

基準5. 教員**5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。****《5-1の視点》**

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

(1) 事実の説明（現状）**5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。**

本学の教員組織は次表に示すとおりで、平成21（2009）年5月1日現在23名であり、大学設置基準上の必要教員数20人に比して実員数が3名上回っている。

学部	学 科	定 員		教 授	准 教 授	講 師	合 計	
音 楽 学 部	音楽学科	280	(実員)	8	5	2	15	
			(基準)	4	3		7	
	幼児音楽 教育学科	120	(実員)	4	3	1	8	
			(基準)	3	3		6	
	大学全体 での定め	400	(実員)	上記2学科のオーバー教員で充当する。				
			(基準)	4	3		7	
総 計	400	(実員)	12	8	3	23		
		(基準)	11	9		20		
		(差)	+1	+2		+3		

音楽学科では、中学校教諭一種免許状（音楽）、高等学校教諭一種免許状（音楽）の教職課程を設けている。また、幼児音楽教育学科では、幼稚園教諭一種免許状の教育課程を設けている。いずれも次表のとおり教員組織の基準に対応している。

●教科に関する科目

○音楽学科

免許教科	基準教員数	実員教員数	差
中・高教諭一種 (音楽)	3人以上 (うち教授が1人)	14人 (教授7人)	+11人 (教授+6人)

○幼児音楽教育学科

免許教科	基準教員数	実員教員数	差
幼稚園教諭一種	国語、算数、生活、音楽、 図画工作、体育から三教科3人	音楽 3人 体育 1人 生活 1人	+2人

●教職に関する科目

○音楽学科

免許教科	基準教員数	実員教員数	差
中・高教諭一種 (音楽)	2人以上	2人	±0人
①〔「教職の意義等に関する科目」、「教育の基礎理論に関する科目」〕=1人 ②〔「教育課程及び指導法に関する科目」、「生徒指導、教育相談及び進路指導等にする科目」〕=1人			

○幼児音楽教育学科

免許教科	基準教員数	実員教員数	差
幼稚園教諭一種	3人以上	3人	±0人
①〔「教職の意義等に関する科目」、「教育の基礎理論に関する科目」〕=1人以上 ②〔「教育課程及び指導法に関する科目」、「生徒指導、教育相談及び進路指導等にする科目」〕=1人以上 合計3人以上			
免許教科	基準教員数	実員教員数	差
保育士	6人以上	8人	+2人
①保育の本質=1人 ④基礎技能=3人 ②保育の対象=1人 ⑤保育実習=2人 ③保育の内容=1人			

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

専任教員の構成は、教授 12 人、准教授 8 人、講師 3 人の合計 23 人である。内 11 人が女性で全体の 47.8%、残り 12 人が男性である。年齢別では 51 歳から 60 歳までの層が最も多く 13 人で 57%を占めている。41 歳から 50 歳までが 7 人で 30% 61 歳から 70 歳までが 1 人、71 歳以上が 2 人と若い層の教員は少ない。また、音楽学科においては多種に亘る管弦打楽器をはじめとする専門楽器等は特に兼任教員に頼らざるを得ず現在 65 人をお願いしている。専任教員数及び専門分野担当教員については十分に充足している。ただし、専任教員の高齢化及び兼任教員への授業依存度が高い状況があり、必ずしもバランスが取れた状況とは言えない。

(2) 5-1の自己評価

本学は小規模校であるがゆえに専任教員を抱える数には限度がある。しかし音楽学科においては楽器ごとに個人指導の授業を実施している。楽器の奏法が異なる関係から学生が専門とする楽器毎にそれぞれ専門教員を配置せざるを得ない。また、幼児音楽教育学科では音楽系の授業科目群、幼稚園教諭免許取得の為の授業科目群及び保育士資格取得の為の科目群と多岐に亘って授業科目を開設している事から、非常勤教員に担当をゆだねなければならない。その結果、受講生が少ない科目や講座を多数開講せざるを得なくなり、全体的にバランスが取れていない状況にある。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

本学の教員組織は設置基準上では問題はない。しかし音楽学科においては専門コースを細分化し、コース毎に主任教授及び専門教員を数名ずつ配置していることから、コースにおいては専任教員が1人だけのところもあり、バランス性を欠いている。その点を配慮しつつコースの見直しを行い、併せて教員が高年齢層に偏っていることを解消するよう教員の配置整備を図る。

一方、教職課程を組織する教員組織はほぼ良好であるが、幼稚園教諭の教科の科目である国語、算数、生活、音楽、図画工作及び体育については6教科中5教科を開講しなければならない。本学では国語、生活、音楽、図画工作、体育の5教科を開講している。そのうち現在は音楽と体育の2科目に専任教員を配置している。基準では6科目中のいずれか3科目にそれぞれ1人以上の専任教員が必要とされている。開学当初は音楽・体育・生活と国語担当教員がいた。しかし、1年目の途中で「国語」担当教員が病気のため退職した。また、昨年度の平成19(2007)年度末にも突発的に病気を理由に「生活」担当教員が退職してしまった。時期的な問題もあり代替りの専任教員を迎え入れる対応ができず、平成20(2008)年度は1科目に専任教員を不足させる結果となった。早速、平成21(2009)年4月に「生活」を担当できる専任の准教授を採用した。このことによって基準に抵触しない教員組織となった。

5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

《5-2の視点》

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 事実の説明(現状)

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用・昇任については「平成音楽大学教員選考規程」で選考作業を明確にしている。教員の採用・昇任が必要となったときは、学長がその候補者の教員資格について教授会に諮問する。教授会構成員で組織する「教員資格審査委員会」において諮問に係る審査を行い、結果を教授会に報告する。教授会は審査結果を確認し、資格の有無を決定し学長に答申する。学長は理事長に結果を報告し、理事長は理事会の議を経て教員の採用または昇任を行うこととしている。

教員昇格については年1回行う審査会のほか、教員の退職により欠員が生じる場合や新たに学科・コース等を設置する場合等に不足する分野の教員を補う目的で採用・昇格の審査会を行っている。

教員資格審査委員会は、学部長を委員長及び議長として役職教員で組織するが、業績等の審査において専門性を尊重し公平に行うために、その都度審査に係る専門分野又はその関連分野を担当する教授を加えて構成している。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

教員の採用・昇格の方針に基づく規程として「平成音楽大学教員選考規程」がある。選考基準に関しては、研究業績等の審査の観点及び基準等を「平成音楽大学教職員の業績審査に関する内規」により、①教育・学術研究業績、②演奏活動業績、③社会的活動、の各分野に分けて評価し、教授、准教授、講師、助教及び助手に要件を定めて行っている。

(2) 5-2の自己評価

従来本学の教員採用及び昇格は、「平成音楽大学教員選考規程」で定める教員資格審査委員会が行っている。広く公募制を採ることはせず、理事長・学長のリーダーシップが反映しやすい採用をしてきている。募集から採用までを短期間で行うため、理事長・学長を中心に該当する人物を探し、該当者が出た場合に審査会にかけるシステムを取っている。

平成 19(2007)年度から学校教育法施行規則等の一部改正に伴う専任教員に関する事項の見直しを行った際、「教育職員資格審査委員会規程」を見直し更に充実させ「平成音楽大学教員選考規程」に改訂した。

規程の見直しはできたが、教員の採用・昇任の方針及び運用は必ずしも明確であるとは言い難い。今後の改善が必要である。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

上記の自己評価に基づき、学園の中・長期事業計画を早期に策定することで、教員人事に計画性を持たせる。教員を採用するにあたっては従来の推薦制も尊重しつつ公募制も取り入れていく。公募制を取り入れることで理事長・学長のリーダーシップが損なわれることなく運営し、若く優秀な人材を加えることで本学教員に大きな刺激を与えることとなり、そのことが教員間に刺激をあたえ切磋琢磨する学園を目指す。

5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

《5-3の視点》

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA(Teaching Assistant)・RA(Research Assistant)等が適切に活用されているか。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

(1) 事実の説明（現状）

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

本学における専任教員の授業担当時間数は、音楽の特殊性として個人レッスンの時間を多く設けており、講義系の教員と音楽実技系の教員に授業担当コマ数に大きな差ができて

平成音楽大学

いる。また、音楽実技系の中でも人気の高い楽器担当者とマイナーな楽器担当者では実技レッスン(授業)にばらつきが生じている。こうした状況もあり本学では「基準時間」や「年間最低担当義務時間数(ノルマ)」及び「増担手当」等は特に定めていない。

平成 21(2009)年度の実授業コマ数は次のとおりである。本学の授業時間は1コマ90分としている。また、教員は週4日を学内で勤務し、1日は自宅研修を認められている。

区分 \ 教員	教授	准教授	講師	助教	備考
最高	12	13	12		1 授業時間 90 分
最低	2.5	7	5		
平均	6.8	10.6	7.5		

専任教員が受け持つ授業コマの総数は週あたり 188.5 コマであり、1人当たりの平均のコマ数は 8.2 コマである。

5-3-②教員の教育研究活動を支援するために、T A (Teaching Assistant) ・ R A (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。

本学においては、T A (ティーチング・アシスタント) 及び R A (リサーチ・アシスタント) の制度は設けていない。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源 (研究費等) が、適切に配分されているか。

教員の教育研究活動を支援するための研究費等については、教員本人から教育研究活動費及び旅費等の助成申請を受けて、「平成音楽大学教育職員教育研究費等の助成に関する規程」に基づいて、助成を行っている。

1. 教育研究費助成の対象事項は次のとおりである。
 - ①リサイタル、演奏会、研究会、発表会及び学会等に係る経費
 - ②教育研究に係る資料、書籍及びCD等の購入費
 - ③教育研究に必要な機器等の購入費又は使用料
 - ④その他教育研究活動に必要な経費
2. 研究研修旅費助成の対象は次のとおりとしている。
 - ①学会、研究会、講習会等に参加するための旅費
 - ②文献収集、資料調達等のための旅費
 - ③本人のリサイタル、発表会等に係る打合せのための旅費
 - ④その他研究、研修のために必要な旅費
3. 教員の年間一人当たりの限度額は次のとおりである。
 - ①教育研究助成費 30 万円
 - ②教育研究旅費 10 万円

4. 平成 20(2008)年度の実績は次のとおりであった。

教育研究費助成金

(全教員数 22 人)

科 目	年間総額	人数	受領者の割合
①学会、研修経費	578,330	10	45%
②図書費	50,925	1	5%
③リサイタル経費	79,185	1	5%
④機器備品	196,864	3	14%
⑤附属備品	0	0	0%
⑥消耗品	0	0	0%
合 計	905,304	15	68%

教育研究旅費助成金

科 目	年間総額	人数	受領者の割合
旅 費	522,590	9	41%

教育研究費及び旅費助成金総額＝142 万 7,894 円

上記表のとおり、教育研究費を申請した教員は 15 名で申請どおり 90 万 5,304 円を助成した。また、教育研究旅費も申請した 9 人全員に申請どおり 52 万 2,590 円を助成を行った。申請者数は 10 人で全く申請しなかった教員が 12 人いた。

(2) 5-3の自己評価

教員の教育担当時間は実技系と講義系とのばらつきはあるものの平均的に 8.2 コマと概ね妥当であると考ええる。教育研究費及び教育研究旅費についての助成は、若干不足であると思われる。

(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

幼児音楽教育学科の教科担当専任教員の不足に関しては、平成 21(2009)年度に生活を担当できる教員を雇用し解消した。

授業担当時間数のばらつきについては教育課程の更なる検討、開設科目数の工夫、その他教育内容を充実させながら是正していく。

教育研究費及び教育研究旅費の支援不足については、申請による支援制度のため利用しづらいことも予想されるが、教員の教育研究活動の希薄さも伺える。学科、専門コースレベルで教育研究活動の一層の活性化が実現するよう積極的に取り組んでいく。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。**《5-4の視点》**

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

(1) 事実の説明(現状)

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等の取組みが適切になされているか。

本学の教育研究活動の向上のための取組みとして「公開授業」「学生による授業評価」及び「GPA(成績評価システム)」を主体としたFD(ファカルティ・ディベロップメント)の活動を実施している。

公開授業研究では互いの授業から、授業の組み立てや指導方法について学び合い、自分の日常的な授業の改善に生かすことをねらい、公開授業と授業検討会を実施している。

学生による授業評価については、教員自身について9項目、授業内容について12項目の質問事項を設け、それぞれを5段階評価に分けて実施している。その資料の集計・分析を熊本市の教育評価研究所に依頼し、個々の評価を行っている。

また、GPA(グレート・ポイント・アベレージ)を導入することで履修指導をより細やかに実施するよう取り組んでいる。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

公開授業による評価手順は、公開授業終了後に記録係・授業見学者及び本人で授業検討会(意見交換会)を行う。その記録を公開授業ワーキンググループで保管すると共に年度ごとに冊子に纏め教授会を始め各教員に報告している。

学生による授業評価アンケートは年度内に1回実施している。評価結果は数値化されたデータの全学平均値と本人の授業に対する評価値を比較できる形でそれぞれに還元している。各教員が各自の結果を分析し、「今後の取組と課題」について纏めたものを各部会(コース)へ提出する。部会毎に結果を検討し、今後の授業改善に生かすよう努めている。

(2) 5-4の自己評価

公開授業を開催するにあたっては、授業を他人に見られることに抵抗感を示すものもいたが、現在は払拭されている。公開授業の内容を工夫することが授業全体の見直しにもつながり、後の授業改善に対する自覚を促すこととなり公開授業から得られる成果は大きい。

授業評価アンケートの実施により、学生たちが授業に意欲的に取り組んでいるか、また、授業の進め方に問題がないか、更に各教員がどのような評価を受けているか具体的に知ることができるようになったことで、授業改善の方向性を見いだす成果が得られた。

(3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

授業評価アンケートについては、専任教員が担当する科目のうち1科目のみについて行っている。今後は調査科目を拡大し更に非常勤教員が担当する科目にも調査を広げていく。

また、音楽大学であるがため個人指導による実技の授業が多い。個人対個人の関係が強いため学生が率直に回答しにくい可能性がある。アンケート内容についても再度見直しを図り、大学全体の授業改善に役立つものとしていく。

〔基準5の自己評価〕

教員の教育担当時間についてはばらつきはあるものの1人当たり平均 8.2 コマであり許容範囲内である。教育研究活動を支援する教育研究費助成については若干不足気味である。教育研究活動を活性化する取組としては、授業改善の方向性を見いだすことで成果を上げる方策を検討しているところである。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

専任教員の教育担当時間数については実技系と講義系に分けて、それぞれの「基準時間」を定め、担当時間数の多い教員については負担の軽減を図る。

教員採用では推薦制も尊重しつつ公募制も取り入れていく。若く優秀な人材を加え、本学教員に刺激をあたえ切磋琢磨し教育研究の向上を図る学園を目指す。