

基準 5. 教員

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。

(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。

大学設置基準で定められている教員数は本学の場合には34人である。専任教員数は47人（平成17(2005)年5月1日現在）を確保し、充足率で言えば138%となり、この点では十分な教員を配置している。また、作曲・声楽・器楽学科についても適切な配置となっている。

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47人に対して、非常勤教員は306人（平成17(2005)年現在）である。非常勤教員数は専任教員の6.5倍になっており、非常勤教員の比率が相当高い。ただ、本学は実技レッスンを中心とした少人数教育を行うため、どうしても非常勤教員の配置が必要である。

専任教員の男女別の構成については専任教員全体での男女比は、概ね2対1となっている。現在、外国人の専任教員は不在である。

次に年齢別の構成について、専任教員の定年は現在68歳であり、61～68歳の年齢層で約38%を占めている。昭和49(1974)年と昭和53(1978)年に入学定員増を行っており、この時期に専任教員数が集中して増加したことが大きな要因となっている。

(2) 5-1の自己評価

専任教員数は大学設置基準を十分に満たしている。現状においては非常勤教員数の比率が高くなっている。また専任教員では高い年齢層の比重が大きくなっている。

非常勤教員に関しては、先にも述べたようにレッスンという一対一の実技教育が行われていることが大きな要因であるが、専門実技分野の多様性を保証する意味を併せもっていることは積極的に評価すべきである。

年齢構成の面では、61歳以上の教員が半数近く在籍し、今後数年間に20人近くの定年退職者が出ることになっている。必要とされる若い人材が得られれば、その結果、この数年間内においても世代交代が進むことになるであろう。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

今後の新規採用に当たっては、年齢構成はもちろんであるが、男女比、外国人までも含めて計画的な採用を行うことが必要である。

非常勤教員数について分野毎に入学・学生数の動向をも勘案しつつ、採用計画の検討を行う。また非常勤教員に関する規程整備については、従来の各種細則を統合した新しい規程の制定を準備している。

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。

(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。

教員採用については、「人事委員会」において全学の採用計画を基に審議される。この際、募集する専門分野や担当科目、募集方法などが決定される。募集に関しては原則として公募により行われる。

応募者に対しては、書類審査、第一次選考があり、さらに専門分野によっては第二次以上の選考を行った上で「人事委員会」による推薦者を決定する。その後教授会における審議の上、理事長が任命する。

昇格については、「人事委員会」が、専任講師から助教授への昇格、助教授から教授への昇格について、推薦候補者を審議し、教授会へ推薦者を決定する。推薦候補者は専任講師歴3年、助教授歴5年がそれぞれ必要である。これに業績、社会活動、大学運営活動によって審議される。

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。

以下の規程が定められている。

- 1) 「大阪音楽大学人事委員会規程」
- 2) 「大阪音楽大学・大阪音楽大学短期大学部専任教員採用選考基準」
- 3) 「大阪音楽大学・大阪音楽大学短期大学部専任教員昇格基準」

教員の採用・昇任手続きは人事委員会、教授会の審議を経て理事長が任命する。現状の採用・昇任は基本的にこれらの規程・基準に沿って運用されている。

(2) 5-2の自己評価

専任教員の採用や昇任の規程は、明確な基準と手続により適切に行われている。

(3) 5-2の改善・向上方策(将来計画)

教員の採用に関しては、大学全体の教員構成を考慮しながら、短期および中・長期的な計画を作成しつつ進めているが、年次的に諸条件を踏まえつつ、必要であればその修正を行うことも必要である。

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。

(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数が適切に配分されているか。

授業担当コマ数は、講義系科目担当教員は実質的に年間6コマ、実技レッスン担当教員は年間7コマが「加給支給基準」となっている。

教員担当時間にある最低授業時間数が比較的少ない教員は、少数の嘱託専任教員のため

で、当該教員は年度ごとの契約によるものである。この教員を除けば大半の教員は前記基準コマ数以上の授業担当を行っており、役職者の4授業時間が最低となっている。

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

本学にはTA(Teaching Assistant)の制度はなく、これに近い存在として非常勤の「教育助手」の制度がある。「教育助手」は1年契約で、基本的には3年が更新限度である。主に卒業生から選考により採用し、担当授業の補助業務や技術指導などを行っている。しかし演奏補助業務の場合は担当教員の指示のもとに学生を教育するのではなく、合奏などの授業の場合には、演奏のみをその担当内容とするために必ずしも「助手」の概念とは一致しないため、たとえば「演奏員」、「技術員」と位置づけるべきであるという議論もあり、教育助手制度のあり方については、「人事委員会」のもとに「検討プロジェクト・チーム」を設置し検討中である。

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。

研究費関連の制度には以下のような制度がある。

【第一区分】年間利用限度額	¥400,000
1) 個人研究費	¥60,000 以内
2) 通常研究 (申請)	¥340,000 以内
3) 研究出張 (申請)	¥200,000 以内
4) 研究紀要論文執筆補助 (申請)	¥30,000 (年間利用限度額には算入しない)
【第二区分】年間利用限度額	¥700,000
1) 特別研究 (申請)	¥700,000 以内 研究期間 1~3 年のいずれか
2) 特別プロジェクト研究 (申請)	研究経費全額 研究期間 1~3 年のいずれか
3) 研究成果出版助成 (申請)	¥700,000 以内
4) 長期特別海外研修 (申請)	¥2,500,000 以内
	6 か月以上 1 年以内、通算 2 年以内
5) 海外研修 (申請)	¥2,000,000 以内
	長期補助、長期私費、短期特別、短期補助、短期私費に分類
6) 国内研修 (申請)	¥1,500,000 以内
	機関特別、機関補助、機関私費、在宅特別、在宅補助、在宅私費に分類

同一申請者による1年間の利用限度額は第一区分+第二区分の合計110万円であり、当該年度を含めた過去5年間の利用限度額は350万円となっている。

(2) 5-3の自己評価

専任教員の業務には、担当授業の準備、講義、採点以外にも、担当する委員会やプロジェクト・チームでの議論や審議、推薦入試や一般入試に関する業務などが挙げられる。また、研究も学校教員の重要な本来の業務である。

担当授業時間数については、実技科目担当者は少人数教育であるため担当授業数が多く

なる傾向がある。また、TA の制度はないが、独自の非常勤教育助手があるが、その制度と性格が多様であり、現在見直しを行っている。

研究費に関しては、明確な支給基準が制定されており、基本的には申請を行い、承認があれば研究に充当することが可能である。

(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

先に5-3-②で述べたように、平成18(2006)年度をもって非常勤教育助手制度は廃止される。これに替わるものとして「演奏員」制度等が現在検討されている。

担当授業時間数に関しては、カリキュラムの見直しも含めて対処する必要がある。

研究費について、学内の制度が適正に適用されているが、学外からの資金、公的・民間を問わず外部資金の導入を積極的に進める必要がある。

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。

(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。

平成17(2005)年10月から「FD研究会」が始まり、平成18(2006)年3月にFD活動に関する答申を行った。この中では、教育研究活動の向上を図るための提案として、以下の諸点が提示された。

- 1) FD活動の推進母体は「運営会議」とする
- 2) 作業部会やプロジェクトを適宜設置する
- 3) FD活動として位置付ける事項
 - ・教育技術のスキル向上
 - ・教員同士のコミュニケーション
 - ・大学の教務システムについて教員の理解を深める
- 4) 自己点検・自己評価との連携
- 5) FD活動推進の責任者

また、「FD研究会」として、情報処理関係の講座や、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに関する講演会を開催している。

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（学生による授業評価など）が整備され、適切に運用されているか。

研究委員会（構成員は研究部長、図書館長、音楽博物館長、8人の全教育分野から推薦された委員、「研究事務部門長」或いは同部門長が指示した担当職員）が年10回程度開催され、教員の研究のための諸問題の検討、研究助成制度に係る募集、申請の可否、学長・理事長への提案、附属機関間の共通課題の検討、「研究紀要」の発刊などについて審議し活動している。

教員の教育研究活動に関しては、毎年業績調査が実施されている。また、「ホームページ」にその業績が提示されている。ただし、これらが未だ一元化されていない。

授業アンケートは次年度には再度実施する予定である。

(2) 5-4の自己評価

本学の授業は少人数授業が多く、学生とのコミュニケーションは活発だと言えよう。現状ではFDへの取組みは未だ全学的組織的な取組み、各専攻等の教員集団においては議論と実践が行われている。また全体的にも「運営会議」のもとに「FD研究会」が検討を進めており、一部においてはFD活動が開始されている。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

「FD研究会」を「FD委員会」として発展させ、組織的、体学的な活動を展開する段階である。FDを進めるためには、学生の授業アンケートなどで高評価を得た授業を公開するなどの施策が必要であると考えられる。

〔基準5の自己評価〕

専任教員数については大学設置基準を満たしている。年齢構成、非常勤教員とのバランスでは改善すべき問題がある。専任教員の採用と昇格に関しては、規程が整備され、規程通りに行われ、運用が特に問題はない。教育担当時間は、実技科目、演習科目が多数を占めており、少人数教育を実施していることから、一部の教員の担当授業数が多くなっている。研究費に関しては、規程及び基準が明確に整備されており申請、承認されれば必要な額が支給される。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

今後数年間で専任教員の退職者が増加するため、新規採用については、特に年齢構成に関して計画的な運用を行う必要がある。「非常勤教育助手」制度に替わる「演奏員」・「授業アシスタント」制度が検討中であり、平成19(2007)年度実施を目標に実施する予定である。