

Ⅸ. 管理運営・財務

i) 管理運営

1. 現状の説明

(1) 大学の理念・目的の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか。

《管理運営方針の明示》

創立者新島襄は、臨終の折に「同志社は隆なるニ従ひ機械的に流るゝの恐れあり切に之を戒慎す可き事」という同志社への遺言を残してこの世を去った。本学は、創立者のこの想いを管理運営における基本姿勢としている。この基本姿勢のもと、本学は、2004年度から2年間をかけて2013年度までの中長期的構想を検討し、2005年度に全学的に実施した自己点検・評価の報告書において、構想に基づいた各種施策を将来の改善・改革の方向性として明示した。管理運営および教育研究等環境整備に係る構想の枢要事項は、大学評議会において「今出川校地・京田辺校地における教学体制の構築」として方針化し、今日までその達成に向けた取り組みを進めてきた。

今出川校地・京田辺校地における教学体制の構築

- (1) 1～4年次同一校地教育体制のもつ利点を最大限に活かし、かつ学部教育の質的向上を目指すために、2013年度から神、文、社会、法、経済、商学部の1、2年次教育を今出川校地において展開することを基本方針とする。
- (2) 学部教育の質的向上のために、今出川校地を拠点とする各学部に対してカリキュラムや、適正規模の教育組織への改編等も含む教学体制の改革案の策定に速やかに取り組むことを要請するとともに、策定された改革案にもとづいて環境整備に努める。
- (3) 京田辺校地における教育・研究活動のさらなる活性化を図るため、工学部と文化情報学部の教学環境・組織を充実させるとともに、スポーツ健康科学部と生命医科学部に加えて新たな学部・学科の設置に向けた検討を開始する。
- (4) 両校地での良質な教育サービスと学生サービスを保障するための周辺環境を整備する。
- (5) 両校地の施設・設備状況や在籍学生数を勘案しつつ、2013年度以前であっても上記6学部の1、2年次教育の今出川校地での段階的实施を検討し、そのための必要な措置を講ずる。

また、学長は、毎年度最初の部長会において、2013年度までの中長期計画に沿った「本年度中に取組む課題」を示し、それぞれの個別課題の狙いについて説明を行っている（資料IX i-1）。これらは、大学広報にて構成員に周知している。また、職員に対しては、学長が、事務局長、部長職、室長職および課長職で構成する部課事務打合せ会に出席し、直接説明を行っている。

《学校法人と大学の関係性》

本学の管理運営は、大学が教育研究活動を推し進め、その水準の向上を目指す自律的な機関として存在し続けるため、学長の下に教育研究組織とともに管理運営に係る事務機構を組織し、学長が大学の教学及び管理運営の職務を一元的に統括する機能的な体制を特徴としている。

他方、本学を設置している学校法人同志社（以下「法人」）は、本学のほか、同志社女子大学、高等学校4校、中学校4校、小学校2校および各種学校にいたる全14学校を設

置しており、2011年度の帰属収入が約59,234百万円、資産総額から負債総額を減じた正味財産201,041百万円を有する総合学園である(資料IX i-2、IX i-3 平成23年度p.15、IX i-4 p.3,32、IX i-5 冒頭)。本法人では、「学校法人同志社寄附行為」および「学校法人同志社寄附行為施行細則」に基づいて理事15名および監事3名の役員、37名で構成する評議員会を置き、理事会が設置学校各々に対して、いわゆる独立採算を原則とし、経営面をも含めた学校運営の責任を持つことを各学校に求めている(資料IX i-2、IX i-6、IX i-4 p.39)。そのため、本法人の管理運営は、理事会が法人として取り扱うべき調達承認(金額基準による工事、請負、物件の取得、機器の賃借)、予算編成方針などの固有事項のほかは、基本的に、大学をはじめ法人内各学校の意思決定を最大限尊重しながら、諸案件を審議決定している点を特徴としている。理事会は、大学の意思決定を踏まえた案件に関して、①大学で決定した予算を法人内各学校の予算と連結し法人予算を編成すること(決算も同様)、②大学で設置を決定した新たな学部、研究科等について、その設置とともに寄附行為の変更を行うこと、③大学で決定した学則、学費、収容定員の変更などを法人として決定すること、④大学で選出した学長、学部長および研究科長ならびに学長が任命した副学長、部長、所長等、設置学校の役職者を、法人の重要人事として決定すること、を審議し、大学の意思決定を最大限尊重している。また、各学校の自主自立的運営を尊重する立場から、学長、副学長、部長、所長等の重要役職者人事を除いて、教員の昇任人事、課長職以下の人事、教職員の採用人事は各学校長に権限を委譲している。なお、理事会の審議案は、予め担当理事会(総長、理事長、財務理事、学務理事で構成)で予備審査の上、理事会に上程するものとしている(資料IX i-7)。

《大学の意思決定システム(教学ガバナンスの確立)》

本学は、2008年度から、施策の決定と執行プロセスの体系化を図り、学長のリーダーシップによる大学改革の実行力を強化するため、意思決定システムを改編して今日の教学ガバナンスを確立した(資料IX i-8)。他方、大学構成員に対して審議のプロセスを透明化し、学長の考えを十分に説明した大学運営を行うため、教職員向けのホームページにて学内諸会議の議事録を掲載しており、さらに、全学的な意思決定の要である部長会及び大学評議会については会議の発言録も公開している(資料IX i-9)。

①意思決定システム改編の概要

2007年度以前は、全学に関わる事項を審議する会議の数が87にも及び、大学が講じる施策をその種類に応じて別々の会議に分散して検討している状況にあった。また、大学執行部及び学部長等で構成する「部長会」は、規程を持たず慣例によって開催していた。そのため、大きく下記の改編を行い、大学執行部と学部、研究科等の代表者に責任と権限を集中させ、組織間の意思疎通、調整が円滑かつ迅速に行う体制を整えて、全学的な決定事項を各組織に浸透させていく機能を強化した。

- i) 大学の中長期的方針や目標等を集中審議する「総合企画会議」の設置
- ii) 「同志社大学部長会規程」の制定による、会議の責任と権限の明確化
- iii) 学部、研究科等に、学部長(研究科長)を補佐し、それぞれの学部、研究科等の運営に責任を負う、教務、教務[入学]、教務[国際]、学生及び研究の主任職を設置
- iv) 各種委員会の約半数程度を廃止し、それらの機能を各主任連絡会議に移管
- v) 「部長会」が担っていた審議事項の一部を各主任連絡会議に委譲

②大学評議会（資料IX i -10）

本学の教学と運営に係る重要事項についての最終意思決定機関である。大学評議会での決定事項のうち、法人の決定を要する事項については、学校法人の理事会、評議員会に上程する。学長は、本会議および後述の「部長会」「総合企画会議」を招集し、議長を務め議事運営にあたる。

③部長会（資料IX i -11）

全学的な重要事項および大学評議会への上程事項について、学部、研究科、センター等との意見調整を図るとともに、大学評議会の決定事項を円滑に執行する機関である。本会議は、毎週定例日に開催し、本学が各年度に取り組む課題及び学長の施策の共有を図り、各教授会への報告事項の周知や、大学の重要決定事項に係る教授会からの意見聴取の機能も併せ持つ。

④総合企画会議（資料IX i -12）

本学の中長期的方針に関わる事項を企画・立案し、その達成状況を検証するための政策会議的機能を持つ機関である。なお、総合企画会議にて協議する事項の骨子は、学長、副学長、企画部長及び事務局長で構成する常務企画会議で策定し、課題を具体化するために、タスクフォースとしての企画部会を置くことができる。

⑤主任連絡会議（資料IX i -13～18）

学部、研究科等の各主任職（教務主任、教務〔入学〕主任、教務〔国際〕主任、学生主任、研究主任）で構成し、学部、研究科等からの意思発信と全学的な調整、大学の決定事項の学部、研究科への発信と浸透、を図る機関である。各主任連絡会議は、それぞれ教育支援機構長、入学センター所長、国際連携推進機構長、学生支援機構長、研究開発推進機構長が招集し、これらの事務組織が業務の主管部門として会議運営にあたる。

（2）明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。**《関係法令に基づく適切な管理運営》**

本法人では、管理運営において前述の特徴を有するため、寄付行為等の法人全体の事項を除いた設置学校の管理運営に係る事項は、大学はじめ各学校にて諸規程を整備し、法人にて決定している。

本学では、学則のほか、業務部門別にそれぞれの規程を制定しており、学長は、教員または職員から、副学長およびこれらの部門の執行責任者を任命し、法人や大学の諸規程に基づいて大学全体の管理運営にあたっている（IX i -19）。

学部、研究科の管理運営にあたっては、学則第19条および第19条の2、大学院学則第32条および専門職大学院学則第46条にて、学部に教授会、学部を基礎としない独立研究科に研究科教授会、学部と基礎とする研究科には研究科委員会を設置することとし、学則第19条第2項および第3項、大学院学則第32条第2項および第3項、専門職大学院学則第46条第2項および第3項において、それぞれの審議事項を定めている（資料IX i -20～22）。教授会、研究科教授会および研究科委員会の運営方法等は、学則第19条第4項、同第19条の2第2項、大学院学則第32条第4項、専門職大学院学則第46条第4項に基づき、各教授会、研究科教授会または研究会委員会にて規定している（資料IX i -23～48）。

《学長、学部長等の権限と責任》

①学長

学則第 18 条で「本大学に、学長及び学部長、部長、所長、館長、別科長等を置く」と規定し、大学院学則第 33 条、専門職大学院学則第 47 条では、それぞれの学務は学長が総括することを定めたうえで、学長は、学校教育法第 92 条の規定に基づいた権限を持つ（資料 IX i - 20~22）。また、本学の諸規程の定めにより、学長は大学の枢要会議を招集し、議長を務め議事運営にあたることとなっている。加えて、本法人では、経理規程第 8 条により、学長を大学の経理責任者として位置づけている（資料 IX i - 49）。そのため本学においては学長が、学校教育法第 92 条に基づく「学長」の職務と、法人の機関としての職務を有し、教育研究組織および管理運営に係る事務機構ならびにこれらの職務を一元的に統括している。

②副学長

「同志社大学副学長規程」に基づき、学長が専任教授の中から任命し、学長が統括する管理運営および教学に関する職務を補佐し、学内外の諸機関との連携協力を推進する（資料 IX i - 50）。副学長は、学長が任命する部長、所長、機構長または別科長を兼ねることができ、現在は、4 名の副学長が、教育支援機構長、学生支援機構長、国際連携推進機構長および研究開発推進機構長の教学に係る中心組織の長を兼ねることで、大学の決定事項および学長の施策の円滑かつ迅速な遂行を図っている。副学長は、学長に事故があるとき、または学長が欠けたときは、次期学長が就任するまでの間、学長が予め定めた順位に従って、副学長がその職務を代理し、または代行することとなる。

③学部長・研究科長

学則第 18 条にて学部長を置くことを定め、研究科長に関しては、大学院学則第 33 条で研究科の学務は当該学部長が研究科長として管掌し、独立研究科においては研究科長が管掌すること、専門職大学院第 47 条で各研究科の学務は当該研究科長が管掌することをそれぞれ規定している（資料 IX i - 20~22）。学部長および研究科長は、教授会、研究科教授会または研究科委員会が定めている規程に則って、それぞれの会議を招集し、その議長を務め、議事運営にあたる。また、本学の諸規程の定めにより、大学の各種会議の構成員として、大学の重要事項の意思決定に関わっている。

《学長、学部長等の選任》

①学長

「同志社大学長候補者選挙規程」に基づいて選出された学長候補者を、法人理事会の決定を経て選任する（資料 IX i - 51）。学長候補者の選挙実施にあたり、同規程第 23 条の定めに基づいて「同志社大学長候補者選挙実施要領」を制定している（資料 IX i - 52）。同実施要領では、被選挙人有資格者の立候補及び推薦の方法や、立候補者及び被推薦者の氏名、生年月日、現職、学位、学歴、職歴、研究分野、所懐等の情報を開示する選挙管理委員会の義務を定め、徹底した情報開示により、厳密かつ公正な選挙を行っている。

②学部長・研究科長

各学部が定める学部長選挙または役職者選出に関わる規程等に基づき、教授会構成員の投票によって選出する（資料 IX i - 53~66）。学部を基礎とする研究科は、前述のとおり当該学部長が研究科長になる。学部を基礎としない研究科においては、研究科にお

いて定める役職者選出に関わる規程等に基づき選出する（資料IX i - 67~69）。なお、学部長および研究科長の選任は、各学部、研究科教授会または研究科委員会において選出の後、法人理事会において重要人事としての承認を得ることで決定する。

（3）大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

《事務組織の構成と人員配置》

本法人は、設置する諸学校の意思決定を最大限に尊重する管理運営体制を敷いており、本学の管理運営は、学長が、教学の職務とあわせて一元的に統括する。

本学が設置する事務組織は、「同志社大学事務機構規程」に規定しており、また同規程では各事務組織の分掌を定めている（資料IX i - 70）。人員配置においては、当該時点で各事務組織に必要な人員数を「必要要員」と定義し、それに基づいた配置を行っている。「必要要員」は、定期的実施する配置転換（人事異動）の際に、事務組織の変更や各職場の業務分析結果をもとに検証し、その時点での教学課題や管理運営課題に応じて臨機応変に見直しを行っている。

《事務組織の改善と業務の多様化への対応》

本学では、業務の多様化・高度化に伴って、課・事務室の数が60を超える状態まで組織の細分化が進んでいるため、部課間の連携強化、迅速かつ円滑な業務遂行を目指して、研究開発推進機構の設置（2003年）以降、教育支援機構、国際連携推進機構、学生支援機構を順次設置し、事務組織の所謂「大括り」化を行った。加えて、その「大括り」な組織編制をより効果的に機能させるべく、2012年4月から、この4機構に「事務部長」を、事務組織および全部門の職員部長を統括する上位職として学長の下に「事務局長」を配置した（資料IX i - 71 4103）。事務部長は、所管下の事務部門の取りまとめを行うだけでなく、大学経営に関する全学的視点で中長期的展望を持って所管部門に関わる計画や目標を企画・立案し、機構長とともに学長を補佐し組織運営にあたること、また、部課間のセクショナリズムを解消し、部門間の連携や全学横断的な機能の促進を図ることを職務とする。

《事務職員の採用・昇進・異動等》

職員の採用・昇進・任免、異動等については、「同志社大学職員人事に関わる委員会内規」（以下「委員会内規」という。）に、職員人事委員会第一委員会（以下「第一委員会」という。）、および職員人事第二委員会（以下「第二委員会」という。）を置くことを定め、それぞれの委員会の役割、権限を明確にしている（資料IX i - 72）。

職員採用に関しては、第二委員会において、採用方針・求人方法・日程・選考方法等を審議し、第二委員会委員が採用試験の実施までを担当する。

学長任命の事務局長、部長、所長、室長、次長の任用手続や退任後の配置・待遇等は、「職員人事了解事項」に明文化しており、課長、事務長および係長職への昇進については、「役職人事に関する申合せ」に、昇進要件や昇進手続等を明確に定めている（資料IX i - 73~74）。

人事異動については、課長、事務長および係長職にある者の配置転換の基準を「役職人事に関する申合せ」に、一般職の配置転換の基準を「一般職員の配置転換に関する申合せ」に規定しており、申合せには配置転換の目的・在任期間・配置転換場所・手続等を明示している（資料IX i - 74~75）。

(4) 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。**《職員評価制度》**

本学では、人材育成と組織の活性化、組織力の向上を目的とする「職員評価制度」を導入している（資料IX i -76~77）。

職員評価制度は、職務遂行力評価制度、資格等級制度、目標管理制度、職位制度、昇格制度の5つの制度から成る。職務遂行力評価制度では、職務遂行にあたり実際に発揮されている力を職務成績、職務姿勢、職務能力の3つの観点から評価し、職員一人ひとりの職務遂行力の高さを資格等級制度により位置づけている。目標管理制度は、組織と個人両方にとって価値のある目標を設定、達成していくことを支援し、組織目標の達成と人材育成の実現を図ることを目指す制度である。また、目標管理制度における評価結果は、職務遂行力を評価する要素となる。職位制度や昇格制度は資格等級制度と関連しており、職位制度は、組織運営上の必要性から設けられる役職の定義や資格等級と職位区分の関係を、昇格制度は、在級する資格等級から上位の資格等級への昇格に係わる事項を定めている。

本制度に則った評価者（課長・事務長）と被評価者（係長・係員）の定期面談（年3回程度）や、年間を通じ行われる指導・助言・支援は、人材育成（職員の能力向上、職能開発）、業務改善・組織目標の達成に繋がるものであり、職員の意欲・資質の向上に大きな役割を果たしている。

《職員研修制度》

本学職員としての資質の向上と職務遂行能力の向上を目的として職員研修制度を体系化し、それぞれの研修に関する取扱いの基準を「同志社大学職員研修内規」に定めている（資料IX i -78）。職員研修は、必修である階層別研修と、選択により受講する経営課題・業務課題研修（部門別研修）、目的別研修、キャリアデザイン研修の4つに区分している（資料IX i -71 4108）。

階層別研修は、職員評価制度の資格等級制度とリンクする各資格等級に求める資質・能力を養成するための研修で、新任職員研修、リーダー研修Ⅰ、リーダー研修Ⅱおよびマネージャー研修がある。新任職員研修では、大学職員、社会人として必要な素養である知識・技能（ビジネスマナー、意思決定のプロセス、関係法規等）を学ぶ。中堅職員は、リーダー研修Ⅰにおいて、自己の能力及び担当業務について自己点検・評価を行い、より高い視点に立った業務把握を目指し、リーダー研修Ⅱにおいて、大学における戦略的課題の調査・探求を通して、大学政策の企画・立案能力、プレゼンテーション能力を養成する。管理監督者（課長・事務長、係長）については、マネージャー研修を開催し、大学の方針および政策課題の理解と業務管理能力、人事管理能力、経営管理能力の向上を目指している。

経営課題・業務課題研修（部門別研修）は、所属長が研修責任者となり、所属職員が経営課題・業務課題を共有することを目的に部課別に実施している。

目的別研修には、スキルアップ研修Ⅰ（本学主催型）、スキルアップ研修Ⅱ（学外団体主催型）およびオフタイム研修がある。スキルアップ研修Ⅱ（学外団体主催型）は、一般社団法人私立大学連盟主催研修、公益財団法人大学コンソーシアム京都主催研修等の学外団体主催のプログラムを活用するもので、業務遂行上必要な知識の習得・技能の向上だけでなく、他大学教職員との人的ネットワーク構築にも役立てている。

キャリアデザイン研修には、学外機関派遣研修（自己設計型）、学外機関派遣研修（提携型）、自己啓発研修Ⅰ（個人研修助成）および自己啓発研修Ⅱ（グループ研修助成）がある。学外機関派遣研修（提携型）は、グローバル人材の養成に向けて、海外協定校等での語学研修への職員派遣である。自己設計型もあわせた本研修制度では、一定の期間、研修先を学外に求め、本学と異なる組織・制度等を体験的に学ぶことで意識改革を図り、業務改革の動機づけを行っている。研修者には、研修期間終了後、報告書の提出に加えて、研修報告会での成果発表義務があり、研修成果の教職員へのフィードバックを図っている。

《職員メンター制度》

メンティ（新入職員）が、可能な限り早期に職場に順応できるよう、また、各自がもつ能力を十分に発揮し同志社人として活躍できるように、メンター（先輩職員）がサポートする制度である（資料IX i-79）。メンターが、業務だけに偏らない幅広い分野での相談相手となり、社会人・職業人としての基礎作りをサポートするキャリアサポートや、心理的・社会的サポートを行っている。本制度は、メンターにとっても、メンティへの指導が自らの人的ネットワークの構築やコミュニケーション能力、マネジメントスキル等の職務能力の向上に繋がり、成長する機会となっている。

《定期的な人事異動》

定期的な人事異動が、人材育成に繋がるよう「一般職員の配置転換に関する申合せ」を設けて一般職員の配置転換の基準を定めており、同一職場における継続在任期間は原則4年としている（資料IX i-75）。また、原則として異なる業務グループ（教育・研究支援業務、学部・研究科業務、学生支援業務、管理業務等）間で配置転換を行うものとし、視野の拡大、幅広い知識の修得及び能力開発を図っている。

2. 点検・評価

1) 効果が上がっている事項

本学では、重要な意思決定を行う場合、各種の会議、委員会を経て広く教職員の意見を徴しながら審議・決定し、最終意思決定機関である大学評議会で決している。

2007年度以前は、各部門に各種委員会を設置し、企画立案、意思決定機能を分担していたが、これらの委員会は、学部長、研究科長、館長、所長等を職務上の委員としている場合が多く、これらの教員役職者には過重な負担となっていた。このことを受け、本学では2008年度に意思決定システムの改革に着手し、各種委員会の多くを、学部・研究科等の運営に責任を担っている各種主任（教務主任、教務[入学]主任、教務[国際]主任、学生主任、研究主任）を構成員とする主任連絡会議に統合した。この統合によって、各種委員会の数はそれまでの87から47に削減し、学部・研究科等の意思の発信及び全学的レベルでの調整機能の強化を図るとともに、全学的決定事項の学部・研究科等への発信および浸透機能の強化を図る結果となった。

意思決定プロセスの公開に関して、部長会、大学評議会におけるメンバーの発言内容を、会議録とともに教職員向けのホームページで公開しており、教職員の情報共有、認識の共有に大いに役立っている（IX i-8）。

2) 改善すべき事項

本学では、教務事務のうち共通する業務（授業及び学期末試験時間割編成並びに教室配当、学期末試験の運営等）は教務部が担当することで、効率的な事務処理が可能となっているが、一方で学部・研究科の様々な教育改革の進展とともに、学部・研究科事務室は多忙な勤務が常態化している。

職員研修制度が各資格等級に求められる職能レベルに応じた研修となるよう、必要に応じて見直していく必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

1) 効果が上がっている事項

各部門における責任体制の明確化、専門的業務や事務執行の権限の委譲、審議の省力化等について、全学的な意思決定プロセスの効率化と迅速化の観点から、継続的な点検・改善を図る。中でも、大学業務の高度化、多様化が一層進む中で、各組織の効率的で迅速な連携を確保していくために、事務組織の政策立案能力を向上し、権限を教学組織から事務組織に委譲するため 2012 年度に 4 つの機構に配置した事務部長の役割・責任を検証し、必要に応じて改善を行う。

2) 改善すべき事項

学部の個性やカリキュラムの特色をふまえつつ、教務事務の共通化・効率化による教育支援機能の充実及び教育支援に関わる窓口サービスの向上を目指すため、2013 年度から、今出川校地、京田辺校地それぞれの学部・研究科事務室と教育支援機構の一部を一体化した教務センター（統合事務室）を開設する。なお、統合事務室と従来の学部・研究科事務室との業務区分については、現状や課題に適合しているかどうかを常に点検し、適宜修正を行っていくとともに必要要員の継続的な見直しを行う。

職員研修制度については、2012 年度の職員評価の実施結果を踏まえて、2013 年度の「職員研修委員会」にて検証に着手する。

4. 根拠資料

- IX i - 1 同志社大学広報（臨時）746 号 「2012 年度に重点的に取り組む課題について」
- IX i - 2 学校法人同志社寄附行為／学校法人同志社寄附行為施行細則
- IX i - 3 計算書類（平成 19 年度～平成 23 年度）[独立監査人の監査報告書含む]
- IX i - 4 学校法人同志社事業報告書 2011
- IX i - 5 財産目録（平成 24 年 3 月 31 日現在）
- IX i - 6 学校法人同志社役員一覧
- IX i - 7 担当理事会内規
- IX i - 8 同志社大学ホームページ「情報の公表：ガバナンス」
(http://www.doshisha.ac.jp/public_info/governance.html)
- IX i - 9 同志社大学ホームページ「教職員のページ：各種会議 TOP」（写し）
- IX i - 10 同志社大学評議会規則（既出：Ⅲ - 50）
- IX i - 11 同志社大学部長会規程

- IX i - 12 同志社大学総合企画会議規程
- IX i - 13 同志社大学学部、研究科等主任規程 (既出: III - 129)
- IX i - 14 同志社大学教務主任連絡会議内規 (既出: III - 7)
- IX i - 15 同志社大学教務 [入学] 主任連絡会議内規 (既出: III - 130)
- IX i - 16 同志社大学教務 [国際] 主任連絡会議内規 (既出: III - 131)
- IX i - 17 同志社大学学生主任連絡会議内規 (既出: III - 132)
- IX i - 18 同志社大学研究主任連絡会議内規 (既出: III - 133)
- IX i - 19 2012年度 同志社大学役職者一覧
- IX i - 20 同志社大学学則 (既出: I - 2)
- IX i - 21 同志社大学大学院学則 (既出: I - 3)
- IX i - 22 同志社大学専門職大学院学則 (既出: I - 4)
- IX i - 23 同志社大学文学部教授会規程 (既出: III - 58)
- IX i - 24 同志社大学社会学部教授会規程 (既出: III - 9)
- IX i - 25 経済学部教授会規程 (既出: III - 15)
- IX i - 26 商学部教授会規程
- IX i - 27 政策学部教授会規程
- IX i - 28 文化情報学部教授会規程
- IX i - 29 理工学部教授会規程 (既出: III - 17)
- IX i - 30 理工学部教授会規程に関する申合せ (既出: III - 18)
- IX i - 31 生命医科学部教授会規程 (既出: III - 19)
- IX i - 32 同志社大学スポーツ健康科学部教授会規程 (既出: III - 20)
- IX i - 33 同志社大学心理学部教授会規程 (既出: III - 24)
- IX i - 34 同志社大学グローバル・コミュニケーション学部教授会規程 (既出: III - 26)
- IX i - 35 大学院神学研究科委員会内規
- IX i - 36 同志社大学文学研究科委員会規程 (既出: III - 78)
- IX i - 37 経済学研究科委員会規程 (既出: III - 30)
- IX i - 38 総合政策科学研究科委員会規程 (既出: III - 31)
- IX i - 39 文化情報学研究科委員会規程 (既出: III - 32)
- IX i - 40 理工学研究科委員会規程 (既出: III - 33)
- IX i - 41 理工学研究科委員会規程に関する申合せ (既出: III - 34)
- IX i - 42 生命医科学研究科委員会規程 (既出: III - 36)
- IX i - 43 スポーツ健康科学研究科委員会規程 (既出: III - 37)
- IX i - 44 同志社大学心理学研究科委員会規程 (既出: III - 38)
- IX i - 45 グローバル・スタディーズ研究科教授会規程 (既出: III - 39)
- IX i - 46 脳科学研究科教授会規程 (既出: III - 40)
- IX i - 47 同志社大学大学院司法研究科教授会規則 (既出: III - 42)
- IX i - 48 ビジネス研究科教授会規程 (既出: III - 44)
- IX i - 49 経理規程
- IX i - 50 同志社大学副学長規程
- IX i - 51 同志社大学長候補者選挙規程

- IX i - 52 同志社大学長候補者選挙実施要領
- IX i - 53 神学部長選挙内規
- IX i - 54 同志社大学文学部 文学部長選挙についての申し合わせ
- IX i - 55 社会学部長選挙についての申合せ
- IX i - 56 法学部長選挙内規
- IX i - 57 経済学部学部長選挙規程
- IX i - 58 商学部長選挙についての申し合わせ
- IX i - 59 政策学部役職者選出に関する申し合わせ
- IX i - 60 文化情報学部長選出に関する申合せ
- IX i - 61 理工学部学部長選出規程
- IX i - 62 生命医科学部長選出規程
- IX i - 63 スポーツ健康科学部長選挙に関する申合せ
- IX i - 64 同志社大学心理学部 心理学部長選挙についての申し合わせ
- IX i - 65 グローバル・コミュニケーション学部長選出規程
- IX i - 66 総合政策科学研究科役職者選出に関する申合せ
- IX i - 67 グローバル・スタディーズ研究科 研究科長選出についての申し合わせ
- IX i - 68 同志社大学大学院司法研究科役職者に関する内規（既出：Ⅲ-43）
- IX i - 69 ビジネス研究科役職者に関する内規
- IX i - 70 同志社大学事務機構規程
- IX i - 71 同志社大学基礎データ集 2012（既出：Ⅱ-8）
- IX i - 72 同志社大学職員人事に関わる委員会内規
- IX i - 73 職員人事委員会了解事項
- IX i - 74 役職人事に関する申合せ
- IX i - 75 一般職の配置転換に関する申合せ
- IX i - 76 同志社大学職員の評価に関する内規
- IX i - 77 職員の評価に関する申合せ
- IX i - 78 同志社大学職員研修内規
- IX i - 79 職員メンター制度（助言者制度）について