透させていくことになるだろう。

さらに、中央教育審議会（中教審）が令和７年（２０２５）２月に公表したいわゆる「知の総和」答申は、学修者本位の教育をさらに推進していくための方策の一つに「新たな質保証・向上システムの構築」を掲げ、現行の認証評価制度を、「在学中にどのくらい力を伸ばすことができたのか等を含む教育の質を数段階で評価する新たな評価制度」へと移行させることに言及している。その約１ヵ月後にスタートした第４期の認証評価と同じ評価基

準を用いている本学の自己点検・評価活動は、今後の認証評価制度の変更によって何らかの影響を受ける可能性がある。

一方で、評価基準の更新や法令の改正といった学外事情の変更にかかわらず、本学が第3期から変わらず引き継いでいる自己点検・評価活動に関する基本方針も存在する。その一例が、ともすれば問題点の指摘とその改善にばかり注目しがちな点検・評価の過程において、長所や特色を積極的に挙げていこうとする姿勢である。前回の『自己点検・評価報告書（令和3年度版）』の終章では、「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」こと及び「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」ことを強調していた。この姿勢は本報告書が対象とする3年間、自己点検・評価委員会が点検・評価を行う際の留意点として毎年共有され、委員の交代があっても受け継がれてきた。

このように、本学の自己点検・評価活動は、教職員間で広く共有されている組織運営上の不文の了解事項と、社会情勢の変動などの外的要因に応じて変化する柔軟性の両者を前提として、COVID-19の流行末期にあたる令和4年度（2022）からの3年間、間断なく毎年続けられてきた。その成果を集約した本報告書は、次年度で終了する『中期5ヵ年計画（第5次）』の実績を検証し、令和9年度（2027）からスタートする予定の『第6次中期5ヵ年計画（仮称）』を策定するうえでも、重要な参考資料となるはずである。

自己点検・評価報告書（令和6年度版）

令和8年3月16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
