担当部局:スポーツ・健康科学部

責任者:スポーツ・健康科学部長

幹事:スポーツ・健康科学部事務室 2011年6月17日 認証評価指摘事項 専任教員の年齢構成については、61 歳以上の比率が 35%を超える学部が複数あり、大学全体として 51 歳以 上の比率が66.3%、40歳以下が13.4%となっている。採用人事に関しては、若手教員の採用など年齢構成の バランスを考慮する。 専任教員の年齢構成を考慮すると、大学全体としてバランスが取れていない. 点検・評価問題点 8-42-1 改善方策 選任教員の人事の際には、現状においても若手教員の採用など年齢構成のバランスに配慮して採用計画を進 めている. 前期 中期 後期 2015 年度 計画 2010年度 2011 年度 2012 年度 2013 年度 2014年度 2010年度実施計画 達成時期 2010年度取り組み結果 B達成半ば C未達成 A完全に達成 (BまたはCの理由) 2011 年度実施計画 達成時期 2011年度取り組み結果 2011.11 A完全に達成 C未達成 B達成半ば 年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進 (BまたはCの理由) 今後も年齢構成に配慮し採用計画を立てていく。 2012 年度実施計画 達成時期 2012年度取り組み結果 2012.11 A 完全に達成 C未達成 B達成半ば 年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進 (BまたはCの理由) 今後も年齢構成に配慮し採用計画を立てていく。 2013年度取り組み結果 2013 年度実施計画 達成時期 2013.11 B 達成半ば C未達成 A完全に達成 年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進 (BまたはCの理由) 2014年度実施計画 達成時期 2014年度取り組み結果 2014. 11 A 完全に達成 B達成半ば C未達成 年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進 (BまたはCの理由) 2015年度実施計画 達成時期 2015年度取り組み結果 2015, 11 A完全に達成 B達成半ば C未達成 年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進 (BまたはCの理由)

認証評価指摘事項	専任教員の年齢構成については、61歳以上の比率が35%を超える学部が複数あり、大学全体として51歳以
	上の比率が66.3%、40歳以下が13.4%となっている。採用人事に関しては、若手教員の採用など年齢構成の
	バランスを考慮する。
点検・評価問題点	専任教員の年齢構成を考慮すると、大学全体としてバランスが取れていない.
-11	8-42-1
改善方策	専任教員の人事の際には、現状においても若手教員の採用など年齢構成のバランスに配慮して採用計画を進めている.

#### (2011年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

2010年度の年齢構成は60歳代7人、50歳代1人、40歳代5人、30歳代4人で構成されている。 今後の採用人事等においては年齢構成を十分に配慮した人事計画を立てて対処していく。

=	;
마다 🖯	i i
121 70	
// // =	;

#### (2012年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

2012年度の採用にあたり、20歳代の女性教員を採用した。

今後の採用人事等においては年齢構成を十分に配慮した人事計画を立てて対処していく。

スポーツ科学科専任教員年齢構成比  $\sim$ 30 歳 0.12 31 から 40 歳 0.12 41 歳から 50 歳 0.29 51 歳から 60 歳 0.23 61 歳以上 0.23

基準日は2011年5月1日です。

所見	スポーツ科学科の数値だけでは、自己点検として不十分です。大学が公表している学部全体の教員の(助手
	を含む)年齢構成を見ると、61 歳以上 27.8%、51 歳以上 25%、41 歳以上 27.7%、31 歳以上 16.7%となっ
	ています。専任教員の年齢構成を 51 歳以上と未満に分けてみると、改善の方向へ進んでいると評価できます。
	引き続き年齢構成のバランスを考えた採用計画を進めてください。

#### (2013年3月31日現在)

## 【現状の説明】

今後の採用人事等においては年齢構成を十分に配慮した人事計画を立てて対処していく。

スポーツ・健康科学部 専任教員年齢構成比

30~34 歳 4名 (11.8%) 35~39 歳 1名 (2.9%) 40~44 歳 2名 (5.9%) 45~49 歳 5名 (14.7%)

50~54歳 5名(14.7%) 55~59歳 3名(8.8%) 60~64歳 8名(23.5%) 65~69歳 5名(23.5%)

70歳~ 1名(2.9%)

大学が公表している構成方法で表すと、以下のようになる

30 歳以下 1 名 (2.9%) 31~40 歳 5 名 (14.7%) 41~50 歳 6 名 (26.5%) 51~60 歳 6 名 (17.7%)

61~69歳 12名 (35.3%) 70歳 1名 (2.9%) 合計 34名 (100%)

所見 現状の年齢権	成で 61 歳以上の比率が	35%を越えているとレ	いうことですから、	指摘事項が該当します。	今後、
-----------	---------------	-------------	-----------	-------------	-----

学科ごとにバランスのとれた年齢構成を意識した採用計画を進めていくよう期待します。

担当部局:スポーツ・健康科学部

責任者:スポーツ・健康科学部長

幹事:スポーツ・健康科学部事務室

2011年6月17日

認証評価指摘事項	今後の採用人事	こ関して女性教員	および外国人	教員の	採用について	ても計画	画立案すること	が期	待される.
点検・評価問題点	採用人事に関し	て女性教員および	外国人教員の	採用に	ついてもより	)計画的	的に進めること	•	
改善方策	8-42-4 (新規) 今後の採用人事	こ際して,女性教	<b>員および外国</b>	国人教員	の任用に配慮	意して打	采用計画を進め	てい	<.
	前	期		中	期			後其	· 明
計画 2010 年度 2011 年度		2011 年度	2012 年	<b>王</b> 度 2013 年度		2014 年度		2015 年度	
									<b></b>
20	10 年度実施計画		達成時期			2010 4	年度取り組み結	果	
				I	完全に達成		B達成半ば		C未達成
				( B 3	またはCの理	!由)			
20	11 年度実施計画		達成時期			2011	年度取り組み結	果	
女性教員および外国人教員の任用に配慮した採用計			2011. 11	A	完全に達成	0	B達成半ば		C未達成
女性教員および外国 画の推進	国人教員の任用に	記慮 した採用計		2012	または C の理 年度教員採用   画を推進し	は20		員を採	組した、今後も
2012 年度実施計画			達成時期	2012年度取り組み結果					
女性教員および外国人教員の任用に配慮した採用計画の推進			2012. 11	A 完全に達成 ○ B 達成半ば C 未達成  (BまたはCの理由)  2012 年度教員採用は 20 歳台の女性教員を採用した、今後も 採用計画を推進していく。					
20	13 年度実施計画		達成時期		2013 年度取り組み結果				
女性教員および外国 画の推進	国人教員の任用に	配慮した採用計	2013. 11	i	完全に達成 または C の理	<u> </u>  由)	B達成半ば		C未達成
20	14 年度実施計画		達成時期			2014	年度取り組み結	課	
女性教員および外国 画の推進	国人教員の任用に	配慮した採用計	2014. 11		完全に達成 またはCの理	!由)	B達成半ば		C未達成
20	15 年度実施計画		達成時期			2015 <sup>4</sup>	年度取り組み結	果	
女性教員および外国画の推進	国人教員の任用に	配慮した採用計	2015. 11		1完全に達成 またはCの理	由)	B達成半ば		C未達成

認証評価指摘事項	今後の採用人事に関して女性教員および外国人教員の採用についても計画立案することが期待される.
点検・評価問題点	採用人事に関して女性教員および外国人教員の採用についてもより計画的に進めること。
改善方策	8-42-4 (新規) 今後の採用人事に際して,女性教員および外国人教員の任用に配慮して採用計画を進めていく.

## (2011年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

スポーツ科学科で1名、健康科学科で2名、合計3名の女性教員が在籍している。

所見			
ᄪ			
17174			

## (2012年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

2012 年度はスポーツ科学科 2 名、健康科学科で 2 名 合計 4 名の女性教員が在籍することとなる。 専任外国人教員数は 0

所見	女性教員の採用については順調に進展していると評価できます。外国人教員の採用についても、その可否、	
	可能性などを記述する必要があります。	

## (2013年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

2012年度はスポーツ科学科2名、健康科学科で2名 合計4名の女性教員が在籍する。

	<u>, , , , , , , , , , , , , , , , , , , </u>
計員	今後の採用計画の際にも女性教員の採用を意識し、外国人教員採用の可能性を考慮していくよう期待します。
りた	分後の休用計画の例示にも女性教具の休用を思慮し、外国八教具休用の可能性を考慮していてより動付しまり。

**改善方策実施計画書** 担当部局:スポーツ・健康科学部

責任者:スポーツ・健康科学部長

幹事:スポーツ・健康科学部事務室

## 2011年6月17日

認証評価指摘事項	るが、体制が不-	【総評】教育・研究補助のための人的支援体制については、各学部、研究科において手立てが講じられているが、体制が不十分な学部、研究科も見られ、法学部、環境創造学部、経済学研究科においては、支援体制の充実が求められる。							
点検・評価問題点	教育・研究補助の	りための補助的な	よ人員が不足し	てい	<b>3</b> .				
改善方策	8-43-1 大学院と 一環とし	生に加えて、優秀 して学部教育に活		よび特	に優秀な学部四	四年生	を選抜し、TA	(教育	育補助員)制度の
	前	期			中期			後	期
計画 2010 年度 2011 年度		2012年	2012 年度 2013 年度 2014 年月			2014 年度		2015 年度	
20	10 年度実施計画		達成時期			2010 4	 年度取り組み結	課	
					A完全に達成	0	B 達成半ば		C未達成
1)主に大学院生一年 2)優秀な卒業生を表 3)特に優秀な学部型 る。	<b>対育・研究補助のた</b>	めに活用する。	2011. 3	大学	3 または C の理 院生の TA の活 な育補助が行われ	用に	加えて、不定期に		美生や学部四年生
20	11 年度実施計画		達成時期			2011 4	年度取り組み結	果	
1)大学院生のTA制度を定着させる。				A完全に達成	0	B達成半ば		C未達成	
2)教育・研究補助に活用する優秀な卒業生および特に 優秀な学部四年生を選定し、活用する。 3)TA制度を定着させるため予算を確保する。		2012. 3	(BまたはCの理由) 大学院生のTAの活用に加えて、不定期に卒業生や学部四年生の教育補助が行われた。					美生や学部四年生	
20	12 年度実施計画		達成時期	2012 年度取り組み結果					
	秀な卒業生および物  度を定着させる。 るために必要な予算		2013. 3	( H	A完全に達成 BまたはCの理	由)	B達成半ば		C 未達成
20	13 年度実施計画		達成時期			2013 -	年度取り組み結	課	
					A完全に達成		B達成半ば		C未達成
				( H	3またはCの理	由)		A	
20	14 年度実施計画		達成時期			2014	年度取り組み結	果	
					A完全に達成		B 達成半ば		C 未達成
				( F	3またはCの理	由)		Ĭ	, <del>I</del>
20	15 年度実施計画		達成時期			2015	年度取り組み結	果	
					A完全に達成		B達成半ば		C 未達成
				( I	3またはCの理	由)			

認証評価指摘事項	【総評】教育・研究補助のための人的支援体制については、各学部、研究科において手立てが講じられているが、体制が不十分な学部、研究科も見られ、法学部、環境創造学部、経済学研究科においては、支援体制の充実が求められる。
点検・評価問題点	教育・研究補助のための補助的な人員が不足している。
改善方策	8-43-1 大学院生に加えて、優秀な卒業生および特に優秀な学部四年生を選抜し、TA(教育補助員)制度の一環として学部教育に活用する。

#### (2011年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

2010 年度、大学院スポーツ・健康科学研究科の大学院生を教育補助員(TA)として数名を採用し、また優秀な卒業生および特に優秀な学部生も教育補助に参加した。

所見

#### (2012年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

2011 年度、大学院スポーツ・健康科学研究科の大学院生を教育補助員(TA)として数名を採用し、また優秀な卒業生および特に優秀な学部生も教育補助に参加した。

所見 大学院生を教育補助員として採用することになっている点は評価できます。達成年度ですから、「教育・研究 補助のための人的支援体制」として改善する余地がないか、ふり返ることがのぞまれます。

#### (2013年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

2012 年度、大学院スポーツ・健康科学研究科の大学院生を教育補助員(TA)として数名を採用し、また優秀な卒業生および特に優秀な学部生も教育補助に参加した。

所見 大学院生を教育補助員として採用し、卒業生・学生をも活用していることは評価できますが、その教育効果 について点検し、改善する余地がないか、さらに検討することが期待されます。

担当部局:スポーツ・健康科学部

責任者:スポーツ・健康科学部長

幹事:スポーツ・健康科学部事務室

2011年6月17日

認証評価指摘事項	助教について、そ	の採用け始まっ	ったげかりのか	· め 今	後の制度の道	雷労に	ついて全学的が	こま用金	gをさらに進め	
次。在阿仁日1四川-1世75日	必要がある。	. * 2 11 011 011 01	2701677 7 971	C 600 \ 1	X * > 1 13/X * > X	ΞΠ(°	· > ( T ) H ) .	≻-T11.	78 C 91CLE	
点検・評価問題点	制度の運用につい	て全学的な理解	幹が得られるよ	こうな方	策が必要であ	5る.				
	8-44									
改善方策	必要に応じて今	後検討委員会を	設置して、助教採用に向けて制度の運用				用等について検討していく.			
	前	期		中	期			後	期	
計画	2010年度	2011 年度	2012 年	三度	2013年	度	2014 年度		2015 年度	
20	10 年度実施計画		達成時期			2010 4	年度取り組み結	課		
			234 437.	A	完全に達成		B達成半ば		C未達成	
					たはCの理	!曲 )	- 7237111	I		
2011 年度実施計画			達成時期			2011 4	年度取り組み結	果		
			2015 年度	A	完全に達成	0	B達成半ば		C未達成	
<b>必要に応じて検討委員会を設置して検討する</b>				(BまたはCの理由)					" <u>L</u>	
				全学的	な理解をさ	らに進	める必要がある	5.		
20	12 年度実施計画		達成時期	2012 年度取り組み結果						
			2015 年度	A	完全に達成	0	B達成半ば		C未達成	
必要に応じて検討す	員会を設置して検	討する		(BまたはCの理由) 全学的な理解をさらに進める必要がある。						
20	13 年度実施計画		達成時期	2013 年度取り組み結果						
			2015 年度	A	完全に達成		B達成半ば		C未達成	
必要に応じて検討す	員会を設置して検	討する		( B g	または℃の理	曲)			"	
20	14年度実施計画		達成時期			2014	年度取り組み結	果		
			2015 年度	A	完全に達成		B 達成半ば		C 未達成	
必要に応じて検討す	員会を設置して検	討する		( B g	または℃の理	.曲)		A		
20	15 年度実施計画		達成時期			2015	年度取り組み結	果		
			2015 年度	A	完全に達成		B達成半ば		C未達成	
必要に応じて検討す	員会を設置して検	討する		( B g	または C の理	曲)			•	

認証評価指摘事項	助教について、その採用は始まったばかりのため、今後の制度の運営について全学的な理解をさらに進める
	必要がある。
点検・評価問題点	制度の運用について全学的な理解が得られるような方策が必要である。
改善方策	8-44 必要に応じて今後検討委員会を設置して,助教採用に向けて制度の運用等について検討していく.

## (2011年3月31日現在)

## 【現状の説明】

助教に係る人事はまだ起きていない。

HII H	

## (2012年3月31日現在)

## 【現状の説明】

助教に係る人事はまだ起きていない。

		全学的な理解に向けて、	学部としても検討しておくことが望まれます。

## (2013年3月31日現在)

## 【現状の説明】

助教に係る人事はまだ起きていない。

į	所見	全学的な理解に向けて、学部としても検討しておくことが望まれます。

2011年8月11日

担当部局:スポーツ・健康科学部 責任者:学部長 幹事:スポーツ・健康科学部事務室

認証評価指摘事項						りの重	要性を踏まえて	<b>:</b> ,	れらを教員選考
		<b>考慮する仕組みを</b>							
614 ST/PRIBLE 6									対象とし、また採
点検・評価問題点				しか	し、任免昇格は	こつい	ては教育活動は	きよて	/職務実績は十分
	ではなく、今後、	評価方法を策定	する。						
改善方策	8-45 (新規)	任免昇格につ	いて、教育活	動お。	よび職務実績も	考慮。	する評価方法を	策定	する。
	前	期		1	中期			後	期
計画	2010 年度	2011 年度	2012 年	F度	2013年月	变	2014 年度	Ī	2015 年度
		-	•						
20	10 年度実施計画		達成時期		<b>'</b>	2010 <sup>소</sup>	年度取り組み結	果	
					A 完全に達成	0	B達成半ば		C未達成
教員の募集に際して	(研究業績に加えて	、教育活動およ		( B	またはCの理	由)			
び職務実績も評価対	才象		2011. 03	教員	採用および昇棹	各の基	準を作成し、基	ま準/	に準じた採用計画
				を策	定した。				
20	11 年度実施計画		達成時期	2011 年度取り組み結果					
				0	A完全に達成		B達成半ば		C未達成
任免昇格について、	教育活動および職	務実績の評価方		(BまたはCの理由)			<u>I</u>		
法を策定する。			2012. 03						
20	12 年度実施計画		達成時期			2012 4	年度取り組み結	果	
					A完全に達成		B達成半ば		C未達成
				( B	またはCの理	由)	•		
20	13 年度実施計画		達成時期			2013 <sup>소</sup>	年度取り組み結	果	
					A 完全に達成		B達成半ば		C 未達成
				( B	またはCの理	由)		1	
20	14年度実施計画		達成時期			2014 <sup>4</sup>	年度取り組み結	果	
					A 完全に達成		B 達成半ば		C 未達成
				( B	またはCの理	由)			
20	15 年度実施計画		達成時期			2015 /	年度取り組み結	里	
20	10 十/又大旭計四		连以时别		A 完全に達成	Z010 1	中及取り組み結 B達成半ば	不	C未達成
				/ -		<u> </u>	り建队十は		
				(B	またはCの理	田 )			

認証評価指摘事項	【総評】教員の募集、任免、昇格については、教育業績、教育能力の重要性を踏まえて、これらを教員選考			
	において適切に考慮する仕組みを策定することが期待される。			
点検・評価問題点	本学部では教員の募集に際しては、研究業績だけでなく、教育活動および職務実績も評価対象とし、また採用に際しては面接と模擬授業を実施している。しかし、任免昇格については教育活動および職務実績は十分ではなく、今後、評価方法を策定する。			
改善方策	8-45 (新規) 任免昇格について、教育活動および職務実績も考慮する評価方法を策定する。			

## (2011年3月31日現在)

## 【現状の説明】

2010年度までの教員の募集では、研究業績だけでなく、教育活動および職務実績も評価対象としただけでなく、面接と模擬授業を実施したが、任免昇格についても今後、教育活動および職務実績について評価方法を策定する。

	·
F/I Tr/	
//  / 🗀	i i
기도	!

## (2012年3月31日現在)

#### 【現状の説明】

教員採用および昇格の基準を作成し、基準に準じた採用計画を策定した。

所見	作成された任免昇格の基準に、教育活動および職務実績を考慮することやその評価方法が盛り込まれたので	
	あれば、そのことを記述する必要があります。	

# (2013年3月31日現在)

## 【現状の説明】

所見	教員採用および昇格の基準に、教育活動および職務実績が盛りこまれたのでしょうか。その実際の運用に当
	たって、問題点はなかったのでしょうか。記述する必要があります。