

広島国際大学 健康スポーツ学部  
設置に係る意見書

平成30年12月26日

学校法人 常翔学園  
広島国際大学  
学長 焼廣 益秀 様

東広島市長 高垣 廣徳



### 広島国際大学 健康スポーツ学部健康スポーツ学科設置にかかる意見書

超高齢社会を迎えているわが国において、心身ともに充実した生活を送るとともに、生涯を通じて健やかに暮らすためには、自分の健康は自分で守るという意識のもとに、健康づくりを実践することが必要とされており、特に、スポーツには、子どもの健全育成や地域社会の再生、心身の健康の保持増進、社会・経済の活力の創造など、多方面にわたる役割があるとされています。

こうした中、本市においては、「スポーツで地域を創るまち東広島」を基本理念とし、地域のつながりを活かしたスポーツによるまちづくりを目指すこととしており、施策の方向性と具体的な取組として、「運動・スポーツ活動の普及に向けて、スポーツを支える人材の計画的な育成・支援に取り組む」とともに、「さまざまな年代で体力の維持・向上に取り組める運動・スポーツ活動の普及に取り組む」こととしています。

このような状況において、健康・医療・福祉分野の領域において人材を育成している広島国際大学が、新たに「健康スポーツ学部健康スポーツ学科」を設け、スポーツ振興や健康増進支援活動を担う人材の養成に着手されるという構想は、本市の推進している取組に沿ったものであると考えます。つきましては、これまで長年にわたり培ってきた保健や医療に関する教育研究実績をもとに、地域社会が抱える健康と運動に関する諸課題への対応にむけた教育研究組織として地域社会に寄与していただけるものと期待しています。

以上

呉企企第320号

平成31年1月15日

学校法人 常翔学園

広島国際大学

学長 焼廣 益秀 様

呉市長 新原 芳明



### 広島国際大学健康スポーツ学部健康スポーツ学科設置に係る意見書

超高齢社会を迎えている我が国において、健康寿命を延ばし、生涯を通じて健やかに暮らしていくためには、自分の健康は自分で守るという意識のもとに、健康づくりを実践することが必要とされております。

このような中、スポーツの役割は、子どもの健全育成や地域社会の再生、心身の健康の保持増進、社会・経済の活力の創造など、ますます重要性を増しております。

本市においては、平成29年10月、「呉市スポーツ振興計画」を策定し、市民一人一人がそれぞれの興味や関心に応じて、「いつでも・どこでも・だれでもスポーツに親しめるまち呉」を目標に、市民の皆様が気軽にスポーツを楽しみ、元気で活力ある日々を過ごすことができるよう、施策を積極的に展開しています。また、平成30年3月には、「第3次健康くれ21」を策定し、健康寿命日本一のまちの実現を目指し、市民が心身ともに健康で心豊かな暮らしを実感できるよう、ライフステージに応じた健康づくりの取組を包括的に推進しています。

このような状況において、健康・医療・福祉分野の領域において人材を育成している貴学が、新たに「健康スポーツ学部健康スポーツ学科」を設け、スポーツ振興や健康増進支援活動を担う人材の養成に着手されるという構想は、本市の取組に沿ったものであると考えます。

貴学が、これまで長年にわたり培ってこられた保健や医療に関する教育研究実績をもとに、地域社会が抱える健康と運動に関する諸課題への対応に向けた教育研究組織として地域社会に寄与していただけるものと期待しています。



平成31年1月18日

学校法人 常翔学園

広島国際大学 学長 焼廣 益秀 様

広島県知事

〒730-8511 広島市中区基町 10-52  
大学教育振興担当



広島国際大学「健康スポーツ学部健康スポーツ学科」設置に係る意見書


高齢化が進行する中、生涯にわたって、県民の皆様が心身ともに充実した生活を送り、健やかに暮らしていただけるよう、本県では、現在改定作業を進めている「広島県スポーツ推進計画」において、「スポーツを核とした豊かな地域づくり」を基本理念に据え、地域振興や健康等の他分野と連携・協働を図りながら、スポーツの力を活かした社会課題の解決に取り組むこととしております。

この基本理念の実現に向けて、「スポーツを通じた地域・経済の活性化」や「スポーツを通じた健康長寿の達成とスポーツ参画人口の拡大」など4つの政策目標を掲げ、スポーツを核とした地域づくりや健康寿命の延伸をはじめ、スポーツ活動を支える人材の育成などを積極的に推進してまいりたいと考えております。

こうした中、貴学が「健康スポーツ学部健康スポーツ学科」を新設し、スポーツ振興や健康増進支援活動を担う人材の育成に着手されることは、本県の取組を後押しするものであり、長年にわたり培われてきた保健や医療に関する教育研究実績をもとに、健康と運動に関する諸課題への対応に取り組む教育研究機関として、より一層、地域社会に御貢献いただけるものと期待しております。

以上

広島国際大学 御中



広島国際大学  
学部/学科に関するアンケート

【企業対象】  
調査結果 報告書

2019年2月4日

# 目次

✓目次	3
✓調査概要【企業】	4
▶ <b>回答企業・団体プロフィール</b>	5
✓1. 主業種／正社員数	6
✓2. 新卒採用者の最終学歴	7
✓3. 2018年4月の大学新卒者の採用人数：新卒採用企業	8
✓4. 2019年4月の新卒採用数の増減	9
✓5. 今後の新卒採用対象となる最終学歴	10
✓6. 今後の新卒採用で重視する能力	11
▶ <b>新学科（専攻）の受容性</b>	13
✓1. 新学科（専攻）への期待度	14
健康スポーツ学部 健康スポーツ学科	15
健康科学部 医療福祉学科/医療経営学科/心理学科/医療栄養学科	16
総合リハビリテーション学部 リハビリテーション学科理学療法学専攻	17
保健医療学部 医療技術学科臨床検査学専攻/救急救命学科	18
✓2. 新学科（専攻）卒業生の採用意向	19
健康スポーツ学部 健康スポーツ学科	20
健康科学部 医療福祉学科/医療経営学科/心理学科/医療栄養学科	21
総合リハビリテーション学部 リハビリテーション学科理学療法学専攻	22
保健医療学部 医療技術学科臨床検査学専攻/救急救命学科	23
▶ <b>資料：調査票・呈示資料</b>	

# 調査概要【企業】

## ▶ 調査目的

✓ 広島国際大学で設置を計画している新学部・新学科について、企業に採用意向等を調査し、受容性を確認する。

## ▶ 調査対象

✓ 全国の広島国際大学への求人実績のある企業・団体（1,047事業所に配布）

## ▶ 調査方法

✓ 郵送配布・回収によるアンケート調査

## ▶ 回収数

✓ 回収数： 296社（回収率28.3%）

## ▶ 調査期間

✓ 2018年10月24日（水）発送開始 ～ 2019年1月11日（金）到着分までを集計・分析対象としている。

### ■ 事業所エリア（全体／企業・事業所の所在地より分類）

調査数	関東			北陸			東海			近畿					中国				四国			九州・沖縄													
	茨城県	群馬県	東京都	神奈川県	富山県	愛知県	三重県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	沖縄県								
296	0.3%	0.3%	5.1%	0.7%	0.3%	0.7%	0.3%	1.0%	4.7%	1.7%	0.7%	0.3%	0.3%	2.7%	2.7%	63.9%	4.1%	2.0%	3.4%	0.3%	1.7%	0.7%	0.7%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%								
	1社	1社	15社	2社	1社	2社	1社	3社	14社	5社	2社	1社	1社	8社	8社	189社	12社	6社	10社	1社	5社	2社	2社	1社	1社	1社	1社								
	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄																												
	6.4%	0.3%	1.0%	8.4%	73.6%	5.7%	4.4%																												
	19社	1社	3社	25社	218社	17社	13社																												

調査概要



## 回答企業・団体プロフィール



# 1. 主業種／正社員数

## <主業種>

▶「医療機関」(26%)が最も多く、「社会保険・社会福祉・介護事業」(24%)、「卸売・小売業」(17%)が続く。これら3業種が全体の約7割を占める。

✓事業所エリア別にみると、東日本は「卸売・小売業」、中国地方は「社会保険・社会福祉・介護事業」、近畿、四国、九州・沖縄は「医療機関」がそれぞれ3~4割以上で最多。

## <正社員数>

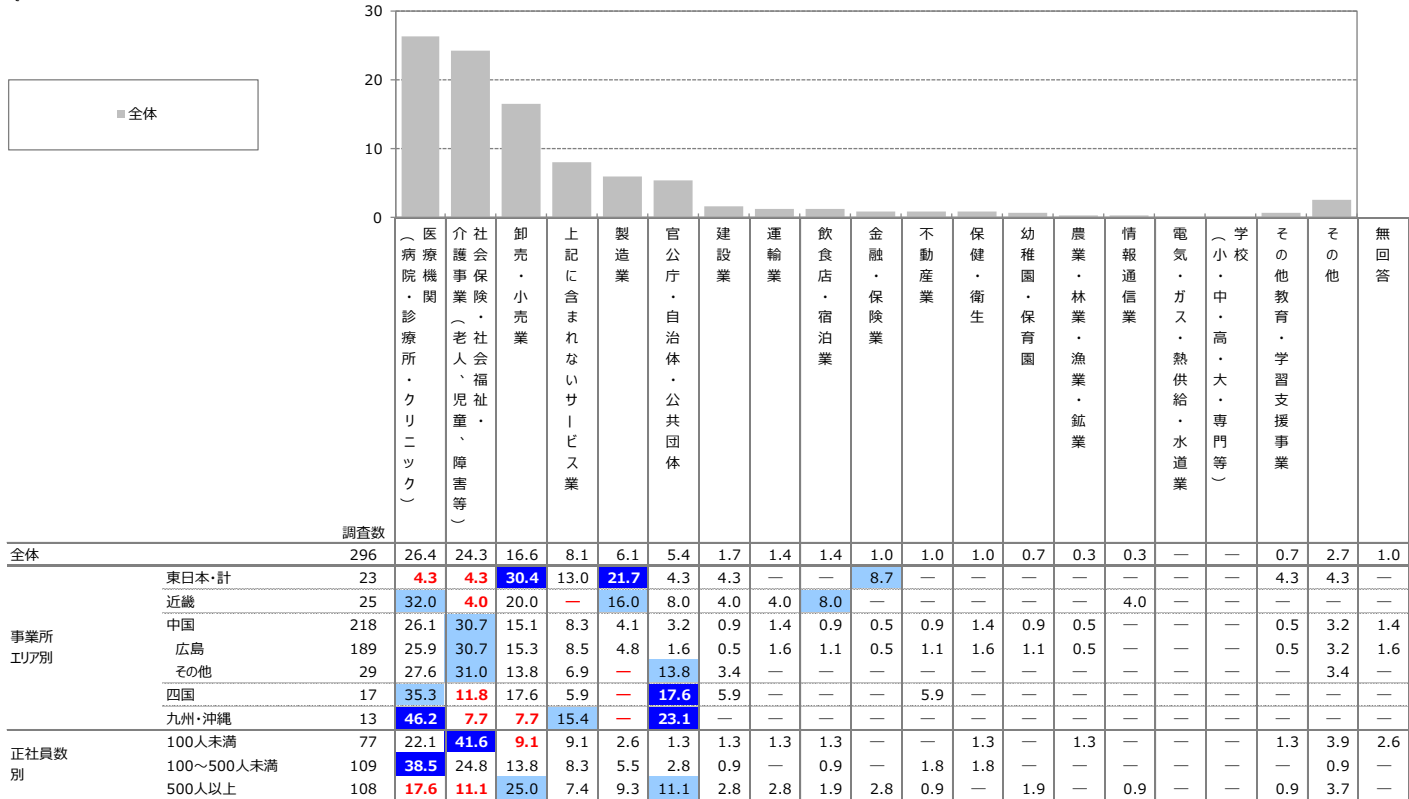
▶「100~500人未満」(37%)の割合が最も高く、「100人未満」(26%)が続く。

✓事業所エリア別にみると、500人以上の企業は東日本(83%)、近畿(72%)で割合が高く、過半数。

✓業種別にみると、医療機関/社会保険・社会福祉・介護事業/保健・衛生では「100~500人未満」(46%)の割合が最も高く、500人未満の企業が8割を占める。

### ■主業種 (全体/単一回答)

Q1. 貴団体の主業種をお選びください。



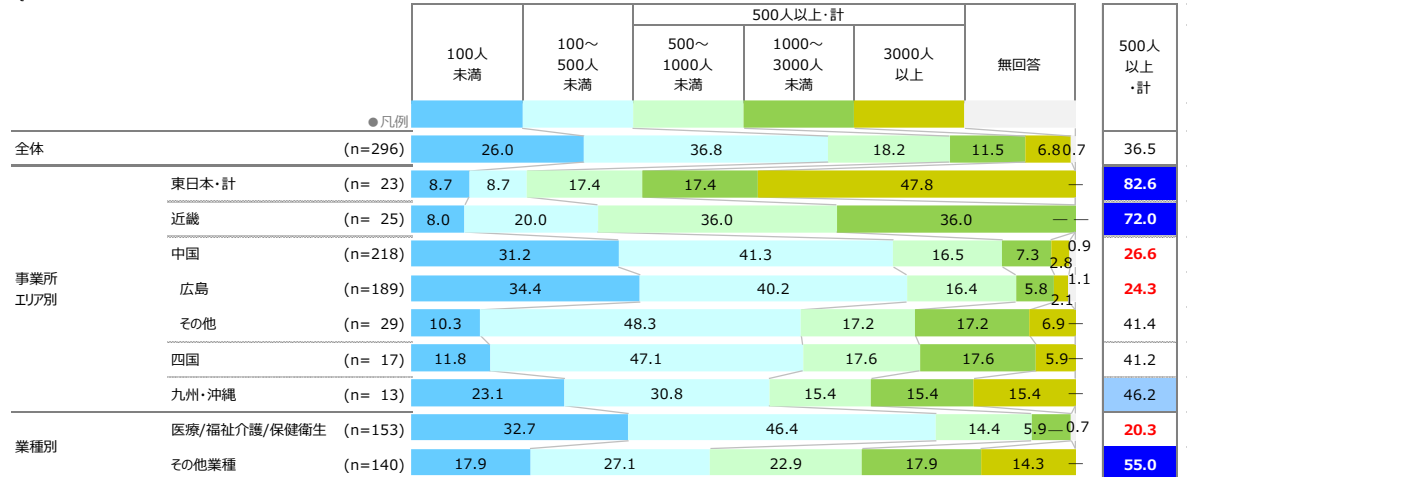
※「全体」と比較して ■=10pt地上高い / □=5pt以上 / ▲=5pt以上低い

※「全体」の降順ソート

Q1

### ■正社員数 (全体/単一回答)

Q2. 貴団体の正社員数をお選びください。



※小計: 「全体」と比較して ■=10pt地上高い / □=5pt以上 / ▲=5pt以上低い

Q2

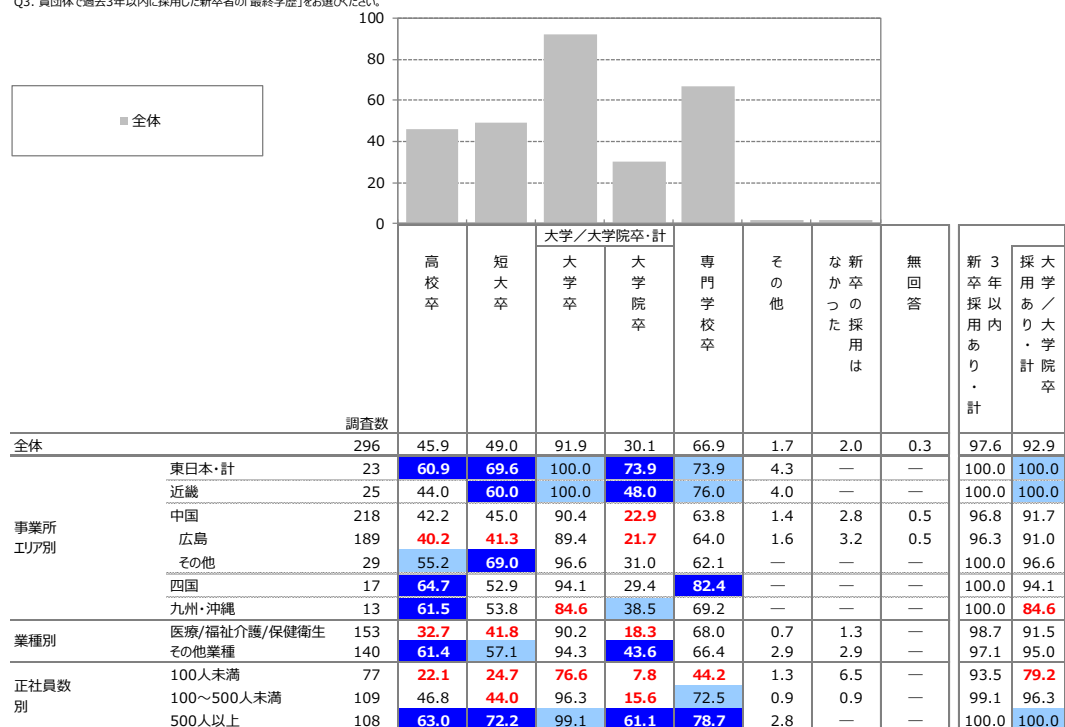
## 2. 新卒採用者の最終学歴

- ▶ 調査回答企業ほぼすべて(98%)が過去3年以内に新卒採用を実施。
- ▶ 「大学卒」を採用している企業は全体の93%。
  - ✓ 事業所エリア別にみると、「大学卒」採用の割合は九州・沖縄を除く全エリアで9割超。九州・沖縄の「大学卒」の割合は8割超。
  - ✓ 業種別にみると、いずれも「大学卒」採用の割合は9割超。
  - ✓ 正社員数別にみると、社員数が多い企業ほど「大学卒」採用の割合が高い。100人以上の企業で「大学卒」の割合は9割超に達する。

■ 過去3年以内の新卒採用者の最終学歴 (全体/複数回答)

(%)

Q3. 貴団体に過去3年以内に採用した新卒者の「最終学歴」をお選びください。



※「全体」と比較して ■=10pt地上高い / □=5pt以上 / ●=5pt以上低い

Q3

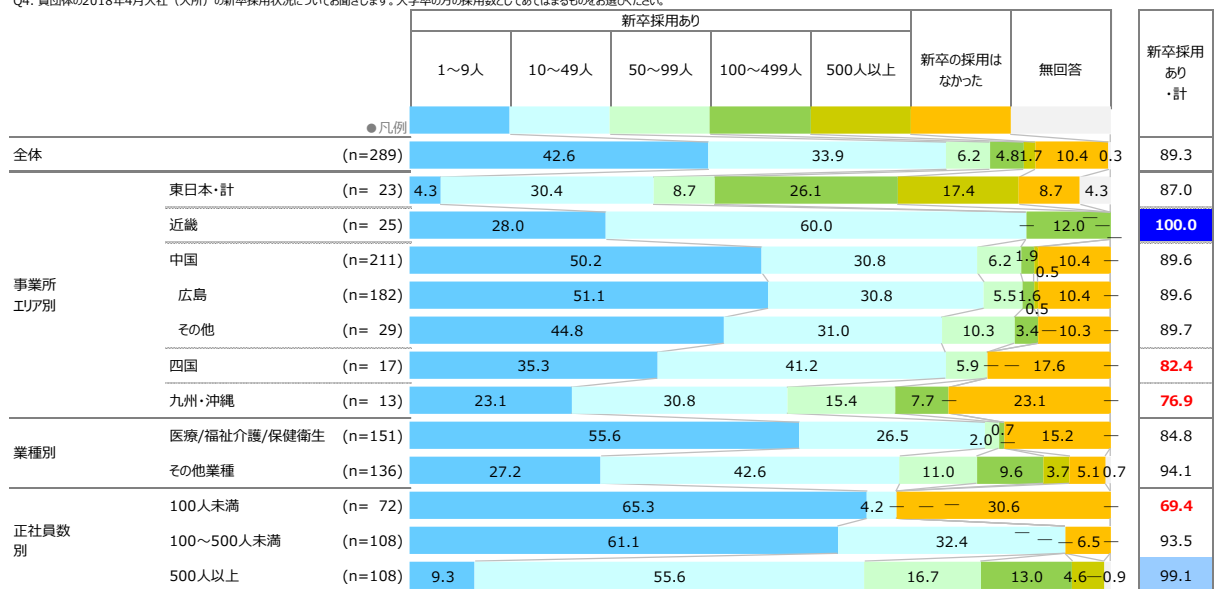
### 3. 2018年4月の大学新卒者の採用人数：新卒採用企業

- ▶ 過去3年以内に新卒採用を実施した企業において、89%が2018年4月に大学新卒者を採用している。
- ▶ 採用人数は「1～9人」(43%)が最も多く、次いで「10～49人」(34%)が続く。
  - ✓ 事業所エリア別にみると、東日本は「10～49人」(30%)が最多。他エリアに比べ100人以上採用企業の割合が高い。
  - 九州・沖縄は「新卒採用あり・計」の割合は過半数を占めるが、77%と他エリアに比べ相対的に低い。
  - ✓ 業種別にみると、いずれも新卒採用の割合は8割超。
  - 医療機関/社会保険・社会福祉・介護事業/保健・衛生では「1～9人」(56%)が最多。
  - ✓ 正社員数別にみると、社員数が多い企業ほど「新卒採用あり・計」の割合が高い。

■ 2018年4月：大学新卒者の採用人数（過去3年以内新卒採用あり企業／単一回答）

(%)

Q4. 貴団体の2018年4月入社（入所）の新卒採用状況についてお聞きます。大学卒の方の採用数としてあてはまるものをお選びください。



※小計：「全体」と比較して ■ =10pt地上高い / □ =5pt以上 / ▨ =5pt以上低い

Q4

## 4. 2019年4月の新卒採用数の増減

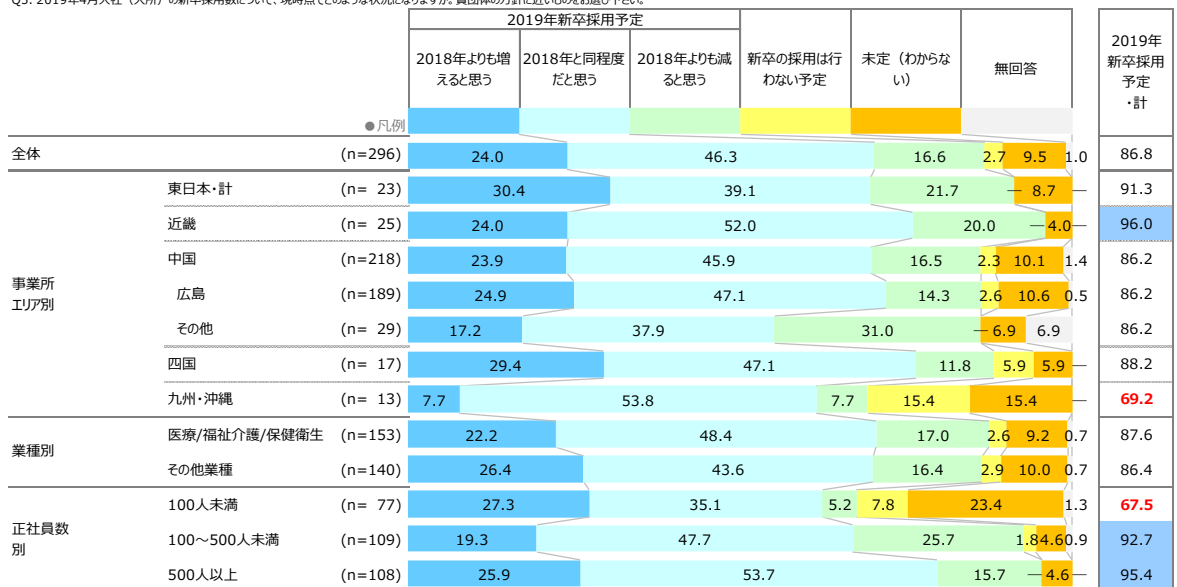
▶ 2019年4月入社(入所)の新卒採用数について、全体の24%が2018年よりも「増える」、46%が「同程度」、17%が「減る」と回答。

- ✓ 全体の87%が2019年4月に新卒採用を予定している（「増える」「同程度」「減る」いずれか回答）。
- ✓ 事業所エリア別・業種別いずれも「2018年と同程度」が最多。
- ✓ 正社員数別にみると、社員数が多い企業ほど「2018年と同程度」の割合が高い。

■ 2019年4月新卒採用数の増減（全体/単一回答）

Q5. 2019年4月入社（入所）の新卒採用数について、現時点でどのような状況になりますか。貴団体の方針に近いものをお選び下さい。

(%)



※小計：「全体」と比較して ■=10pt地上高い / □=5pt以上 / ●=5pt以上低い

Q5

## 5. 今後の新卒採用対象となる最終学歴

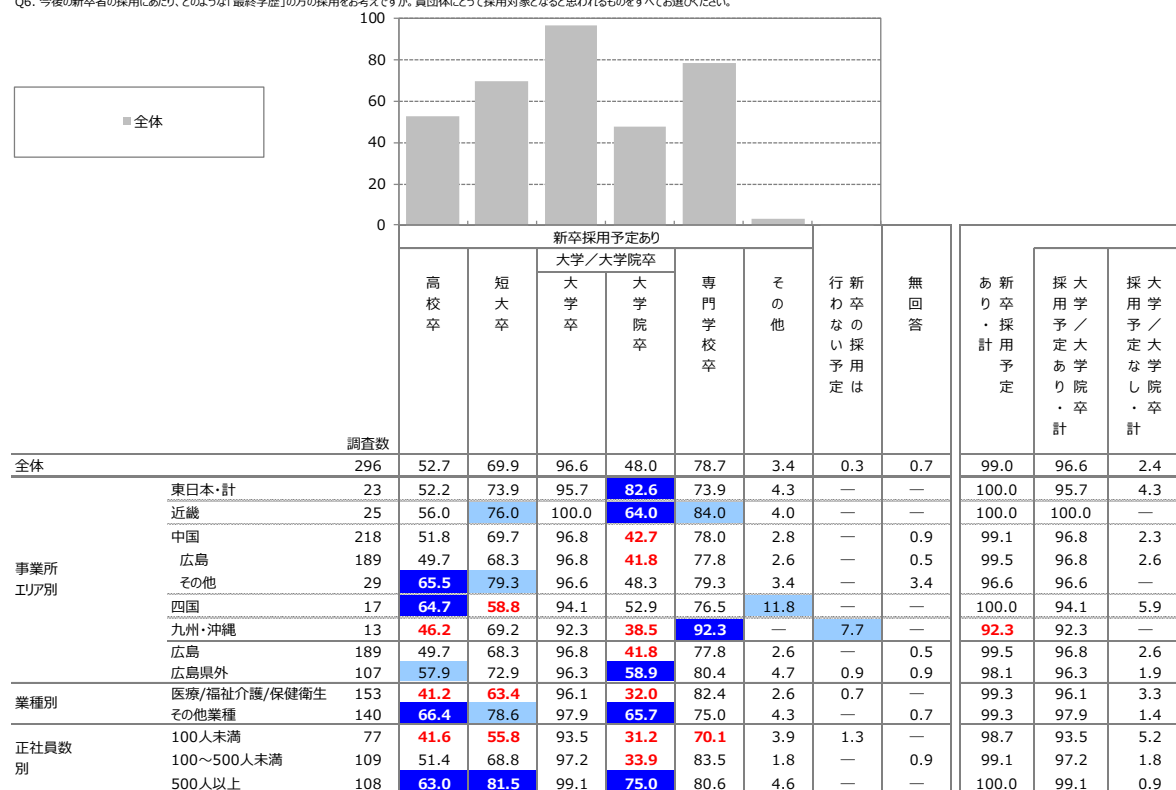
- ▶ 今後の新卒者の採用にあたり、ほぼすべて(97%)が「大学卒」の採用を考えている。
- ▶ さらに、「大学院卒」の採用を考えている企業はほぼ半数を占める(48%)。

✓ 事業所エリア別・業種別・正社員数別いずれでも、「大学卒」を採用対象と考えている企業は9割超。

### ■ 今後の新卒採用対象となる最終学歴 (全体/複数回答)

(%)

Q6. 今後の新卒者の採用にあたり、どのような「最終学歴」の方の採用をお考えですか。貴団体にとって採用対象となると思われるものをすべてお選びください。



※「全体」と比較して ■=10pt地上高い / ■=5pt以上 / ■=5pt以上低い

Q6



## 6. 今後の新卒採用で重視する能力

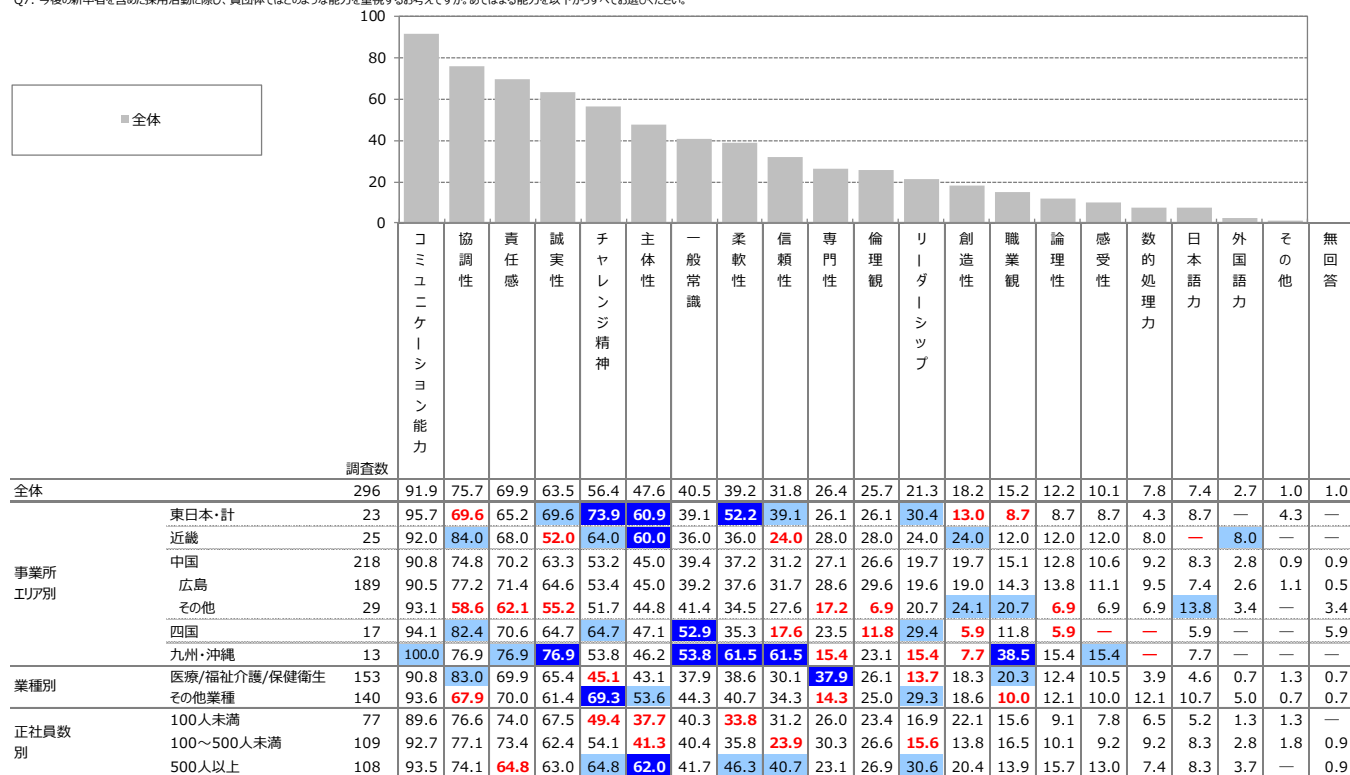
▶ 今後の新卒者の採用活動に際し重視する能力は、「コミュニケーション能力」(92%)が突出。次いで、「協調性」「責任感」が7割以上、「誠実性」が6割以上、「チャレンジ精神」は5割以上。

- ✓ 事業所エリア別にみると、いずれも「コミュニケーション能力」が最多。東日本は「チャレンジ精神」「主体性」「柔軟性」、近畿は「主体性」、四国は「一般常識」、九州・沖縄は「誠実性」「一般常識」「柔軟性」「信頼性」「職業観」がそれぞれ全体に比べ特徴的に高い。中国の傾向は全体傾向と同様。
- ✓ 業種別にみると、医療機関/社会保険・社会福祉・介護事業/保健・衛生では「専門性」が全体に比べ特徴的に高い。
- ✓ 正社員数別にみると、社員数が多い企業ほど「コミュニケーション能力」「チャレンジ精神」「主体性」「柔軟性」などを重視している。一方、100人未満の企業では「誠実性」の重視度が相対的に高い。

■ 今後の新卒採用活動に際し重視する能力 (全体/複数回答)

(%)

Q7. 今後の新卒者を含めた採用活動に際し、貴団体ではどのような能力を重視するお考えですか。あてはまる能力を以下からすべてお選びください。



※「全体」と比較して ■ =10pt地上高い / □ =5pt以上 / ▨ =5pt以上低い

※「全体」の降順ソート

Q7



# 新学科（専攻）の受容性

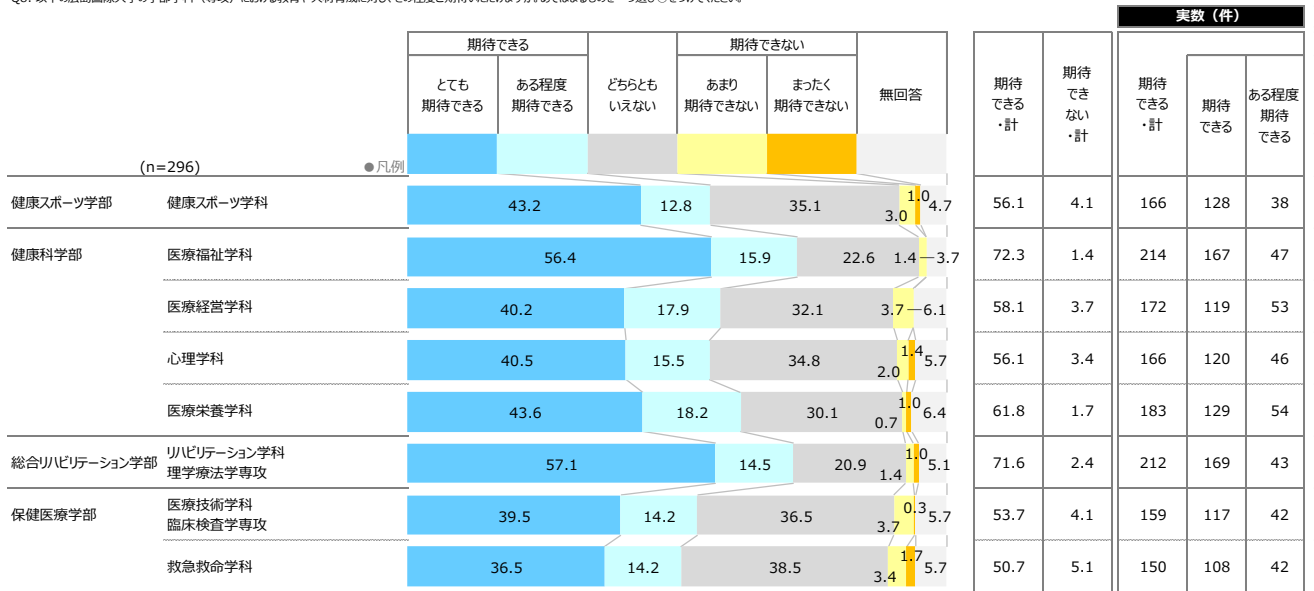
# 1. 新学科（専攻）への期待度

- ▶ 広島国際大学の新学科(専攻)における教育や人材育成に対し、いずれの学科(専攻)も「とても期待できる」が3割強～約6割。「ある程度期待できる」を含めた「期待できる・計」は過半数を占める。
- ▶ 一方、「あまり期待できない」「まったく期待できない」は、いずれの学科(専攻)も5%以下。

## ■新学部学科（専攻）における教育・人材育成に対する期待度（全体／各単一回答）

(%)

Q8. 以下の広島国際大学の学部学科（専攻）における教育や人材育成に対し、どの程度ご期待いただけますか。あてはまるものをつ選び○をつけてください。



※小計：「全体」と比較して ■=10pt地上高い / □=5pt以上 / ●=5pt以上低い

Q8\_MX

# 健康スポーツ学部 健康スポーツ学科 期待度「とても期待できる」

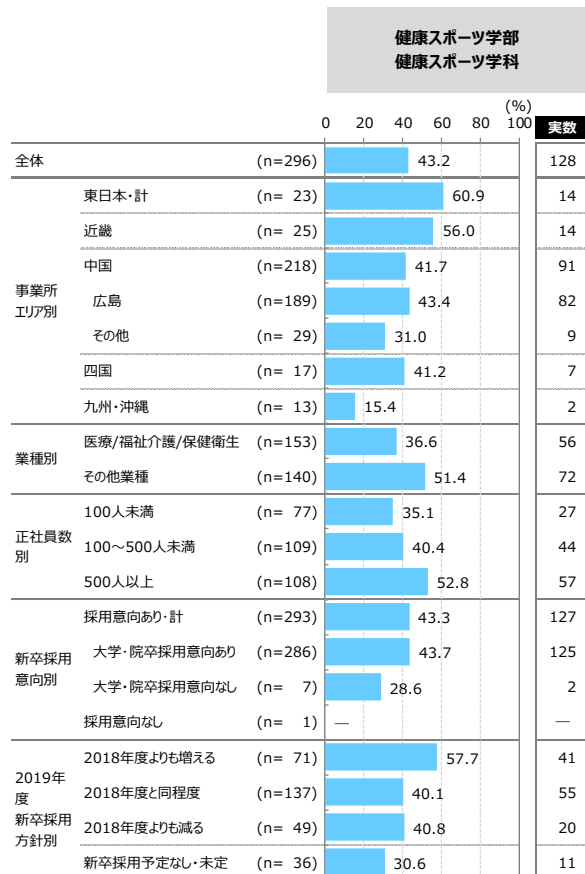
以下、新学科(専攻)における教育や人材育成に対する期待度「とても期待できる」スコアを属性別にみていく。

## ▶ 健康スポーツ学科に対する期待度：「とても期待できる」は、全体の43%。

- ✓ 事業所エリア別にみると、最も期待度が高いエリアは、東日本、次いで近畿。
- ✓ 業種別にみると、その他業種の期待度が医療機関/社会保険・社会福祉・介護事業/保健・衛生に比べ高い。
- ✓ 正社員数別にみると、社員数が多い企業ほど期待度が高い。

### ■ 新学部学科（専攻）における教育・人材育成に対する期待度：「とても期待できる」一覧（全体/各単一回答）

Q8. 以下の広島国際大学の学部学科（専攻）における教育や人材育成に対し、どの程度ご期待いただけますか。あてはまるもの一つ選び○をつけてください。



Q8\_TB

## 2. 新学科（専攻）卒業生の採用意向

▶ 今後新卒採用を実施予定の企業における、広島国際大学の新学科(専攻)で学んだ学生の新卒採用意向「採用対象・計」は、以下の通り。

※今後新卒採用を実施予定の企業は、全体の99%（結果は10ページに掲載）

### <健康スポーツ学部>

▶ 健康スポーツ学科：57%。

### <健康科学部>

▶ 医療福祉学科：70%。

▶ 医療経営学科：56%。

▶ 心理学科：59%

▶ 医療栄養学科：60%

✓ 医療福祉学科は、トップボックス「採用対象になる」(56%)が5割強を占める。

### <総合リハビリテーション学部>

▶ リハビリテーション学科 理学療法学専攻：66%

✓リハビリテーション学科理学療法学専攻は、トップボックス「採用対象になる」(52%)が5割を超える。

### <保健医療学部>

▶ 医療技術学科 臨床検査学専攻：45%

▶ 救急救命学科：35%

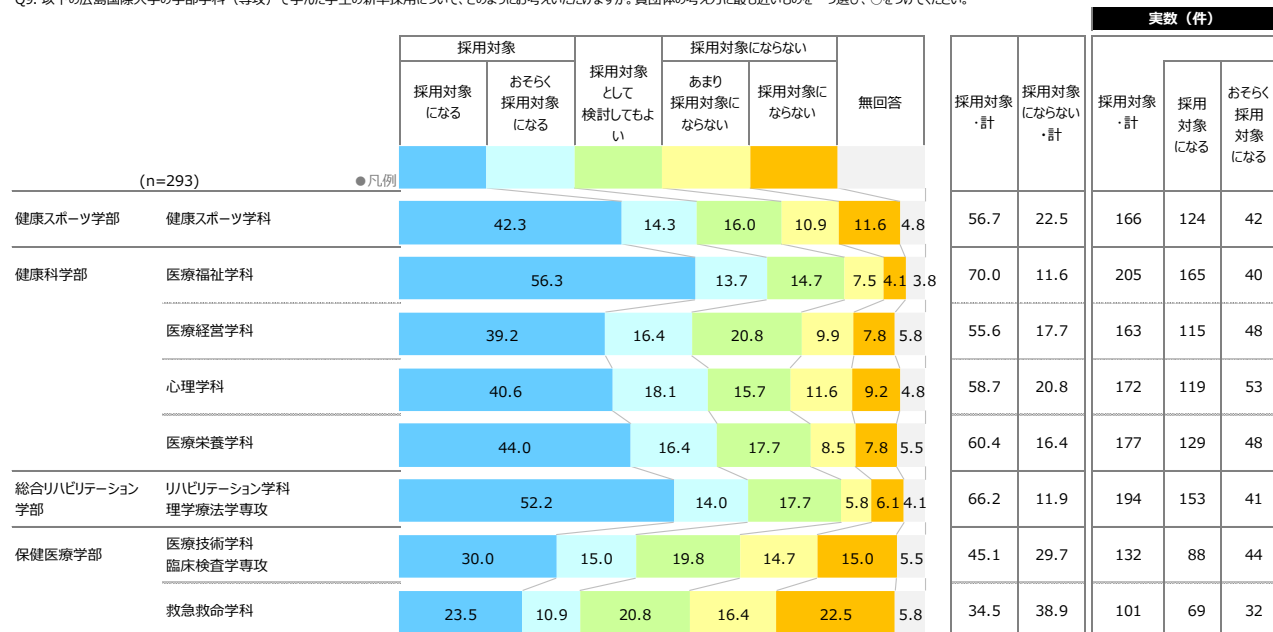
✓ 保健医療学部両学科の採用意向は他学科(専攻)に比べ相対的に低く、5割未満。

✓ 救急救命学科は、「採用対象にならない・計(あまり採用対象にならない+採用対象にならない)」の割合が採用意向と拮抗(39%)。

#### ■新学部学科（専攻）新卒採用意向（新卒採用実施予定企業／各単一回答）

(%)

Q9. 以下の広島国際大学の学部学科（専攻）で学んだ学生の新卒採用について、どのようにお考えいただけますか。貴団体の考え方に最も近いもの一つ選び、○をつけてください。



※小計：「全体」と比較して ■=10pt地上高い / □=5pt以上 / ●=5pt以上低い

Q9\_MX



# 健康スポーツ学部 健康スポーツ学科 採用意向「採用対象・計」

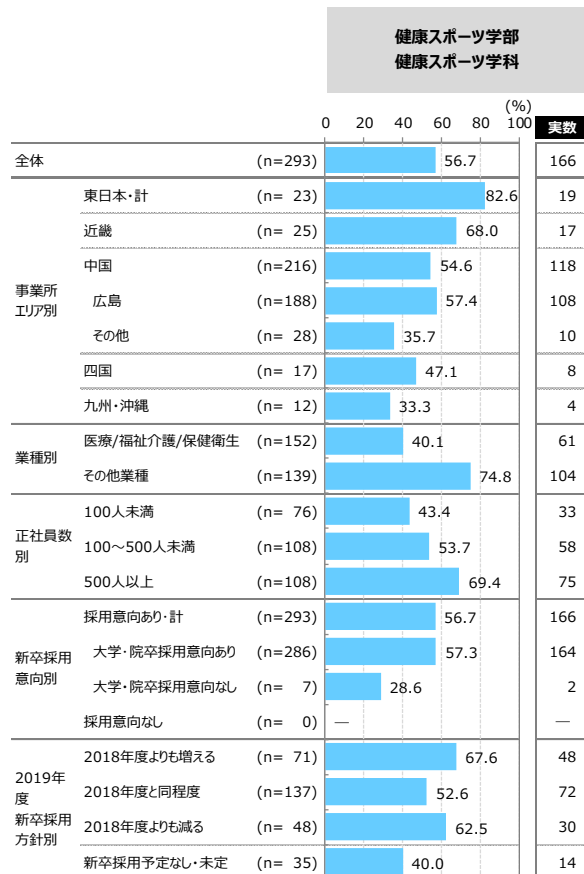
以下、新学科(専攻)で学んだ学生の新卒採用意向「採用対象・計」スコアを属性別にみていく。

## ▶ 健康スポーツ学科に対する採用意向：「採用対象」は、新卒採用実施予定企業の57%。

- ✓ 事業所エリア別にみると、最も採用意向が高いエリアは、東日本(83%)。次いで近畿(68%)。
- ✓ 業種別にみると、その他業種の採用意向が医療機関/社会保険・社会福祉・介護事業/保健・衛生に比べ高い。
- ✓ 正社員数別にみると、社員数が多い企業ほど採用意向が高い。

### ■ 新学部学科(専攻) 新卒採用意向：「採用対象・計」一覧 (新卒採用実施予定企業/各単一回答)

Q9. 以下の広島国際大学の学部学科(専攻)で学んだ学生の新卒採用について、どのようにお考えいただけますか。貴団体の考え方に最も近いもの一つを選び、○をつけてください。



Q9.2B



## 資料：調査票・呈示資料

## 広島国際大学 学部/学科に関するアンケート

### 調査ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は本学の教育にご理解・ご支援を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、本学では現在、社会に求められる人材の養成に対する社会的ニーズや受験生の進学ニーズならびに大学を取り巻く環境の変化等に対応するため、新学部の設置や入学定員増など組織の再編を計画しております。そこで、このたびの検討をより充実させるために、本学への求人実績がある企業の新卒採用ご責任者・ご担当者の皆さまから率直な意見をお聞きし、学部新設/改編の参考にさせていただきたいと思い、アンケートを実施することとなりました。

ご回答内容については、個人情報を使用されることはございません。

業務ご多用の折、大変お手数ではございますが、下記のとおりアンケート用紙をお送りさせていただきましたので、本調査の主旨をご理解の上、何卒ご協力いただきたくお願い申し上げます。

敬具

2018年10月

広島国際大学

誠に勝手ながら、下記期日までにご回答いただけますようお願い致します。

●調査締切日のお願い **2018年11月16日(金)**  
※同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函下さい。

貴団体名		お名前	
------	--	-----	--

はじめに、貴団体についてお聞きします。

**問1. 貴団体の主業種をお選びください。(ひとつに○)**

- |                               |                        |                 |
|-------------------------------|------------------------|-----------------|
| 1. 農業・林業・漁業・鉱業                | 2. 建設業                 | 3. 製造業          |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業              | 5. 情報通信業               | 6. 運輸業          |
| 7. 卸売・小売業                     | 8. 金融・保険業              | 9. 不動産業         |
| 10. 飲食店・宿泊業                   | 11. 医療機関(病院・診療所・クリニック) |                 |
| 12. 社会保険・社会福祉・介護事業(老人、児童、障害等) | 13. 保健・衛生              |                 |
| 14. 幼稚園・保育園                   | 15. 学校(小・中・高・大・専門等)    | 16. その他教育・学習支援業 |
| 17. 上記までに含まれないサービス業           | 18. 官公庁・自治体・公共団体       |                 |
| 19. その他( )                    |                        |                 |

**問2. 貴団体の正社員数をお選びください。(ひとつに○)**

- |                    |                |                  |
|--------------------|----------------|------------------|
| 1. 100 人未満         | 2. 100～500 人未満 | 3. 500～1,000 人未満 |
| 4. 1,000～3,000 人未満 | 5. 3,000 人以上   |                  |

**問3. 貴団体で過去 3 年以内に採用した新卒者の「最終学歴」をお選びください。(いくつでも○)**

- |                             |           |        |         |
|-----------------------------|-----------|--------|---------|
| 1. 高校卒                      | 2. 短大卒    | 3. 大学卒 | 4. 大学院卒 |
| 5. 専門学校卒                    | 6. その他( ) |        |         |
| 7. 新卒の採用はなかった →問 5 へお進みください |           |        |         |

**問4. 貴団体の 2018 年 4 月入社(入所)の新卒採用状況についてお聞きします。  
大学卒の方の採用数としてあてはまるものをお選びください。(ひとつに○)**

- |            |                                  |            |              |
|------------|----------------------------------|------------|--------------|
| 1. 1～9 人   | 2. 10～49 人                       | 3. 50～99 人 | 4. 100～499 人 |
| 5. 500 人以上 | 6. 新卒は採用しなかった(0 人) →問 5 へお進みください |            |              |

**問5. 2019 年 4 月入社(入所)の新卒採用数について、現時点でどのような状況にありますか。  
貴団体の方針に近いものをお選び下さい。(ひとつに○)**

- |                              |                   |                   |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| 1. 2018 年よりも増えると思う           | 2. 2018 年と同程度だと思う | 3. 2018 年よりも減ると思う |
| 4. 新卒の採用は行わない予定 5. 未定(わからない) |                   |                   |

**問6. 今後の新卒者の採用にあたり、どのような「最終学歴」の方の採用をお考えですか。  
貴団体にとって採用対象となると思われるものをすべてお選びください。(いくつでも○)**

- |          |           |                 |         |
|----------|-----------|-----------------|---------|
| 1. 高校卒   | 2. 短大卒    | 3. 大学卒          | 4. 大学院卒 |
| 5. 専門学校卒 | 6. その他( ) | 7. 新卒の採用は行わない予定 |         |

**問7. 今後の新卒者を含めた採用活動に際し、貴団体ではどのような能力を重視するお考えですか。  
あてはまる能力を以下からすべてお選びください。(いくつでも○)**

- |                |          |          |             |
|----------------|----------|----------|-------------|
| 1. コミュニケーション能力 | 2. 主体性   | 3. 協調性   | 4. チャレンジ精神  |
| 5. 誠実性         | 6. 責任感   | 7. 論理性   | 8. 専門性      |
| 9. 職業観         | 10. 創造性  | 11. 柔軟性  | 12. 信頼性     |
| 13. リーダーシップ    | 14. 一般常識 | 15. 外国語力 | 16. 日本語力    |
| 17. 数的処理力      | 18. 倫理観  | 19. 感受性  | 20. その他 ( ) |

次のページにお進み下さい。

ここからは、広島国際大学で新設もしくは改組、定員増を行う学部・学科・専攻のことについてお聞きします。  
別途お配りした『学部・学科・専攻 紹介リーフレット』をよくお読みいただき、お答え下さい。

問8. 以下の広島国際大学の学部学科(専攻)における教育や人材育成に対し、どの程度ご期待いただけますか。あてはまるものを一つ選び○をつけてください。

		とても期待できる	ある程度期待できる	どちらともいえない	あまり期待できない	まったく期待できない
健康スポーツ学部	健康スポーツ学科	1	2	3	4	5
健康科学部	医療福祉学科	1	2	3	4	5
	医療経営学科	1	2	3	4	5
	心理学科	1	2	3	4	5
	医療栄養学科	1	2	3	4	5
総合リハビリテーション学部	リハビリテーション学科 理学療法学専攻	1	2	3	4	5
保健医療学部	医療技術学科 臨床検査学専攻	1	2	3	4	5
	救急救命学科	1	2	3	4	5

※問9は、新卒採用をお考えの方にお聞きします。(問6で『7. 新卒の採用は行わない予定』を選択した方はここで終了です。)

問9. 以下の広島国際大学の学部学科(専攻)で学んだ学生の新卒採用について、どのようにお考えいただけますか。貴団体の考え方に最も近いものを一つ選び、○をつけてください。

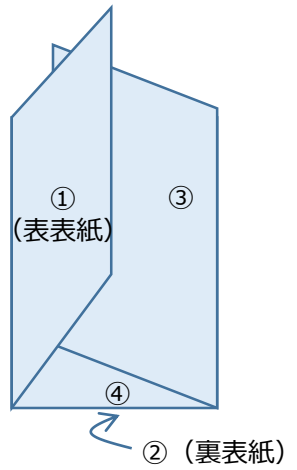
		採用対象になる	おそらく採用対象になる	採用対象として検討してもよい	あまり採用対象にならない	採用対象にならない
健康スポーツ学部	健康スポーツ学科	1	2	3	4	5
健康科学部	医療福祉学科	1	2	3	4	5
	医療経営学科	1	2	3	4	5
	心理学科	1	2	3	4	5
	医療栄養学科	1	2	3	4	5
総合リハビリテーション学部	リハビリテーション学科 理学療法学専攻	1	2	3	4	5
保健医療学部	医療技術学科 臨床検査学専攻	1	2	3	4	5
	救急救命学科	1	2	3	4	5

質問はこれで終了です。長時間ご協力いただきまして誠にありがとうございました。



# 呈示資料

※新学部・新学科の概要は、紹介リーフレット（三つ折）を用いて伝えた。



① (表表紙)

② (裏表紙)

③

広島国際大学 新学部、始動。

## 健康スポーツ学部 新設

健康スポーツ学科

## 健康科学部 改組

医療福祉学科 保健医療学科 保健学科 保健栄養学科

保健医療学部 総合リハビリテーション学部 定員割

2020年4月新設・改組予定 (設画構想中)



学部	学科	定員	学科長	学科副長	学科事務
健康スポーツ学部	健康スポーツ学科	200	山田 隆	山田 隆	山田 隆
	健康科学部	200	山田 隆	山田 隆	山田 隆

## 健康スポーツ学部 健康スポーツ学科 (原簿 設置構想中)

さまざまな場面で活躍する、健康づくりのプロフェッショナルになる。

専門性を高め、自らを磨きながら成長していく4つの必修モデルを決定

④

## 健康科学部

(原簿 設置構想中)

「ともにしあわせになる学び舎」の実現に向けて、新たな一歩を踏み出します。

こころ、身体、社会環境などを総合的に探究し、人々のしあわせをマネジメントする。

探究心、創造心、実践力、チームワーク、社会貢献力を、健康づくりの専門家として、社会に貢献する人材を育成する。

## 総合リハビリテーション学部

### リハビリテーション学科 (看護療法専攻)

## 保健医療学部

### 医療技術学科 (臨床検査専攻)

## 健康教育学科(原簿)

広島国際大学の学部・学科・定員・キャンパスの構成

学部	学科	定員	キャンパス
健康スポーツ学部	健康スポーツ学科	200	広島キャンパス
	健康科学部	200	広島キャンパス
	保健医療学部	200	広島キャンパス
	総合リハビリテーション学部	200	広島キャンパス



## 大学院

### 専門総合分野

4年次

健康スポーツ学総合演習Ⅱ、卒業研究Ⅰ・Ⅱ

3年次

健康スポーツ学総合演習Ⅰ

### 専門演習・実習分野

- スポーツ科学演習A
- スポーツ科学演習B
- スポーツ科学演習C
- スポーツ科学演習D
- スポーツ実技指導演習A(陸上競技)
- スポーツ実技指導演習A(器械運動)
- スポーツ実技指導演習A(水泳)
- スポーツ実技指導演習A(健康体づくり)
- スポーツ実技指導演習B(ダンス)
- スポーツ実技指導演習B(武道1)
- スポーツ実技指導演習B(武道2)
- スポーツ実技指導演習C(ゴール型1)
- スポーツ実技指導演習C(ゴール型2)

3年次

- スポーツ実技指導演習C(ベースボール型)
- スポーツ実技指導演習C(ネット型1)
- スポーツ実技指導演習C(ネット型2)
- スポーツ実技指導演習D(野外活動1)
- スポーツ実技指導演習D(野外活動2)
- 障がい者スポーツ演習
- 介護予防運動演習
- 健康運動指導実習
- エクササイズ指導実技
- エクササイズ指導実習
- 社会教育実習A
- 社会教育実習B

### 専門分野

- 運動処方演習
- トレーニングプログラム演習
- 保健体育科教育法Ⅲ
- 保健体育科教育法Ⅳ

3年次

- 生涯学習概論Ⅱ
- 生涯学習支援論Ⅱ
- 社会教育経営論
- 労働法規Ⅰ
- 労働法規Ⅱ(労働と環境)

- 身体スポーツ文化論
- スポーツ解析演習
- レクリエーション演習

2年次

- 保健体育科教育法Ⅰ
- 保健体育科教育法Ⅱ

### 専門基礎分野

- スポーツ経営管理学
- スポーツ社会学
- スポーツ史
- スポーツ心理学
- スポーツ運動学
- バイオメカニクス
- 体力測定評価
- コーチング論
- スポーツ生理学
- 運動処方論
- 人体機能解剖学
- 生涯学習概論Ⅰ
- 生涯学習支援論Ⅰ
- 社会教育経営論Ⅰ
- トレーニング論
- スポーツ実技A(陸上競技)
- スポーツ実技A(器械運動)
- スポーツ実技A(水泳)

2年次

- スポーツ実技A(健康体づくり)
- スポーツ実技B(ダンス)
- スポーツ実技B(武道1)
- スポーツ実技B(武道2)
- スポーツ実技C(ゴール型1)
- スポーツ実技C(ゴール型2)
- スポーツ実技C(ベースボール型)
- スポーツ実技C(ネット型1)
- スポーツ実技C(ネット型2)
- スポーツ実技D(野外活動1)
- スポーツ実技D(野外活動2)

- 健康スポーツ概論
- スポーツ原理
- スポーツビジネス特論
- スポーツ医学
- スポーツ栄養学

1年次

- 学校保健
- レクリエーション概論
- 衛生学・公衆衛生学
- 健康教育学

### 専門教育科目

スタンダード科目／オプション科目／教職に関する科目(自由科目)

1年

2年

3年

4年

**健康スポーツ概論**  
衛生学・公衆衛生学  
健康教育学

**スポーツ原理**  
スポーツビジネス特論  
スポーツ栄養学  
スポーツ医学  
学校保健  
レクリエーション概論

**スポーツ経営管理学**  
スポーツ社会学  
スポーツ史  
スポーツ心理学  
スポーツ運動学  
バイオメカニクス  
体力測定評価  
生涯学習概論 I  
生涯学習支援論 I  
トレーニング論  
スポーツ実技 A, B, C, D

**コーチング論**  
スポーツ生理学  
運動処方論  
人体機能解剖学  
社会教育経営論 I  
スポーツ実技 A, B, C, D

**専門基礎分野**

**運動処方演習**  
保健体育科教育法Ⅲ  
生涯学習概論Ⅱ  
生涯学習支援論Ⅱ  
社会教育経営論Ⅱ  
労働法規Ⅰ

**トレーニングプログラム演習**  
保健体育科教育法Ⅳ  
労働法規Ⅱ(労働と環境)

**エクササイズ指導実技**  
スポーツ実技指導演習A,B,C,D  
スポーツ実技指導演習A,B,C,D

**スポーツ科学演習A,B,C,D**  
スポーツ実技指導演習A,B,C,D  
障がい者スポーツ演習  
介護予防運動演習  
健康運動指導実習  
エクササイズ指導実習  
社会教育実習A  
社会教育実習B

**専門演習・実習分野**

**専門分野**

身体スポーツ文化論  
スポーツ解析演習  
レクリエーション演習  
保健体育科教育法Ⅰ  
保健体育科教育法Ⅱ

**卒業研究Ⅰ**  
**卒業研究Ⅱ**

**健康スポーツ学総合演習Ⅰ**  
**健康スポーツ学総合演習Ⅱ**

**専門総合分野**

①健康・トレーニング系履修モデル (自然科学系)

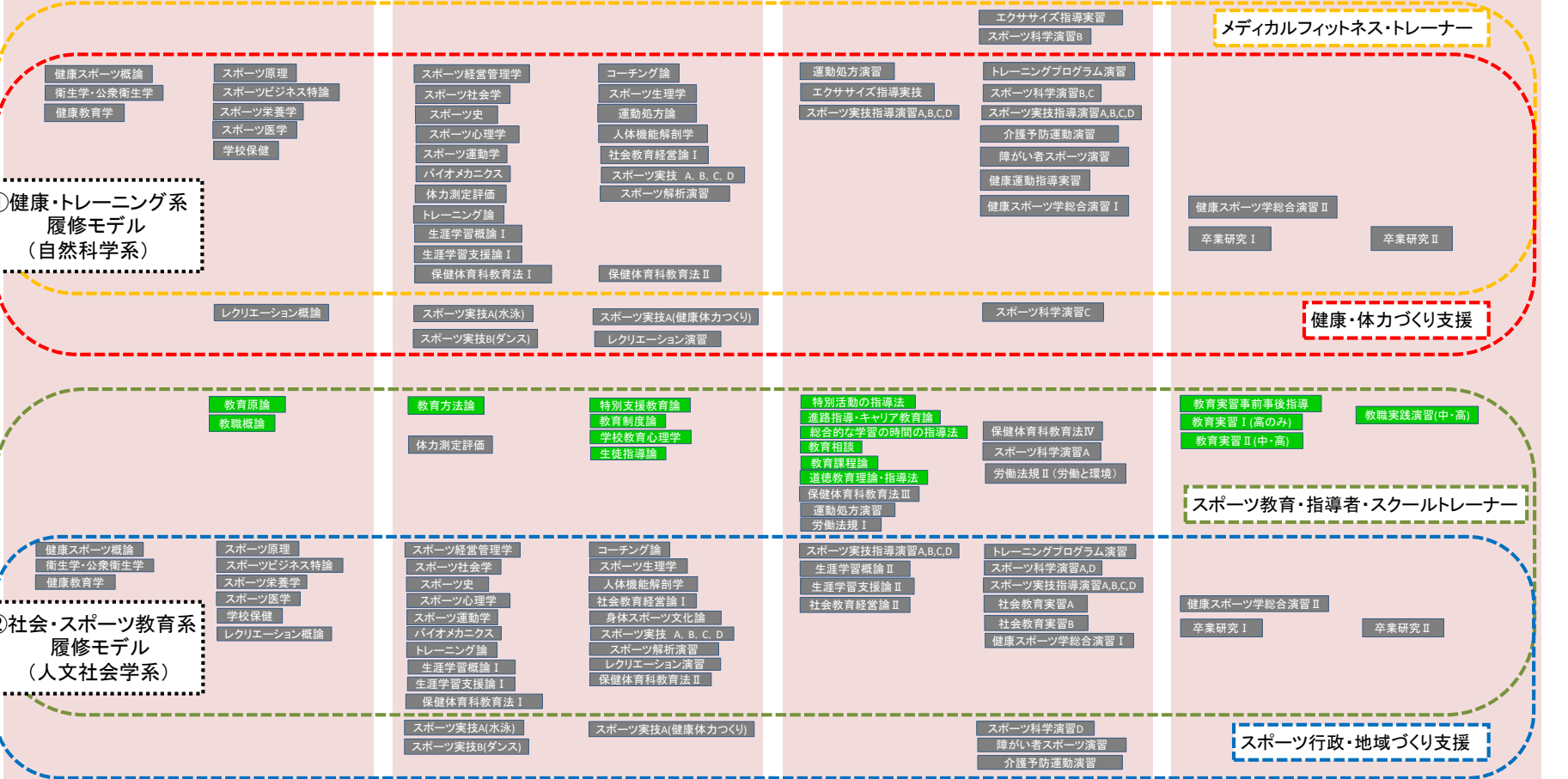
メディカルフィットネス・トレーナー

健康・体力づくり支援

スポーツ教育・指導者・スクールトレーナー

②社会・スポーツ教育系履修モデル (人文社会学系)

スポーツ行政・地域づくり支援

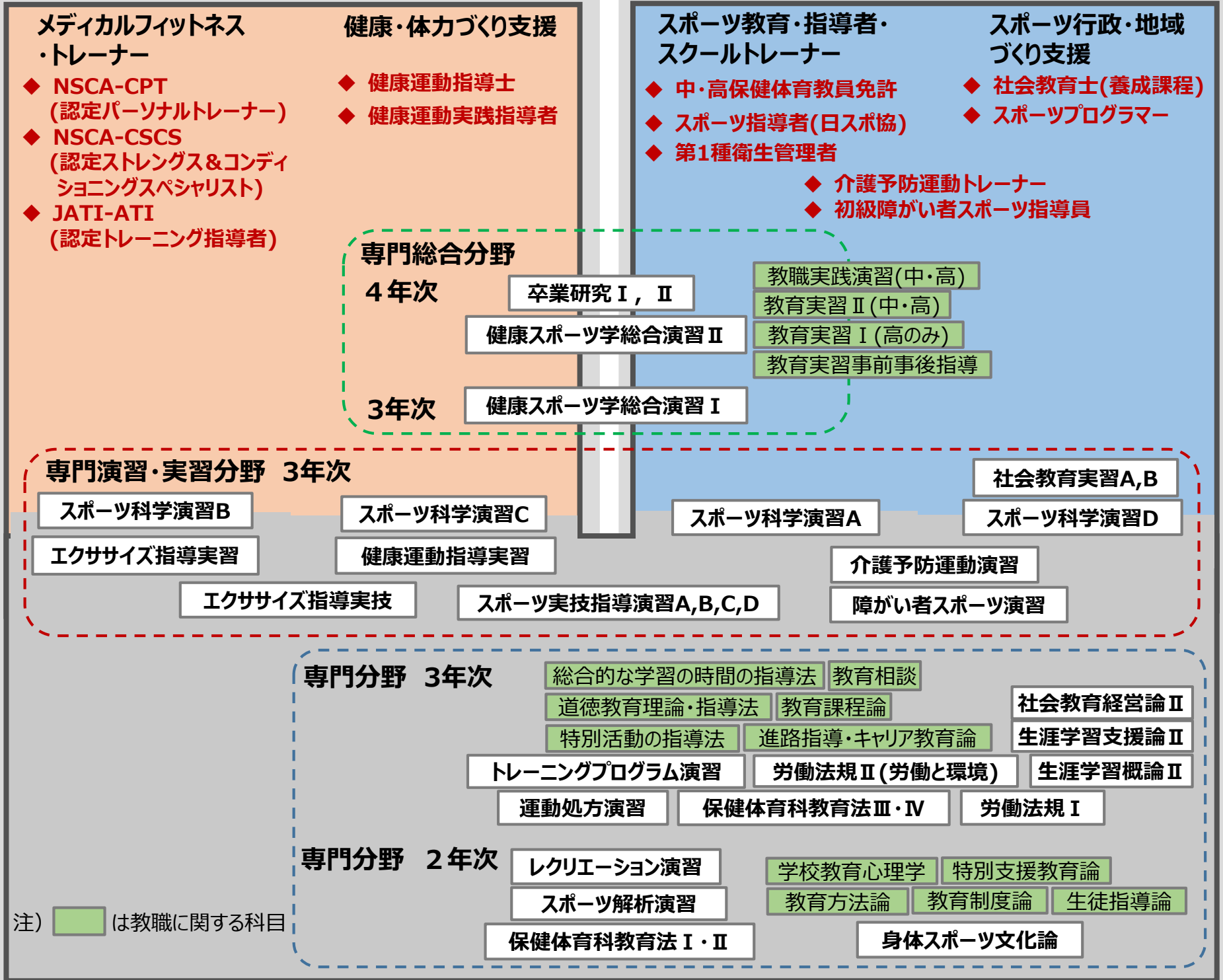




# 「健康スポーツ学部」 各資格に対応した教育課程編成図

## ①健康・トレーニング系履修モデル (自然科学系)

## ②社会・スポーツ教育系履修モデル (人文社会学系)



### 専門基礎分野

2年次

コーチング論    スポーツ生理学    運動処方論    人体機能解剖学    社会教育経営論 I

生涯学習概論 I    生涯学習支援論 I    トレーニング論    スポーツ実技A,B,C,D

スポーツ経営管理学    スポーツ社会学    スポーツ史    スポーツ心理学    スポーツ運動学    バイオメカニクス    体力測定評価

1年次

スポーツ原理    スポーツビジネス特論    スポーツ栄養学    スポーツ医学    学校保健    レクリエーション概論

健康スポーツ概論    衛生学・公衆衛生学    健康教育学    教育原論    教職概論

スタンダード科目 (全学必修) ・ オプション科目 (選択)

○広島国際大学就業規則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 学校法人常翔学園(以下「学園」という)が設置する広島国際大学(以下「広国大」という)に勤務する専任の職員の服務規律および待遇に関する事項については、この就業規則(以下「規則」という)に定めるところによる。

2 広国大に勤務する特任の職員、嘱託の職員、客員の職員、非常勤の職員および臨時要員に関する就業規則は、別に定める。

(定義)

第2条 この規則において専任の職員(以下「職員」という)とは、教育職員、事務職員、医療職員、技能職員および用務員をいう。

(適用除外)

第3条 職員のうちつぎに掲げる者については、この規則に定める勤務時間、休憩時間および休日に関する規定を適用しない。

イ 学長

ロ 監視または断続的勤務に従事する者として労働基準監督署の許可を受けた者

(遵守義務)

第4条 職員は、この規則のほか広国大の諸規定を遵守し、理事会の決定および理事長、学長その他上長の職務上の指示および命令に従い、学園の秩序を維持するとともに、互いに協力してその職責を遂行し教育および研究の目的達成に努めなければならない。

第2章 任免

(試用期間)

第5条 新たに職員として採用された者には、6カ月の試用期間を置く。ただし、理事長が特に必要がないと認めた場合は、この限りでない。

2 前項の試用期間は、勤続期間に算入する。

3 試用期間中において、職員として適格性を欠くと認められたとき、理事長は理事会の議を経て雇用契約を解約することができる。

4 前項の解約が、採用後14日を超えて引き続き雇用されている者に対して行われるとき

は、30日前に予告するか30日分の平均賃金を支給する。

(休職)

第6条 職員がつぎの各号のいずれかに該当するとき、理事長は休職を命じることができる。

イ つぎの期間、第24条に定める病気休暇を取得したとき

勤続3年以下の者 3カ月

勤続3年を超える者 6カ月

勤続5年を超える者 10カ月

勤続10年を超える者 12カ月

ロ 公職に就き業務の遂行に支障があると認められたとき

ハ 刑事事件に関し起訴されたとき

ニ やむを得ない事情により休職を願い出て許可されたとき

ホ やむを得ない業務上の都合があるとき

ヘ 業務遂行に支障があると認められたとき

2 病気休暇を取得した者が出勤し、同一または類似の原因により再び病気休暇を取得した場合において、その出勤期間が3カ月未満のときは、前後の病気休暇取得期間を通算する。

3 第1項ホ号およびヘ号の適用については、理事会の議を経るものとする。

(休職期間)

第7条 休職の期間は、つぎのとおりとする。

イ 前条第1項イ号の場合 1年以内(結核性疾患の場合は2年以内)。ただし、理事会は、傷病の回復状況その他の情状を考慮し、1年を限度として期間を延長することができる。

ロ 前条第1項ロ号の場合 休職理由が継続する期間

ハ 前条第1項ハ号の場合 休職理由が継続する期間

ニ 前条第1項ニ号の場合 休職を許可された期間

ホ 前条第1項ホ号の場合 1年以内

ヘ 前条第1項ヘ号の場合 1年以内

(休職期間中の身分等)

第8条 休職期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事することはできない。

2 休職期間中の給与については、広島国際大学給与規定に定める。

3 休職期間は、広島国際大学退職金規定その他特に定めるもののほか、勤続期間に算入しない。

(復職)

第9条 休職の理由が消滅したとき、理事長は、速やかに復職を命じる。ただし、第6条第1項ハ号に該当する場合は、復職を命じないことがある。

(退職)

第10条 職員がつぎの各号のいずれかに該当するときは、当然に退職するものとする。

イ 定年に達した年の年度末(3月31日)

ロ 死亡したとき

ハ 退職を願い出て受理されたとき

ニ 休職期間が満了しても復職を命じられない場合で、期間満了後30日を経過したとき。

ただし、第6条第1項ホ号による休職の場合を除く。

(退職願)

第11条 職員は、退職しようとするとき、退職希望日の14日前までに理事長に退職願を提出しなければならない。

(定年)

第12条 定年年齢は、満64歳とする。

2 前項にかかわらず、別に定める基準に該当する者については、この規則に定める専任の職員以外の職員として、1年間、再雇用することができる。

(解雇)

第13条 職員がつぎの各号のいずれかに該当するときは、理事長は、理事会の議を経て30日前に予告するか30日分の平均賃金を支給して解雇することができる。

イ 勤務成績が悪く、職員としての適格性を欠くと認められたとき

ロ 心身の故障のため、業務に堪えないと認められたとき

ハ やむを得ない業務上の都合があるとき

(離職者の義務)

第14条 職員が退職するときまたは解雇されるときは、つぎに掲げることを守らなければならない。

イ 上長の指示に従い、速やかに業務上の書類とともに後任者に文書により事務引継ぎを行うこと

ロ 職員証明書、私立学校教職員共済加入者証その他求められた書類を速やかに返却すること

ハ 貸出図書その他学園の貸与物品または貸付金その他学園に対する債務を速やかに完済すること



2 退職し、または解雇された者は、職務上知り得た事項について秘密を守らなければならない。

(配置転換等)

第15条 理事長は、業務の都合により職種または勤務場所の変更を命じることができる。

### 第3章 勤務

(勤務時間)

第16条 事務職員および医療職員の所定勤務時間は、1日について7時間、1週間について38時間30分とする。

2 技能職員および用務員の所定勤務時間は、1週あたりの勤務時間が40時間を超えない範囲で毎年度当初に理事長が定める。

3 前2項にかかわらず、所定勤務時間は、毎月1日を基準日とする1カ月単位の変形労働時間制とし、1カ月ごとの勤務時間および各日の始業、終業時刻を事前に決定し通知する。

4 事務職員の管理職(部長、室長、センター長および課長)には前3項を適用しない。

5 教育職員の勤務時間は、別に定める広島国際大学専任教員の授業担当時間に関する規定による授業担当責任時間を含め、9時から17時とする。

6 前項にかかわらず、教育職員は、学長の承認を得て、授業担当など業務の都合により4週間を平均した1週当たりの実働時間が38時間30分を超えない範囲で勤務時間を変更することができる。

7 教育職員は、毎年度勤務割表を学長に提出し、承認を得なければならない。

8 学長は、業務の都合により第3項および第5項に定める時間帯の始業および終業の時刻を変更することができる。

(校外研修日)

第17条 教育職員が勤務の日に学外で研修しようとするとき、または第33条により承認を得た学外での兼職に従事しようとするときは、あらかじめ学長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届け出ることができなかつたときは、出勤簿の押印をもって事後に承認を求めることができる。

2 理事長は、授業に支障のない時期において事務職員、医療職員、技能職員および用務員(以下「事務系職員」という)に出勤を要しない校外研修日を与えることができ、その適用については、事務系職員の校外研修日に関する内規に定める。

3 校外研修日は、勤務したものとみなす。

(休憩時間)

第18条 事務系職員の休憩時間は、11時30分から12時30分までとする。

2 教育職員の休憩時間は、授業間隔時および昼食時を合計した1時間とする。

3 理事長は、業務の都合により第1項に定める時間帯の開始および終了時刻を変更することができる。

4 第1項にかかわらず、保安要員の休憩時間は、広島国際大学保安要員服務内規に定める。

(休日)

第19条 職員の休日は、つぎのとおりとする。

イ 日曜日(法定休日)

ロ 国民の祝日に関する法律に規定する休日

ハ 12月29日から翌年1月3日まで

ニ 学園創立記念日(10月30日)

2 事務系職員については、2週のうち1回の土曜日を休日とする。

3 前2項にかかわらず、用務員のうち保安要員の休日は、広島国際大学保安要員服務内規に定める。

(休日振替)

第20条 上長は、業務の都合により、前条の休日をあらかじめ定めた他の日に振り替えることができる。

2 前項の振替を行うにあたっては、振替休日を指定し、前日までに当該職員に通知するものとする。

(時間外勤務および休日勤務)

第21条 上長は、業務の都合により勤務時間を超え、または休日に勤務を命じることができる。

2 前項の時間外勤務および休日勤務において、労働者の過半数を代表する者と協定を締結し労働基準監督署に届け出たときは、1日の実働時間が8時間を超える時間外勤務、または労働基準法第35条に定める休日の勤務を命じることができる。

(災害対策等による勤務)

第22条 災害その他避けることのできない理由によって臨時の必要があるとき、理事長、学長は、職員の勤務時間を延長し、または休日に勤務させることがある。

(年次有給休暇)

第23条 採用初年度の職員には、採用された月によって、当該年度内につきのとおり年次有給休暇(以下「年休」という)を与える。1月以降に採用された職員には、その年度内に

年休を与えない。

4月～9月採用 10日

10月～12月採用 5日

- 2 採用2年度目以降の職員には、前年度における勤務月数により当該年度内につきのとおり年休を与える。

11カ月以上 20日

11カ月未満 19日

10カ月未満 18日

9カ月未満 17日

8カ月未満 16日

7カ月未満 15日

6カ月未満 14日

5カ月未満 13日

4カ月未満 12日

- 3 前項の勤務月数の算出において、第25条第1項、第27条、第28条および第44条に該当する場合は、出勤したものとみなす。

- 4 当該年度中受けることができなかつた年休は、1年に限り20日を限度として次年度に繰り越すことができる。

- 5 年休の単位は1日または半日とし、半日年休は、当該出勤日の前半または後半に必要勤務時間の半分の時間について勤務する。

- 6 年休を受けようとするときは、あらかじめ所定の様式により上長に請求しなければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ請求できなかつたときは、その理由を付して事後に承認を求めることができる。

- 7 職員が請求した時季に年休を与えることが業務の正常な運営を妨げるときは、上長は、他の時季に変更させることができる。

(病気休暇)

第24条 職員が業務上によらない傷病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第6条に定める期間の範囲内で、必要最小限度の期間について病気休暇を与える。

- 2 病気休暇を受けようとするときは、あらかじめ所定の様式に病気であることを証明する書類(休暇が7日以上に及ぶときは医師の診断書)を添えて理事長に請求しなければならない

ない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ請求できなかつたときは、その理由を付して事後に請求することができる。

- 3 病気休暇が7日以上に及んだときは、復職時に医師の診断書を添えて職場復帰願を提出するものとする。

(復職支援)

第24条の2 前条の病気休暇による療養期間が1カ月を超えたとき、必要に応じて理事長は円滑な職場復帰を支援するための措置(以下「復職支援」という)を講じることができる。

- 2 復職支援に関する手続きその他必要な事項については、復職支援に関する取扱要項に定める。

(特別休暇)

第25条 職員には、つぎに掲げる特別休暇を与える。

イ 慶弔休暇

- a 職員の父母、子または配偶者が死亡したとき 5日間のうち必要な日数
- b 職員の祖父母、兄弟姉妹または配偶者の父母が死亡したとき 3日間のうち必要な日数
- c 職員が結婚するとき 挙式の日を含む連続する5日間のうち必要な日数

ロ 生理休暇

女性職員で生理日の就業が著しく困難なとき 必要日数

ハ 産前産後休暇

- a 女性職員が6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定のとき 出産の日までの申し出た期間
- b 女性職員が出産したとき 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した者が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く)

ニ 通院休暇

女性職員が、母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けるとき 1回につき1日以内で必要と認める時間

妊娠23週まで 4週に1回

妊娠24週から35週まで 2週に1回

妊娠36週から出産まで 1週に1回

ただし、医師等の特別の指示があつた場合は、この限りでない。

ホ 看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、病気または負傷したその子の世話をするとき、以下の範囲で申し出た日数

- a 小学校就学前の子が1人であれば年5日
- b 小学校就学前の子が2人以上であれば年10日

ヘ 介護休暇

要介護状態にある家族の介護をする職員が、その家族の世話をするとき、以下の範囲で申し出た日数

- a 要介護状態の家族が1人であれば年5日
- b 要介護状態の家族が2人以上であれば年10日

ト 災害休暇

地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき 理事長が必要と認める期間

チ 公用休暇

- a 選挙権その他の公民としての権利を行使するとき 理事長が必要と認める期間
- b 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署等へ出頭するとき 理事長が必要と認める期間

リ 永年勤続休暇

第37条イ号に基づく表彰を受けたとき

15年勤続表彰 3日以内

30年勤続表彰 5日以内

2 特別休暇を受けようとするときは、つぎのとおりとする。

イ あらかじめ所定の様式により理事長に請求しなければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ請求できなかったときは、その理由を付して事後に承認を求めることができる。

ロ 前項の特別休暇のうち、慶弔休暇、生理休暇、看護休暇、介護休暇、災害休暇および公用休暇については、半日単位で取得できるものとし、半日休暇の場合は、当該出勤日の前半または後半に必要な勤務時間の半分の時間について勤務する。

3 前項により特別休暇の請求があった場合、理事長は、必要により証明書類の提出を求めることができる。

(特別休暇期間中の給与等)

第26条 特別休暇の期間は、勤続期間に算入する。

2 特別休暇の期間は、広島国際大学給与規定により特に定められた場合を除き、給与を支給する。

(育児休業)

第27条 職員の育児休業、育児のための所定外勤務の免除、育児短時間勤務ならびに時間外勤務および深夜業の制限等については、育児休業規定に定める。

(介護休業)

第28条 職員の介護休業、介護短時間勤務、所定外勤務の免除ならびに時間外勤務および深夜業の制限等については、介護休業規定に定める。

(妊娠中および出産後の就業)

第29条 妊娠中の職員から申出があったときは、他の軽易な業務に転換させる。

2 妊娠中の職員から申出があったときは、時間外勤務および休日勤務をさせない。

3 妊娠中および出産後1年以内の女性職員が、母子保健法の規定による保健指導または健康診査に基づく指導事項を守るため、申出があったときは、第16条第3項または第5項に定める勤務時間帯の始業および終業の時刻を変更するなどの措置を講じるものとする。

#### 第4章 服務規律

(出退勤)

第30条 職員は、出退勤の際、遅滞なく所定の方法により出退勤の事実を記録しなければならない。

(欠勤)

第31条 職員が欠勤しようとするときは、あらかじめ理事長に欠勤届を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事情によりあらかじめ提出できなかつたときは、遅滞なく提出しなければならない。

(身上の届出)

第32条 職員は、履歴事項、住所、家族の異動等身上に関する異動があったときは、速やかに学長に届けなければならない。

(兼職)

第33条 職員は、学園以外の職務に従事しようとするときは、兼職に関する取扱要項の定めるところにより、あらかじめ学長の承認を得なければならない。

2 教育職員が、非常勤講師として学園以外の職務に従事するときは、学園が設置する各学校での授業担当時間数の3分の1を超えてはならない。

(禁止事項)

第34条 職員は、つぎに掲げる行為をしてはならない。

- イ 職務上の地位を利用して金品を受領し、または自己の利益を図ること
- ロ 職務上の権限を越えて、または権限を濫用して、専断的な行為をすること
- ハ 職務上知り得た秘密を漏らし、または学園の不利益となるおそれのある事項を他に告げること
- ニ その他、学園の行動規範に反する行為をすること

第5章 給与、退職金

(給与)

第35条 給与については、広島国際大学給与規定に定める。

(退職金)

第36条 退職金については、広島国際大学退職金規定に定める。

第6章 表彰、懲戒

(表彰)

第37条 職員がつぎの各号のいずれかに該当するとき、理事長は、表彰することができる。

- イ 永年誠実に勤務したとき
- ロ 業務に誠実で他の模範となるとき
- ハ 業務で功績のあったとき
- ニ 国家または社会的に功績があり、学園の名誉となるべき行為のあったとき
- ホ 学園の災害を未然に防止し、または非常の際功労のあったとき
- ヘ その他前各号に準ずる表彰に値する行為のあったとき

2 前項の施行につき必要な事項は、表彰内規に定める。

(懲戒の理由)

第38条 職員がつぎの各号のいずれかに該当するとき、理事長は、懲戒処分をすることができる。

- イ 正当な理由なく無届け欠勤が14日以上におよんだとき
- ロ 出勤が常でなく勤務成績が著しく悪いとき
- ハ 重要な履歴を偽ったとき
- ニ 第33条に定める承認を受けずに学園以外における職務に従事したとき
- ホ 素行不良で、職員としての体面を汚し、または刑事上の罪に該当するような行為をしたとき



へ しばしば懲戒処分を受けたにもかかわらず、改めないとき

ト 学園の経営、教育方針に反した行為により、学園の名誉を傷つけ、または学園に迷惑をおよぼしたとき

チ 人権侵害の防止に関する規定第2条に定める人権侵害行為により、職場の秩序を乱し学園の職員または学生の、人権を侵害したとき

リ 第4条に定める遵守義務および第34条に定める禁止事項に違反したとき

(懲戒の種類)

第39条 懲戒は、譴責、減給、出勤停止、降格、停職、諭旨退職および懲戒解雇とし、その方法は、つぎのとおりとする。

イ 譴責は、始末書を取り将来を戒める。

ロ 減給は、始末書を取り、給与の一部を一定期間減額する。この場合、1回の違反行為に対して、平均賃金の1日分の半額を超えず、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えないものとする。

ハ 出勤停止は、始末書を取り、1カ月以内の期間を定めて出勤を停止し職務に従事させない。出勤停止期間中の給与は、支給しない。

ニ 降格は、始末書を取り、任用規定に定める降任、役職の解任のいずれかを行う。ただし、懲戒事由により、両方を併せて行うことがある。

ホ 停職は、始末書を取り、1年以内の期間を定めて出勤を停止し職務に従事させない。停職期間中は、職員としての身分を保有するが、給与は支給しない。

へ 諭旨退職は、本人を説諭の上退職届を提出させる。これに応じない場合は、30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払って解雇する。

ト 懲戒解雇は、予告期間を設けずに即時解雇し、退職金を支給しないこととし、労働基準監督署の認定を得た場合は、予告手当も支給しない。

2 職員が学園に損害を与えたときは、懲戒されることによって損害の賠償を免れることはできない。

(懲戒の手続)

第40条 職員が第38条に定める懲戒の理由に該当すると認められるとき、理事長は、その都度、懲戒委員会を設ける。

2 理事長は、前項による懲戒委員会の答申を踏まえ、理事会の議を経て、懲戒処分を決定する。

3 懲戒委員会については、懲戒委員会規定に定める。

## 第7章 安全衛生

### (保安)

第41条 職員は、防火・防災・防犯に努め、学生生徒・職員の人身および学園の財産の保護および安全保持に努めなければならない。

### (健康診断)

第42条 職員は、毎年定期に広国大が実施する健康診断を受けなければならない。

### (就業の禁止)

第43条 職員が法定伝染病、精神障害または勤務することにより病状が悪化するおそれのある疾病にかかったとき、理事長は、医師の意見を聴き就業を禁止することができる。

2 職員は、家族または同居人が法定伝染病にかかったとき、またはその疑いがあるときは、直ちにその旨を理事長に届け出てその指示を受けなければならない。

## 第8章 災害補償

### (業務上の傷病)

第44条 業務上もしくは通勤により負傷し、または疾病にかかり、療養のために勤務することができない場合で、労働者災害補償保険法(以下「労災法」という)による認定を受けたときは、公傷病休暇とする。

2 第25条第2項および同条第3項の規定は、公傷病休暇の場合について準用する。

3 公傷病休暇の原因となる傷病が治癒したときは、速やかに復職しなければならない。

### (法律に基づく補償)

第45条 公傷病休暇期間中は、労働基準法および労災法の定めによる補償を行う。

### (公傷病休暇中の給与等)

第46条 公傷病休暇の期間は、勤続期間に算入する。

2 公傷病休暇期間中の給与については、広島国際大学給与規定に定める。

### (労災認定に準じた取扱い)

第47条 傷病が労災法による業務上傷病としての認定が得られなかった場合であっても、業務上の傷病と認めることが妥当と理事会が判断した場合は、前3条に準じた取扱いをすることができる。

## 第9章 その他

### (規則の改廃)

第48条 この規則の改廃は、労働組合の意見を聴き、理事会の議を経て理事長が行う。

### 付 則

- 1 この規則は、1998年4月1日から施行する。
- 2 この改正規則は、2017年4月1日から施行する。
- 3 第27条、第28条、第35条および第36条にかかわらず、出向者(学園が大阪に設置する学校等から広国大へ勤務場所を変更する者をいう)の育児休業、介護休業、給与および退職金については、学校法人常翔学園就業規則第26条、第26条の2、第33条および第34条の定めるところによる。
- 4 この規則に解釈上または運用上の疑義が生じた場合、理事会がこれを解明する。

## ○任用規定

## 第1章 総則

## (目的)

第1条 この規定は、学園に勤務する職員の任用に関する基準と手続を定め、もって任用の公正を図ることを目的とする。

## (任用の原則)

第2条 任用にあたっては、採用試験、勤務の成績、職務能力もしくは技能、健康状態その他の実証または認定された事実に基づいて、公正に取り扱わなければならない。

## (定義)

第3条 この規定において任用とは、採用、格付、昇任、降任、転任および転換をいう。

2 採用とは、つぎの各号のいずれかに該当するものをいう。

イ 職員でない者を新たに職員に任命すること

ロ 定年に達し退職した者を改めて職員に任命すること

ハ 第7条第1項各号の職員を同条第1項の他の号の職員に任命すること

3 格付とは、採用した専任の職員について職種別の職階または資格を決定することをいう。

4 昇任とは、専任の職員について第8条第2項に定める職種を変更しないで、現に任用している職階または資格から上位の職階または資格に進めることをいい、降任とは現に任用している職階または資格から下位の職階または資格に変更することをいう。

5 転任とは、専任の職員の職種等を変更して格付することをいう。

6 転換とは、労働契約法第18条ならびに同法の特例に関する法律に基づき、有期雇用の職員を期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という)の職員として任用することをいう。

## (任用の計画)

第4条 学校長は、あらかじめ教育系職員の任用計画を立案し、理事長の承認を得なければならない。

2 事務系職員の任用計画は、総務部長がこれを立案し、理事長の承認を得なければならない。

3 臨時要員の任用計画は、学園本部においては総務部長が、各設置学校においては学長室

長(中学校および高等学校においては事務長)が、原則として承認された臨時要員人件費予算の範囲内で計画しなければならない。

(任用の決定)

第5条 職員の任用は、理事会の定めるところにより理事長が決定する。

(任用の発令)

第6条 理事長は、任用を決定したとき、告示もしくは本人への辞令交付を行う。

2 前項にかかわらず、非常勤講師に委嘱する授業担当科目および時間数は学校長が通知する。

## 第2章 職員の区分

(職員の区分)

第7条 職員の区分は、つぎのとおりとする。

- イ 専任の職員
- ロ 特任の職員
- ハ 嘱託の職員
- ニ 客員の職員
- ホ 非常勤の職員
- ヘ 臨時要員

2 前項ロ号からヘ号の職員のうち、無期労働契約に転換した者については、無期雇用の職員として任用する。

3 学園以外に本務を有する者は、専任の職員に採用することができない。

(専任の職員)

第8条 専任の職員は、兼職を許可されまたは特に認められたもののほかは、その勤務時間および職務能力を教育・研究および学校運営の目的達成のために尽くさなければならない。

2 専任の職員は、教育系職員および事務系職員に分け、それぞれの職種はつぎのとおりとする。

イ 教育系職員の職種

教育職員、研究職員、技術職員

ロ 事務系職員の職種

事務職員、医療職員、技能職員(運転手、作業員)、用務員(校員)

3 教育系職員には、つぎのとおり職階または資格を設け、任用の際に格付ける。

イ 教育職員の職階

大学院教授、大学院准教授、大学院講師

大学教授、大学准教授、大学講師

高等学校教諭、中学校教諭

ロ 研究職員の資格 特別研究員、研究員1級、研究員2級

ハ 技術職員の資格 技師1級、技師2級、技師3級

4 事務系職員のうち事務職員および医療職員を、つぎのとおり区分し、資格を設定して任用の際に格付ける。

イ 事務職員

区分		資格
管理職		参事、副参事
一般職	総合職系列	主幹、主事、主事補
	専任職系列	専任職1級、専任職2級、専任職3級、専任職4級
	エントリー系列	書記

ロ 医療職員

看護師1級、看護師2級、看護師3級

5 前項の系列および任用の基準等については、事務職員任用基準および医療職員任用基準に定める。

(特任の職員)

第9条 特任の職員は、専任の教育系職員に代わってそれに準ずる職務遂行が期待できるとき、雇用期間を付して教育職員または技術職員として採用する。

2 特任の職員には、つぎのとおり職階を設け、任用の際に格付ける。

イ 教育職員の職階

大学院特任教授、大学院特任准教授、大学院特任講師、大学院特任助教、大学院特任助手

大学特任教授、大学特任准教授、大学特任講師、大学特任助教、大学特任助手、高等学校特任教諭、中学校特任教諭

ロ 技術職員の職階

特任技師

3 特任の職員の採用の基準、手続等については、この規定によるほか、特任教員規定および特任教諭規定に定める。

第10条 嘱託の職員は、専任の事務系職員に代わってそれに準じる職務遂行が期待できる  
とき、事務系職員として雇用期間を付して採用する。

2 嘱託の事務系職員の職種は、つぎのとおりとする。

嘱託職員(事務職員、看護師、大阪工業大学ピアサポーター、高等学校実習助手、工  
員、運転手、校員、校員補)

3 前2項のほか、校医、弁護士、弁理士等特定の専門領域について業務を委嘱する者を業  
務嘱託として採用することができる。

4 嘱託の職員の採用の基準、手続等については、この規定によるほか、嘱託職員就業規則  
および広島国際大学嘱託職員就業規則に定める。

(客員の職員)

第11条 客員の職員は、教育の充実または学術研究・共同研究の推進あるいは大学運営に  
対して貢献が期待できるとき、雇用期間を付して教育職員または技術職員として採用す  
る。

2 客員の職員には、つぎのとおり職階を設け、任用の際に格付ける。

イ 教育職員の職階

大学院客員教授、大学院客員准教授、大学院客員講師

大学客員教授、大学客員准教授、大学客員講師

ロ 技術職員の職階

客員技師

3 客員の職員の採用の基準、手続等については、この規定によるほか、客員教員規定に定  
める。

(非常勤の職員)

第12条 非常勤の職員は、教育職員とし、学園が設置する各学校の非常勤講師として採用  
する。

2 非常勤講師は、つぎの各号のいずれかに該当するときに採用する。

イ 授業計画上、他の教育職員をもって充てることが困難なとき

ロ 専攻分野等から、専任の職員が得がたいとき

ハ 専任の教員に欠員が生じて授業計画に支障を来すとき

3 非常勤講師の採用の基準、手続等については、非常勤講師任用規定または広島国際大学  
非常勤講師任用規定に定める。

4 第1項の非常勤講師のほか、必要に応じて、ティーチング・アシスタント(TA)、リサー



チ・アシスタント(RA)、ポスト・ドクター(PD)、テクニカル・サポーター(TS)および  
チューデント・アシスタント(SA)を採用することができる。

- 5 前項の職員の採用の基準、手続等については、それぞれ別に定める要項によるものとする。

#### (臨時要員)

第13条 臨時要員は、つぎの各号のいずれかに該当するときに日数を限って採用するものとする。

イ 緊急かつ臨時の業務を処理する必要があるとき

ロ 業務の繁忙期にあたり、専任および嘱託の職員のみで処理することが困難であるとき

ハ 特殊な業務で、専任および嘱託の職員では処理できないとき

ニ 臨時に欠員が生じ、または業務を担当する者が欠けたとき

- 2 臨時要員の採用手続等については、臨時要員に関する内規および広島国際大学臨時要員に関する内規に定める。

#### (無期雇用の職員)

第13条の2 無期雇用の職員の職種、職階、採用の基準および手続等は、雇用期間の定めを除いて転換前と同じとする。

#### (雇用期間)

第14条 特任の職員の雇用期間については、特任教員規定および特任教諭規定に定める。

- 2 嘱託の職員、客員の職員、非常勤の職員および臨時要員の雇用期間は1年以内とする。ただし、年度の途中で採用された者については、当該年度末までとし、年度を超えることはできない。

- 3 前項の者を翌年度更新の手続を行って再度採用することを妨げない。

- 4 学園の学生を嘱託の職員として採用する場合は、年度を超えた雇用期間を設けることができることとし、これについては、嘱託職員就業規則、広島国際大学嘱託職員就業規則および高等学校実習助手内規に定める。

### 第3章 採用

#### (採用の基準)

第15条 職員として採用される者は、職種および職階または資格ごとに求められる基準を充足するとともに、私立の教育事業である学園にふさわしい識見を備えている者でなければならない。

2 職種および職階または資格の基準は、各大学・大学院の教員選考基準(規定)、任用基準等に定める。

(募集の方法)

第16条 職員の募集は、原則として公募とし、各学校のホームページ、一般新聞、学会誌等に掲載するなど適切な方法により学内外に告示するものとする。

2 前項にかかわらず、つぎの各号のいずれかに該当するときは、公募によらないことがある。

イ 大学・大学院の設置および学部・学科・研究科・専攻・課程の新增設に関する教員組織を構成するとき

ロ 専攻分野、特定の業務等の関係で人材が極めて得にくいとき

ハ その他やむを得ないと理事長が認めたとき

(選考の方法)

第17条 選考は、資格審査を行ったうえで総合的に行う。

2 選考に必要な書類は、つぎのとおりとする。

イ 履歴書

ロ 教育・研究業績書(教育系職員に限る)

ハ 教育に対する抱負レポート(教育系職員に限る)

ニ 職務経歴書

ホ 健康診断書(適性または職務遂行能力を判断するうえで合理的かつ客観的にその必要がみとめられる場合のみ)

ヘ 最終学校の卒業(見込)証明書および学業成績証明書

ト 教員免許状等職務に必要な資格取得を証明するもの

3 前項にかかわらず、採用職種等によっては書類を追加または省略することがある。

(資格審査)

第18条 資格審査とは、本人の経歴等から判断される能力が、当該職種、職階または資格に適合するかを審査することをいう。

2 教育系職員の採用候補者の資格審査は、所定の審査機関等の意見を聴き、学校長が行う。

3 事務系職員採用候補者の資格審査は、所定の審査機関等の意見を聴き、理事長が行う。

4 資格審査は、つぎの各号の一以上を併せて行うものとする。

イ 書類審査

ロ 面接試験

- ハ 筆記試験
- ニ 適性検査
- ホ 実技試験、模擬授業

#### 第19条 削除

(採用の決定)

第20条 職員の採用は、資格審査を経た候補者のうちから、つぎの各号に基づいて総合的に決定する。

- イ この規定他所定の手続に従って選考されたか
- ロ 法令および学園規定に定める基準に合致しているか
- ハ 本人の能力、適性、健康状態等が学園の勤務に耐えられるか
- ニ 人格・識見等が教育事業の職員にふさわしいか
- ホ 学園の目的、建学の精神、運営方針から見て適任か

#### 第4章 昇任・降任・転任・転換

(昇任)

第21条 専任の職員で、現に任用している職階または資格より上位の職階または資格に求められる基準に達した者については、これを昇任させることができる。

2 資格および職階の基準は、各大学・大学院の教員選考基準(規定)、任用基準等に定める。

(昇任の選考)

第22条 選考は、昇任候補者について資格審査を行ったうえ、総合的に行う。

- 2 教育系職員の昇任候補者の資格審査は、所定の審査機関等の意見を聴き、学校長が行う。
- 3 事務系職員の昇任候補者の資格審査は、所定の審査機関等の意見を聴き、理事長が行う。
- 4 資格審査は、つぎの各号の一以上を併せて行うものとする。

- イ 教育・研究・大学運営に係る業績評価(教育系職員)
- ロ 人事考課(事務系職員)
- ハ 筆記試験
- ニ 面接試験
- ホ 実技試験
- ヘ その他職務遂行能力を客観的に判断できる資料

5 必要により健康診断を行うことがある。

(昇任の決定)

第23条 昇任は、資格審査を経た候補者のうちから第20条の定めを準用して総合的に決定

する。

(特別昇任)

第24条 専任の職員が生命を賭して職務を遂行し、そのために危篤となり、または心身障害者となるに至ったとき、理事長は学校長等の申請に基づき前3条によらないで昇任させることがある。

2 現に任用されている職階または資格から上位の職階または資格に任用されるに必要な経過年数は不足するが、当該職階または資格に要求される基準を十分に充足し、かつ勤務成績が優秀な者について、理事長は、学校長等の申請に基づき特別に昇任させることがある。

(降任)

第25条 専任の職員が現に任用されている職階または資格の基準を真に充足していないと判断されるとき、理事長は、学校長等の申請に基づき降任させることがある。

(転任)

第26条 業務の都合により、理事長は、学校長等の意見を聴いて職員の職種変更を命じることがある。

(転換)

第27条 有期雇用の職員の労働契約が更新され、労働契約法第18条ならびに同法の特例に関する法律に定める通算年数を超えたとき、当該職員から申込みがあった場合は、無期労働契約に転換するものとする。

第5章 雑則

(規定の改廃)

第28条 この規定の改廃は、理事会の議を経て理事長が行う。

付 則

- 1 この規定は、昭和50年4月1日から施行する。
- 2 この改正規定は、2017年4月1日から施行する。
- 3 改正前の付則第3項の適用については、なお従前の例による。