

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	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。					
改善方策	8-42-1 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。					
計画	前期		中期		後期	
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
2010 年度実施計画		達成時期	2010 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)			
2011 年度実施計画		達成時期	2011 年度取り組み結果			
年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進		2011. 11	A 完全に達成	○	B 達成半ば	C 未達成
			(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			
年齢構成のバランス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) 今後も年齢構成に配慮し採用計画を立てていく。			
2013 年度実施計画		達成時期	2013 年度取り組み結果			
年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進		2013. 11	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成
			(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			
年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進		2014. 11	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成
			(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			
年齢構成のバランスに配慮した採用計画の推進		2015. 11	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成
			(B または C の理由)			

改善方策経過報告書

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。
改善方策	8-42-1 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。

所見	
----	--

(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 ~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	現状の年齢構成で 61 歳以上の比率が 35%を越えているということですから、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。

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	今後の採用人事に関して女性教員および外国人数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数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数員の任用に配慮して採用計画を進めていく。									
計画	前期			中期			後期			
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度				
2010 年度実施計画			達成時期	2010 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)						
2011 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数員の任用に配慮した採用計画の推進			2011. 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。						
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数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。						
2013 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人数員の任用に配慮した採用計画の推進			2013. 11	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成			
				(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						
女性教員および外国人数員の任用に配慮した採用計画の推進			2014. 11	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成			
				(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						
女性教員および外国人数員の任用に配慮した採用計画の推進			2015. 11	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成			
				(B または C の理由)						

改善方策経過報告書

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	
----	--

(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。

所見	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。
----	---

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・健康科学部事務局

2011 年 6 月 17 日

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。					
計画	前期		中期		後期	
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
2010 年度実施計画		達成時期	2010 年度取り組み結果			
1) 主に大学院生一年生を TA 制度に活用する。 2) 優秀な卒業生を教育・研究補助のために活用する。 3) 特に優秀な学部四年生を選抜し、教育補助に活用する。		2011. 3	A 完全に達成	○	B 達成半ば	C 未達成
			(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。			
2011 年度実施計画		達成時期	2011 年度取り組み結果			
1) 大学院生の TA 制度を定着させる。 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	A 完全に達成	○	B 達成半ば	C 未達成
			(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。			
2012 年度実施計画		達成時期	2012 年度取り組み結果			
1) 大学院生、優秀な卒業生および特に優秀な学部四年生の TA 制度を定着させる。 2) TA 制度を活用するために必要な予算を確保する。		2013. 3	○	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
			(B または C の理由)			
2013 年度実施計画		達成時期	2013 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)			
2014 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
			(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			
			A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成
			(B または C の理由)			

改善方策経過報告書

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。
----	--

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	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。					
計画	前期		中期		後期	
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
2010 年度実施計画		達成時期	2010 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)			
2011 年度実施計画		達成時期	2011 年度取り組み結果			
必要に応じて検討委員会を設置して検討する	2015 年度	A 完全に達成	○	B 達成半ば	C 未達成	
		(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。				
2012 年度実施計画		達成時期	2012 年度取り組み結果			
必要に応じて検討委員会を設置して検討する	2015 年度	A 完全に達成	○	B 達成半ば	C 未達成	
		(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。				
2013 年度実施計画		達成時期	2013 年度取り組み結果			
必要に応じて検討委員会を設置して検討する	2015 年度	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成	
		(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			
必要に応じて検討委員会を設置して検討する	2015 年度	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成	
		(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			
必要に応じて検討委員会を設置して検討する	2015 年度	A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成	
		(B または C の理由)				

改善方策経過報告書

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。

所見	
----	--

(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。

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。
----	----------------------------------

(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。

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。
----	----------------------------------

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：学部長

幹事：スポーツ・健康科学部事務室

2011年8月11日

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。							
計画	前期		中期		後期			
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度		
2010 年度実施計画		達成時期	2010 年度取り組み結果					
教員の募集に際して研究業績に加えて、教育活動および職務実績も評価対象		2011. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由) 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。					
2011 年度実施計画		達成時期	2011 年度取り組み結果					
任免昇格について、教育活動および職務実績の評価方法を策定する。		2012. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					
2012 年度実施計画		達成時期	2012 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)					
2013 年度実施計画		達成時期	2013 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)					
2014 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
			(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					
			☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					

改善方策経過報告書

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。

所見	
----	--

(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込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。
----	---