

# 令和6年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー2：複数大学等連携】 計画書【連携大学毎（代表校含む）】

学校法人及び大学			
法人番号	431006	学校法人名	御船学園
学校コード	A01	大学名	平成音楽大学
自大学の配分割合			20%

## 1. 事業内容（4ページ以内）

### (1) 連携大学毎の実施体制・連携事業における役割

#### (1-1) 学校運営面における取組計画

平成音楽大学は学校法人御船学園唯一の学校であり、理事長が学長を兼務している。実施体制の責任者は理事長・学長であり、中心となる機関は運営委員会となる。運営委員会は理事会代表の理事長、常勤理事、法人事務局長と、教授会代表の学長、学部長、各学科長、事務局長、事務局代表の総務部長、企画広報部次長を構成員とし、学校法人の理事会と大学の教授会との連携を図り、学園を円滑に管理運営するための審議・調整を行い、理事会ならびに学長に建議する。本事業の実施体制としては運営委員会が中心となり、理事会と教授会に内容を共有しており、連携事業実施に必要な体制は構築されている。

本事業を行うにあたり昭和音楽大学・東京音楽大学・平成音楽大学間で「音楽大学アライアンス協定」を締結している。それにより人的リソースや各種システムの共用化等、強固な連携関係を構築しつつ、効果的・効率的に大学運営を実現して、運営機能の共同化・高度化を図ることを目的としている。本協定のもとに恒常的な委員会を設けて各校・各分野において連携関係を構築し、効率的な大学運営のための体制を整える。また質保証活動の実施についても定め、事業計画の実施、外部評価を含めたPDCAサイクルを確立させていく。

収容定員規模は東京音楽大学と昭和音楽大学がほぼ同数であるのに較べて、本学は各校の3割に満たない規模である。立地的にも他の2校は首都圏にあるが、本学は九州に位置する。このような状況ではあるが、アライアンス協定では特定の学校法人の負担が過度になることがないような取り決めとなっている。

共同事業として次のような計画をしている。

- ・事務機能の共同化と予算策定時の連携
- ・物品等の共同調達
- ・施設・設備の共同利用
- ・楽器等管理システムの構築及び共有化
- ・FD・SDの共同実施
- ・リカレント教育の講座の共同開催
- ・キャリア支援講座の共同開催

このような取り組みはコンソーシアムなど近隣大学等との連携においてこれまでも行われてきたが、今回は音楽大学に特化した内容に絞り込んだ有意義なものとする事ができる。今後恒常的に行っていくことを前提としていることから、特定の学校法人の負担が過度にならないように各大学の役割を明確にしていく。

これまでそれぞれの音楽大学は、限られた数の音大進学希望者を自校に獲得するために他校と競争をしてきた状況であった。競合校同士が内部事情を含めた情報交換を行いながら協働することはあまりなかったように思われる。この取り組みでは各大学の人的・物的資源と音楽に対する熱意を共有することにより、音楽分野の発展と音楽人へのサポート強化のために協働する。このことは音楽大学としての基盤強化につながるものでもあり、今後はアライアンス協定にあるように、他の音楽大学の加入も視野に入れながらこの画期的な取り組みを発展させていくことを目標とする。

## (1-2) 教学面における取組計画

学校運営面と同様に、教学面においても実施体制の中心は運営委員会となる。運営委員会には学長のほか学部長、各学科長が構成員となっているため、協議事項は教授会や各委員会に伝達され検討・実行していく。アライアンス協定により実施する教学事業は次のとおりであり、学内での実施体制とアライアンスにおける本学の役割はそれぞれ次のようになる。

### ・実習授業（コンサート・オペラなど）の共同実施

授業としては教務委員会が、演奏会の共同実施としては演奏委員会がそれぞれ実施計画を担当する。委員会から学長に答申され教授会で決定していく。

本学ではオペラなどの大掛かりな舞台での経験をさせることができないことから、学生にとっては貴重な場となる。そのためにスタッフ派遣を行うなどして大学間の負担のバランスを保つこととする。

### ・教員の相互派遣

実技試験や学内コンクールなどの活動に関して教員の相互派遣を行う計画については、学部長、学科長と教務委員会、FD委員会が中心となり人選等を行い学長に答申され教授会で決定していく。お互いの大学の教員にとっても他大学での経験はFDとしても有効であり、教員間の交流を活性化させることができる。

### ・海外研修等の共同実施

以前は独自で海外研修旅行をしていたが近年は参加者減少もあり実行できていなかった。アライアンス協定により海外研修所の利用を含めた研修に合同で参加できる状況となる。実施体制としては学部長、学科長と教務委員会、学生委員会、事務局が中心となり計画し学長に答申され教授会で決定していく。

これらはいずれも本学が主体となるものではないが、連携していくことによりそれぞれの計画をより充実したものとするができる。また大学、教職員ともに他の大学との交流により学修面、研究面での成果が期待できる。実施においては特定の大学の負担が増すものではなく、それぞれの大学の利益となるものとして計画する。連携する2校の在學生には熊本とその隣県となる九州地域からの進学者もいることから、本学はそれら他校への進学者が帰省している際に便宜をはかることのできる拠点としての役割を務めることにもなる。□

## (2) 大学等における経営改革に関する計画

### 1. 管理運営体制の改善

経営改善計画を推し進めるため令和3年度に理事長の交代を行った。さらに大学の運営体制強化のために理事長が学長を兼務することとした。これにより理事会と教授会のガバナンス強化と、法人と大学それぞれの方針の一貫性と整合性が保持でき、全学一致で経営改善計画に取り組む体制ができることとなった。さらに理事会と教授会が連携してスムーズに業務を遂行するために理事長、学長、学部長、各学科長、各事務局長と部長級事務職員で構成する運営委員会を設置している。運営委員会や常勤理事会では教学面と経営面のバランスを調整しながら改革を行っている。

内部質保証においても、教学面では学生アンケートの結果、大学の活動状況、事業報告に対し外部評価委員会において年に3回程度の意見交換や評価を実施している。経営改革については、常勤の理事4人が運営委員会の構成員であることから十分に検討を行った結果を報告し最終決定している。

### 2. 業務効率化

事務局職員全体において業務仕訳を見直して、重要度や優先度に応じて整備を行うことにより体制を強化した。各課の達成目標を設定するなどして業務改善を行っている。組織再編については、教務課・学生課・就職課の3つの課を学務課として統合し、業務の効率化と学生に関する情報の共有と管理の合理化を図っている。

### 3. 人事政策

令和3年度まで21人だった専任教員数は、令和4年度に行った入学定員引下げにより必要専任教員数が減ったこともあり現在17人としている。平均年齢が高過ぎることが課題となっていたが、ここ数年の若返り策により年々平均に近づいている。

熊本地震以来数年間は離職率が高かったが、その後は若手と中堅の即戦力となる人材を採用しながら、経験者が新任者をサポートする体制を整えている。

### 4. 財務状況の把握と経費節減

理事長が全教職員に対して財務状況の説明を行ったことで、本学の課題を共通理解することができた。経費節減についても現実的に必要性を感じることができているため、経営改善計画の推進を後押しする形が整った。

### 5. 学納金以外の収入確保策

令和4年度から学園創立50周年記念事業として寄付金の募集を行っている。現在の実績は1,600万円程度となっており、今後も引き続き募集を継続していく。また各種演奏会やコンクールを開催するにあたっても利益を上げていくなどしながら、遊休資産の処分等にも取り組んでいる。