

東京音楽大学
自己評価報告書・本編

[日本高等教育評価機構]

2008年6月

(平成20年6月)

東京音楽大学

目 次

I 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

東京音楽大学の建学の精神、基本理念、目的	1
----------------------	---

II 大学の沿革と現状

1. 沿革	3
2. 現状	4

III 基準ごとの自己評価

基準1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	7
基準2. 教育研究組織	12
基準3. 教育課程	27
基準4. 学生	43
基準5. 教員	55
基準6. 職員	64
基準7. 管理運営	73
基準8. 財務	80
基準9. 教育研究環境	87
基準10. 社会連携	92
基準11. 社会的責務	97

IV 特記事項	101
---------	-----

I 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

東京音楽大学の建学の精神、基本理念、目的

1. 開学当初の状況

1907年鈴木米次郎により、本学の前身である東洋音楽学校が開学した。

- (1) 学校設立願において、教育目的は「汎ク音楽ニ関スル学科及術科ヲ教授シ以テ高潔ナル品性ノ修養ヲ得セシムルニアリ」とし、音楽教員および音楽家の養成を目指した。
- (2) 鈴木米次郎は東京音楽学校を1888年に卒業して以来、常に音楽教育の第一線で活動してきた。来日した清国留学生の唱歌教育にも関与し、1906年には実際に清国に渡って各地を視察した。
- (3) こうした経験と私立音楽学校設立の機運の下、鈴木米次郎は音楽教育においてアジアで先頭をきるという意味で「東洋」音楽学校という名称で開学し、当初から清国留学生を積極的に受け入れた。
- (4) オーケストラの設立や雅楽科の開設など、西洋音楽に限定しない幅広い音楽文化の創造と普及を図った。これは、当時開校された他の私立音楽学校にはない画期的なものであった。

2. 開学から現在への変化

この東洋音楽学校が、1954年に東洋音楽短期大学、1963年に東洋音楽大学へと発展し、名称変更により1969年に東京音楽大学となった。

- (1) 第二次世界大戦の前後30年に及ぶ混乱と模索の期間を経た後、東京音楽大学となってからは安定した教育活動が再開されていたが、それから間もなく始まった日本人音楽家の海外進出やコンクールの激化を背景に、西洋音楽演奏技能の専門教育に偏る傾向もあった。
- (2) しかし、開学者鈴木米次郎の建学の精神を振り返ってみると、それは決して西洋音楽文化の単なる受容や音楽教員の養成にとどまるものではなく、「東洋の音楽文化の発信地」としての自負の下に多面的な試みを含むもの、また制約の多い官学に対して私学としての自由度、柔軟性を重視したものであったことが分かる。
- (3) この構想は、むしろ多元的文化の重要性が認識される今日において高く評価できる。

様々な音楽と価値観が混在し、また音楽家として社会で活動していくことが容易ではない現代の日本において、音楽大学が西洋音楽を一方向的に教授することだけにとらわれてはならない。音楽文化の方向性を模索し自ら新しい方向性を指し示す創造性と積極性を育むこと、さらに社会の様々な局面や他者との係わりの中で、自らの道を見出し主張する個性と柔軟性を伸ばすことも、大きな使命である。

3. 開学からの歴史が示す理念

上記の歴史から読み取れるのは、音楽文化の創造・発展に貢献するという理念である。本学ではこのことを、真理の探究と自己実現の場を提供するという方法を通して具体化するため、大学という形態をとるものである。その際、本学の歴史や位置関係から、特に日本やアジアの音楽文化という視点に留意していく。

上記理念を背景にして、本学の目的が東京音楽大学学則第2条に次のように規定されている。

本学は教育基本法に則り広く一般教育の知識を授けるとともに、音楽の専門教育を行い、これを通じて人格の完成をはかり、もって有為な音楽家を育成することを目的とする。

4. 特色および教育目標

一般的に、大学の目的は「教育」「研究」のほか最近では「社会連携」も挙げられることが多い。その中で、本学においては、歴史、理念、目的のどれをとってみても「教育」という分野が優先的に捉えられている。

特に学則に規定された目的には「教育」についてのみ記されており、このいかにも私立大学らしい特徴を示すことにとまどいは見られない。

ではそれほど重視される「教育」における目標とは何かを検討した結果が、次のようにまとめられた。

- A 音楽芸術の研鑽を通して、高度な専門性を有した音楽家、音楽教育者を育成する。
- B また、自らの音楽的個性とともに幅広い教養を備え、現代社会の様々な局面に対応しうる人材を育成する。

上記「A」「B」は説明のための仮の記号であり、2つに分かれるものではなく、逆に両者が不可分であることが本学の特色である。これは基準3-1-(1)の図3-1-1「教育目標に直結した音楽学部の教育活動」(30頁)で示す。

Ⅱ 大学の沿革と現状

1. 沿革

- 1907年 5月 東京音楽大学の前身である東洋音楽学校設立。
鈴木米次郎が、東京市神田区裏猿楽町6番地に、現存する中では日本最初の私立音楽学校を創立した。
- 1907年 9月 授業開始。
- 1908年 9月 管弦楽部設置。
- 1910年 鈴木米次郎校長らが発起人となり、東京フィルハーモニー会設立。
事務所を本校に設置し、当時としては目覚ましい音楽普及活動を行った。
- 1912年 卒業生が東京オーケストラ団を結成し、アメリカ航路の東洋汽船会社地洋丸に乗船して演奏を開始した。
- 1916年 1月 雅楽科開科式
- 1923年 9月 関東大震災により校舎が全焼。
池袋の成蹊学園の一部を借り、授業再開。
- 1924年 豊島区雑司ヶ谷4丁目600番地（現南池袋）に校舎移転。
校舎全焼を機会に現在地に鉄筋校舎を新築して移転した。
- 1945年 3月 空爆により校舎全焼。
翌年から校舎再建計画に着手。
- 1954年 2月 東洋音楽短期大学設立認可。
入学式は同年4月、第1回卒業式は1956年3月。
- 1960年 9月 本館校舎（旧A館）第1期工事着工。
鉄筋コンクリート4階建、事務所、教室他
- 1963年 2月 東洋音楽大学設置認可。
- 1965年 6月 本館校舎（旧A館）第2期工事竣工。
地下1階、地上5階、ホール、レッスン室他
- 1969年 4月 新館校舎（B館）竣工。
- 1969年 8月 東洋音楽大学を東京音楽大学に改称。
- 1978年から 本学学生管弦楽団・吹奏楽団・合唱団を交互に国外に派遣し、親善公演。
アメリカ、中国、東ドイツ、西ドイツ、オーストリア、ハンガリー、オランダなどこの海外公演は、いわゆる東西冷戦の時代から続けており、学生の国際感覚の養成・世界的視野の拡大と日本の伝統音楽紹介に役立っている。
- 1989年 4月 作曲指揮専攻に「映画・放送音楽コース」を新設。
- 1991年 1月 邦楽研究室竣工。同年4月、民族音楽研究所が独立した建物に移設。
- 1993年 3月 東京音楽大学大学院音楽研究科修士課程設置認可。
- 2007年 3月 100周年記念校舎（A館）竣工。
- 2007年 5月 創立100周年記念式典

2. 現状

- (1) 大学名 東京音楽大学
- (2) 所在地 東京都豊島区南池袋3丁目4番5号

(3) 学部および大学院研究科の構成

< 音楽学部（学士課程） >

音楽学科	声楽専攻	声楽演奏家コース 声楽
	器楽専攻	ピアノ演奏家コース ピアノ チェンバロ オルガン 弦楽器 管・打楽器
	作曲指揮専攻	作曲（芸術音楽コース） 作曲（映画・放送音楽コース） 作曲（ポピュラー・インストゥルメンツコース） 指揮
	音楽教育専攻	応用音楽教育コース 実技専修コース

< 大学院音楽研究科（修士課程） >

器楽専攻	鍵盤楽器研究領域（ピアノ） 鍵盤楽器研究領域（オルガン） 鍵盤楽器研究領域（チェンバロ） 鍵盤楽器研究領域（伴奏） 弦楽器研究領域 管・打楽器研究領域 室内楽研究領域
声楽専攻	独唱研究領域 オペラ研究領域
作曲指揮専攻	作曲研究領域 指揮研究領域
音楽教育専攻	音楽教育研究領域 音楽学研究領域 ソルフェージュ研究領域

東京音楽大学 II(学生数)

(4) 学生数、教員数、職員数

i 学生等人数

2008年5月1日現在/単位：人

音楽学部

入学 年度	合計	性別		内、 休学者	内、 留学生	
		男	女			
入学志願者	797	168	629			
(内、付属高校推薦志願者)	72	9	63			
受験者	783	161	622			
合格者	485	94	391			
入学手続者	444	87	357			
入学者	408	81	327			
(内、付属高校推薦入学者)	63	9	54			
入学定員	310					
収容定員	1,240					
現員 (1～4年合計)	1,582	318	1,264	7	1	
1年生	2008	408	81	327	2	
2年生	2007	398	85	313	3	
3年生	2006	367	68	299		1
4年生	2005	379	66	313	2	
	2004	25	15	10		
	2003	4	3	1		
	2002	1		1		
科目等履修生	19	5	14			

大学院音楽研究科

入学志願者	101	19	82		
受験者	96	19	77		
合格者	59	11	48		
入学手続者	59	11	48		
入学者	59	11	48		
入学定員	45				
収容定員	90				
現員 (1・2年合計)	114	23	91	0	2
1年生	2008	59	11	48	2
2年生	2007	54	12	42	
	2006	1		1	
科目等履修生	58	11	47		

東京音楽大学 II(教職員数)

ii 教職員人数

2008年5月1日現在/単位：人/()内は女性で内数

	専任					兼任					合計	研究員	事務局	総計
	教授	准教授	講師	研究員	計	客員教授	兼任(客員)准教授	講師	助手	計				
ピアノ	9 (8)	9 (4)	12 (10)		30 (22)	2 (0)		40 (30)	5 (5)	47 (35)	77 (57)			77 (57)
ピアノ伴奏		1 (0)	2 (1)		3 (1)			5 (2)	14 (12)	19 (14)	22 (15)			22 (15)
弦	10 (2)				10 (2)	4 (1)		20 (12)	3 (2)	27 (15)	37 (17)			37 (17)
管・打	6 (0)	3 (0)			9 (0)		1 (0)	27 (4)	2 (1)	30 (5)	39 (5)			39 (5)
バロック等					0 (0)			3 (1)		3 (1)	3 (1)			3 (1)
邦楽					0 (0)			7 (3)		7 (3)	7 (3)			7 (3)
声乐	8 (4)	7 (7)	16 (7)		31 (18)	1 (1)	1 (0)	30 (12)	14 (9)	46 (22)	77 (40)	17 (9)		94 (49)
作曲	4 (1)	3 (0)	3 (0)		10 (1)	9 (1)		9 (3)	5 (1)	23 (5)	33 (6)	2 (1)		35 (7)
指揮	2 (0)		1 (0)		3 (0)	1 (0)		6 (0)	7 (2)	14 (2)	17 (2)			17 (2)
ソルフェージュ		2 (1)			2 (1)			8 (6)	3 (2)	11 (8)	13 (9)			13 (9)
音楽教育		2 (1)			2 (1)			8 (4)		8 (4)	10 (5)			10 (5)
教職課程		4 (0)	1 (0)		5 (0)			7 (1)	1 (0)	8 (1)	13 (1)	2 (0)		15 (1)
音楽学	1 (1)	2 (1)	2 (0)		5 (2)			6 (3)		6 (3)	11 (5)			11 (5)
外国語	2 (1)	4 (1)	1 (0)		7 (2)	1 (0)		18 (7)		19 (7)	26 (9)			26 (9)
一般教育	1 (0)	4 (2)	4 (0)		9 (2)	1 (0)		5 (1)		6 (1)	15 (3)			15 (3)
事務局													63 (30)	63 (30)
合計	43 (17)	41 (17)	42 (18)	0 (0)	126 (52)	19 (3)	2 (0)	199 (89)	54 (34)	274 (126)	400 (178)	21 (10)	63 (30)	484 (218)
大学院						2 (0)		2 (1)		4 (1)	4 (1)			4 (1)
附属民族音楽研究所			1 (1)	1 (0)	2 (1)			1 (1)		1 (1)	3 (2)	1 (0)	1 (0)	5 (2)
高校※	11 (2)				11 (2)			38 (22)		38 (22)	49 (24)		3 (1)	52 (25)
附属幼稚園	6 (6)				6 (6)			1 (1)	11 (10)	12 (11)	18 (17)			18 (17)
附属音楽教室								1 (1)	8 (8)	9 (9)	9 (9)			9 (9)
総計	60 (25)	41 (17)	43 (19)	1 (0)	145 (61)	21 (3)	2 (0)	242 (115)	73 (52)	338 (170)	483 (231)	22 (10)	67 (31)	572 (272)

他に、嘱託職員4人、非常勤カウンセラー3人。

※「高校」は附属高等学校を示す。この欄から下は、大学とは別の機関である。したがって、「事務局」欄の数字の中で、大学部分を取り出すと「64」となる。しかし、本学では附属高等学校の職員も一体となつてとらえられることが多いため、本編64ページ表6-6-1、69ページ下から11行目およびデータ編・表F-6、表6-1の正職員数については「67人」とした。

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

- ① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

(1) 1-1の事実の説明(現状)

i 本学の理念を知るための資料の配布について

現在の理念の表記に近いものが「東京音楽大学 自己点検・評価報告書 一音一」(2006年12月1日発行)2ページに掲載され、全教職員および全国の音楽大学等に配布された。

さらに「本学の理念」を知るための手がかりとして、創立100周年を機会に冊子が出版、配布された。「音楽教育の礎 鈴木米次郎と東洋音楽学校」(2007年5月1日発行)および「東京音楽大学100年の歩み (1907~2007)」(2007年5月1日発行)である。

この中に、鈴木米次郎の紹介や本学の前身の東洋音楽学校に関する資料が多く含まれている。大学関係者には申出があれば無料で配布している。

この中には「理念は・・・」という表現で端的に示されているわけではないが、例えば後者109ページのような貴重な証言等が載っている。

ii 本学の理念の周知の状況の背景にある経緯について

本学の理念が明示されたのはごく最近のことであるため、まだ多くの印刷物やホームページ等に示されていない。その背景となる経緯は次のとおりである。

理念の明示の経緯 1 (現状につながる第2期から記述/2003年9月~2003年11月)

2003年9月から、自己点検・評価の結果の公表を行うため、その評価のよりどころとなる理念・目的等の検討を始めた。

この時点から、自己点検・評価の作業を通して、建学の精神と教育理念を東洋音楽学校設立当初にまで遡って再検討した。その結果、次のことが確認できた。

- ① 開学者鈴木米次郎の構想が約100年の経過と変転の中で忘れられつつある。
- ② 戦後の新制大学に標準的な「一般教養+専門教育」という構成を基にした理念が、本学が東京音楽大学となったころ以降認識され現在も無意識的に定着している。
- ③ この中で、本学では実際にはその重心が専門教育、特に西洋音楽の技術・技能の向上に置かれてきた。

東京音楽大学（1.理念・目的）

これらを踏まえ、創立百周年（2007年）を前にして建学の精神を再検討した結果として、2003年10月30日自己点検評価委員会において次の理念のもとで自己点検・評価を進めることを申し合わせ、このことを同年11月4日教授会に報告し了承された。

2003年度時点での本学の理念の表記

- ・ 音楽文化の創造・発展への貢献
- ・ 日本・アジアからの音楽文化の発信
- ・ 真理の探究と自己実現の場の提供

理念の明示の経緯 2（第3期／2003年11月～）

上記申し合わせの直後から2006年12月「東京音楽大学 自己点検・評価報告書 一音一」発行までの約3年間、学内各部門の教職員と、上記理念等の下に様々な項目について点検・評価を重ね、あわせて、上記理念等のもとで点検・評価を行うことの適切性についても検討した。この結果、表現に検討の余地があるなど、全学的なものとして共有するためさらに詳細に詰めていくことの必要性が明らかになった。

つまり、2006年12月の上記報告書発行に向けて、この理念のもとで自己点検・評価を重ねた結果、そのままを理念として掲げることは、本学の実態に合わないことが、次のように判明した。

理念の中心は「音楽文化の創造・発展に貢献する」という点であり、他の2項目はその説明である。そのうち3項目目は、本学が大学という形態をとることについて説明しているものである。

さらに2点目は重要なものであるが、理念の3本柱としての並列には無理がある。

歴史を振り返ればこれは理念そのものと言えるが、現状では、特に日常的にはあまり実効性をもっていないからである。例えば、学長選挙で日本やアジアの視点が問題になるかと言えば、まったく触れられないことの方が多い。これではとても、本学の理念として生きているとは言えない。

しかし理念から除外すれば、本学の100年の歴史そのものがかすれてしまう。現状でも比較的この視点に寛容であることは本学の特徴と言える。したがって、2点目は理念を掲げる際の説明として必ず付け加えるべき項目であることが確認された。

理念の明示の経緯 3（一旦さかのぼり第1期／1996年度）

さらにさかのぼると、1996年度にまとめられた「点検・評価報告書」には、「全学的な理念は以下の3項目に集約されている。」として次の3項目が示されている。

- 1) 高度の専門知識技能を与える。
- 2) 深い教養に裏付けられた人格を磨く。
- 3) 国際化、情報化社会への適応性を養う。

この3項目においては教育についてのみ示されているが、その前提として本学の使命を教育中心とするという点が、表明されていない。また、教育について一通りの範囲が示されており、ここから本学の進むべき方向を読み取ることは想定されていない。これらのことから上記3項目は本学の理念について検討するための一つの過程であったと考えられる。

したがって、本学の理念を検討する際は1996年度のものではなく2003年度の申し合わせを基にしていくことが適当であることが確認された。

なお、1996年度の表記には何の前提もなく教育についての項目のみが示されており、このことから、本学がいかに関心を重視しているかがうかがえ、教員の関心も研究より教育にあることが分かる。この実情を理解せず理想だけ掲げても意味がないことが判明した。

(2) 1-1の自己評価

i 大学の理念の周知の概要

他大学関係者から「音楽の単科大学だから目的が絞れて自己点検・評価がやりやすいのではないか」と言われることがある。また、本学教職員対象の法人理事長挨拶（2006年4月21日）では、「本学の目的は色々あるだろうが、学生に質の高い音楽教育を提供するという点には疑いがない」という発言があった。

一方、本学の理念は自己点検・評価の節目ごとに別々に示されている。

これらのことは、次のことを示している。

- ① 本学の理念についてある程度はつきりしている部分はある。
- ② (分かっていることでも) 説明する方法や検討する方法が確立していなかった。
- ③ 理念について検討する場合、それに関わる者それぞれの「考え」が先行し、歴史や現状を踏まえて謙虚な姿勢で探ることができていなかった。

このような中で、2003年度の自己点検・評価から次のような状況が生まれてきたことは画期的と言える。

- ① 次第に歴史や現状を考慮して理念が明確になってきた。
(それまでは、決定する際の様々な事情に左右され、理念そのものが、どのような内容でどう示せばよいか深く検討できないでいた。)
- ② 最初の申し合わせで終わりにせずさらに検討し微修正してきた。
(それまでは、一旦決めれば関心が薄れてしまい、微修正ができなかった。)

特に2003年度の表記については、これによって自己点検・評価をするだけでなく、そのことによって逆にこの表記や内容が実際に即しているかを点検・評価するという意識してきた。その結果、本冊子 I-3 (2頁)にあるような表現にすることができた。

逆に、ようやくここまで到達した段階であるため、学内外への周知はこれからの課題である。

ii 本基準項目(1)の最初に記した3種類の冊子について

「音楽教育の礎 鈴木米次郎と東洋音楽学校」、「東京音楽大学100年の歩み(1907～2007)」は、理念等を知る手がかりとなるものであり、創立100周年記念誌刊行委員会を中心に全学を挙げて発行にこぎつけたものである。一方ある面では、長期にわたる研究および多数の関係者からの原稿等のとりまとめを行った、一部の教職員の労作でもある。

この労力は大変評価すべきものであるが、それは同時に「制作の時点から全学の有機的な協力関係があれば理解が広まるが実際は必ずしもそうではなく、良さを生かしてきていない」という実情につながっている。例えば、これら冊子の指し示す内容について、学内で話題になることも何らかの集まりで触れられることも、あまりない。したがって前記の貴重な証言等も、単なる思い出話として理解されている可能性が高い。

一方、「東京音楽大学 自己点検・評価報告書 一音一」についても似たような事情はある。しかしこの自己点検・評価にあたり、特に継続的なテーマとして全学の有機的な協力関係を強く意識しながら進めている。相変わらずこの点が不十分であるという認識を共有し、そのことを踏まえた改善につながるよう常に意識している。したがって、今後の状況次第で改善が期待される（基準7-3-(3)参照(78頁最下部から)）。

iii 一過性のものになることを避けることについて

多くの貴重な冊子が一過性のものになる背景にはそれなりの事情があるため、この点を踏まえた対応が必要である。

つまり、①「少数の者がまとめてしまうだけで終わることは不適切である」が、逆に、②「最初から多くの者が関わるようにすると、結局は誰かがとりまとめの役割を一手に引き受けざるを得なくなり、そのとりまとめ役以外は自己の担当部分のことしか分からない」という状況に陥る。

「東京音楽大学100年の歩み(1907～2007)」が、多くの者の努力によって出来上がったにも関わらず、全体像やその意義を真に掌握しているのが一部の者となっている点は、このような事情に注目して初めて理解できる。

一方、自己点検・評価については継続的なものであるため、そのどちらも避けるようにこまめに軌道修正しながら進めることが必要である。この実情は基準7-3に記す。

(3) 1-1の改善・向上方策(将来計画)

学内に周知するため、今回の自己評価報告書・本編を学内に配布するだけでなく、認証評価受審等、節目ごとの取組と絡めて内容を学内に普及させる。

また次年度以降、自己点検・評価報告書を分野ごとに分けた上で、図を多用し項目を具体的事例に置き換え、理解しやすくして配布する。

今回明示された理念をホームページに載せる。例年の出版物にも順次載せていく。

1-2. 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

- ① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。
- ② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。
- ③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

(1) 1-2の事実の説明(現状)

東京音楽大学学則第2条に次のように規定されている。

本学は教育基本法に則り広く一般教育の知識を授けるとともに、音楽の専門教育を行い、これを通じて人格の完成をはかり、もって有為な音楽家を育成することを目的とする。

(2) 1-2の自己評価

明確に規定されている。ただし、理念や教育目標と比べるとどういう方向性を示しているかが分かりにくく、検討の余地がある。

(3) 1-2の改善・向上方策(将来計画)

本学では(分かっていることでも)明文化することが苦手であり、改善を急ぐと混乱することが多い。これも念頭に、引き続き自己点検評価委員会を中心に工夫を重ね検討する。

基準1の自己評価

理念等の検証、明示については、かなり改善されてきた。しかし十分とは言えない。

「基準2の自己評価」にまとめたように本学の特質が影響しているため、組織の構造と向き合いながら長期的に改善していくことが必要である。

特に、本学は組織としての縛りがゆるく、これが活力を生んでいるという面を忘れて狭い枠をはめることは、避けなければならない。このような面は、学外からの「東京音楽大学は一体何をしようとしているのか分からない」というもどかしさを込めた評判となっている。しかし、この不可解さは、都心にある良さを生かして様々な能力を比較的分け隔てなく取り込むことに役立っている。とにかくレッスンが受けたいと望む受験生からすれば、方針を明確にされるよりも居場所が良い場合もあり得る。

この良さを維持することこそが、実は大学としての使命を果たすという一面がある。

しかし、これだけでよいかは常に検証すべきである。上記の見えにくい使命を果たしながらも、無用なストレスを感じさせないよう組織運営面を充実させることは、社会的機関としては当然である。

したがって、大学の従来からの良さを維持と新しい社会的要請への対応の両立という高度な組織運営をしていかなければならない。

基準1の方策

上記「基準1の自己評価」は本学の組織運営の特質と深く関わっているため、本基準1-1-(3)の具体的な方策と相まって「基準2の方策」(25頁)の中で改善していく。

基準 2. 教育研究組織

2-1 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、相互の適切な関連性が保たれていること。

- ① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。
- ② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

(1) 2-1の事実の説明（現状）

本学には、音楽学部（学士課程）、大学院音楽研究科（修士課程）、附属図書館、附属民族音楽研究所が設置されている。

i 音楽学部について

音楽学部には、声楽、器楽、作曲指揮、音楽教育の各専攻がある。その中に14種類の教育課程がある。構成は「Ⅱ-2-(3)」(4頁)のとおりである。さらに詳細は図3-1-1「教育目標に直結した音楽学部の教育活動」(30頁)のとおりである。

国内の音楽大学の中で完備されているとは言えない指揮実技教育も、基準3で記すように充実しており、チェンバロ、オルガンにも対応している。2005年度入学生から弦楽器の中にクラシックギターが加わった。作曲（映画・放送音楽コース）、作曲（ポピュラー・インストゥルメンツコース）といった新しい分野にも対応している。

2007年度入学生から、音楽教育専攻の中で応用音楽教育コースと実技専修コースに分かれた。応用音楽教育コースは音楽教育や音楽文化を中心に学ぶ。実技専修コースは声楽、ピアノ、管打楽器、弦楽器、古楽器、邦楽器の中から選んで実技を学ぶ。

音楽学や日本の伝統音楽については独立した専攻がないが、上記音楽教育専攻の中でそれぞれを中心に学ぶことができる。さらに全学部生の教育課程の中に音楽学課程と邦楽演奏コースが設けられ、主専攻を持ちながら同時に学ぶことができるようになっている。

専攻としての邦楽は、音楽教育専攻応用音楽コース2007年度生2人が履修している。主専攻とは別に邦楽を学ぶ学生のために「邦楽演奏コース」が設けられている。

ii 音楽学部以外の組織について

大学院音楽研究科にも、声楽、器楽、作曲指揮、音楽教育の各専攻がある。その中に14もの研究領域があり、それぞれの教育課程と対応している。修士課程のみがあり博士課程はない。

学部と異なるのは、器楽専攻の中に伴奏研究領域があり、また音楽教育専攻の中に音楽教育、音楽学、ソルフェージュの研究領域があることである。逆に、作曲指揮専攻の中には指揮および芸術音楽の作曲を中心に学ぶ課程のみがあり、学部のように映画・放送音楽やポピュラー音楽を中心に学ぶ課程はない。

付属図書館は音楽文献を中心とした資料提供をしている。2007年度の年間利用実績は延べ2,720人(学内2,150人、学外570人)である。

付属民族音楽研究所は、主にアジア地域の伝統音楽の研究・教育を行っている。全専攻学生を対象に「ガムラン演奏コース」が設けられている。

iii 人数の規模について

本学の学生・教職員数は表2-1-1のとおりである。なお、研究科の専任教員は全員が学部との兼担である。

表2-1-1 学生・教職員数 (2008年5月1日現在/単位:人)

音楽学部

	収容定員	在籍者	入学定員	入学者
合計	1240	1582	310	408
声楽専攻	200	266	50	73
器楽専攻	780	1034	195	255
作曲指揮専攻	100	106	25	30
音楽教育専攻	160	176	40	50

音楽研究科

	収容定員	在籍者	入学定員	入学者	うち本学学部出身者
合計	90	114	45	59	48
声楽専攻	20	41	10	22	18
器楽専攻	50	53	25	27	22
作曲指揮専攻	8	6	4	3	3
音楽教育専攻	12	14	6	7	5

教員

本務者 (専任)						兼務者 (兼任)
合計	教授	准教授	講師	助教	助手	
126	43	41	42	0	0	274

職員

本務者	兼務者
64	0

(2) 2-1の自己評価

i 音楽教育の拠点としての規模について

音楽実技教育については、ほとんどの分野を網羅している。また、学生数は器楽専攻の管弦楽団が複数組めるだけの人数がそろっており、しかも他の専攻にも器楽専攻が突出することのない適度な割合で学生が存在する。

本学では全学生に完全な音楽実技個人レッスンを行っており、そのための教員がかなりの割合を占めている。専任教員は大学設置基準第13条の基準である37人をはるかに超え、さらにその倍を超える兼任教員がいる。なお、2007年度から行うことになった専任教員個々の「教育研究状況等調査」によると、各自の専門分野の演奏会を多数行う教員が多く、学生に対しても社会に対しても、音楽実技という要素を通して関わる教員の割合が多い。

学則第2条にあるとおり、本学は伝統的に「教育」という要素を念頭に置いており、上記のことから、教育拠点としての要素が非常に強く、教育のための体制は十分出来ていると言える。

ただし、教育は音楽文化への貢献のための手段という意味合いもあり、また教育分野ではあっても研究や社会連携等と相まって発展するという側面がある。したがって、現状での関心だけにとらわれず、総合的な視点で検討していくことも排除しないようにすることも必要である。

ii 本学の歴史や理念との関係について

日本の音楽大学の大勢としては伝統的に西洋音楽の教育が中心となっており、本学も「I-2-(1)」(1頁)で記したように例外ではない。このような中で、「II-1(沿革)」(3頁)に記したように1991年に邦楽研究室や民族音楽研究所が独立した棟に設けられたことは本学の特色と言える。

しかし、これらのことは、本学の前身である東洋音楽学校設立当時の状況や本学の理念を考慮すると、十分とは言えない。これまでも邦楽演奏コースの中から邦楽演奏家が出たことはあるが、少数であるため、このままでは使命を果たしていることにならない。

音楽教育専攻について

2006年度入学生までは、学部音楽教育専攻の実技の中心は声乐とピアノであり、逆に他のほとんどの専攻で教育職員免許状が取得できる。このことから、音楽教育専攻が他の専攻と重複する側面があり、意義が曖昧になってきていた。これらを踏まえて検討が行われ、2007年度入学生から音楽教育専攻に独自の意味合いが与えられる教育課程が出来た。

邦楽、古楽、音楽マネジメントといった分野を専攻する教育課程がなかったが、これらは新しい音楽教育専攻の中に出来た。このことは、本学の理念や教育目標との関係から適切な対応である。

iii 組織間の連携について

研究科と学部の位置関係や役割分担等について、全学的な合意が出来ていないが、実質的には学部5年・6年という意味合いが強い。例えば声楽については、年齢を重ねることにより実力が明らかになるため、学部との連続性が重要である。

このような位置付けについては、大学院設置当時から必ずしも明確にされてきているわけではなく、研究科固有の意味合いが何かの機会に語られたこともなかった。位置付けの明確化より実行が先行しがちで流動性も高いという、本学の特質である「現場第一主義」に深く根付いた状況でもあるため、今回の自己点検・評価でも明確にしきれなかった。

しかし、研究科の教員の全てが学部との兼担であること、教授会と研究科委員会の構成員がほとんど同じであること、研究科入学者のうちの本学学部出身者が適度な割合で存在することから、学部との連携がとれていると言える。

付属図書館では本学の専門分野である音楽文献が多く、利用者も全国平均より多い。したがって、適切に連携がとれている。付属民族音楽研究所では学生の「ガムラン演奏コース」履修という形で連携がとれている。

(3) 2-1の改善・向上方策 (将来計画)

本学の歴史や理念を念頭に、西洋音楽の教育のみにとらわれない発展をしていくための方策を、経営上の配慮も行いながら検討していく。

具体的には、音楽教育専攻の活性化を図っていく。また将来的には、自己点検評価委員会で引き続き長期的・総合的に検討し、関係する委員会等に働きかけていく。

2-2 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

- ① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。
- ② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

(1) 2-2の事実の説明 (現状)

大学設置基準大綱化に伴って一般教育科目に体育科目を加えて教育課程の一つの枠とし、さらにこの枠にコンピューター教育科目を開設した。また、外国語科目も、通常の授業については学生の専門に直結する音楽分野の外国語習得だけを目指すわけではなく、「人間形成の教養教育」という意味合いが大きい。外国語科目は、教育課程上もう一つの枠となっている。

2007年度には「キャリア支援室」を設け、音楽だけにとらわれない学生の将来と結び付

いた総合的な教育を目指している。

さらに、2007年度入学生から音楽教育の教育課程が2つに分かれ、そのうち「応用音楽教育コース」については教養教育が専門の大きな要素となっている。

これらについて、教育課程という側面からは教務委員会が、学生支援という側面からは学生委員会が管轄し、教授会上げていく。

(2) 2-2の自己評価

人間形成のための教養教育について、委員会、教授会によって組織上の措置がとられている。

また、この組織によって人間形成のための教養教育の全体像について総合的に検討することができる。しかし実際の傾向としては、個々の問題の検討が中心になっているため、様々な必要性を受け止められるが、全体として漏れた内容がないかどうかについて検討するための機能は弱い。

基準2-1-(2)-i (14頁)で記したように、本学の教員の大多数は音楽実技レッスンを行うことで本学の教育に参加している。したがって、このテーマで全学的な関心を高めることは難しい。そのため、様々な委員会等で断片的に話題が出るが、①教養教育独自の重要性、②教養教育と音楽専門分野との連携、この①と②の間で発言の方向性が噛み合わず、大抵は議論の入口で終わりにになっている。

(3) 2-2の改善・向上方策 (将来計画)

人間形成のための教養教育を行うための組織は出来ているため、必要に応じて連携を強めながら継続して運営していく。

ただ、個々の問題ではなく全体像を検討する機能が弱いことについては、本学の組織運営の特質と深く関わっている。

この点を踏まえないと、性急に新たな組織を作って問題を丸投げするという結果につながる。従来の部分的な議論にさらにもう一つの部分的な議論が加わって、現場の教員が戸惑い、何年もかけてせっかく組み立ててきたものが陽の目を見ずに終わるとい、これまでの他の課題とも似た状況を繰り返すことになる。

したがって、次の基準2-3 (意思決定過程)との関わりで適切な方策をとっていく。

2-3 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されている

か。

- ② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

(1) 2-3の事実の説明(現状)

i 意思決定過程の概略

音楽学部の重要事項を審議するために教授会(音楽学部教授会)が置かれ、音楽研究科の重要事項を審議するため研究科委員会(音楽研究科委員会)が置かれている。

教授会規程(「東京音楽大学音楽学部教授会規程」)第7条により、教授会に委員会が設けられている。

これらのほかにも学長を委員長または委員とする委員会がある。

どの委員会でも「部会」(各専攻や部門の教員からなる部会)の中から委員が出される。また職員も出席し、関係部署の課長が委員となる場合もある。

ii 教授会等について

「東京音楽大学音楽学部教授会規程」に基づき教授会は本学音楽学部の重要事項を審議する。

教育課程や教員人事において各部会からの要望を実現するための重要な役割を果たす。また入学者選抜は教授会で行われる。事務局の計算による入学予定者数の枠が学長から示された上で、実際に指導している教員から示される楽器や専門分野ごとの必要な学生数が尊重されながら、専攻間の調整が行われている。特に教授のいない分野の受験生がいる場合は、事前に担当教員の意向を確かめたり教授以外の教員が出席したりする。

開催時期

教授会は教授会規程第5条により月1回定期的に行なわれているほか、入学者の選抜時に臨時に開かれている。

研究科委員会も、教授会を一旦終了した直後に開かれている。

構成員

教授会の構成については、東京音楽大学音楽学部所属の教授をもって組織し、毎回ほとんどの教授が出席している。

事務職員は、教学関係の職員を中心に毎回数人が出席している。

研究科委員会は教授会の構成とほとんど同じである。

拡大教授会および主任教授懇話会

近年、教授会構成員拡大の動きがあり、その一環として2004年12月9日教授・助教授合同会議が行なわれた。

さらに2005年9月に専任講師を含めた拡大教授会が初めて開かれ、以後3か月に1度開

かれている。この拡大教授会にどういう機能を持たせていくかについては未定であり、教授のみによる教授会は別途、従来通り毎月開かれている。拡大教授会は試行的な要素があり、規定されているものではない。

これとは別に、各専門分野の部会代表による主任教授懇話会があるが、教授会との関係等が規定されているわけではない。以前は代議制的な意味合いを持たせようとしていた時期もあったが、今は、教授会との重複を避ける方向にある。

教授会に設けられた委員会

教授会に委員会が設けられており、次のように規定されている。

東京音楽大学音楽学部教授会規程 第7条

教授会に委員会を設けることできる。委員会の委員は教授会の推薦により学長が委嘱する。委員会は専門事項および重要な事項の調査立案をする。

この規定により、教務委員会、演奏委員会、学生相談委員会が教授会における実質的な審議を助けている。

これらは教授会に設けられているが、教授だけでなく准教授や講師などの専任教員および関係部署の職員によって構成されている。

その他の委員会

このほかにも次のような委員会がある。

入学試験運営委員会（教務委員会と構成が同じで、教務委員会と一緒に行われる。）

入学試験対策委員会

奨学金委員会

国際交流委員会

セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会

自己点検評価委員会

カリキュラム検討委員会（規定はないが教授会で大枠が認められたものである。）

iii 学長について

学長は「東京音楽大学学長選考規程」により選出される。「学長選挙管理委員会」の管理により選挙を行い（同規程第4条）、同委員会の委員長は選挙の結果を教授会に報告し、教授会の議長は選挙の結果に基づき、学長予定者の氏名を理事会に報告し、理事長がこの報告を尊重し学長を任命する（同規程第13条）。

前回の学長選挙において、不在者投票が認められ、また選挙権が教授だけでなく専任講師全員にまで拡大された（同規程第8条）。

学長は本学専任の教授で選挙実施年度の4月1日に満67歳以下の者から選ばれる（同規程第7条）。

任期は3年で再選は妨げないが、引き続いての三選を禁止している（同規程第3条）。

前学長による「東京音楽大学コンクール」や現学長による「ACTプロジェクト」のように、重要な事業が学長主導で推進されることもある。計画中の「演奏旅行」の推進にも現学長が大きく関わっている。

iv 組織と意思決定過程の全体像について

意思決定過程の詳細は上記各項目に記したとおりであり、これらを踏まえて全体像をまとめると次のようになる。

意思決定の流れ全般

本学の意思決定においては教授会が重要な役割を果たしている。その教授会の下にある各委員会は、教授会でより良い審議が行なわれるよう機能している。

教授会の下にある委員会でもそれ以外の委員会でも、委員の選出については様々に規定されてはいるが、実際は教員により構成された各専門分野の部会の中での持ち回りであることが多い。部会によっては専任教員が少ないため、教育活動の合間に1人が長期にわたって多数の校務を抱えることがある。

部会は、教育現場の必要に応じて整備されてきており、以前は未整備の部分が多かったが、少しずつ充実してきた。

意思決定各段階における構成者

教授会は教授のみによって構成されているが、そこに設けられた各委員会の委員は、教授のみでなく専任の教員全体の中から選ばれる。

委員が教員から選ばれることによって、「教員が決定し事務職員が実務を行なう」という役割分担が見られる。しかし、この実務の部分が全体の詰めとなることが多く、この詰めの部分での工夫が決定にフィードバックされることでより適切に運用されるようになることが多いと思われるが、上記役割分担があるため迅速な反映がなされていない面もある。

意思決定過程における事務職員の役割

学外の情報の多くは、まず事務職員がキャッチする。文部科学省の通知は庶務課が受け付けて各課に回覧され、教員には事務職員から伝えられる。したがって、事務職員が文書の意義を深く理解しているかどうかで伝わり方が違ってくる。

学内の情報も、事務職員を介して伝わる。事務職員は大学に常駐する一方、教員のオフィスアワーは整備されていないこともあって、学生や教員が問題を抱えると、分野によっては部会や委員会よりも教務課や学生課等の職員に相談することがある。

事務職員は課を単位として動く。したがって、実質的に権限を持っているのは各課の課長である。事務局は課の集合体と言え、事務局長も、様々な仕事のうち重要なものを分担するという意味合いがある。事務局長は課をまたいだ調整も行なうが、その際も各課長を通して行っている。学内には、各課に分け入って実情を把握するという機能はない。

なお、教授会にも委員会にも事務職員が同席しているため、上手に生かせばより良い意思決定ができる状態にある。

(2) 2-3の自己評価

i 意思決定過程についての自己評価の概要について

教育研究に関わる学内意思決定機関の組織はほぼ適切に整備されている。特に民主的運営という観点からは、未整備の部分はあるが良い状態に近づいている。

組織として管理するという発想が弱いため、発案のタイミングによっては、教員個々の、または部会ごとの案が迅速に通ることが多く、学生の実技能力向上のために教員が学習者の要求に対応できるという点においては良い状態にある。また、大学の目的も音楽という分野の教育が中心であり、多くの教員が関心を持つため、結果的にそれが実現できる組織となっている。

ただし、実現するかどうかはその時々々のタイミングによるという面は見落とせない。

持続的発展という観点からの組織の整備の評価

各部会が自主的に、学習者の実態を踏まえた要望を各委員会や事務局各部署を通して発案するという形で対応してきた結果、学部学生数1,582人に対して14種類もの教育課程がそろい、科目283種類（データ編・表3-1）、専任教員126人、非常勤教員274人と、非常に充実してきた。

しかし、全体像としてこのようなボリュームを目指してきたわけではない。十分にコントロールできておらず、さらに様々な事業が様々なレベルの立場から発案される。組織の持続的発展という意味では危機的状況にある。つまり、長期的に目的や学習者の要望に対応し続けるように整備された組織とはなっていない。

社会的責務という観点からの組織の整備の評価

学外者から、「東京音楽大学は何を目指しているか分からない。それなのにベテランの音楽家がいるだけでなく将来性のあるイキのいい若手も盛んに出入りし、それが魅力的に映って受験生が吸い寄せられていく。外から見ていると何とももどかしい。」という感想が聞かれる。

高い見識を持って運営されている組織ほど、その見識によって構成員がふるい分けられるが、何をしているか分からない組織にはふるい分けられる関門がないため、優れた者が集まり始めれば相乗効果でさらに優れた者が集まりやすくなる。

本学にはある程度このような良い相乗効果が働いている部分がある。この背景となっているものを失うことは避けなければならない。

一方、これは偶然の結果という面もあり、いつ悪い相乗効果に転じるか分からないという危険性もある。つまり持続的発展という観点からは問題である。さらに、何をしているか分からないという見方も、基準1-1-(2)-i(9頁)から、ある程度正しい。社会的責務という観点から、改善すべきである。

これらは全て、本学の組織運営の特質が背景にある。詳しく記すと次のようになる。

ii. 大学全体と各専門分野との関係について

教授会は定期的に開かれ、毎回多くの教授が出席しており、また重要事項は基本的に全て教授会を通っているため、大学の意思決定の中で重要な役割を果たしている。

ただ、重要事項が基本的に全て教授会に出されているにもかかわらず全学的に周知されるべきことが伝わっていない場合があり、連絡機能という面では十分ではない。この連絡機能を拡大教授会がある程度は補うようになった。

本学の特質との関係について

教授会と各専門分野とは、委員会を通して、部会という単位のおかげで良く連携できている。特に委員会には、教授以外の者も部会から参加しており、部会を通じた教育現場の意向は反映されやすい。

ただし、教授会や委員会が部会から出た案を検討する際、全体像が定まらないまま個別の事項を審議するだけとなっている。

このことから、大学の重要事項について、それぞれの事項ごとの検討はよく行われているが、具体的な事項を大学全体の方針のもとで動かすことができていると言えない。調整ができていないわけではないが、それが結果としてどのような位置関係をもつものかについて、例えば図3-1-1「教育目標に直結した音楽学部の教育活動」(30頁)のように鳥瞰図的に見ながら推進することが難しくなっている。

iii. 学長について

学長は、特に調整役としてその権限を適切に行使している。調整役だけでなく教育の重要な柱となる事業の推進者となることもある。

しかし、本学では多くの事項が専門分野ごとのペースで発案されるため、学長だけでなく様々な全学的機関が受身になることが多い。学長主導で進められた事業も学内の大きな柱となっているが、あらゆる事業が明確な方針のもとで体系化されているというわけではない。ただし、このことがかえって、現場からの自主的な発想が生かされ大学の活性化につながっている。

本学の特質との関係について

近年、社会的な要請に対応するために学長のリーダーシップが求められる傾向があるが、本学では伝統的にそのような認識が薄い。

実技教育を基本とする本学は古くから現場の教員の発案による改革推進が慣例化している。停滞している中ではなく、このように盛んな動きが錯綜する中に分け入って手腕を発揮するには、組織運営の経験も、一般的な組織の長よりはるかに豊富でなければならない。しかし一方、音楽実技の専門家の多い本学で中心的な役割を果たすのは、やはり音楽実技の専門家である場合が多く、その上に組織運営のプロであることは難しい。

したがって、学長権限の内容とその行使の適切性確保のためには、調整機能を重視し、それを円滑にするための補佐体制を充実させることが現実的である。

学内の実情に確固たる基盤を置かずにリーダーシップをとろうとすると、軋轢が生じ、顕在化しにくい教員の熱意が知らないうちに冷め、大学に勢いがなくなり負の相乗効果が発生する。

iv 本学の意思決定過程の特質について

本学では、リーダーシップの充実という方向性よりも、教員を中心とした大学の民主化という方向性が重視されており、この方向性の中では少しずつ改善されてきている。あくまでもこの方向性の中での部分的な問題として、連絡体制や実務機能の不足が認識されてきている。

別の言い方をすれば、意思決定がトップダウンではなくボトムアップで行なわれる体制にある。このことは、各音楽分野の有力な演奏家が本学で意欲的に教育に携わっていくために重要な特質であった。これが同時に、(個々の取組ではなく)全学的な組織運営ができにくいことの原因にもなっている。

上記の背景と評価

このことは、教育現場の様々な動きに良く反映されている。そもそも、教育課程が1学部で14ものコースに分かれてきたのも、全学的に「学習者に対して細かい対応をしよう」という意思決定がなされてから「では具体的にはどう分けよう」という検討が始まったのではない。部会ごとに教員が様々な発案をした結果、いつの間にかこのように充実してきたものである。

本学は実技教育を中心に運営されており、「学生と教員との距離が近いタイプの大学」である。学生に直に接してその実技レベルを上げなければならない教員の発案が重視されており、教育改革が停滞したままということにはなかった。

しかし、改革は個々の教員や個々の専門分野の事業にとどまることが多く、進み具合にばらつきがあった。さらに具体的には、他の分野の教員が何をやっているか知らない、報告がなく、またいつから行なわれてきたかもはっきりしない、先進的なことをしているのに当事者がそれを意識していない、というケースが挙げられる。

これらは、本学の意思決定過程の特質が原因で、より発展的な対応がしにくかったことと、大いに関係がある。したがって、長所をつぶさないよう注意しながらも、何らかの工夫を重ねていくことが必要である。

v 事務職員の重要性について

本学は私立大学であり、公立大学のような、大学とは異なる分野との間を異動する事務職員とは意味合いが異なる「大学固有の職員」が多数存在するため、その固有の職員としての能力を活用することが必要である。

ただ、事務職員は実務を把握しているはずであるが、その能力や方向性に安定感がなく、また単純に権限を振り分けるだけでは、その権限自体が役割分担され教員との連携の面でさらに硬直化するため、かなり工夫が必要である。

前述のように、本学の事務局は課の集合体と言える。しかし、実質的な権限を持つ課長が、新任の課の意義について学内の理解を求めている段階であったり、引継ぎの際に余裕がなく課の全体像について学習中であったりと、各課の本質をなす重要な意義について、課外の者や課長自身が分かっていることを認識していなかったりと、まだその状態がまちまちである。

さらに、課ごとに分立した状態を改善しようという動きがあるが、そのためには実情を把握することが先決である。しかし、そのための仕掛けがない。

実情把握を単なる聞き取りで済ませることは避けなければならない。実情把握は組織運営の重要な要素であり、共同作業を組み込むなど、何らかの仕掛けを伴って実質的に把握する工夫が必要である。

これできていないのは、①「組織運営」が専門領域の一つであるという認識が薄い、②事務職員に余力がない、という2点が主な理由である。

(3) 2-3の改善・向上方策 (将来計画)

i 改善方針について

今後一層、状況への迅速な対応や高度な判断が求められるため、従来の「現場からの発案に対して様々な会議で合意を重ねて大学の意思とする」という面を強化する、という対策では不十分である。ただし、従来の意思決定過程にも合理的な理由があり、これがおろそかになってはならない。

これら様々な実情を考慮すると、個々の構成員の組織運営能力向上を図らないまま外科的手法によって意思決定過程を改善することは、かえって努力の積み重ねを無駄にし、同じことを繰り返す結果になりかねないと言える。

ii 具体的な方策について

最優先課題として、上記の組織運営能力の養成を念頭に置き、教職員が様々な実務において共同作業を重ねていくことを推進する。実務を通じた研修（広い意味でのオンザジョブ・トレーニング＝OJT）として認識し、結果だけにとらわれず過程を検証し将来につなげる。

このことにより、部会や課の寄り合い所帯という状況を改善する。

この過程の中でも特に、表面的な改善が進むことでかえって本質的な問題が不明確になる可能性があることを念頭に置き、学内相互の現状認識が進むような工夫をしていく。

なお、本学はキャンパスが狭く、また支援的業務に割く人的資源にも余裕がない。これは短所でもあるが、逆に、大規模大学ではまねのできない緊密で直接的なコミュニケーションを図ることにもつなげられる。

これらのほとんどに職員の能力獲得・開発が関係しているため、詳しくは基準6に記す。

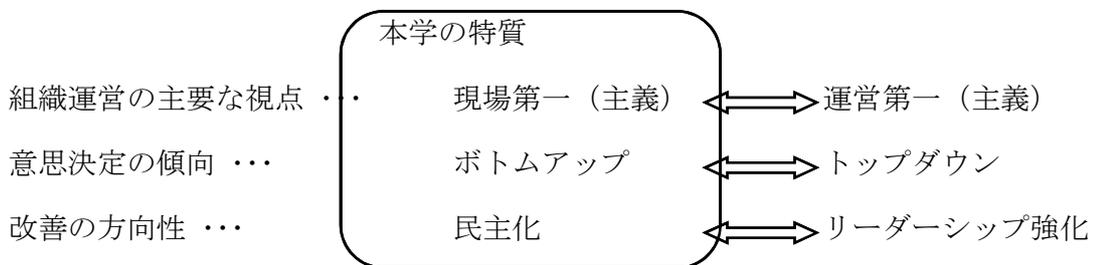
基準2の自己評価

本学の教育研究組織の特質

大学の取組において、普段の教育やそれを直接支える日常業務である「①現場の第1次的な取組」と、①に基づいてさらにそれらを「②運営という視点から捉え直す第2次的な取組」とに分けるとするならば、例えば自己点検・評価は②に当たる。

これまで本学では、①の「現場の第1次的な取組」は非常に活発だったが、②の「運営の視点からの第2次的な取組」は苦手であった。このことを「現場第一主義であり、運営第一主義ではない」と表現することになると、本学の組織運営の特質は、次の図2-1のように整理できる。

図2-1 本学の組織運営の特質



上記の背景

- ・ (小規模な大学でありながら) 音楽の専門の中で数多くの分野が存在する。したがって、特定の者が全ての分野に精通することは困難。例えば、学部は1学部だけだが、その1学部の中の教育課程は14種類。
- ・ 本学の事業の軸の一つに、実技レッスンからその成果発表である演奏会までの流れが挙げられるが、その演奏会は数多くの専門分野の参加で成り立つため、教員が個々に連携し合って迅速に対応することが必要になる。万一これを軽視した動きをすると、兼任教員をも重要なメンバーとして抱えていることもあって、教員の熱意がそがれてしまう。

上記の連携は複雑多岐にわたり、そのほんの一部を、図3-1-1「教育目標に直結した音楽学部の教育活動」(30頁)の最下部に示した。

- ・ 学生と教員との距離が近いタイプの大学である。教員が学生の実技能力を上げなくてはならないためである。
- ・ 本学教員は、音楽実技レッスンを通して教育に参加する者が多い。全学生に完全な個人レッスンを行っているため、専任ではない教員も必要であり、その割合が比較的大きい。さらに、職員の人材が育っていないため、運営のプロが存在しない。
- ・ 改善の検討においてコンサルタントまたはコンサルタント的な発想に依存してしまい、その結果、新しい構成要素が出来るだけで、全体像を見渡した上での対策からはかえって遠ざかる傾向がある。

基準2の方策

i 「音楽」や「高等教育政策」が専門領域であるように、「組織運営」や「東京音楽大学の実情」も、それらと車の両輪のような関係であり専門領域である、という共通認識を持つことについて

職員の人材獲得と育成が軽視されてきたのは、組織運営という分野が専門領域であるという認識がなかったためでもある。したがって今後は「音楽が専門領域であるということと同じように、組織運営も専門領域である」と認識していく。

また従来、学内の様々な状況が特殊事情であると認識されてきた傾向があるが、これを改め、やはり「東京音楽大学の実情」も一つの専門領域であると認識していく。組織を中小企業的な発想で捉え直し、コンサルタントやコンサルタント的な発想に依存することから脱却する。

全て能力開発ということが前提となるため、具体的にどの組織でいつ何をするという具体性には乏しいが、従来、運営という分野に関する認識が薄かった状況を転換していくことから始めるため、やむを得ない。しかし、認識の転換については、自己点検評価委員会が具体的な仕掛けを作って環境作りをしていく。詳細は基準7-3-(3) (79頁)に記す。

ii 運営のプロとしての職員の育成および教員の運営参画について

本学の組織運営の特質のうち、短所となっていることの背景に、運営のプロが育っていないことが挙げられるため、まずは職員の人材獲得と育成を行う。

職員についての詳細は基準6に記す。

また、職員を育成することにより、さらに職員が教員に、運営の視点から大学に関わることが可能になるような形を作り参画を促していく。

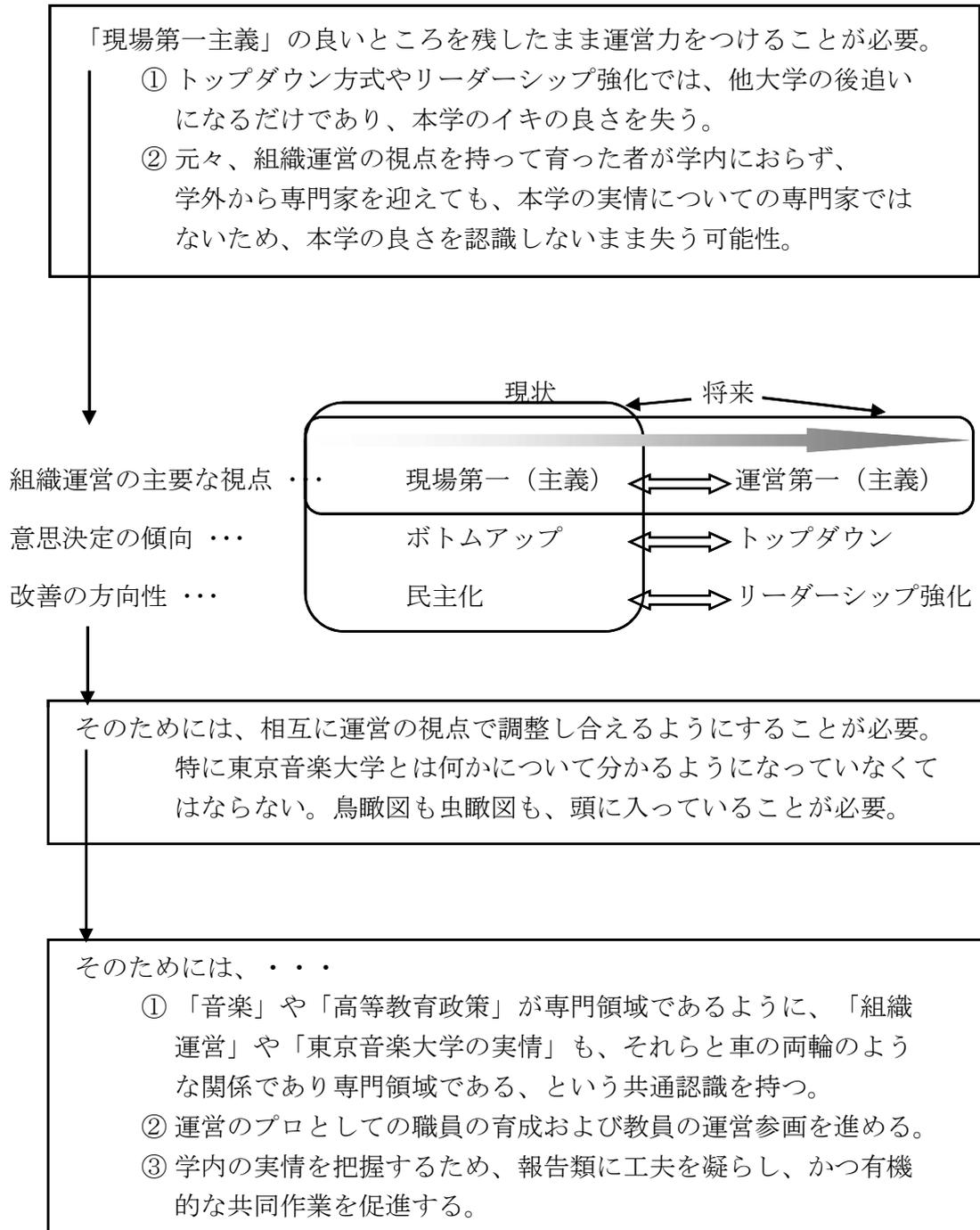
iii 報告類の工夫と有機的共同作業による学内の実情の共通認識について

さらに、本学の全体像が、ほとんど誰にも把握されていないことを改善するため、学内での様々な共通認識が得られるような仕掛けを作る。特に、教育現場にいる教員の発案で次々に行われる事業について、経費が支払われて執行されればそれで終わりという状態があったため、報告類を充実させる。また、実情認識のためには単なる調査で終わらせない。

これまでも一部の教員が自主的に上記報告を行ってきたが、今年度から該当教員には必ず報告を行うよう通知した。報告が活用されなければ教員の負担が増えるだけになるため、予算編成や補助金業務などを入口として、これを活用する場面を全学的に増やしていく。

(次ページ図2-2参照。)

図 2-2 組織運営の改善方針



基準3. 教育課程

3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

- ① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。
- ② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。
- ③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

(1) 3-1の事実の説明(現状)

i 教育目標の規定について

本学の理念に基づき、次のような教育目的・目標が定められている。

東京音楽大学学則 第2条

本学は教育基本法に則り広く一般教育の知識を授けるとともに、音楽の専門教育を行い、これを通じて人格の完成をはかり、もって有為な音楽家を育成することを目的とする。

東京音楽大学学則 第2条の2

本学は、音楽芸術の研鑽を通して、高度な専門性を有した音楽家、音楽教育者を育成する。また、自らの音楽的個性とともに幅広い教養を備え、現代社会の様々な局面に対応しうる人材を育成することを教育目標とする。

東京音楽大学大学院学則 第2条

本学大学院は、広い視野に立って、音楽に関する精深な学術と技能を修得させ、音楽専攻分野における研究能力と高度の専門性を有する職業等に必要とされる能力を養い、その深奥をきわめて、文化の発展に寄与することを目的とする。

東京音楽大学大学院音楽研究科規程 第1条の2

研究科は、より広い視野に立って音楽についての深い技術を授け高い表現力を養い、自立した演奏や創作、研究活動を行う優れた演奏家、作曲家、音楽教育者を養成することを目的とする。

音楽学部のうちの教育課程別の紹介が「東京音楽大学への進学案内」4～8ページ、「大学案内」6～17ページに掲載されている。

ii 教育目標設定の経緯について

基準1-1-(1)-ii(7頁)に記したように、2003年9月から自己点検評価委員会で理念・目的等の検討を始めた。その結果、2003年10月に自己点検・評価を進める基準となる教育目標を申し合わせ、同年11月教授会に報告し了承された。このときの自己点検・評価の結果を2006年12月に公表した。教育目標として示されたのは次のものである。

音楽芸術の研鑽を通して、高度な専門性を有した音楽家、音楽教育者を育成する。
また、自らの音楽的個性とともに幅広い教養を備え、現代社会の様々な局面に対応しうる人材を育成する。

その後、今回の認証評価に向けてさらに検討し、また、設置法人の理事長からの指示で法人室長を中心に職員が中・長期計画作成準備の打合せを行うなどし、学部の教育活動との関係がより明確にされてきた。

この結果、上記の2つの要素が本学の現状においては不可分のものであることが認識された。つまり「音楽芸術の研鑽を通して、高度な専門性を有した音楽家、音楽教育者を育成すると同時に、自らの音楽的個性とともに幅広い教養を備え、現代社会の様々な局面に対応しうる人材を育成する。」というものである。

別の言い方をすれば、「高度な音楽実技能力の習得を前提とした上で、それを社会で活用する能力を獲得するところまでの教育をする」ということになる。「教養としての音楽にとどまらないということと、音楽しかできない音楽家ではなく自ら社会と連携できるたくましい音楽家ということとの両立」が特徴である。

さらに、大学設置基準改正で人材養成目的の規定等が義務化されたのを機会に、学内で教育目標の規定が話題になった。しかし本学では、性急に制度として組み込んでしまうと往々にして他との整合性がとれないなど、実務的な問題が検討しきれないままとなるケースが出る。このことが自己点検評価委員の間でも教務課でも話題に出た。その結果、まずは教授会を経た上でホームページで示してみても、その後、様子を見て規定化するという方向性が出された。

しかし、その後さらに事務局主導で規定案が作成され、2008年5月の教授会で前記のような「東京音楽大学学則」第2条の2の規定が承認された。

iii 音楽学部の教育課程の編成について

音楽学部の専攻は4つに分かれているが、教育課程はさらに細かく分かれ、「II(大学の沿革と現状)-2-(3)」(4頁)のように全部で14種類に上る。

さらに、実際の教育活動との関係は次々ページ図3-1-1のとおりである。この図の中央部やや上よりの部分が教育課程の体系性を示している。

ほとんどの専攻は、西洋的古典音楽の実技個人レッスンを中心として教育課程が組まれている。例外は「作曲指揮専攻(作曲(映画・放送音楽コース))」および「音楽教育専攻(応用音楽教育コース)」である。

このうち、映画・放送音楽コースは西洋的古典音楽という点では異なるが、実技中心であるという点では他と共通している。商業音楽のプロとして通用する作曲家の養成をし、制作した音楽の演奏まで含めた能力が必要であり、これを満たすことが教育目標である。

音楽教育専攻（応用音楽教育コース）は、音楽の実技そのものが中心ではなく音楽のアウトリーチが中心であり、他と大きく異なる。音楽の現場について学ぶ授業が多くなっている。

iv 大学院の教育課程の編成について

専攻は学部と同じ器楽、声楽、作曲指揮、音楽教育の4つであるが、その中の研究領域ごとに14の教育課程が設定されている。

多くは、学部と同様、専攻別実技個人レッスンが中心になっている。これが「器楽実習」「声楽実習」等の科目である。

ただし、音楽教育専攻（音楽教育研究領域、音楽学研究領域）のみは、音楽教育学や音楽学に関する演習や実習が中心になっている。音楽教育専攻（ソルフェージュ研究領域）は、実技と理論との両方が、他専攻の実技レッスンに当たる中心的な科目になっている。

それを、実技と直結するような内容の演習や研究的な科目が2科目程度の必修科目として支えている。

さらに7科目程度の選択科目が用意されており、この中から3科目程度を履修する。室内楽、重唱といった実技的な科目や、西洋文学特講、ポピュラー音楽特講、原典特殊研究などである。また、必要に応じて他の研究領域の科目や学部開設された科目を選択することができる。

経緯

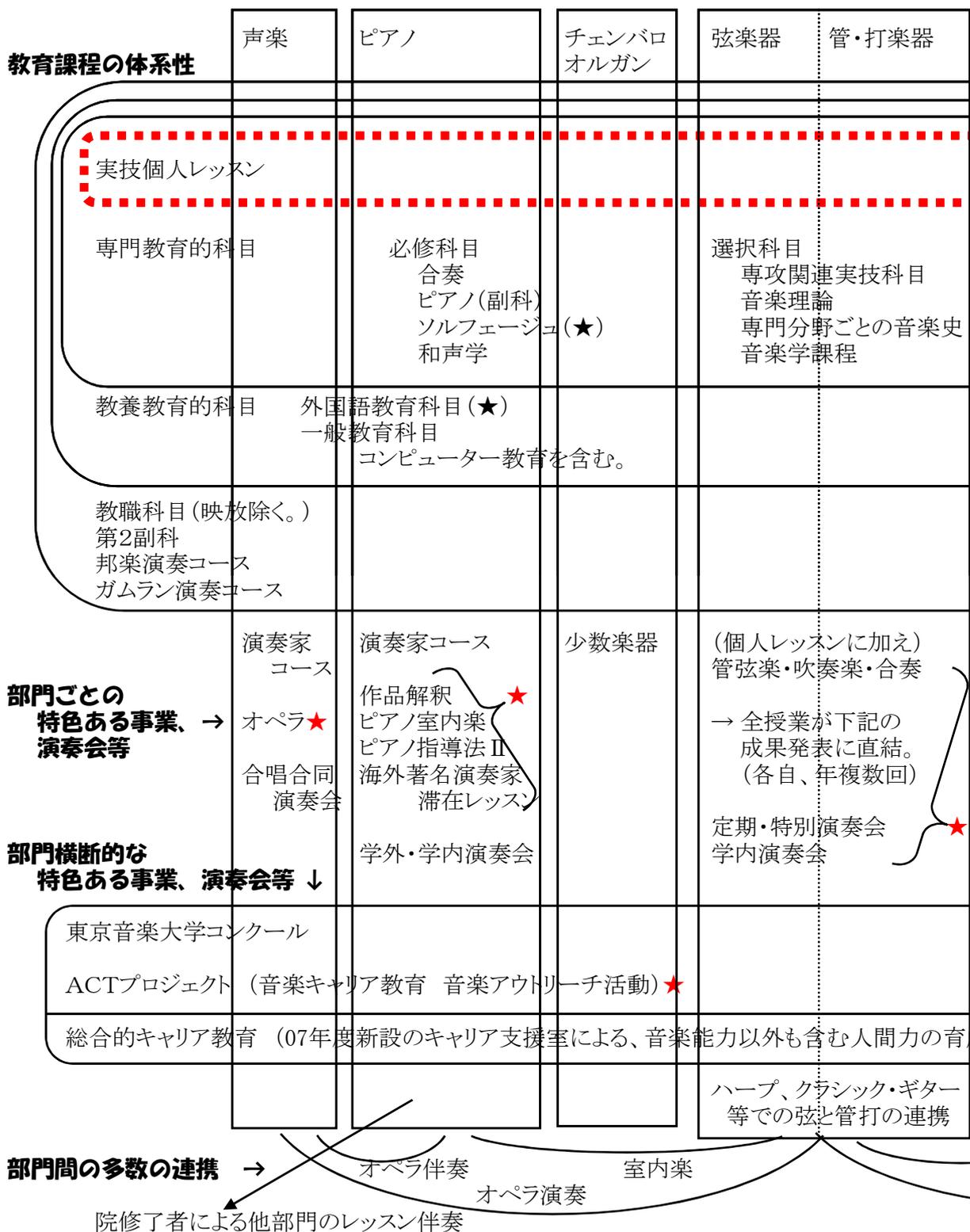
2001年度まではほとんど音楽学部の延長だったが、2002年度に定員を増やしたのと同時に、次のような変更を行った。

学部とは異なる「研究領域」という分類を導入し、伴奏、室内楽、音楽学、ソルフェージュの各研究領域を新設した。

修士論文提出は全員必修だったが、音楽教育専攻（音楽教育、音楽学、ソルフェージュ研究領域）のみが必修になった。他の研究領域は、修士演奏または修士作品提出が必修で、論文提出は選択になった。必修ではない研究領域でも、教員による指導により必要に応じて提出するようにしている。

図3-1-1 教育目標に直結した音楽学部の教育活動

1. **本学の教育目標** (A)音楽芸術の研鑽を通して、高度な専門性を有した音楽家、音楽家
(B)自らの音楽的個性とともに幅広い教養を備え、現代社会の様々な
2. **別の言い方をすれば、「(A)高度な音楽実技能力の習得を前提とした上で、(B)その**
教養としての音楽にとどまらないということ、音楽しかできない音楽
3. 上記Aは、下記  内の音楽実技個人レッスンを中心とした教育課程の体系性から理解
同じくBは、採択制の各種補助金対象事業(★印)のほとんどが、社会や実際の音楽界等



教育者を育成すると同時に、
な局面に対応しうる人材を育成する。

れを社会で活用する能力を獲得するところまでの教育をする」ということである。

家ではなく自ら社会と連携できるたくましい音楽家ということとの両立が、特徴である。

でき、

、卒業後の進路とAとをつなげることを意識した事業となっていることで理解できる。

指揮	作曲 (芸術音楽)	作曲 (映画・ 放送音楽)	音楽教育 (実技専修)	音楽教育 (応用音楽教育)
				音楽キャリア 教育★ 音楽実技 レッスン
管弦楽の 協力による 実際の指揮	管弦楽の協力に よる実際の演奏 学長賞 PC音楽作曲 システム★ → インターカレッジ で成果発表。	映画・放送 音楽コース ポピュラー・イ ンストゥルメン ツコース PC音楽作曲 システム★	邦楽を含む 幅広い 実技選択 ほぼ全部門からの支援 オーディション	実技・学科の バランス ↓ ゼミ ↓ 卒論 による学内演奏会
招聘演奏家による公開講座・レッスン (留学への手がかり)★	教職課程管弦楽・吹奏楽 (教職に就いてからのブラスバンド指導での有効性/映放除く)★			
成。他の多くは音楽という専門分野を中心としているが、この事業はそれにとらわれず総合的に支援)				

実際の管弦楽の指揮の機会

作曲した作品の演奏

ほぼ全部門からの講師陣の協力

(2) 3-1の自己評価

i 大学の理念および学生や社会の要請と教育目標との関係について

自己点検・評価をきっかけとして上記の関係が明らかになり、教育目標が設定された。ただし、基準2-1-(2)-iii(15頁)に記したように、特に研究科の位置付けのより詳細な検討が今後の課題である。

ii 教育目標と教育課程編成および教育方法との関係について

音楽学部については前ページ図3-1-1のように、教育目標と教育活動との関わりが意識されており、教育課程にも教育方法にもよく反映されている。

iii 研究科について

2002年度の変更により、社会の実態を反映した教育課程ができた。

修士論文全員必修だった頃は、あまり指導の成果があったとは言えず、選択制になったことは学生の関心にも合わせた対応と言える。

(3) 3-1の改善・向上方策 (将来計画)

研究科については、さらに検討していくことが必要である。基本的には研究科委員会で検討することになるが、事務局職員による支援(交通整理)なしにはできない。しかし、研究科の専任職員は2人だけであり、日常業務に追われて余裕がない。したがって、基準6で記すような、職員の充実を伴いながら解決していく。

3-2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

- ① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。
- ② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。
- ③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。
- ④ 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。
- ⑤ 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。
- ⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

(1) 3-2の事実の説明 (現状)

i 音楽学部の教育課程の構成について

「音楽教育専攻（応用音楽教育コース）」以外については、どの教育課程においても、学部4年間にわたって毎週の専攻実技の個人レッスンが教育課程の中心となっている。また、1年次から専攻実技関連科目の履修を重ねていくようになっている。低学年ほど基礎的科目が多い傾向はあるが、1～2年が教養科目、3～4年が専門科目という区分はない。

実技個人レッスンについて

教育目標の前半にある高度な専門性を有した音楽家を育成することの中心となるのが、専攻別実技個人レッスンである。全学生に対して所定の時間数の一対一のレッスンが毎週行われる。

実技個人レッスンは、全ての学生について、下記表3-2-1のように基準となる時間を決めて行っている。この実技個人レッスンのために、小規模大学でありながら200人を超えるレッスン担当講師をそろえている。

表3-2-1 専攻別実技個人レッスン時間の基準

下記以外の全学部生	正科レッスン40分以上 ピアノ（副科）レッスン20分以上
声楽演奏家コース	正科レッスン60分以上（週2回の合計） ピアノ（副科）レッスン20分以上
ピアノ演奏家コース	正科レッスン120分以上（週2回の合計）
ピアノ	正科レッスン50分以上
音楽教育専攻 （実技専修コース）	専攻実技40分以上 専攻実技以外30分以上
音楽教育専攻 （応用音楽教育コース）	30分以上
音楽教育専攻 （2006年度以前入学者）	声楽レッスン30分以上 ピアノレッスン30分以上

上記のほか、第2副科実技レッスンは20分以上。

すべて1週間あたりの基準。

レッスン担当教員は、学生の希望があれば変更ができる。毎年度9月と3月に届け出期間がある。以前は、現在の講師からの承認印が必要だったが、願い出にくいという状況を考慮し廃止された。また、以前は3月でなく2月が届け出期間だったが、学生の状況を考慮して3月になった。

作曲（芸術音楽）は、毎年度、学生がレッスン担当教員を指名できる。

実技個人レッスン以外で卒業要件に含まれる科目の構成

専攻実技個人レッスンを支えるために欠かせないのが、合奏、ピアノ（副科）、ソルフェージュ、和声学などの、実技的科目や専攻実技の基礎となる科目である。これらは専攻の必要性により細かく調整されており、必修である。

この中に合奏を内容とする科目が多数開設されていることも特徴である。

この他に、専攻に関連した実技科目、音楽理論、専門分野ごとの音楽史などを、多数の科目の中から選択できるようになっている。この中には、少人数のゼミ形式で音楽史等の学習を深め卒業論文を作成する音楽学課程（3～4年次）も含まれる。

外国語教育科目、一般教育科目は、各課程において選択科目として一定単位以上修得することになっている。

卒業要件に含まれない科目の構成

実技個人レッスンが受講できる第2副科、日本の伝統楽器の実技個人レッスンが受講できる邦楽演奏コース、インドネシアの民族音楽が受講できるガムラン演奏コースなど、実技的な科目が充実している。

他に、教職に関する科目があり、これにより中学校教諭一種および高等学校教諭一種免許状（教科：音楽）が取得できる。

ii 音楽学部の教育課程を生かす特徴的な取組について

実技個人レッスンをさらに支援する取組

2004年度から伴奏助手制度を充実させた。従来も必要に応じて伴奏担当教員・助手が年間を通して伴奏を行っていたが、それに加えて、レッスン担当教員の必要に応じて申込を受け付け個々のレッスン時の伴奏を行う助手が、14人控えている。うち2人はヴァイオリンによる伴奏、2人は声楽レッスンのピアノ伴奏、他の10人は全専攻のレッスンのピアノ伴奏である。

また、ほぼ全学部生対象に行っているソルフェージュ教育は、習熟度別および関心分野別に細かい組分けを行っており、音楽の基礎能力が実質的に身に付くよう、学生に合わせた対応をしている。

その他の特徴的な取組

音楽大学ならではの次のような特徴的な取組が行われている。これらは、教育目標後半の、実技レベルの向上と密接に結び付いた、社会での適応能力の育成を強く意識している。その内容は、「実際の演奏会を目指した集団行動を含む様々な場面における学習」や「それぞれの実技能力を社会でどう生かしていくかを考えるための講座」などである。

声楽専攻のオペラ公演

ピアノや音楽教育を専攻する者が対象の学外講師による講座を多数交えた授業

弦楽器や管・打楽器中心の定期演奏会等

作曲専攻者のマルチメディアによる学習

指揮専攻者の実際のオーケストラ指揮の機会

このほか、教職に関する科目の中に教職課程管弦楽および教職課程吹奏楽があり、各専攻の課程で学んでいない楽器が学べる。個人練習、集団練習、夏期合宿、演奏会等を通して、将来の教職において必要性の高い合奏指導が、実際に即して学べる。

従来の課外活動や正課外教育を単位化する取組

学内外の演奏会出演に対して、各実技担当教員の指導の下にその企画、運営、演奏に関する研究を認め、審査を経て単位を与えている。2004年度途中から試行的に始まり、現在、声楽専攻および器楽専攻は「演奏会演習」として、2004年度以降の入学生を対象に2単位を与えている。

また、2008年度生からの「音楽キャリア実習Ⅰ・Ⅱ」は、2005年度から始まった「ACTプロジェクト」を単位化するものである。これについてはⅣ特記事項に詳しく記すが、社会で各自の専門の音楽を生かしていく力を養う取組である。

iii 専攻ごとの専門教育的科目

①声楽専攻

中心となるのは週1回の声楽実技レッスンである。このレッスンは、イタリア語、ドイツ語、フランス語による歌曲からオペラ、オラトリオにいたるまで、学生の希望する声楽分野に焦点を合わせて行なわれる。また、基礎的なアンサンブル能力向上のための合唱、日本語を扱う日本歌曲など、他に西洋音楽史概論が必修になっている。

さらに、声楽専攻の中にオーディション通過者を対象にした「声楽演奏家コース」を設置している。このコースでは、声楽実技の時間が拡大され、希望者は複数の教員からレッスンを受けることができる。また、舞台基礎演技法という科目の中で、オペラの実技を実際のオペラ公演を通して学ぶことができる。

②器楽専攻のうちピアノ

器楽専攻はピアノ、弦楽器、管・打楽器の3つに分かれている。

器楽専攻（ピアノ）の専攻実技については、4年間を通じて段階的に試験曲が設定され、偏りのない学習が行なわれるよう配慮されている。

- 1年次：古典派
- 2年次：ロマン派
- 3年次：ロマン派から近現代
- 4年次：自由

また「ピアノ基礎技法」、「ピアノ指導法」「伴奏法」、「室内楽」、「作品解釈」など、専攻実技を支える幅広い科目を開設している。

さらにオーディション通過により「ピアノ演奏家コース」に所属することができる。このコースはレッスン時間や試験課題が多く設定されている。希望により複数教員によるレッスンを受けることもできる。（ただし、複数教員からのレッスンは演奏家コースでなくても受けられるようになった。）

③器楽専攻のうち弦楽器

器楽専攻（弦楽器）においては、専攻実技の個人レッスンを中心にその関連科目が多数ある。管弦楽の実技を学ぶ「管弦楽又は合奏」は、定期演奏会を始めとする発表の場を目標に、毎週、分奏や合奏を組み合わせ、多数の教員の参加の下で行われる。またアンサ

ンブル能力向上のため、「室内楽」において学生がカルテット等を組んでレッスンを受ける。個人レッスンの関連で、学年末実技試験の他に夏期休業の前後に「基礎演習」の試験があり、これを目標にして基礎技術の徹底が図れるようになっている。

④器楽専攻のうち管・打楽器

器楽専攻（管・打楽器）も、専攻実技の個人レッスンの他、管弦楽や吹奏楽実技を学ぶ「管弦楽又は合奏」、「吹奏楽」において定期演奏会を始めとする発表の場を目標に、毎週、集団での練習を行っている。

上記③、④の集団練習においては、指揮者は当然であるが、本学ではさらにあらゆる楽器の分野の教員が、毎週行われる練習の全ての時間の指導に当たっている。ほとんどの教員が在京のプロのオーケストラの豊富な経験を持ち、学生が演奏の様々な場面に即応できる能力の育成に生かされている。

⑤作曲指揮専攻のうち作曲（芸術音楽コース）

作曲指揮専攻は、作曲（芸術音楽コース）、作曲（映画・放送音楽コース）、作曲（ポピュラー・インストゥルメンツコース）、および指揮の4つに分かれている。

作曲（芸術音楽コース）は作曲実技を中心にした教育課程で構成されている。提出作品は4年次まで段階的な構成をとり、音楽の様々な側面を学ぶことができるよう配慮されている。

- 1年次：ピアノ独奏および二重奏あるいは三重奏
- 2年次：フーガ、室内楽
- 3年次：室内オーケストラ、日本語テキストによる声楽曲
- 4年次：オーケストラ

⑥作曲指揮専攻のうち作曲（映画・放送音楽コース）・（ポピュラー・インストゥルメンツコース）

演奏家養成ではなく作曲家養成が目標であるが、商業音楽のプロとして通用する作曲家を目指すため、制作した音楽の演奏まで含めた能力が身に付くようになっている。

作曲（映画・放送音楽コース）では、商業音楽の最新の状況に対応できるよう、作曲技術だけではなく、アレンジ技術、レコーディングスタジオを使いこなすための技術も含めた学習を行う。このために、「4リズムヘッドアレンジ」、「コンピューター・アシステッド・コンポジション」などの科目が開設されている。これらを基に、学生は卒業時に本学スタジオで各自のプロデュースによるCDを制作する。

作曲（ポピュラー・インストゥルメンツコース）では、エレクトリック・ギター、エレクトリック・ベース、ドラムスなどの演奏の実技を習得するために、「イヤートレーニング」、「サイトリーディング」、「アンサンブル実習」などの実践的な科目が多く開設されている。

⑦作曲指揮専攻のうち指揮

指揮では、指揮実技のレッスンが中心であるが、これには毎週の個人レッスンだけでなく、ほぼ月1回、指揮を専攻する全学生・全教員参加の合同レッスンも含まれている。

(毎週のレッスンはピアノ2台、ほぼ毎月の合同レッスンは弦楽による小オーケストラとピアノ2台による。) さらにフル編成のオーケストラを指揮する機会が年に2回与えられている。

この他、複雑なスコアを読みこなすための「スコアリーディング」、様々な楽器の原理を学ぶ「楽器奏法」などが必修となっている。

⑧音楽教育専攻

音楽教育専攻(実技専修コース)では、西洋古典音楽の実技もその他の邦楽等も、学生が選択することにより学べる。音楽教育専攻(応用音楽教育コース)は実技が少なく、その代わりに音楽の現場について学ぶ授業が多くなっている。

iv 教養教育的科目について

外国語教育科目について

声楽専攻については、外国語の歌詞の音読や内容把握の必要があるため、ドイツ語、イタリア語、フランス語のうち1言語以上を選び20単位以上を履修する。その他の専攻については、これらに英語を加えた4言語のうちから12単位以上を履修する。以前は英語以外で20単位になったため英語をとらない傾向があったことから、上記3言語のうち2言語以上を1言語以上とした。

この他にはロシア語とラテン語が開講されている。

上記のうちドイツ語、イタリア語、フランス語について

数年前から徐々に学年の枠を取り払ってきており、現在は、初級、中級、上級の完全なレベル別になっている。初級と中級には特別コースが設けられ、週2回、ネイティブスピーカーと日本人講師が交互に担当することを基本に進められている。また上級については、会話のクラスと講読のクラスに分けられ、ドイツ語の上級には総合のクラスもある。

ドイツ語とイタリア語については、専門選択科目の中に歌詞研究とオペラ台本研究があり、ポピュラー・インストゥルメンツコース以外の全学生が履修できる。

一般教育科目について

一般教育科目として、哲学、倫理学、文学、美学、芸術学、憲法、日本史、西洋史、東洋史、自然科学、環境科学、数学、地球物理学、情報メディア、など多様な科目が開設されており、社会において必要な論理的思考力を鍛錬する機会が設けられている。

また、音楽に直接関わりのある一般教育科目としては、音響学、音楽物理、音楽療法などの講座が開設されている。

全専攻の1～4年を対象に「健康・スポーツ科学理論」(保健体育講義)および「スポーツ科学実技」(保健体育実技)が一般教養的授業科目と共に選択科目として開設されている。教職課程で履修しなくてはならない科目でもあり、履修者は多い。「スポーツ科学実技」では、種目別に分かれた科目を複数の専任教員が担当している。「健康・スポーツ科学理論」では音楽に関わる体の基礎的構造や機能についての学習を含む。

v 年間学事予定、授業期間とその周知について

「教学暦」が年度初めのガイダンスで全学生に配付される。全教員の個人別連絡用引出しにも配付される。月曜祝日問題に関しては、レッスンの振替日が9月の初めに設定されているが、その他の授業については対応していない。

vi 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件について

年次別履修科目の上限の設定は努力義務となったが、2007年度の教務課および教務委員会で検討の結果定められないことになった。本学で定めても、結果的には例外規定等によって意味のないものになる可能性があり、また卒業できないきっかけを作ることになりかねないという理由による。学年での科目履修のしびりが弱く進級要件は定められていない。

卒業要件は下記表3-2-2のとおりである。

表3-2-2 音楽学部の卒業要件等

東京音楽大学学則 第14条

卒業の要件は大学に4年以上在学し、124単位以上を修得することとする。

専攻および コース等 (略称)	合計	専門教育的科目		一般教育 科目 (選択)	外国語 教育科目 (選択)
		(必修)	(選択)		
声乐専攻					
声乐	126	84	12	10	20
声乐演奏家コース	126	84	12	10	20
器楽専攻					
ピアノ	124	56	40	16	12
(チェンバロ、オルガ ンはこれに準じる。)					
ピアノ演奏家コース	124	56	40	16	12
弦楽器	132	90	20	10	12
管・打楽器	124	80	22	10	12
作曲指揮専攻					
芸術音楽コース	124	76	18	18	12
映画・放送音楽コース	124	88	10	14	12
ポピュラー・インストゥルメンツコース	124	100	6	6	12
指揮	128	100	8	8	12
音楽教育専攻					
応用音楽教育コース(男)	132	70	38	12	12
応用音楽教育コース(女)	124	62	38	12	12
実技専修コース(男)	144	92	28	12	12
実技専修コース(女)	136	84	28	12	12

音楽研究科の修了要件は、次のとおりである。

東京音楽大学大学院学則 第16条

修士課程の修了要件は、大学院に2年以上在学し、32単位以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士論文等の審査及び試験に合格することとする。ただし、在学期間に関しては、極めて優れた業績を上げた研究科委員会で認められた者については、大学院に1年以上在学すれば、足りるものとする。

vii 教育・学習結果の評価について

個人別実技レッスンによる科目の評価

下記のように、年度末を中心に学制的な科目の試験期間とは別に試験期間を長期にわたって設定している。ピアノ（副科）中間試験（7月）、大学卒業試験（声楽、ピアノ関係12月10～19日、弦楽器、管・打楽器他1月26日～30日）、大学院修了試験（1月9日～2月上旬）、定期実技試験（学部1～3年生3月2日～3月11日）等、17種類以上がある。

この中で、分野ごとに5～20人程度の教員が試験場に集まり、学生が個々に順番に実技レッスンの成果を演奏する。

事務局教務課の2人が、教員日程調整や学生の試験順序を始めとした設定を行う。各部会からの要望により試験順序の工夫（1年時は名簿順、2年時は逆順にするなど）等様々な対応をしている。

個人別実技レッスンは、3分の2以上の出席がなくてはならない。

年度末だけではなく中間時点でも測定したいという教員の発案から、弦楽器では「基礎演習Ⅰ～Ⅳ」という科目が設けられた。

採点基準は「部会」（各専攻や部門の教員からなる部会）ごとに話し合われる。結果も部会の中で話題に出され、部会ごとに各教員の自覚が促される。

研究科1年次の声楽専攻および2年次の全専攻については学部と同じように年度末の実技試験が行われるが、研究科声楽専攻以外の1年次については平常点によって評価される。

集団実技を中心とする科目の評価

個々の学生の技術だけ取り出して評価することが難しいため、出席の比重が大きい。例えば「合唱」は、担当教員が相談した上で出席回数によって成績を付けている。

学制的な科目の評価

評価基準はシラバスに示されている。

ソルフェージュは評価方法等をソルフェージュ部会で検討している。その他の科目は、教員個々の判断で適切に採点している。

前期学科試験	9月24日～9月30日
後期学科試験	1月31日～2月7日

(2) 3-2の自己評価

i 教育課程ごとの細かい配慮について

専門教育科目を中心として、専攻やコースごとに必要性を細かく考慮して科目が開設されている。

声楽専攻については、歌曲、オペラなどで外国語の歌詞を扱うため、外国語科目が20単位と他専攻の倍近くになっている。また、指揮については、オーケストラを指揮する都合上、代表的な楽器の実技を修得するための個人レッスンが必要なため、専門的な科目が多

くなっている。

これらの配分は、様々な方向からのバランスを考慮して調整されている。

器楽専攻（ピアノ）および器楽専攻（ピアノ演奏家コース）以外は、必修が半分以上を占めているが、これは元々専門分野ごとに細かいコース設定が行われているため、履修できる科目がある程度固定される傾向があるためである。

弦楽器、管・打楽器がピアノより必修が多いのは、他楽器と合奏することによって専攻楽器のレベルを上げることが必要であり、全員共通で履修しなくてはならない科目が多数開設されているためである。

ポピュラー・インストゥルメンツコースについては、設置後間もないコースであり、卒業後必要とされるレベルを具体的に考慮した結果、必修科目が多くなっている。

指揮については、音楽の全分野を網羅する能力が必要とされるため、必修科目が多くなっている。

また、以前は専攻等により選択できる科目が大きく異なっていたが、他の専攻の科目にも履修の範囲を広げ、現在は学生の関心分野によりかなり広くまたは深く学べるようになっている。

ii 科目の分野ごとの編成について

専門教育的科目

実技能力のために1年次から専門の実技を本格的に行うといった配慮が行われており、また各教育課程ごと科目が細かく配慮されているため、体系的かつ適切に教育課程が設定されていると言える。

特に、教育課程の中心である個人別実技レッスンの制度が、担当教員変更、伴奏助手といった様々な配慮により運営されている。

学生と教員が一对一で行うレッスンであり、音楽家として社会に出るために必要な人格の形成にも重要な役割を果たしている。

さらにピアノ伴奏助手の充実により、一对一どころか学生1人の指導に2人がかかりきりとなることも増えた。

教養教育的科目

ドイツ語、イタリア語、フランス語については、多数の母語話者を講師として、様々なきめ細かい配慮をしている。これらの細かい配慮は元々声楽専攻者が念頭に置かれていたものもあるが、ピアノ専攻学生が声楽の伴奏をするために役立てたいといった要望にも応え他の専攻も履修できるようにしており、評価できる。

本学の実技の中心は西ヨーロッパを中心に展開してきた近代西洋音楽（いわゆるクラシック音楽）であり、教育目標である音楽分野の専門性を高めることについては、貢献できている。

履修上の配慮について、専攻ごとにきめ細かく配慮されている。

英語については、国際化への対応という側面が大きく、やはり複数の母語話者を含め多数の講師による細かい組分けの配慮がなされ、実践的な学習が行われている。

これ以外の言語についてはロシア語とラテン語が開設されているが、中国語、韓国語、スペイン語などはなく、現在の国際化の進展に適切に対応できる措置がとられているとは言えない。

教育目標にもあるように高度な専門性を背景にした上で現代社会の様々な局面に対応していくためには、音楽の演奏や学習に直接必要な言語さえ学べれば良いというものではなく、本学の理念としてアジアの文化についても示されているが、これへの外国語に関わる対応は十分とは言えない。

一般教育科目は、自然科学、社会科学、人文科学、体育科目、コンピューター教育科目など基本的な領域をほぼ網羅しており充実している。

特色ある取組

本基準3-2-(1)-ii (34頁)に記した専攻分野ごとの音楽大学ならではの取組については、あらゆる専攻を網羅しており、充実している。これらは元々、現場の教員の発想により個別に発展してきたものが多いが、近年、学内の他分野相互の協力が進みつつあり、実施体制は充実してきた。

特に最近のテーマとして、教育の全体像についての方向性について全学的な再認識を行おうという動きがある。ただし、まだ全学的な動きとまでは言えない面がある。

分野間の連携

ただし、教養教育的科目の全体像や専門教育的科目との関連についての共通理解が必ずしも明確ではない。外国語教育科目は各担当教員の工夫により実際の音楽の学習の中で直面する様々な状況に応じた配慮がなされている。しかし、専門分野の教員との連絡は必ずしも頻繁にあるわけではなく、外国語科目担当教員以外の視点が十分生かされているとは言えない。

これは本学の特質と深く関わっているため、このこととの関連性を踏まえた対策をとることが必要である。

iii 教育・学習結果の評価について

年度末の実技試験により、実技個人レッスンの成果が多数の教員の採点によって判定され、普段レッスンを担当している教員以外の検証を受けることになる。採点について検討する各部会も多数の教員も、大きな労力を割いている。弦楽器や管・打楽器は学年末以外にも試験をするなど、工夫している。

このことにより、教育目標の重要な要素である高度な音楽実技能力の養成を実現するために適切な評価がなされていると言える。

それを前提として社会で活用する能力の養成の評価については、同じく実技個人レッスンの中でも教員との一対一の関係の中から学びとる部分もあり、教育課程全体の工夫の中で進めているものであるため、個別に判定できるとは限らない。

しかし、「演奏会演習Ⅰ～Ⅳ」、「リサイタル試験」、「音楽キャリア実習Ⅰ・Ⅱ」といった、社会を直接意識した科目が増えてきているため、今後期待できる。

(3) 3-2の改善・向上方策 (将来計画)

本学の専門教育的授業科目は充実しているとはいえ、引き続き、教務委員会やカリキュラム検討委員会で検討を重ね、状況に応じた改善をしさらに調整し改革を重ねていく。特に時代に合わせ、専門性をより広く展開し社会的要請に応えられる能力の育成に配慮していく。

音楽教育専攻については、2007年度に応用音楽教育コースおよび実技専修コースの2コースを開設したばかりであり、これを継続して発展させる。

基準3の自己評価

教育目標を達成するために適切に教育課程が編成されている。教育現場の声を反映した多数の工夫があり、分野間の連携も盛んに行われている。これは本基準・図3-1-1「教育目標に直結した音楽学部の教育活動」のとおりである。(最下部は連携の例。)

ただし、多数の連携がある割には全体像の共通認識が不十分であるため、例えば音楽教育専攻の新たなコースが発足しても、その方向性の学内的理解が少ない。

教職員自身が、様々な学内の出来事を特殊事情ととらえる傾向があるが、むしろこれを「東京音楽大学の実情という専門領域」の中のさらに重要な専門知識ととらえて、謙虚に理解していくことが必要である。様々な連携がすでに存在するため、実情理解なしに外科的手法で解決することはできない。

基準3の方策

学内の実情についての共通認識を作っていくための①報告書類の工夫と②有機的な共同作業

専門教育的科目と教養教育的科目の連携など、教員の専門分野を越えた学内での理解に改善の余地があるため、学内での連携の回路を実践的に構築していく。

その中でも新たな事業を立ち上げることはなるべく抑制し、現状を互いに認識し合うことに留意する。

今年度から、大学の経費を使って授業等に工夫を行った場合は、担当教員が簡単な報告書を提出することになった。窓口となる職員が対応に工夫をすることによって、学内の他の教職員が理解できるものにしていく。

学内で何が行われているかを互いに理解し合うことなしに新たな対策がとられることのないよう、上記の報告が活用されることにも留意する。次年度予算の検討や補助金の申請から始め、その機会を広げていく。

また、実情把握を単なる調査によって済ませず、有機的な共同作業を通して現場を理解することを推進する。

上記項目を実行するための仲介役となる職員の資質向上

上記のような取組に、職員を仲介役とする。したがって、近年優先課題から漏れてきた職員の充実を図る。これについては基準6で記す。

基準4. 学生

4-1. アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

- ① アドミッションポリシーが明確にされているか。
- ② アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。
- ③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

(1) 4-1の事実の説明（現状）

i アドミッションポリシーについて

「アドミッションポリシー」という表記によって受入れや入学者選抜方針を提示しているわけではないが、学生の受入れに関して「平成19年度 東京音楽大学への進学案内」4～8ページ、「大学案内」およびホームページの中に教育目標、専攻別の教育方針が詳細に明記されている。

これによって受験生に教育内容を伝達しており、本学の教育内容を理解した上での受験という形が定着している。

入試においては、学力、基礎的な音楽能力、専攻実技の能力を総合的に評価することを進学案内資料などに明記してある。芸術的な感性を尊重しながら、同時に音楽と社会を結びつける音楽人たりうる人材確保を念頭に置いている。

ii 受験生との対応について

上記のことの例示として、入学前の受験生との対応が充実していることを挙げる。下記の他にも、入学者選抜試験の過去問題集が配られ、受験生は何が求められているかが分かるようになっている。

学生募集方法 A 受験生の迎え入れについて

① 受験講習会の実施

本学への進学希望者対象に毎年2回（7月と12月に各5日間）開催している。学内で実施の入試全科目を本学教員が直接指導しており、特に専攻実技は完全な個人レッスンを行っている。

② キャンパス見学者に対する対応

入試課が窓口となり、随時学校案内を行い、また希望により授業見学に対応している。

③ 校外学習・修学旅行生に対する受験案内

学生募集方法 B 大学側からの訪問について

④ 全国特別校訪問および公開レッスンの開催

- ⑤ 国内主要都市での大学説明会
- ⑥ 業者および高校主催の大学説明会・進学相談会への参加

学生募集方法 C 受験に関わる情報の周知等について

⑦ 印刷物の配布

大学案内、進学案内資料、音大ジャーナル、受験講習会要項、入試要項、入試過去問題集などを制作し、全国の高校や受験希望者に発送している。

⑧ 大学紹介映像 (DVD) 制作

⑨ ホームページでの大学案内・受験案内

⑩ 広告掲載

⑪ 受験情報誌等への情報提供

iii 入学要件や入学試験等の運用について

2007年度から「入試課」が独立した通年の部署となり、入試に関する業務の中心として他の部署と協力しながら様々な入試業務を管轄している。

入学試験は2005年度から①一般入学者選抜試験、②〈声楽・器楽〉特別選抜試験、③推薦入学試験の3方法で実施している。

試験においては、学力、基礎的な音楽能力、専攻実技の能力を総合的に評価するということを進学案内資料などに明記してある。芸術的な感性を尊重しながら、同時に音楽と社会を結びつける音楽人たりうる人材確保を念頭に置いている。

受験者個々の専攻実技を多数の教員が採点しており、音楽に対する配慮が非常に重視されている。

A 一般入学者選抜試験 入試科目内容と合格基準

①声楽・器楽・作曲 (芸術音楽コース) ・指揮

専攻実技の成績による合格圏と、基礎能力検査 (聴音・新曲・楽典・ピアノ副科・コールユーブンゲン) とセンター試験の外国語の成績による合格圏を重ね合わせ、さらに調査書を参考に総合的に合否を決定。

以下1. 2. 3. 共通 (4のポピュラー・インストゥルメンツコースは該当なし)。

②音楽教育専攻

2007年度生からコースが2つに分かれた。どちらのコースも、声楽、ピアノ、弦楽器、管打楽器、古楽器、邦楽器から1専攻実技を選ぶ。ただし、応用音楽教育コースは電子オルガンも選択できる。

この他、面接、基礎能力検査 (聴音・新曲・楽典)、外国語 (センター試験) に調査書を参考にして合否が判定される。

応用音楽教育コースには小論文が課される。

③作曲 (映画・放送音楽コース)

専攻実技による合格圏と基礎能力検査 (聴音・新曲・楽典) による合格圏を重ね合わせ、さらに調査書を参考に総合的に合否を決定。

④作曲 (ポピュラー・インストゥルメンツコース)

専攻実技による合格圏と調査書を参考に、総合的に合否を判断する。

B <声楽・器楽>特別選抜試験の基準

専攻実技成績による合格圏と基礎能力検査の成績による合格圏を重ね、さらに調査書を参考に、総合的に合否を決定する。なお実技試験で僅差で合格圏に達しない場合でも、基礎能力検査成績が極めて高い場合には、総合的に合格と判定される場合がある。また実技試験で合格圏であっても、基礎能力に著しく低い成績がある場合には、不合格となる。なお外国語については調査書の外国語「評価平均値」を10倍にし、50点満点の評価。

C 推薦入学試験

本学の付属高校在学学生を対象に推薦試験を行っている。

出願資格は、東京音楽大学付属高等学校を卒業見込みで、下記の基準を満たしていることを前提に、学校長から推薦された者で、高校1～3年次の各教科の評定および全体の評定平均値において原則として次の基準をみたすこと。

- 1 音楽教科に1の評定が1科目もないこと。
- 2 一般教科に1の評定が3科目以上ないこと。
- 3 全体の評定平均値3.0以上

iv 入学者選抜とその結果の公正性・妥当性について

基礎能力検査（聴音・新曲・楽典）において、試験時には複数の教員により採点し、また案内誘導については時間に不公平のないように配慮している。試験後の採点では、解答の見直し確認を複数回行うように徹底している。ソルフェージュ科目（聴音）は、以前は試験会場のピアノを演奏して試験を行っていたが、会場による演奏のばらつきを防ぐためCD再生によって実施している。

実技試験においては、不公平が生じないように、試験会場の設定、事前練習の時間管理、誘導案内などで配慮している。採点もなるべく多くの教員を配置し、また試験によっては、その専攻楽器以外の教員を参加させるなど、偏りのない選考を目指している。

判定は教授会において、受験者の氏名が分からないように審査している。

妥当性について協議する専門の機関は設けられていないが、教授会、入試委員会、各部会において、入試の総括が行われ改善点があれば協議をする。ただその過程や結果を外部に公表するというシステムはない。

v クラスサイズ

1クラスあたりの学生数については次のとおりである。

専攻実技レッスンや副科実技レッスン等・・・1人(個人レッスン)

ソルフェージュ I～IV・・・最小7人、最大30人

音楽理論 I・II（和声）・・・最小21人、最大32人

音楽の基礎的な内容を学習するソルフェージュや音楽理論では、以前は1クラスが50人近くになることも少なくなかったが、最近は習熟度別のクラス分けを行い、少人数編成で教育の質の向上に努めている。

音楽史等講義形式の基礎教育科目・・・最小40人、最大192人

西洋音楽史概論などはほぼ全員が履修する科目であり、複数教員が複数クラスに分けて人数的に偏らないようにしている。

外国語教育科目・・・最小10人、最大80人、平均的には20～30人

一般教育科目・・・最小20人、最大175人、平均的には20～50人

教職に関する科目・・・最小10人、最大196人

音楽科教育法などの実践的科目では14～26人と、少人数で多数のクラスを設定している。

その他の教職に関する科目でもおおむね50人以下に設定されている。

合唱、合奏・・・最小47人、最大119人

(2) 4-1の自己評価

アドミッションポリシーという形で選抜方法が明示されていないが、本学の教育目標、および各専攻ごとの教育内容、また入試における配点方法や平均点、また過去出題問題などの情報を、大学案内や進学案内（前述）などの配布資料やホームページに明示していることにより、受験生に周知徹底されていると評価できる。

入試課が本格的に通年稼働を始めた点は、各部署に渡る入試業務を集約でき評価できる。しかしまだ新設部署であり円滑な業務執行については改善すべき点があり、今後の事務徹底や他部署との協力体制や連絡徹底には課題がある。

収容定員(1,240名)に対する在学学生(1,582名)の比率は1.28であり、適正の域にある。クラスサイズについては、教室数や面積に制約がある中、適切な調整が行われているが、特に同一科目を複数の教員・クラスで開講する場合などでは履修者数のばらつきがある。

入学者選抜方法

3種類の入学者選抜方法については、大学入試センター試験の導入などに伴い概ね有効に機能している。しかし、試験科目の多様化また専攻による差別化は、その是非を入学後の成績動向から検証する必要があるが、その点では十分とは言えない。基礎科目が未修得のまま入学した学生に対する補習的な授業が必要な場合も出てきている。

〈声楽・器楽〉特別選抜試験については、優秀な人材を確保するという点では有効であり、また受験生に複数機会を与える結果にもなっている。

しかし事務的には、限られた時間の中で、若干名の確保のために全学的な取り組みが必要な新学期の準備にあたり、通常事務に支障をきたす場面がないとは言えない。

現在の推薦入学では、本学の付属高校のみを指定校としている。平素の学力や実技の実力が本学の学生として適している人材の確保という意味では有効であり実績も多数認められる。

出題

実技試験課題については、現状を把握している教員により適切に決められている。

入学者選抜基準

受験資料のなかに、過去の受験における科目別・専攻別の平均点などを細かく表示したり、合格点の目安をあげているなどの点は評価できる。合格発表後に受験者に入学試験成

績を送付するなど、さらに改善されてきている。

(3) 4-1の改善・向上方策 (将来計画)

受験生に告知している「教育方法」をアドミッション・ポリシーとして置き換え、または併記することの必要性を検討する。その場合、その必要性を教職員全体の重要な共通意識として浸透させることも同時に進める。

適正規模の学生の確保については、収容定員と入学者のバランスを考え、新しく編成された音楽教育専攻の一層の周知拡大や、本学独自の教育内容のさらなる充実を図る。

AO入試など、さらに多様な入試方法を検討することは、他大学の例をみても重要である。しかしまず現在の方法をさらに充実させ確固たるものにしていく。

入学後の授業に対応するには果たしてどの程度の基礎的な素養が必要なのか、またそこまで求められないものなら、入学後に基礎科目を新設または既存科目を充実させることで代用できるのか、総合的な検討や取り組みが必要である。それにはまず実際に担当している教員の意見を聞き、常に試験内容について検証を重ねる。

本学卒業生と充実した関係を築くため、社会教育の一環として講習会・セミナーを開催する。

4-2. 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

- ① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。
- ② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。
- ③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 4-2の事実の説明 (現状)

現在いわゆるアカデミック (カリキュラム) アドバイザリー的な指導は行われていない。現状では、年度当初に行われる各課ガイダンス、履修登録についての指導などが行われている。

教務課、学生課等の職員が学生からの相談に対応しているが、個別対応の域である。しかし、今年度教務課学科成績係により、学生が提出した履修届の内容再確認作業が実施され、これにより再度登録に不備や問題のある場合の指導を徹底することが可能になった。

また、学生相談委員会委員・学生相談室の相談員により、学習に対する悩みや不安についての相談が行われている。

学生相談委員会と学生相談室は連携して活動している。

芸術系大学の特徴として、実技個人指導を担当する教員とのコミュニケーションの中で、学生から相談があり、その内容を教員が事務局に伝達し検討されるといった形も多くある。

また学内では学生の意見を汲み上げるための様々なアンケートが実施されている。それらはおおむね授業内容について行われているが、学生相談委員会が2～4年次生を対象に2007年6月に実施した「学習支援事業についての意識調査」アンケート等、学生の意識動向を聞く機会もたびたび設けられている。下記のような例がある。

学生自治会インタビュー (2004年10月16日)

理事長と学生代表の意見交換会 (2007年3月28日)

学生自治会との話し合い (2007年9月15日)

(2) 4-2の自己評価

学習支援に関する学生の意見、苦情等を汲み上げるシステムとして、3年次の学生面接は機能している。しかし対象は就職活動を目前に控えた3年次に限られ、参加人数も多数とは言いがたい。

面接の参加が学生の自由意志であることが原因と思われるが、音楽大学の学生の特徴として、個人レッスンに重点が置かれており、学生生活という意識が低いという点も否定できない。学生は自らのレッスン以外の授業にあまり多くは期待をしていないという傾向も影響している。

近年は授業の履修方法の認識不足から単位の取得についてのトラブルも見られることを考えると、アカデミック・アドバイザー的な細かい指導が実質的に行われていないことを学生支援の不足と見ることもできる。

しかしレッスン担当教員が学生から相談を受け、場合によってはその内容を事務局などに相談することがある。したがって、他大学のような学習支援センターがないからといって学習支援がないというわけではない。ただし現状では、学習支援という意識が全教職員の中で高いものとは言えない状況もある。

(3) 4-2の改善・向上方策 (将来計画)

学生面接をより広範囲に (全学生対象に拡大、または面接時期を追加) し、学生の意見、希望をより多く汲み上げる体制を作る計画を、学生相談委員会で検討中である。

4-3. 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

- ① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。
- ② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
- ③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。
- ④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。
- ⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 4-3の事実の説明(現状)

i 学生サービス、厚生補導のための組織について

学生課が学生サービス、厚生補導のための組織として、学生生活面の総合的な支援に当たっている。医務室、学生相談委員会、学生相談室を管轄し連携をとりながら学生の厚生補導と支援をおこなっている。学生課の主な業務は以下の通りである。

教室や練習室の貸出・管理、奨学金業務、課外活動のサポート、賞罰関係業務、学生生活全般支援業務、健康管理業務、近隣住民との対応

また、セクハラ、アカハラ等のハラスメント対策として「セクシュアルハラスメント防止・対策委員会」を学長の下に組織し、学生相談委員会委員を中心とした学内での啓蒙活動(パンフレット作成)等によりハラスメント対策に当たっている。

ii 奨学金について

種類等は資料編F-4(平成20年度入学試験要項)7~8ページに記載のとおりである。入学試験要項、学校案内、学生便覧に奨学金や補助の種類、申請方法を明記しているほか、ホームページで学生や家族対象に案内をしている。

実技試験の結果により対象者が選ばれるため、声楽では声楽演奏家コース、ピアノではピアノ演奏家コースの学生が奨学金を受ける場合が多い。また音楽教育専攻の場合、複数の専攻点対象となるため、平均点では他専攻より低くなる傾向があり、結果的に選ばれにくくなっている。

日本学生支援機構の奨学金については卒業・退学・除籍後に通常の返還の義務を果たさないケースが少なくない。

iii 学生に対する健康相談・心的支援・生活相談等について

医務室

B館2階に開設し、嘱託職員1人を配置している。開室時間は月曜から土曜の午前9時から午後5時までである。

業務内容は、健康相談・応急措置・必要に応じた医療機関の紹介・定期健康診断(外部委託)および事後指導、保健指導、健康教育、課外活動における救急箱貸し出し等である。また様々な相談事に対応し、学生相談室との連携も図っている。

毎年4月には全学生を対象とした健康診断を行っている。

学生相談室

医務室と同じくB館2階に設置し、学生の心の悩みなどの相談に対応している。開室日は月・火・木・金曜日10:30~18:00で、3人のカウンセラーが担当している。

本学においては学生生活と実技個人レッスンは表裏一体と言え、心的な支援と学習支援は同じレベルで扱う必要があるケースが多い。したがって2008年度からカウンセラーの資格を持つ音楽家を相談員として1人を採用した。また必要に応じて医療機関への紹介も確実に行えるよう改善した。月1回、精神科医が相談員として対応できるよう、採用した。

学生相談委員会

学生のさまざまな相談に応じ、学生生活の充実を図るために学生委員会が設置されてい

る。毎年4月に3年次学生対象に面談を行っている（本基準4-2参照）。

面談の内容は学習、生活、就職に関する相談、個人的な悩み、要望等、多岐にわたる。上記の学生相談室を含め、学生のプライバシーに配慮しつつ解決に向けて支援を行っている。原則的に、上記面談のみでなく、学生相談員は通年で学生からの要望や相談を受け付ける。

iv ハラスメント防止のための措置について

本学では以前からセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規定を設けてきた。学長のもとに、委員会も形の上では設置されていたが、実質的には2005年度から規定の改定を含め、事例に則した対応を行っている。

具体的には、「セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」（委員長は学長）を正式に立ち上げ、それに伴い相談員（前述の学生相談委員による）を設定した。また個人情報が十分に守れる円滑な相談方法について学生課と学生相談委員会を中心に検討し、2006年度当初に具体的な防止対策を設定した。

内容面としては、パンフレットの制作・配布、啓蒙活動、告知、相談員の勉強会などを行っている。また具体的な事例に対しても過去に対応を行い、解決をみた。

また、飲酒に絡むアルコールハラスメント防止のために、特に新学期を始め、学園祭や演奏会時期を主に各部署、学生、教員に対して学生課が広報活動に努めている。

v 学生サービスに対する学生の意見を汲み上げるシステムについて

学生からの発信事項は前述の学生面接や学生相談などであられるほか、学生課や教務課に持ち込まれることも多い。レッスンや他の授業担当教員等を通じて事務局に提出される場合もある。この点は小規模大学としての特徴でもある。

学生の自主的団体である学生自治会、その内部団体であるクラブ連盟などと、大学当局との間で話し合いが適宜おこなわれることもある。学生主催行事における大学側との協力体制の整備のための話し合いにより、円滑に行事が遂行される。

vi 学生の課外活動への支援について

演奏会

学生が企画・出演する演奏会に費用の助成をする「演奏会等費用助成制度」がある。学外での学生の自主的な演奏会は全て演奏課に届け出ることになっており、この中から本学「演奏委員会」が審査して助成の対象を決め、3,000円から50,000円を支援している。

また、学内外の演奏会出演に対して、各実技担当教員の指導の下にその企画、運営、演奏に関する研究を認め、審査を経て単位を与えている。2004年度途中から試行的に始まり、現在、声楽専攻は「演奏及び演奏会演習」、器楽専攻は「演奏会演習」として、2004年度以降の入学生を対象に2単位を与えている。

学生自治会

学生自治会への支援に関しては学生課が管轄している。資金面については、自治会費を学生から集める際に名簿提供をしているほか、後援会からの金銭的な支援がある。また、大学による新入生ガイダンスの際、自治会紹介の時間を設けている。学生自治会の中に設

置されたクラブ連盟委員会をとおしてクラブ活動に援助を行っている。

芸術祭

学生自治会の主催で毎年11月上旬の3日間に芸術祭が行われている。資金面での支援は後援会から行われている。大学からは、構内の主な場所の提供や前後1日ずつを含む休講の措置のほか、楽器や機材の貸与等の支援が大掛かりに行われている。これは、音楽大学ならではの特徴として学生の自主的活動にも音楽関係の催しが多いため、普段の大学主催の演奏会並みの支援が必要となることによる。同じ理由で、組織的ではないが、教員の自主的な指導、助演も盛んである。

(2) 4-3の自己評価

学生が大学の学生サービスに対し不満を抱いた場合、まず学生課が問い合わせの窓口となることが多く各種問い合わせに対応し問題を把握しており、適切に機能している。

学生相談室や学生面接による問題提示、解決までの経緯は、逐次学生相談委員会等で協議・報告されて、内容をまとめて数値化して教授会、学長、法人に報告をし、適切な支援を求めていることも評価できる。

学生の課外活動について、既設の各種サークル活動に対しての支援は充実しているが、新しいサークルを設立するための積極的な支援体制に課題がある。

学生相談室の内容拡充・充実については、社会状況の複雑化や問題意識の多様化を受け、人員の補充や、対応能力の点を含めて確実に進んでいると評価できる。

学生サービスに対する学生の満足度を検証する機会として学生面接は有効であり、満足度の向上につながっているが、必ずしも全体像まで把握できているとは言えない。

成績優秀学生への奨学金制度は充実しているが、経済的な必要性による奨学金については本学独自のものが無い。奨学金全体の方針や構成についての検討が不十分である。学生の所属する教育課程によって不公平感が出ないように検討することが必要である。

学生サービスに対する希望・苦情などを自由にすべての学生が述べ、それを確実に汲み上げる全学的なシステムの整備まではできていない。

(3) 4-3の改善・向上方策 (将来計画)

医務室と学生相談室を現在よりも利用しやすい環境に近づけるために、今年度中に現在のB館2階から移転する。(ただし現在、効果と費用の関係を見直している。)

今後さらに多様化が予想される学生の要望を汲み上げるための面接などを、今年度中に回数、対象を拡大する。

学生相談委員会において奨学金制度の見直しを行い、経済的に困っている学生への奨学金制度を充実させる。本学の理念を考慮し、留学生に対する支援制度を作る。

返還義務の履行について継続的な指導、説明会の開催などを学生、家族に対しさらに推進する。就職率を上げることも、卒業後の確実な返還のために必要である。

セクシュアル・ハラスメントだけでなく、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラ

メントについての議論を行う。特に現在のセクシュアル・ハラスメント対応の組織をそのまま他のハラスメントにも当てはめることは避ける。それらを統合しキャンパス・ハラスメントの防止についての議論を進め今年度中に規程を改正する。

4-4. 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

- ① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。
- ② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

(1) 4-4の事実の説明(現状)

i 学生の進路選択に関わる指導について

以前は学生課内に就職指導担当者を1名置いて対応していたが、多面的なサポートを目指し、2007年7月にキャリア支援室が新設された。教職志望の学生については教務課の中に教職係を置き教育実習、介護等体験の支援を含む事務を担当している。

キャリア支援室が学生に提供する進路先は、①企業就職、②公務員、③音楽教室講師、④演奏団体などである。就職紹介および指導は職業安定法に基づいて行われ、対象は原則として学部生である。

2007年度卒業生の進路は、企業40人(11.5%)、公務員4人(1.1%)、教員14人(4%)、音楽教室講師56人(16%)、演奏活動32人(9.2%)、進学および留学等91人(26.1%)、その他112人(32.1%) 合計349人である。

2008年4月、上記支援室の中に「学生サポートデスク(通称サポデ)」を開設した。

ii インターンシップ制度について

キャリア支援室で次の通り対応している。

①大学推薦枠のあるインターンシップ

例年3~4団体から本学学生推薦枠の設定を得て推薦を行っている。2008年度は財団法人日本フィルハーモニー交響楽団、戸田建設(株)、㈱パソナグループ。

②受け入れ先を学生が開拓するインターンシップ

就職情報会社などからの情報により、学生が参加するもの。

③学生が希望する企業にインターンシップ公募制度がない場合の受け入れ依頼

2006から学内でインターンシップガイダンスを実施し、2008年5月26日には3年生中心に41人参加した。

(2) 4-4の自己評価

就職希望の学生に対し、希望や自身の適性などのデータをあらかじめキャリア支援室に提出するシステムを起動させている点や、企業からの求人に対し推薦する学生を教員に求め、その企業にとって適格な人材を送り込む形を可能な限り実施しており、評価できる。

学生生活の早い時期から卒業後への心構えが必要であり、現実の認識と適確な指導を学生に与えることも必要であるため、明確に就職の意思を持っている学生には、早期から特別のカリキュラムによる訓練を課したり、資格取得等のためのアドバイスや補助など、就職に必要な基本的能力の習得を促していることは評価できる。

以前に比べて学生本人や家族に就職活動や就職の重要性について、意識を高めることができている傾向があり、評価できる。

音楽大学においては科目の中心となる実技個人レッスンの継続性が重要であり、多くの授業も実技に直結した内容で進む。そのような中で就職希望を持つ学生にとっては、3年次から本格的に就職活動を行う一般大学の学生に伍していくため、学業の中断が補えるようレッスン担当教員の理解を得ることが特に重要である。しかし、そこまでの就職活動の重要性の認識は全学に浸透していない。

新設の「学生サポートデスク」はまだ機能していない。

(3) 4-4の改善・向上方策 (将来計画)

新設されたキャリア支援室を維持、発展させていく中で、次のことを行う。

キャリア支援室の中に開設した「学生サポートデスク (通称サポデ)」の本格的運用を開始する。学生からの相談内容により適任と判断された教員が相談に個別対応する。

就職ガイダンスを可能な限り早期に行うほか、就職関連講座や実際に就職した卒業生による説明会などを充実させる。不安を煽ることを避けながら、進路の可能性の一部として学生の興味を開拓するなどの方策を推進する。

協力が欠かせない教員の側が、社会での現実を把握できるようにし、卒業生に対する就職指導を本学でも検討していく。

また、すでにある程度行われてはいるが、教務委員会と連携し、4年次の必修科目の見直しをさらに進め、就職活動が展開しやすい環境を整備する。

基準4の自己評価

i 学生支援の連続性および本学の理念との関係について

学生の入学支援、学習支援、生活支援、進路支援の各段階の連携に今後の課題がある。

障害者への支援は、教務課員1人がコーディネーターとして学内の連携に努めており、機能している。

一方、留学生への支援がほとんどない。本学の理念の中に、日本やアジアの音楽文化という視点に留意していくことが含まれている。しかし、現状では3人しか留学生がいないためシステムとしての必要性の認識が低く、今後の課題である。

ii 本学の特徴との関係について

本学の教育の中心は学生と教員が一对一で行う実技個人レッスンである。教員は個々の学生の音楽技能の向上と毎週直接向き合わなくてはならない。したがって、学生と教員と

の距離が近い大学であるという特徴がある。

このことは、大多数の学生が課題を抱えながらも孤立せずに済むという長所になっている。しかし、その回路から外れた課題がかえって見えにくい。逆に、学生と教員の距離が遠い大学であれば、それらの課題を汲み上げる回路の必要性が認識されやすいが、本学では上記のように両者の距離が近いための難しさがある。

このことにより、学生支援の制度化が遅れている。

また、各教科ごとの面倒見は良いが、各教員個々の専門以外の事柄について総合的に支援するような仕組みはできていない。このため、学生がどうしたらいいか分からなくなる場面もある。このことは、過保護となっていないことでもあり、良く作用すれば、このような環境の中で過ごすことによって、たくましい卒業生が育つ。この良い点を失わないように注意しながら、制度化が遅れた大学なりに必要な支援は行なっていくことが必要である。

基準4の方策

今後、専門的・学問的内容は教員が、その他は職員が中心になって教員と連携して教育するという場面を少しずつ作っていく。学生やその家族からの相談事は事務局に届くことが多く、上記「基準4の自己評価」で触れたような回路から漏れた課題に対応するために必要である。また本基準4-4-(3)(53頁)に記した学生サポートデスクにおいて、適した教員に声をかけるのも、キャリア支援室の職員が担当することが想定されている。

しかし、職員が日常的に教育の一端を担うとすれば、職員自身の質が高くなってはならない。特に専門的・学問的な教育よりも総合力が必要となる。他の基準でも触れているが、この部分でも、職員の人材獲得・育成が教員より後回しになってきた経緯が課題となる。今の状態のまま職員が学生の教育内容に関与することを一般化することは、適切とは言えない。

したがって、基準6において記した職員採用・育成計画を実行するという段階から着実に進めていく。

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 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。
- 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) 5-1の事実の説明（現状）

i 教育課程のために必要な教員数について

「Ⅱ（大学の沿革と現状）-2-(4)-ii（教職員人数）」（6頁）に示すとおり専任教員数は126人（教授43人、准教授41人、専任講師42人、助教0人）である。

本学の収容定員1,240人であり、大学設置基準第13条で定められている専任教員必要数は37人、うち教授の必要数は19人である。

専任教員の充足率は340.5%、教授の充足率は226.3%であり、上記省令上の基準は十分に満たしている。

ただし、教員組織運営上は、一部の専任教員が複数の委員会を掛け持ちするなど、まだ足りない状況もあるが、これは基準2-3-(1)-iv(19頁)に記す。

大学院音楽研究科において学部専任教員126人のうち108人が兼担となっている。

教育課程や本学の特色との関係

具体的には、各主専攻に関して1,696人の学生全員に一对一の個人レッスンが行われ、このほかに、オペラ、管弦楽、吹奏楽、合唱等のグループ授業における複数教員による指導も行われている。さらに一对一を超えた取組も進んでいる。つまり、ピアノ（副科）、第2副科、ダブルレッスン、ピアノ伴奏助手などであり、かなり充実している。

このため、一般の大学に比べて教員が多くならざるを得ない。専任教員に限っても、2008年度教員1人当たり学部学生数は12.6人、大学院生を含めても13.5人である。次のような、少人数の実技科目が多いことによる。

学生と対面することの多い教員の発案を吸い上げて、教育現場に必要なほとんどの形態が次々と取り入れられてきた。

上記のうち最も新しく制度改良がなされたのが実技個人レッスンでの伴奏である。元々特定の科目のために「ピアノ伴奏」の専任教員が複数存在していたが、さらに2004年5月からは全ての実技個人レッスン対象に、各レッスン担当教員からの申込により適宜、研究科器楽専攻鍵盤楽器研究領域（伴奏）修了者を中心とした助手が付くようになった。

人件費を抑える必要性もあり、新しい課程については教員が感じている必要性が満たされない傾向がある。特に音楽教育専攻（応用音楽教育コース）に表れている。

ii 教員構成のバランスについて

前述の専任教員126人のほかに、客員教授19人、兼任（客員）准教授2人、非常勤講師199人がいる。

専任教員以外の教員の多くは、現役のオーケストラの団員や現場の教員である。

学部・学科は1つであるが、その中での専門分野が多く、それぞれの専門家が必要であるため、教員数は多くならざるを得ない。

iii 年齢、性別、専門分野のバランスについて

専任教員については、26～30歳が0人、31～35歳1人、36～40歳が5人と、40歳までは6人しかいない。うち4人は専任講師、2人は准教授である。

若年層が少ない理由は、演奏・創作活動で実績を積んだ者が採用になるためである。新卒者を募集にかけるといふわけにはいかない。

本学の理念の高度な専門知識や技能を身に付けるということからも、これは必要なことである。

専任教員126人のうち、男58.7%、女41.3%となっている。

音楽分野では、楽器ごとに専門分野となっている。例えばヴァイオリンとフルートでは専門性が全く異なる。したがって、各楽器ごとに専任教員またはそれに準じた教員が必要となる。

(2) 5-1の自己評価

i 専門分野ごとのバランスについて

専門分野ごとのバランスは、多分野の専任教員またはそれに準じた教員をそろえることで満たされており、適切に配置されている。ただし、このバランスをとるために教員数が多くならざるを得ない。

また、音楽教育専攻の新コースが2007年度に発足したばかりであり、懸案事項が多いが、専任が少ないことで負担が大きくなっている。管・打楽器も、管弦楽や吹奏楽に関する調整事項が多い割には専任教員が少ない。つまり、教育だけでなくそれを運営するための支援が必要な状態である。

ii 年齢および性別について

年齢構成については、若年層が少ない。専任の教員は演奏・創作活動の実社会での経験が必要であり、それが採用時に重視されている。51歳～60歳を頂点に第一線で活躍する演奏家はもとより、音楽界での活動を経験した幅広い年齢層により構成されている。

これにより、本学の教育目標である高度な専門性を有した音楽家を育成でき、学生は音楽を学ぶ上での厳しさと実社会における将来の活動と直結した力を養うことが可能となる。

性別についてはバランスがとれている。職位別でも大きな差はない。学生が男1に対して女4の比率である状況を、教育上、補うことができている。

iii 兼任教員について

専任以外の教員の比率が高い。これは、専任教員ではまかないきれない各種レッスンを担当していることは事実であるが、次のように、単に人数を増やすという立場ではない。

現役のオーケストラ団員、第一線で活躍中の音楽家が多く、現場の最新の貴重な情報を提供し、大学と音楽界の現場をつなぐという教育的な効果が大きい。彼らが専任教員になってしまうと、第一線での活躍ができなくなってしまう、大学の活力が落ちてしまう。特に都心にある大学ならではの特色であり、ステージで活躍した音楽家が1時間後にはレッスンをしている。

分野によっては兼任も含めた教員が「部会」（各専攻や部門の教員からなる部会）に所属し、分野ごとの意見の集約や統一に努めている。この部会は大学全体としての方針やその運営という視点から遠ざかりがちな面はあるが、教育現場での連携体制や役割分担の調整については十分に機能している。教育研究上の問題が発生した場合でも、基本的にはこの部会に提出されている。

(3) 5-1の改善・向上方策 (将来計画)

現在のバランスを長期にわたって維持できるよう配慮する。

従来、教員の体制面では充実していたが、今後は財務状況との兼ね合いでかなり厳選することが必要となることが考えられる。そのような状況になっても教育現場の組み立てが生かされるよう、管理運営体制を高度化させることが課題となる。本学の全体像について理解した上での対応が必要であり、それなしに枠をはめることは、本学の特質を軽視し活力を失う結果になりかねない。

したがって、教育現場の状況を把握する回路を構築することを最優先課題とする。その際に、教育活動の報告の工夫、有機的な共同作業、職員の活用を手段とする。

兼任教員については、これからも、第一線で活躍する音楽家を大学に取り込む方策として、都心にある大学の長を生かす。その際、大学内で長期的な視点で教育活動に取り組んでいる教員の熱意をそぐことにつながらないように、採用に当たっての透明性や学内合意のとり方の加減について、組織運営の視点から改善していく。

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 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。
- 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) 5-2の事実の説明 (現状)

i 教員の採用・昇格の方針について

（専門分野ごとの）各部会で、必要分野や人数が検討され、人事委員会、教授会、理事と進む。とりまとめは人事課であり、教員はまず人事課に相談に行く。なお人事課で実質的な判断をする体制にはない。

採用、昇格ともに同じ手順となっている。

人件費依存率との関係で、分野ごとに採用者数は退職者の補充のみを基本としている。しかし、教育の充実を目指して教員が毎年さまざまな案を出してくる結果、少しずつ教員数が増加している。

さらにその結果、既存の各教員の昇格を抑えざるを得ない状況が出ている。

方針の明示

2004年12月8日付で当時の「人事委員会」（常勤理事会と人事課長で構成）の決定として「教員人事計画に関する、今後の基本的方向と実施方法について」が出された。これは全教員に配布された。次のことが記されている。

- ・ 教員・教育内容の質の向上を図るため、新採用・昇格は厳選の方向。
- ・ 専任教員であっても質と量の面ではなほだしく問題がある場合は処遇面に反映。
- ・ 特に専任は人件費圧迫の要因となるため十分な審査を行う。
- ・ 今後の方向性（例えば博士課程の設置）につながる人事を図る。
新陳代謝を図り、本学の今後に必要な者は早めに確保。
- ・ 原則として専任への採用・昇格は公募とする。（内部からも応募可。）
- ・ 適切な資格審査書類の提出、客観的な審査体制を作る。
- ・ 人事計画は4月から夏休みまでに大卒を終了。部会には4月に次年度分依頼。

ii 教員の採用・昇任の規程について

「採用昇格人事手続規程」（1977年4月1日）に基づいている。

採用

採用については所属する部会からの推薦による指名制と公募制があるが、一応、その原則を公募制としている。

5・6年前から採用に当たって公募を行うことが多くなったが、過去3年の専任教員採用状況は、部会による推薦10人、公募制2人となっている。

これらの人事計画は、部会の責任で提出され、その人事計画に基づき、指名制も公募制も「人事委員会」（常勤理事会と人事課長で構成）の選考を経て教授会の同意をもって決定されている。

公募については、応募者に対する書類審査は、業績の有無、専門分野の社会活動歴、教育活動歴が問われ、特に実技系の教員については、演奏審査の他に学生を対象とした模擬レッスンを実施し、その実技指導力まで考慮する。

昇格

各部会の主任となる教員の推薦を人事課長がとりまとめ、勤務状況、教員としての資質、能力、適格性等を考慮のうえ、勤務年数の基準にも照らし、事務局長を経て理事長が決裁

し、教授会の同意を得て決定されている。

(2) 5-2の自己評価

教員採用・昇格の方針は明示され、規程が整備されている。

運用面については、次のとおりである。

教員採用が各部会の意向を尊重する点は、東京音楽大学の実情を知る教員がそれにふさわしい人材を考慮した結果を重視するもので、ここにも基準2の自己評価に記した本学の特質である「現場第一主義」（組織全体の運営より教育現場の意向が優先される傾向）が表れている。

まれには、音楽大学の場合に大学としての看板が必要という面があり、有名な演奏家が良好な待遇で採用されることがある。本学では基準2-3-(2)-ivに記したように組織としての合意形成が必ずしも巧みでなく、現場の教員との調整がないまま進められることもある。著名演奏家採用自体は必要であるが、一方で、現場の教員の創意工夫と長年の組立てかなりな負担をクリアして教育を進めている以上、それらの熱意をそがないよう留意する。

このことは、単に現場の既存の教育体制を重視するか、それとも、新たな有名演奏家採用を重視するかという対立する事項として考えるべきではなく、大学としての組織運営の問題として考えていくことが必要である。

原則を公募としながらも、部会からの推薦による採用の方が多いが、その審査については公平かつ厳正に行われ、候補者が決定されており、適切に運用されている。このことは、豊富な経験を持つ教員を配置し、高い教育水準を継続して保っていることでも判断できる。

(3) 5-2の改善・向上方策 (将来計画)

教員については特に、透明性を確保するため今後、公募制を重視していく。

採用にあたっては公平かつ厳正な手続が実現されるよう、引き続き留意する。また定年退職等の欠員補充にあたっては、教育課程の改革に合わせた健全な人件費の使い方ができるよう、手続を点検し整備していく。さらに時代に即した中・長期計画を作成し、その中で方針を明確にしていく。

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

i 教員の教育担当時間について**実技個人レッスン**

2008年度における学部専任教員における1週間あたりの担当授業時間数は、データ編・表5-3のとおりである。

担当時間数については、担当する教員の希望を反映させて、部会で調整している。また一部の部会では学生自身の学びたい分野や傾向に適した教員を配置するよう、学生の希望を優先させている。レッスン時間の基準(表3-2-1参照(33頁))を超えて指導する教員も少なからずいる。この師弟の絆こそが本学の教育の大きな特徴の一つである。

年度当初、担当教員と学生の調整の期間を1週間設定し、レッスンが授業と重複しないようにしている。調整にあたっては授業の時間を優先する。

実技個人レッスン以外について

授業ごとの学生の配分については、教務課員が専攻や学籍番号によって、時間割上の重複や担当人数に偏りのないよう努めている。

ii TA(ティーチング・アシスタント)について

2002年度から「ティーチング・アシスタント実施規程」(2002年4月1日施行)に基づいて行っている。

2002年度2人、2003～2005年度各3人、2006年度4人、2007年度5人と増加傾向で、説明会にも多く集まるなど、大学院生の関心が高い。担当教員の指導の下、授業補助、実技個人レッスン補助に従事する。TAによる成果報告書に教員がコメントを記入する。

大学院事務室職員が、説明会の進行や報告書のやりとりを行い、制度の改善も行ってきた。

iii 個人研究費について

限度額等が次のように示されている。なお追加特定項目(下記3行目)は、合計10万円以内で原則として2年連続は認めない(隔年)。

学部専任教員	年間20万円
研究科専任教員	年間25万円
追加特例項目(原則として隔年)	個人リサイタルに3万円等

使用状況について、対象126人の内訳は次のとおりである。

満額使用しさらに追加申請した者	11人	8.7%
満額または満額近く使用し追加申請しなかった者	54人	42.9%
満額でないが使用	48人	38.0%
申請なし	13人	10.3%

iv その他の経費について

本学の私立大学等経常費補助金に係る方針については、特別補助の採択制項目に特色が

ある。つまり、単に財務的な視点で網をかけるのではなく、教員の視点で課題を教務課職員と練っていくことにしている。

このことにより教育現場の各取組の位置付けが明確になりつつある。これは、本学の組織運営の特質である「現場第一主義」（「基準2の自己評価」(24頁)）の良い一面を維持したまま制御可能なものとし、大学としてさらなる支援ができることにつながっている。

(2) 5-3の自己評価

教員の教育担当時間は基本的には適切な範囲にあると言える。

また、教員の教育研究活動を支援する体制も出来てはいるが、課題もある。

個人研究費について対象教員のうち、半数近くは満額を使っており、役割を果たしていると言えるが、不足を訴える教員もいる。追加特例項目も必ずしも多いとは言えない。

TAについては、TA自身が成果報告書を作成し指導教員がコメントを記入することで、担当指導教員が指導することが保障されている。このことにより、TAの指導トレーニング、大学院生の処遇の改善が適切に行われている。

(3) 5-3の改善・向上方策 (将来計画)

個人研究費については、他大学の制度も参考にしながら10万円を超える補助枠を検討する。ただし財務との兼ね合いも考えることが必要であり、採択制をとることを基本とする。またその際、科学研究費補助金応募を条件とする等、学内資金で支援するにしても学外資金獲得の機運を高める方向で検討する。

さらに、本学の私立大学等経常費補助金に係る特別補助の採択制項目に係る方針について、今後も前述の方針を堅持する。特に職員との協働作業による点が良く働いていることから、教員の教育研究活動支援には職員の資質向上が重要であると言えるため、これについては「基準6の方策」で記す。

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 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。
- 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) 5-4の事実の説明 (現状)

i FD (ファカルティー・ディベロップメント) について

ソルフェージュ科目

下記学生授業アンケートの活用と合わせ担当教員全員で授業編成・内容を調整。

ピアノ科教員の、学外講師等による授業の担当

専任教員が下記の特色ある3授業および招聘滞在講師レッスンのいずれかの担当として振り分けられ、学生と一緒にそれらに参加し記録等することで、教員自身が刺激を受ける。

キャリア教育に係る教職員研修

大学コンソーシアム京都主催FDフォーラムに参加し、この機会を生かしキャリア教育情報交換合宿を行い、毎回報告書を全教員に配布している。

その他のFD関連事業

招聘演奏家による特別講義・特別レッスンが年間50回程度あり、実技個人レッスン担当教員の各レッスン生が国際的著名演奏家によって、年度をまたがって指導を受けることがあり、結果的に本学各レッスン教員のレッスンについて学外者の目に触れることになる。また、教員による演奏会も盛んであり、広い意味でのFDにつながっている。

ii. 学生による授業アンケート

ソルフェージュ、教職課程管弦楽・吹奏楽、外国語については、学生アンケートを継続的に実施している。特にソルフェージュは専攻分野の基礎能力養成のためにほとんどの学生の必修となっている。複数の担当教員が毎週1つの研究室に集まるため、アンケートの結果も次年度の科目編成に生かすよう検討できている。

iii. 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制について

今年度初めて、「教育研究状況等調査」を専任教員全員対象に行った。

「東京音楽大学研究紀要」を年1回発行し、研究発表の場としている。過去5年間の執筆者は、音楽学や一般教育の教員が多い。また、兼任教員も、専任教員と同じように投稿できる。

(2) 5-4の自己評価

授業アンケートについては、ソルフェージュや教職課程管弦楽・吹奏楽の中では組織的に行われており、結果は授業に反映されている。しかし大学全体からすれば規模は小さく、さらに全学での取り組みが必要である。

FDも同様にまちまちな面があり、さらに全学での取り組みが必要である。教育研究活動を活発化する取り組みについては、これからの期待される。

(3) 5-4の改善・向上方策 (将来計画)

すでに行われている一部のFDや学生による授業評価アンケートを今後も継続し、さらに他の科目にも広げるよう、中心となっている教員同士で連携し、ここを核にして委員会組織にしていく。デリケートな部分もあるので、理解を示す教員から始め徐々にその活動を広げていく。

今年度始まった「教育研究状況等調査」を継続し毎年行う。

ピアノ科については、毎年、教員とそのレッスン生とが出演する演奏会を行い、検証の

機会とする計画があり、大学としての支援を検討していく。

基準5の自己評価

教育課程を遂行するために必要な教員は、専門分野ごとの学生数のバランスにより適切に配置されている。

他大学や文部科学省等の公的機関から大学が受領した貴重な情報があり、従来、教務課職員が普段から個別に関わりのある教員を見つけて、個別に提供していた。しかし、この回路にたまたま載らない教員への提供が遅れている。これは、教務課協のスペースにパンフレット・スタンドを置くことで多少改善される見込みである。

基準5の方策

教育現場に必要な教員との関連で、採用等の立案は部会ベースで進んでいくのが通例であるが、大学全体の視点をベースとした立案ができるよう、特に教育支援をする立場としての事務職員のプロ化を進める必要がある。教員の採用について人事課が主な窓口であるが、通常、教員と接するのは教務課であるため、教務課でも、人事や財務上の支援を含む総合的な視点の持てる職員を養成する。

本基準5-2-(3)(59頁)で記した中・長期計画にしても、職員の実務的な調整力が必要であるが、職員が教育現場の実情を理解していなければならないため、5-3-(1)-iv(60頁)、5-3-(3)後段(61頁)のように、まず職員も教員の状況が把握できる工夫を進める。具体的には6-3-(1)(69頁)で問題を提起し、「基準6の方策」(71頁)で対応を記す。

基準6. 職員

6-1. 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

- ① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。
- ② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。
- ③ 職員の採用・昇任・異動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) 6-1の事実の説明（現状）

i 採用・昇格について

「採用昇格人事手続規程」により、次のように運用されている。

採用については、関係所属長等により、そのつど構成する委員が、書類審査、面接結果等を総合的に判定し、理事長が決裁する。

昇格については、所属長の意見を聞いて人事課長がとりまとめ、勤務成績、業務遂行能力、その他適格性を勘案し、年齢による基準により適任者を整理し、事務局長を経て理事長が決裁する。

最近3年間における事務局職員採用は、公募によるものが1人、契約職員から専任職員に採用した者が1人である。採用の際は理事長、学長、事務局長、人事課長等、4～6人が面接を行った。人事委員会（常勤理事と人事課長で構成）にかけられ理事会で決定された。

ii 年齢構成について

専任職員の年齢構成は表6-1-1のとおりである。

表6-1-1 専任職員の年齢構成（2008年5月1日現在／単位：人）

	合計	男	女
合計	67	36	31
65～67歳	2	2	0
60～64歳	8	6	2
55～59歳	16	13	3
50～54歳	8	2	6
45～49歳	8	4	4
40～44歳	9	2	7
35～39歳	12	4	8
30～34歳	3	3	0
20～29歳	1	0	1

iii 異動の状況について

2007年7月1日付で17人（うち課長9人）、同年11月1日付で10人（うち課長2人）異動した。変更がなかったのは2課に過ぎない。

異動らしい異動はほとんど5年ぶりでありそれを前提としたマニュアル類が整備されておらず、各課長は現状把握さえままならない状態が続いている。

どの事務にどのような能力が必要かの共通理解を進める部署がない。

iv 方針の提示について

2007年9月6日付で事務局長が理事長の方針として「今後の『職員人事の方向性』について』を示した。この中で、活性化と質の向上・再生、危機管理のため、職員は数年おきの異動を原則とし、なおかつそれを可能にする環境を作ることとした。他に次のことが含まれている。

- ・ 社会や仕事内容、処理の変化など、激変する時代の中にあることの確認。
- ・ 教育、研究、演奏活動に対する効果的な支援とコスト削減のため、少人数で効率的な業務を遂行する。
- ・ 部署の垣根を越えて協力し、職員として対応すべき基本的な事柄は全員で対応。
- ・ 健康管理に留意し、計画的でメリハリのある業務を行う。
- ・ 複数部署を経験し、マニュアル等を整備する。
- ・ 業務に主担当、副担当を置き、一人だけの状況を作らないようにし、ミスや不正を防止して危機管理を徹底する。
- ・ 職員の研修、再教育を行う。

(2) 6-1の自己評価

i 評価の概要について

職員の採用・昇格の基準はあるが、方針はまだ明確とは言えず、改善の余地がある。

職員より教員の充実を優先してきた結果が、年齢の偏りなどに現れている。

本学の職員人事については、過去の、補助的業務中心の発想が基本となっている。

人件費比率の高さが話題になるが、それと同時に、それをコントロールする人材の育成については話題にならない。しかし、職員が全体としてやせ細っており、この状態のまま資質を向上させることは難しい。言わば「裾野効果」を無視し、少数精鋭を目指しても、机上の空論に終わる可能性が高い。

ii 異動の方針について

年数を区切って異動するという方針とともに、「それを可能にする環境を作る」こととしたことは重要である。しかし、その背景となる問題意識が方針を出した者と現場の職員に共有できていない。

教員や学外との密接な連携により進めなくてはならないものについては特に、責任を持

って引継ぎができなければ主体的に関わることを諦めざるを得ない。このため、職員が、各自テーマを持って業務を組み立てていく体制にあるとは感じていない。

引継ぎを伴った異動がなく、細かいマニュアルはある程度整備されているが、肝心な仕事の進め方が伝わらず、担当者が変わるとすべて一から始まるため、改善すべきである。このことについて、当事者（ひいては前任者）以外誰も、問題視するだけの経験や能力がないため、解決されずに終わってしまうので、周到な方策が必要である。

今回の自己点検・評価のための調査の中で、次のような現場の声があった。

2人で行っている業務についてその1人が替わることはできるが、1人で行っている業務については、引継ぎ期間を設けない限り引き継げない。短い期間では引継ぎから漏れる内容が多い。特に肝心なことが漏れてしまい、処理型の仕事が増えるだけになる。

iii. 採用の方針について

採用についても、まだ「より良い人を採用したい」という漠然とした共通認識にとどまり、人材獲得に血眼になるような体制にはなっていない。人材確保を大きなプロジェクトとして様々な企画により選抜する発想には至っていない。

採用後の周囲の職員の反応状況を見ると、面接の他に、作業を取り入れたストレス耐性やコミュニケーション能力を測る試験を行うなどが必要である。

iv. 検討事項について

前掲の、業務ごと必要とされる能力についての理解がないことの解決を重視していく。

「中小企業的な発想」に切り替え、組織に人を合わせるのではなく、各人の能力・個性に組織を合わせることも、長期的な視点で検討していく必要がある。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

どの事務にどのような能力が必要かの共通理解を進める部署がないことについては、今後、人事課を仲介者とした作業部会を作り改善していく。このことに当たって、単なる課ごとの聞取りでは済ませず、必ず下記の2点を含める。

- ① 普段から報告書類に工夫を重ねていく。教員の間で教育上の取組みの報告を工夫する試みが始まったが、これも参考にし形式的なものとなることを避ける。
- ② 共同作業を通して相互の仕事の組み立て方を理解していく。

6-2. 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

- ① 職員の資質向上のための研修（SD等）の取組みが適切になされているか。

（1） 6-2の事実の説明（現状）

テーマごとの研修は次のとおりである。

個人情報保護研修会 2005年5月11日、18日 教職員127人が参加

AEDの講習 2007年10月18日、22日 職員等72人参加

キャリア教育に係る教職員研修

第2回 2008年3月8日（土）・9日（日）

第1回は大学を代表して教員・職員合同で学外のフォーラムに参加することが初めてだったこともあり、参加者からの報告書をそのまま印刷して配布したが、第2回は、手続担当職員（研修には不参加）が参加者と複数回調整して見やすくした。ただし、各参加者から提出された内容は加工しないままにした。

上記のほか、部課長相当者研修会（私学研修福祉会）にも複数の職員が参加している。研修会参加後に報告書が作成されるが、報告書に係る検討や指導は行われておらず、参加者のうちの1人が代表で作成し、上司、事務局長、学長、理事長等に回覧されたり課内で回覧されたりすることが多い。

（2） 6-2の自己評価

i SD（スタッフ・ディベロップメント）について

SDの数も対応の内容も十分とは言えない。職員に余力がないことが直接の原因であることは明らかであるが、それだけの評価では方策につながらないため、背景を次に述べる。

ii 職員として必要な能力の把握について

職員としてどのような能力が必要かが把握されていない。近年一般的に重要視されつつある組織運営についての能力も必ずしも必要性の認識が深まっていない。さらに「東京音楽大学の実情という専門領域」の重要性の認識はほとんどない（「基準2の方策」-i）。

また、組織運営の能力向上には多数の共同作業を経ることが不可欠である。各作業や企画において、責任をもって組み立てているのは誰かをいち早く認識し、その者の組み立てに沿って遂行しなくてはならない。逆に、作業・企画を組み立てた責任者は、方針から具体的な分担までをつなぐ全体像を、臨機応変に説明できるような状態になっていることが必要である。この要領が理解されておらず、様々な業務において、実態は共同作業とは言えない、個々の作業の寄せ集めとなっている。

「基準2の自己評価」図2-1（24頁）で記したように、本学は「現場第一主義」に偏っており、共同作業においてもその業務が終われば各自の通常業務に戻らなくてはならず、反省点が次に生かされない傾向がある。

iii 人材育成の重要性

人材育成の重要性の認識が甘く、言葉上は人材育成を否定する者はいないが、人材育成ということを最優先にするとどのような状況になるかを具体的に想像できないために、単

なる呼びかけに終わる傾向がある。

(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

i SDの方針について

上記評価の i で記した余力のなさについてはにわかに改善できるものではない。外科的手法では、かえって現状を前提として懸命に組み立ててきた動きがまた一から組み立て直すなくてはならなくなる。したがって、次のことを基本方針としながら下記 ii 以降の具体的な取組みを進める。

自己点検・評価を通して生まれてきた人材育成への具体的な必要性の認識を共有する。様々な業務を共同作業としてとらえ、人材育成という観点から、単なる作業の割り振りに終わらせない方向付けをする。

ii 業務を研修として生かすことについて

業務ごとの全体像を組み立てた者（真の担当者）が誰かを皆が理解するよう方向付ける。従来、担当者を明示するよう指示があると、形式的な組織表が作られ、かえって真の担当者が誰か分からなくなることが多かった。これを改めるため、上位にある者は現場を「取材」する姿勢で謙虚に探るよう心がける。

業務の全体像を組み立てた者は、それがどのような考えの下に組み立てられているかを明示する。特に図示や箇条書きを多用し、積極的に「組織内広報」という考え方に立って、各自の仕事内容が理解されるよう工夫する。

上記の具体的内容

事務局長が2007年9月に、これまで入試課員が行なっていた大学の案内を他の課員も行うなどの共同作業の方針を明示したため、この方針を生かす。単に複数の課に声をかけて担当者を出すということをする、実際には研修の要素が失われ、大勢で分担したというだけに終わる可能性が高い。したがって、研修として生かすためにはどのような手順を進めるか等一つの企画として捉え直した上で、担当者選定から慎重に進める。

iii 学外の研修会の活用について

学外での説明会や研修会に参加した場合、これまでも報告書を出すことはあったが、それにとどまらず、内容を、参加者同士や担当者と検討するよう促す。前ページ上部 6-2-(1)のキャリア教育に係る教職員研修がこの点での工夫例となっている。

6-3. 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

- ① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

（1） 6－3の事実の説明（現状）

教務課、大学院・社会人教育課、学生課、キャリア支援室、演奏課、および演奏課に設けられた楽器管理係が中心となって教育研究支援をしている。本学の大きな特徴として、演奏課およびそこに設けられた楽器室で演奏事務および楽器管理を行っていることが挙げられる。

機能については、課長が大幅に入れ替わったばかりで各課の意義についての理解が浸透していないことが挙げられる。

一例として、教務課は時間割やシラバスの作成を担当しているが、それが予算や人事と連携して一体のものとなって教育を支援しているという認識が、経理課や人事課と共有されていない。したがって、教員から教育関連の相談を受けるのは教務課であり、その場で教員に的確な対応をすれば、大学が一体のものとして動くようになるが、この機微が働いていない。

また、キャリア支援室は2007年度に設けられた。職員は2人である。近年学内で必要性の認識が高まったキャリア支援を行っている。同年度に始まった音楽教育専攻の新コースとの連携について、担当教員と検討している段階である。

研究支援の事務体制は、教員個人研究費支援のために庶務課に1人、科学研究費補助金支援のために教務課および経理課に1人ずつ、すべて他の業務との兼務で行っている。

（2） 6－3の自己評価

教育支援の事務体制は、音楽大学としての目的に沿って非常に充実している。ただしその機能の適切性については改善の余地がある。

業務を処理的に遂行することが多く、政策的な対応は未熟である。中には教員と積極的に連携している者もいるが、個人の努力に任されており、引継ぎや職員の連携プレーの重要性の理解は不十分である。担当が替われば、以前の処理的な対応に戻りかねない状況がある。

さらに連携プレーを行うには、ある程度の基礎能力が必要であるが、職員数が67人と、ある意味やせ細っており、その余裕のない中で、言わば「裾野効果」を無視した少数精鋭主義をとることは困難である。

（3） 6－3の改善・向上方策（将来計画）

人事異動については、順次の引継ぎを前提とした計画的なものとする。

専任職員全員に関して新しい状況に対応しながら全体を見ていくことのできる能力を育成していく。その際、本学の実情への深い理解なしに外科的手法を採らないよう、ボトムアップ式に現場の者が相互に理解を進めることが先決であり次の「基準6の方策」に記す。

基準6の自己評価

i 業務の非効率性を取り巻く状況について

小規模大学であるため、効率面からは大規模大学と比べて圧倒的に不利である。文部科学省からの書類をとってみても、大規模大学と同じ量を少数の職員で処理するため、処理的業務だけで手一杯となっている。

1人あたりの業務が多いため、自然と繰り返しの日常業務に関心が集中しがちである。また、個々の職員が大学の運営に携わるという意識を持つには、教員や他の部署に気軽にかけられる状況がなければ不可能である。

さらに、基礎的な能力がなければ、問題意識が共有できない。

本学の職員人事については、過去の、補助的業務中心の発想が基本となっており、発想の転換が急務である。

これらの不利な点を克服するためには、小規模大学ならではの緊密なコミュニケーションが必要となる。敷地はほぼ連続した1か所に集まっているという利点もある。

ii 職員を取り巻く方針の経緯について

10年以上前に「大学の質を上げるためには教員の力が不可欠である。そのかわり職員にはなるべく費用または人数を割かないようにする」という方針が示された。

当時はまだ社会的にも職員の資質が大学に与える影響について認識が薄く、また教員の充実なしには大学の質も上がらないという事実は、これから一層重要となる。

しかし、近年、社会的に職員の重要性が認識されている。

ところが本学の運営においては、必ずしもこの最新の状況を察知することができておらず、現場の職員にもこの状況を上手に周囲に理解させるだけの能力が備わっていない。なぜなら、職員の人材獲得・育成が軽視されてきたからであり、その現場の職員が次第に大学運営に携わることになる結果、職員が育たなければ運営にも反映されないからである。

本学では、教員が教授会に設置された委員会の委員等になるため、その権限が活用できる事柄なら改革が進む。しかし、教員、運営者としてではなく音楽実技指導者として大学と関わることが多く、職員の資質の重要性について深く理解しそれを伝える力を備えることまでは難しい。

このような状況の中で、最近やっと新しい職員を採用すべきだという考えが浸透してはきたが、まだその緊急性の理解は十分とは言えない。さらに職員採用に当たっての企画・運営をする余力が人事の担当者にはない。

iii コンサルタント的発想への依存について

事務局内に、「学内のさまざまな事情を特殊事情であるとして考慮しないことこそが対策である」という意識や、「どの大学にも当てはまる方法を導入することこそが対策である」という意識があり、これが、コンサルタント的な発想を無反省に受け入れることにつながりかねない状況も見られた。

しかし大事なのは、学内の実情こそが一つの専門分野であり、これを謙虚に取材しながらそれを上手に生かしてソフトランディングにつなげることである。職員を「東京音楽大学のプロ」として育てることが必要である。

iv 本学の組織文化の反映について

本学は「基準2の自己評価」に記したように「現場第一主義」であることにより発展してきた面があるため、多くの教職員が、一教職員個人として動く傾向がある。新人や第一線の教職員だけでなく多くの教職員に見られる傾向である。

しかし、社会的責務や持続的発展の観点からは、「現場第一主義」の長所を失わないようにしながらも、職員が運営の視点で教員の手本となることが必要である。その一つとして「個人としてではなく組織として」動ける能力を身につけることが課題である。

点検・評価については、この状態を単なる特殊事情ではなく本学の特徴として認めた上で、これをどういう方向に進めていくかを検討している数少ない取り組みであり、職員の資質向上についても継続して検討していく。

基準6の方策

i 職員採用および業務引継ぎについて

採用に大きな負担をかける余力がないという面も考慮しながらではあるが、採用を一つの事業ととらえ、単に面接をして採用を決めることは行わない。人事課を仲介者として、様々な学内組織とも連携し方針を策定する。

定型業務（ルーティン・ワーク）と非定型業務とを判別し、非定型業務としてテーマ型となっている部分について、早急に引継ぎ者を採用・選定していく。この際も、引継ぎを当事者同士に任せるだけにせず、頻繁に人事課および所属長と連絡をとり、事務局として、どのようなテーマに向かってどのような段階で引継いでいるのかを把握し支援する。

少なくとも従来の「ローテーション型人事による能力育成」の考え方から脱却し、「テーマ型の能力育成」を行う。つまり、3年程度のサイクルで多数の部署を経験すれば能力が育成されるという考え方では、これから必要とされるプロとしての職員育成には不適切である。非定型業務は別として、基本的には最低でも5年間同一業務を行わせる。

人事課および所属長がその者の各時期のテーマを把握し、それを支援しながら結果を出させ、さらに引き継ぎも行われるよう誘導する。この際、下記「私学研修福祉会主催大学教務部課長相当者研修会（通算第45回）」（2007年10月19日）の内容を参考とする。

「ローテーション型からテーマ別プロフェッショナル型へ」の項目で、「今後はテーマを持って業務を行う中で、プロフェッショナルな人材を育成することが必要である。これは短期間での異動を繰り返すローテーション型の人材育成の考え方では不可能であり、5年間は同じ業務に携わることも必要になる。」

ii 人材活用における状況把握の回路構築について

従来、各課の業務をどのように把握するかについては課長と各業務の担当者に任せきりだったが、これを改め、人事課が各課の業務の把握についての工夫をする。これによって、

各課内の人材活用について、課長や各業務の担当者に加えて人事課が協力する体制を作る。

従来そのようなシステムになっていなかったため、まずそのための回路作りから始める。つまり①報告書類の工夫と②有機的な共同作業である。

実情把握には工夫が必要で能力も要求されることを認識しながら進めるが、学外からの補助金対象事業を中心に教員間で試行的に推進されてきた学内向けの「簡易報告」も参考になるため、これを上記①に応用することも検討する。

また②については、これまでの自己評価報告書の取りまとめが参考になるため、この編集担当者とも連絡を取り合う。

基準 7. 管理運営

7-1. 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

- ① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。
- ② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

(1) 7-1の事実の説明 (現状)

大学の管理運営体制については基準2-3-(1)(17頁)で記したとおりである。

大学の設置法人の管理運営体制については次のとおりである。

法人役員や評議員の選任については、学校法人東京音楽大学寄附行為第10条～第12条・第20条・第23条、寄附行為施行規則第3条に下記の表7-1-1のとおり規定されている。また現員はそれぞれ右端欄のとおりである。

表7-1-1 役員を選任 (2008年5月1日現在)

種類	任期	選任	定員	現員
理事	3年、再任可 理事長は引き続いて6年を超えてその任に就くことができない	東京音楽大学長	1人	1人
		評議員のうちから理事会が選任	4人	4人
		学識経験者の中から理事会が選任	2～4人	4人
監事		理事、教職員等、評議員以外であって、理事会で選出した候補者の中から評議員会の同意を得、理事長が選任	2人	2人

理事のうち1人を理事長とし、理事総数の過半数の議決により選任 / 役員の設定年は72歳 / 法人に常勤理事会を置くことができ、理事会で定めた理事で構成。

(2) 7-1の自己評価

法人については、理事の選任等を始め適切に運用されている。

学外有識者の選任においては、学内の理事の人脈が生かされており、充実している。

役員の定年がある点は本学の特色である。

(3) 7-1の改善・向上方策 (将来計画)

理事会の中でも、理事全員の熱意を生かす方法について検討されており、関わり方によってはさらに活性化される可能性がある。それぞれの個性による部分もあるため、継続して検討していく。

7-2. 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

- ① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

(1) 7-2の事実の説明 (現状)

i 組織の構成等について

教授会の主な審議事項は必ず理事会に報告される。学長が理事になっていることもあり、教授会の意向は理事会に反映されやすい。

ii 連携のための組織について

教学法人合同懇談会 (仮称)

2008年2月27日初めての主任教授等と理事との懇談会が行われ、大学内の各「部会」(各専攻や部門の教員からなる部会)の主任教授等からの6人と常勤理事とが意見交換した。以前から教授会と大学運営組織との合同会議の必要性が認識されており、他大学の例を参考にし法人からの提案で実現した。

iii 連携のための本学ならではの特色ある工夫について

自己点検評価委員会

本学自己点検評価委員会は、教員のみで構成されている。一見、この状態では教員と職員や経営陣との連携がとりにくいように感じられる。実際、次の基準項目7-3で示すようにそのような時期もあった。

しかし現在は、この特殊性をよく認識した上、教員自身が法人の視点を持つようにするためという目的意識のもとで、教育研究以外の分野についても意識して教員自身が自己点検・評価することとしている。このことで、運営の視点を持つ教員の養成ができつつある。

(2) 7-2の自己評価

管理部門と教学部門の連携は適切になされているが、さらに様々な取組みが進行中であり、継続して発展させていくことが必要である。

「教学法人合同懇談会」(仮称)については、まだ顔合わせの段階であり位置付けや方向性は決まっていない。今後の発展が期待される。

自己点検評価委員会においては、広い意味でのOJT(オンザジョブ・トレーニング)として成果をあげつつあり、今後必要となる次のような要素を踏まえたものであり、継続していくことが必要である。

つまり、教員にも経営的な発想が必要であり、従来そのままでは状況の変化に対応できない。この場合、多くの教員は音楽という実技の専門分野を持った上で大学運営に関わるため、職員とは違い全員に運営の専門家であることを求めることはできない。専門分野での活躍を中心とし大学運営には幅広く協力する教員と、縁の下の力持ちとして大学運営の専門家となる教員との、両方の立場を尊重していくことが必要となる。

(3) 7-2の改善・向上方策(将来計画)

「教学法人合同懇談会」(仮称)の試みをさらに推進していく。自己点検評価委員会での取組みも発展させていく。また事務局の中に管理部門と教学部門との連絡調整を行なう部署を設けることを検討する。

上記の方策を採る際、教学分野と法人分野とを分けてそれらの協力を促すという発想より、最初から、教学関係者の中に法人の視点で動く者を養成し、また法人関係者には教学の現場を理解してもらうという発想を基本とするよう留意する。

これにより、教学と法人が調整しなくても済むように、いかなる事業においても教学、法人全体の視点を持つ者が最初から関わり、他の部門と連携しながら推進するような体制を目指す。

7-3. 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

- ① 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。
- ② 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

(1) 7-3の事実の説明(現状)

i. 自己点検・評価の体制について

自己点検評価委員会が本学における自己点検・評価を行う。委員は専攻ごとに選出されるよう規定されている。しかし実際はさらに多く、各部会(各専攻や部門の教員からなる部会)から選出されている。学長も委員となるが、実際は部会選出の委員が中心となっている。事務職員は委員とはならない。ただし2001年度から事務補助9人が付いた。

ii. 従来の自己点検・評価報告書について

自己点検・評価に係る報告書類の状況は、次の表7-3-1のとおりである。

表7-3-1 自己点検・評価報告書等の評価

提出先や公表の概略 (詳細はiiiで触れる。)	発行時期	① 教 員 参 加 度	② 職 員 参 加 度	③ 連 携 の 密 度	④ 全 学 的 取 組 度	⑤ 一 定 理 解 度	⑥ 全 学 理 解 度	⑦ 現 場 反 映 度	⑧ 内 容 的 統 一 性	⑨ 資 料 整 備 状 況	⑩ 活 用 状 況
A 大学基準協会 (外部評価)	1996年8月	○	×	×	△	×	×	○	×	○	×
B 大学基準協会 (上記の改善報告)	2000年7月	×	△	×	×	×	×	×	×	×	×
C 公表のみ (中間報告として)	2002年3月	○	○	×	×	×	×	○	×	×	×
D 公表のみ (認証評価準備)	2006年12月	○	○	○	×	○	△	△	○	×	△
E 日本高等教育評価機構 (本報告書)	2008年6月	○	○	○	○	○		○	○	○	

記号の説明 ◎：達成度が高い / ○：ある程度達成された
△：どちらとも言えない / ×：あまり達成されていない
評価事項の空欄は未確定であることを示す。

- ・ 「⑤一定理解度」は一定の範囲の教職員の理解度を評価した項目。
- ・ 「⑦現場反映度」は教育等の現場の状況が報告書にどの程度反映されているかを評価した項目であり、報告書の内容が現場の改善に反映できたかの項目ではなくこれは「活用状況」に示した。
- ・ 「⑧内容的統一性」に表記等の統一性は含まない。

端的に言えば、まだ自己点検・評価の結果が運営に十分に反映される段階には至っていないが、そこには本学の特徴が大きく影響しているため、これまでの経緯を記さなくては実情が理解できないため、以下に記す。

iii 本学における特徴的な現状の理解のための経緯

第1期 (本学での自己点検・評価の始まり) : 1995年度～

自己点検評価委員が、専門分野ごとに教員が構成する「部会」から推薦されるという、本学ならではの形で始まった。この教員同士の協力で表7-3-1のAを発行し、大学基準協会の評価を経てその正会員となった。

第2期 (今後のための貴重な反省材料を得た時期) : 1997年度～

委員以外から、シラバス作成に熱意を持つ者が出席し、それに牽引される形で、最終的には委員がシラバス作成の協力をすることとなった。後に当時の委員から「自己点検・評価とはシラバスを作成することかと思っていた」との発言もあった。

一方、自己点検・評価自体は停滞した。しかし、委員は推薦母体の各部会等の代弁者と

しての発言しかできないという立場をとっていたため、委員会の記録をとるために出席していた権限のない事務担当の職員が問題意識を持つにとどまることになった。このような構造的な理由から方針転換ができなかった。

この中で、表7-3-1のBを上記事務職員がとりまとめざるを得なかった。

この反省から、「継続的にコミュニケーションがとれる特定の委員」と「すでに状況を理解している職員」とが緊密な共同作業をすることが必要であることが判明することになった。しかしこの反省を生かすには第5期まで待たなくてはならなかった。

第3期（自己点検・評価の実質的な始まり）：1999または2000年度～（移行期を含む。）

第2期の反省を生かす状況が生まれたため、委員自身が全学的視点からあらゆるテーマを分担した。ただし話し合いのみで終わった。

第4期（本格稼働のための準備期）：2001年度～

「自己点検・評価報告書（中間報告）」（表7-3-1のC）が発行できたが、大学全体の視点や報告書全体の統一性が乏しかった。多数の者が発行に携わることはできたが、原稿は教員、取りまとめは職員という役割分担ができ、内容を総合的な立場で調整できる者がいなかったことによる。

特に、上記のように委員は部会から推薦されるようになっており、教育現場の個別の視点からしか点検・評価が行われなかった。

第5期（本格稼働期）：2004年度～

第4期までの反省から、第5期の報告書（表7-3-1のD）作成の際には「全学的な視点で取りまとめること」を最優先とし、この課題に集中するためデータでの裏付け等は次回の課題とした。事務的な側面から長く担当していた職員が、従来の反省が委員や他の事務補助に伝わるよう特別に意識した。

①自己点検・評価報告書が各構成部分の寄せ集めになることを防ぎ大学全体の視点で記述すること、および②権限を持つ委員自身が主導できるようにして第2期のような時期があってもそれが制御できるようにすることに留意した。

このことを、①担当部分だけではなく他の部分とも連動させて取りまとめを行うこと、および②単に報告書をまとめるだけでなく、学内において、各担当分野についての総合的な情報センターとしての役割ができるようにするという方針につなげた。

第6期（現在）：2007年度～

これら課題の総仕上げとして、認証評価への対応を行っている。

表7-3-1のEは本報告書のことであるが、学内に向けて説明をする趣旨の記述が多く残っている。それは、今回の「これまでになく公的な機会」が、報告書によって学内に共通認識をもたらすための希少な機会であるからである。

第5期、第6期においては、担当する教職員に、現場の視点から大学運営の視点までの幅広いものを求めたため、多数の者が同じように関わるということはできなかった。つまり、一旦「凝縮期」を経ることが必要であったと言える。

過去には、この凝縮期がなく全学で一斉にとりかかったため混乱した面があった。第2期の反省を真に生かすことが第5期までできなかった等、修正のため多くの歳月を要した。

第7期の予定（凝縮期から拡大期へ）：2008または2009年度～

第6期までに、自己点検・評価の核となるものができることを前提とし、混乱のないよ

う留意しながら「拡大期」を想定している。すでに自己点検・評価の結果を全学で生かすための具体的な方策を検討している。

(2) 7-3の自己評価

i 自己評価の概要

自己点検・評価等の結果の運営への反映は不十分であるが、将来に向けての想定が出来るため、順次反映されていく見込みである。特に従来の反省を生かすことに心を砕くという、本学では苦手な分野を強く意識している貴重な取り組みである。

ii 従来の状況の反省のまとめについて

特に上記第2期については混迷期とも言え、本学の特質がよく現れており、これからの方策を考えるためにも認識を共有しておくことが必要である。

第2期においては、「カリキュラム改革やシラバス作成を行なうことが自己点検・評価とどのような関係があるか」、また「委員以外の者が主導することがどのような進行過程の中で行なわれているか」について、明示や合意がなかった。

重要なことは、権限のある委員が改善できなかったという点である。

本学の組織の特質として、運営より現場の発想が尊重される「現場第一主義」があげられるが、自己点検・評価では、現場を尊重することと、それにとどまらず運営の視点を持つこととの、両方が欠かせない（「基準2の方策」参照）。

このことが明確に現れた結果、大学全体の視点で行われるべき自己点検・評価さえ、各部会からの推薦を受けた委員が行ない、他の委員会と同じような部会の代弁者という発想から抜けられないため、停滞期が長く続いた。

これは自己点検・評価に限ったことではない。良い方向で運営されるように地道に組み立てていくという機能が本学では大変弱いことと直結している。

iii 上記の反省点を踏まえた今後の方針について

こうした中で、上記第5期の教職員の協働による成果は大きかった。このとき本学では初めて、①報告書類の中に大学全体の視点を導入し、なおかつ、②完全とは言えないまでも各分野ごとの実情をできる限り盛り込むよう、複数の者が共通認識を持った。

しかし第5期においてさえ、まだ自己点検・評価のプロセスの中での重要な要素が欠けている。全学的な理解である。したがって、自己点検・評価の結果が大学運営に反映されにくいのは当然である。

本来は「全学的な理解」と「自己点検・評価」が一体となって進むのが理想であるが、本学の場合は、今のうちに確かな理解のための足がかりを学内各所に設けておき、評価が出た際にそれらをてこにしていくという、回りくどい手順が必要である。

この手順で無理をして一旦混迷すると、誤解を解くために非常に回り道をしなくてはならないことも、過去の様子から分かるため、慎重な対応が必要である。

(3) 7-3の改善・向上方策 (将来計画)

i 上記の流れからの、第7期の方針（凝縮期から拡大期へ）：2008または2009年度～

第5期を経ることによって、少数ではあるが「権限を持つ委員」が責任を果たす形が出来てきた。全委員が同じ立場のまましていると、結局、一部の権限のない事務補助者がとりまとめの役割を担わざるを得ない。それを避けるには、「継続的にコミュニケーションがとれる特定の委員」と「すでに状況を理解している職員」とが緊密な共同作業をすることが必要であった。つまり、一旦「凝縮期」を経ることが必要であった。

しかし、全学的な理解を得なければ自己点検・評価の意味がない。

第5期の報告書発行により基礎固めができ、さらに第6期の認証評価に向けての自己点検・評価により、学内全体が関わらざるを得なくなった。それでも、単に分担した部分を処理して戻すという関わりだけでは理解は進まない。そこで、第7期として理解の拡大の時期を設定する。

ii 第7期としての方策について

- ① 今年度の学長選挙で学長候補者に自己評価報告書についての見解を示してもらおう。
- ② 認証評価用の報告書を、分冊にし分かりやすい記述にして順次、年度ごとに発行していく。この中で、項目を、具体的な状況設定をして問いかける形式に直す。また、概念図を付けて視覚的に理解できるようにする。
- ③ 報告書の各分野の担当者は、今後それぞれの分野の内容に関して、それぞれが「通訳センター」とも言うべき役割を担う。報告書の様式は、(学内の仕事の分類によらず)大学としての機能ごとに分けられているため、この取りまとめを担当した者は、各分野について総合的に見ることができることになり、トレーニングとなるよう配慮する。

基準7の自己評価

大学の設置者である法人の組織運営体制は適切であり、さらに管理部門と教学部門との連携が進みつつあり、適切である。

本学の自己点検・評価の体制は、本基準7-3-(1)-i およびiii(75・76頁)に記したように一見特殊だが、現在では逆にその点を生かし、従来の反省を生かすという、本学の組織運営の中では貴重な取組みを行っているため、評価できる。

したがって、まだ自己点検・評価の結果を運営に十分反映しているとは言えないが、今後反映される見込みである。

基準7の方策

管理部門と教学部門の連携を継続して発展させていく。

自己点検・評価については、本学の特殊性を生かして独自の連携が進んでおり、学外の場合に左右されてトップダウン方式を導入しようとする、これまでの反省が生かされない可能性があるため、今後もこの体制を維持していく。

基準 8. 財務

8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

- ① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。
- ② 適切に会計処理がなされているか。
- ③ 会計監査等が適正に行われているか。

(1) 8-1の事実の説明(現状)

i 教育研究目的達成のための財政基盤の状況について

本学の収入は、学生生徒等納付金に依存する割合が大きい。臨時定員増の期間が終了し、学生数は、収容定員が1999年度の1,400人から2006年度は1,240人に減少している。

志願者は微減しているが、幸い急激な減少は見られず、定員は確保できている。従って、大きな基盤である学生生徒等納付金収入は安定している。

表 8-1-1 消費収支の科目別内訳

2007年度 (単位：千円／大学・附属高校・附属幼稚園を含む。)

帰属収入		消費支出	
科目	金額	科目	金額
学生生徒納付金	3,671,813	人件費	2,614,926
寄付金	45,778	教育研究経費	1,137,665
補助金	393,623	管理経費	331,092
手数料	35,396	その他	13,624
その他	187,899		
合計	4,334,509	合計	4,097,307

消費収支計算書関係比率(法人全体のもの)についてはデータ編・表8-1の通りである。消費収支計算書関係比率(大学単独のもの)はデータ編・表8-2の通りである。賃借対照表関係比率(法人全体のもの)はデータ編・表8-3に記載した。

なお比較する資料は『今日の私学財政』平成19年度版(日本私立学校振興共済事業団・2006年(一全国大学法人-医歯系法人を除く))である。

人件費比率・人件費依存率

大学法人の全国平均は、人件費比率52.0%、人件費依存率71.3%である。2006年度の本学の割合は、それぞれ62.0%と72.7%であり、2007年は60.3%と71.2%である。人件費比率は全国平均より高く、人件費依存率はほぼ同じである。収入の多く

を学生生徒等納付金に依存しているといえる。

教育研究経費比率

法人の全国平均29.3%、本学の2006年度の比率は23.0%、2007年度は26.1%。

管理経費比率

法人の全国平均は8.5%、本学の2006年度の比率は4.9%であり、2007年度は7.7%である。十分な値と言える。全国平均よりはまだ低いが、2007年になって、いままでより大きく値が上昇した。設計料損金で一時的に増えたものである。

借入金等利息比率

法人の全国平均は0.5%、本学の2007年度の比率は0%である。本学は継続的に0%の比率を保っている。十分な値と言える。

消費収支比率

法人の全国平均は107.8%、本学の2006年度の比率は92.0%であり、2007年は98.9%である。過去5年間を考慮しても妥当な値と言える。

学生生徒等納付金比率

法人の全国平均は72.9%、本学の2006年度の比率は85.3%であり、2007年は84.7%である。納付金への依存率は全国平均より高い。ただし、比率は、過去5年間を考慮しても安定して推移している。経営の安定にとって好ましい。

寄付金比率

法人の全国平均は2.3%、本学の2006年度の比率は2.1%で、創立100周年記念事業募金のため全国平均に近づいたが、伝統的に本学の値は低く2007年度は1.1%。

補助金比率

国又は地方公共団体の補助金の帰属収入に対する割合で補助金は納付金に次ぐ収入源泉である。法人の全国平均は12.3%、本学2007年度は9.1%であり若干低い。

基本金組入率

法人の全国平均は14.6%、本学の2006年度の比率は2.2%であり、2007年度は4.5%である。全国平均よりは少ないが、2001年度は14.7%、2002年度は17.1%、2003年度は14.3%であった。100周年事業にともなう新規施設取得のために値の変動が大きかったと言える。

流動負債構成比率

法人の全国平均は5.8%、2005年までは5%程度の低い値を保っていた。本学の2006年度は13.0%で非常に高いが、これはA館建替えに関する未払い金の支払いのための一時的なもので2007年度は5.1%に戻っている。

自己資金構成比率

法人の全国平均は86.6%、本学の2006年度の比率は85.4%であり、2007年度は93.3%である。2005年までの値を総合しても妥当な値である。

流動比率

法人の全国平均は247.6%、本学の2006年度の比率は282.2%であり、2007年度は677.2%である。妥当な値である。

総負債比率

法人の全国平均は13.4%、本学の2006年度の比率は14.6%である。2004年までは

7%台で推移してきた経緯とA館建替えに伴う一時的な流動負債の増加を考えると妥当な値である。2007年度は6.7%に回復している。

上記の主な比率と2006年度の創立100周年および新A館建設との関係

寄付金については、創立100周年の2006年度に寄付金比率が2.1%となり全国平均2.3%に近づいたが、基本的には低いままである。

A館（東京音楽大学100周年記念本館）建設のため基本金組入率は全国平均よりかなり低い。以前は全国平均14.6%とほぼ同じであった。流動負債構成比率も2006年度のみ13.0%と高いが、これはA館建設費用の支払いに係るものである。他の年度は全国平均5.8%とほぼ同じ4～6%の間である。総負債比率も2006年度のみ14.6%と全国平均13.4%より少し高いが、他の年度は6～7%台である。

上記の主な比率と本学の教育の特徴との関係

人件費比率は60%を超えている。これは、全学生に所定の時間数だけ、一対一またはそれ以上の手厚い実技レッスンを行っており、200人を超えるレッスン担当教員を擁しているためである。理科系の大学における施設・設備に代わるものという意味合いがある。多数を少ない経費で雇うため、個々の人件費は、平均的な大学より低めになっている。

ii 監査システムの運用の適切性

財政監査は公認会計士による監査と法人役員の監事によって実施されている。年2回12月に中間監査、5月に期末監査が経理課と法人室の出席の元で行われている。また、適切に監査報告書が出されている。

学校法人会計基準に従い、法人役員の監事と公認会計士によって予算執行の適切性は監査されている。2007年12月6・7日の2日間（終日）岩崎公認会計事務所より会計帳簿書類および決算書類等の監査を受けた。期末監査は、2008年、5月14日から21日の土・日曜日を除く6日間（終日）、同じく岩崎公認会計事務所から、経理課職員、施設課課長、教務課課長の立会いの下に、会計帳簿書類および決算書類等の監査を受けた。

(2) 8-1の自己評価

人件費比率が60%を超す点は、音楽の実技教育を中心とする本学の特徴の表れでもある。人件費の抑制は安定にとって必要ではあるが、レッスン等少人数教育のため一般的な指標でのみの判断はできない。教育現場の実情や学全体の職務や年齢構成等を考慮し特に運営上必要な部署には新たな人材の採用を検討すべきである。

外部資金の割合が少なく、学納金は、経済情勢を考慮すると大きな値上げは困難なため、今後も魅力のある大学を目指し定員の充足に努めることが必要である。借入金等利息が長期にわたって存在しないという点は大きな強みである。

学校法人会計基準に従い、法人役員の監事と公認会計士によって予算執行の適切性は監査されている。

予算の適切な使用を検証するための事後報告書の提出が機能し始め、数年以内にはより効果的な予算配分の実現が期待される。

(3) 8-1の改善・向上方策 (将来計画)

人件費の問題は、自然減で解消できる部分もあるので、15年という長期的期間で人事計画を考えている。この期間内に、現在の専任教員の半数程度は定年を迎える。教員、職員それぞれに人事委員会で方向性を出して退職者とのバランスを考えた計画的な新規採用をしていく。専任教員の現在数130人程度が15年後には90人程度に減少する予定である。

大小3つのホールや62の練習室等を含むA館が借入金なしで完成し、大規模な新規設備投資は一旦終了するが、今後も魅力ある大学であるためにB館の改築資金等、設備投資のための計画的な資金として、A館建設の支払いが一段落した後は、ふたたび2号基本金の確保が必要である。

当面は、音楽大学の特質上、大規模な産学連携等の見通しもなく、主な財源は学生生徒等納付金となる見込みである。

作成中の中・長期計画と連動させ、長期にわたる総合的な財務計画を作成する。

経費の内容についてより分かりやすく説明する機能を作っていく。

8-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

- ① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

(1) 8-2の事実の説明 (現状)

2005年4月1日から施行された改正された私立学校法第47条に従い、財産目録、貸借対照表、収支計算書(資金収支計算書、消費収支計算書)事業報告書を毎会計年度終了後2か月以内に作成し経理課に備え付け閲覧に供する体制をとっている。

また事業報告書を同様に法人室に備え付け閲覧に供する体制をとっている。

「学校法人東京音楽大学財務情報公開規程」(2008年3月29日施行)により、財産目録等(財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書、監事作成の監査報告書)を公開する。本学広報誌、ホームページへの掲載や、本学教職員および利害共有者からの請求に応じて閲覧させる方法をとる。本学ホームページにおいて事業報告書と解説を付けた消費収支計算書および貸借対照表を掲載している。

学生やその家族を対象とした学内広報誌「東京音大ジャーナル」(毎号32,000冊)に、消費収支計算書と貸借対照表を解説付きで公開している。「東京音大ジャーナル」は、学生、教職員に配布されるほか、家族、後援者等に送付される。また請求があれば一般者も特別な手続なしで入手できる。

財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、監査報告書、事業報告書は、評議員会、理事会で報告されている。

(2) 8-2の自己評価

私立学校法、情報公開法を踏まえて解説をつけて公開されているが、さらに分かりやすく指標をふまえて解説すべき点はある。

(3) 8-2の改善・向上方策（将来計画）

経営の中・長期計画と関連させ具体的で詳しい解説を付ける。

8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

- ① 教育研究を充実させるために、外部資金の導入（寄附金、委託事業、収益事業、資産運用等）の努力がなされているか。

(1) 8-3の事実の説明（現状）

i 寄附金等について

寄附金の受け入れ状況は、次の表8-3-1のとおりである。2006年度は88,942,294円。帰属収入構成比は、2.1%。2007年度は45,778,977円。帰属収入構成比は1.1%である。

表8-3-1 寄附金総額 (単位：千円/消費収支計算書による)

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
寄附金総額	36,687	14,207	73,236	88,942	45,778
帰属収入構成比	0.8%	0.3%	1.7%	2.1%	1.1%

寄附については、校友会や後援会などを中心に獲得に努めている。

2004年度より開始した創立100周年記念事業寄附募集は2007年3月現在、1580件、140,569,000円に達した。

本学は伝統的に芸術音楽教育中心の大学であり、当面は産学連携も想定されておらず、大口の外部資金は存在しない。善意の個人の寄附に頼っているのが、実情である。

ii 資産運用について

資産運用による収入は2006年度13,044,942円、2007年度は28,974,311円で、受取利息、配当金等である。帰属収入構成比はそれぞれ0.3%と0.7%で全国平均よりかなり低い。

「学校法人 東京音楽大学資産運用規程」により、次のように規定されている。

第4条 資産の運用は、元本返還の確実性が高く、かつ可能な限り高い運用益が得られる方法で行う。

2 運用に際しては、複数の金融機関等と取引を行い、常に安全性に配慮しなければならない。

3 基本財産の運用は、特定目的等に配慮し計画性をもって慎重に行う。

基本的には安全性を重視しており、学内に高収益を得るための活動を行う機能がない。

表 8-3-2 資産運用収入 (単位：千円／消費収支計算書による)

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
資産運用収入	20,658	37,418	8,604	13,044	28,974
帰属収入構成比	0.4%	0.9%	0.2%	0.3%	0.7%

iii 事業収入について

2006年度は52,381,825円。帰属収入構成比は、1.2%。2007年度は、50483975円。帰属収入構成比は、1.2%。全国平均を大きく下回っている。

表 8-3-3 事業収入 (単位：千円／消費収支計算書による)

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
事業収入	43,835	9,720	43,823	52,381	50,483
帰属収入構成比	0.9%	0.2%	1.0%	1.2%	1.2%

iv 補助金等について

私立大学等経常費補助金特別補助内示額は、下記のように伸びている。(これらは内示額であり、実質的な交付額はこれより少ない年度がある。)

私立大学等経常費補助金等特別補助は2007年度交付内示額は6,331.3万円である。そのうち11件は大学教育高度化推進特別補助であり、本学から新規に提出した課題についてはすべて採択された。

なお、2003年度は33,643,000円、2004年度は34,021,000円、2005年度は49,415,000円、2006年度は42,369,000円、2007年度は63,313,000円である。

「ACTプロジェクト」が現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)に選定され大学改革推進等補助金として2007年度304.5万円の交付を受けている。このプログラムは引き続き2008年度まで交付を受ける予定である。

文部科学省科学研究費補助金の採択は毎年1課題程度である。

応募は2002年度から増加傾向にあり、特に2005年度からは非常勤研究者にも応募資格が与えられ、本学ではそれに対応した結果、非常勤研究者が2人応募した。

受託研究費、協同研究費は過去に音楽学や音楽教育分野の教員数人が受けたのみである。

(2) 8-3の自己評価

卒業生からの寄附については、あまり大きな期待はできない。

資産運用ならびに事業収入の割合はきわめて低い。

補助金比率は全国平均より若干低い。これは、教育研究経費比率が低いため、特別補助が増やせないためである。また、留学生等、補助金につながる政策が低調なためもある。

研究面における外部資金の受け入れは活発ではない。本学の教員のかなりの割合は、音楽実技レッスンという教育活動のために存在している。研究者という側面もあるが、それは教育者として必要な範囲の研究が中心であることが多く、学外からの研究費は少ない。

（3） 8-3の改善・向上方策（将来計画）

実技系の私立大学であるため、伝統的にも構造的にも、研究面で総合大学や国立大学と同じことはできない。従って、特に音楽大学という性格が生かせる分野を探り、大学としてどう支援するかを想定しながら研究面での頂点を極めていけるよう促し、その中で外部資金が受け入れられるようにする。

また、上記のような「大学からの支援」が前提であるとしても、その支援は、現場の教職員が協力して開拓していくことが必要である。基準2で記したように本学はボトムアップ型の運営が行われているため、特に現場からの組み立てが必要となる。

採択の可能性は低くても応募することで、教員自身に新たな可能性が見えてきたり交流のきっかけが出てきたりすることがあり、採択経験教員とその他の教員とを交えて情報交換をするなど、可能な組織的対応を進める。

科学研究費補助金以外の外部資金を含め、時代の変化とともに可能性が生まれることが考えられる。様々な状況に対応できるよう、教員の研究活動状況を毎年調査していく。

私学団体の協議会で科学研究費補助金獲得が重点課題として挙げられており、その中で事務職員の役割の重要性に触れられることが多いが、これについても研究していく。

資産運用や事業収入に割く人材はなく、学費を基本として運営するタイプの大学とすることを共通認識としていく。

基準8の自己評価

大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤は有している。特にA館建替えに伴う経費も消化できている。新しいA館のランニングコストも旧A館・D館と比べて体積の増加もあり、2千万円ほど増加したが、古い建物の設備近代化や職員の能率的な配置で補うことにしている。

収入と支出のバランスも、結果的にとれており、会計処理も適切である。ただし、予算執行の検証については、教育現場の実情を踏まえて実質的にできる体制が十分ではない。

基準8の方策

教育現場の実情を踏まえて実質的にできる体制を作り上げていくため、今年度から報告類の充実を図っている。形式的なものでは、教員の負担が増えるだけであるため、年度をまたがる工夫を行っていく。また、採択制の補助金については、本学では単に財務的な視点で網をかけるのではなく、教員の視点で課題を教務課職員と練っていくことにしており、これにより教育現場の各取組の位置付けを明確にしていく。

また、さらに管理的な経費についても、教学と経理の両面を理解できる職員の養成が必要であり、基準6との関連で人材を育てていく。

基準 9. 教育研究環境

9-1. 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

- ① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。
- ② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

i 周辺環境および校舎等について

データ編・表 9-1 のとおり、在籍学生 1 人あたりの面積は 25.1m²である。

付近の池袋はターミナル駅を中心とした活気ある町であるが、本学は住宅地に囲まれており、法明寺や区内最古の建造物である鬼子母神と隣り合わせである。近くには雑司が谷霊園があり、都電荒川線が走る落ち着いた環境である。

最寄り駅は、池袋駅（JR各線、西武池袋線、東武東上線、東京メトロ有楽町線、丸ノ内線、副都心線）、目白駅（JR山手線）、鬼子母神駅、雑司が谷駅（以上都電荒川線）、東池袋駅（東京メトロ有楽町線）、雑司ヶ谷駅（東京メトロ副都心線）、東京音楽大学前（都バス）であり、全て徒歩で 3～15分程度の距離にある。

校舎は、南側から K 館、J 館、A 館、B・C 館の主な 4 つの敷地が隣接している。

表 9-1-1 新校舎（A 館）建設後の校舎使用状況

1. ホール（スタジオ含む。）	5 室	2,486.13m ²
2. 大型教室	4 室	1,184.85m ²
3. 中型教室	10 室	1,209.13m ²
4. 小教室	16 室	977.55m ²
5. レッスン室	91 室	3,428.81m ²
6. 学生練習室	58 室	701.65m ²
7. 専攻練習室	47 室	761.68m ²
8. 談話室等（ロビー、学食含む。）	17 か所	1,186.65m ²
9. 学生関連室（自治会室、部室等）	8 室	105.59m ²
10. 会議応接室	6 室	226.93m ²
11. 事務室	43 室	1,474.10m ²
12. 倉庫等	51 室	1,113.51m ²
13. 機械室	18 室	1,303.71m ²
14. 研究室（レッスン室等除く。）	24 室	667.95m ²
15. 教員室	2 室	105.39m ²

ii ホールおよび教室について 1 (規模別の点検)

ホール (スタジオ含む。) (A地下102 (147.52㎡) ~ Aホール (899.03㎡))

ホール等は南から次の5室があり、全て2重扉になっている。演奏会、実技試験、入学試験、卒業試験等で活用されている。Aホールは入学式等の式典でも使用している。

Jスタジオ 調光室、録音・録画設備あり、ステージ高さ可変であり客席増減可能、フルコンサートピアノ3台。

J地下202 (分奏室) . . . 1面鏡張り、バレエ・バーあり。フルコンサートピアノ1台、セミコンサートピアノ1台

Aホール 完全な音楽ホール。客席数806。フルコンサートピアノ2台、録音設備、控え室、シャワー室あり。

A地下102 フラットスペースの合奏室。グランドピアノ1台

Bスタジオ 大型パイプオルガン、録音・録画設備、フルコンサートピアノ1台。

大教室 (232.56㎡ (A200) ~ 333.32㎡ (B300))

A200、B300、B500、B513の4室ある。

B513だけはグランドピアノ2台および古楽用調律のグランドピアノが1台あり、他はグランドピアノが1台ずつある。A200以外はアンサンブルの授業、管弦楽・吹奏楽の分奏、学外招聘講師の特別講義等で使われる。この規模の教室数の利用頻度が高い。

中教室 (76.40㎡ (A地下100) ~ 162.13㎡ (A100))

南から、J208・209、A地下100、A100、B303・304・306・403・404・406の10室ある。

他の教室 (14.35㎡ (K館セミナー室) ~ 74.82㎡ (A304))

K館：セミナー室2室 / A館：301・302・303・304

B館202・307・308・309・310・407・408・409・410 / C館401

iii レッスン室について

A館、B館、C館、G館、J館内に計91 (A館竣工前は89) の、防音設備を施したレッスン室をもつ。3,428.81㎡で、本学の教育の中心であり他のどの区分より広い。うち2室は邦楽用で畳の部屋である。6室以外すべてにグランドピアノがあり防音扉である。

室内には、机、椅子、譜面台およびグランドピアノが1台または2台設置され、その他レッスン内容にあわせて、オーディオ機器や等身大の鏡、指揮台などが複数のレッスン室に配備されている。またマリンバ、ハープ、チェンバロ、電子オルガン、打楽器レッスン室は室内にそれぞれ十分な楽器を設置、専攻学生のレッスン、授業に使用されている。

iv 学生用練習室および専攻練習室について

防音の練習場所をA館、B館、C館、H館、J館に58室の学生練習室、および47室の専攻練習室がある。大部分の練習室には、ピアノ2台または1台が設置されている。

v 研究室について

研究室のみの用途の部屋として、南からK館4階・5階に12室、J館2階に9室、A館1階に1室、B館に2室ある。この他、レッスン室を兼ねたもの、体育教員室、教員室がある。完全に個人で使用できている教員は多くない。

(2) 9-1の自己評価

i 校地・校舎等について

大学設置基準上必要な校地面積を満たしている。

都心に近く窮屈さを感じる場面があるが、優秀な指導陣が集まりやすいため、音楽大学としては良い状態である。また、音楽大学としての基本的な施設・設備等の条件は整備されていると言えるが、教育内容の変化を考慮すると、改善の余地がある。

都内の主要なコンサート・ホールにも20～40分程度で行くことができ、主要なオーケストラにおいて現役で活躍中の演奏家にとっても好都合な場所である。

ii 教室の使用状況等について

教室の防音工事が完了したのは一部の大教室である。従って、音に関する問題については、各種ガイダンス時や学内巡回時における働きかけ、文書や掲示など、あらゆる機会を通して教員や学生に注意を促している。

大きな音の発生が予想される授業の場合、使用教室の片側または両側を空き教室にする等の措置がとられている。これは他の授業に支障が出ないように配慮された結果であるが、このことにより全ての教室を同時に活用できないという別の問題が生じている。

レッスン室

従来の独奏者偏重の実技教育ではなく、小・中規模の室内楽教育をも視野に入れた新しいカリキュラムを展開するには、アンサンブルに適した中規模のレッスン室の数が不足している。学生練習室にアンサンブル用の広さのある部屋が出来、ある程度は解消された。B館、C館一部レッスン室は防音状態が低下、C館では空調設備の修理が必要である。

研究室

個人研究室が整っていない点は大きな問題であるが、校舎面積に限りがあるため急速に改善されることは望めない。

(3) 9-1の改善・向上方策 (将来計画)

校舎面積や建坪率の制限から練習室や研究室の増築は困難であるため、各教室、レッスン室、練習室の窮屈な点は、使用効率を高めることで解消する。防音工事や空調設備の老朽化については、施設課や教務課が協議の上優先順位を決めて、更新を継続しておこなう。

9-2. 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティーとしての教育研究環境が整備されていること。

- ① 施設設備の安全性が確保されているか。
- ② 教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

(1) 9-2の事実の説明 (現状)

i 施設・設備の安全性について

A館とJ館のみ設計の段階で耐震性の最新の基準を満たしている。B館と図書館は2005年12月26日に耐震診断を実施した。建物が古いため補強工事をする必要がある。

A館スプリンクラーや火災探知機や消化施設などを備え、B館など古い建物も消化器やオリロー等の火災に対する設備がある。

ii キャンパス・アメニティーについて

食堂： A館1階に1か所（カウンター席含め200席、食堂外のスペースの244席も利用可）

売店： A館1階：平日10:00～17:30、土曜日10:00～16:00（菓子・飲料・軽食）

B館1階：（菓子・飲料・軽食）学外の業者に委託

A館地下1階：楽譜・書籍・文房具・本学関係演奏会チケット（カワイ楽器）

休憩のためのスペースは、上記A館食堂（休憩可）等444席、K館4階に8席、5階に8席、J館1階・2階ロビーに19席、B館3・4階のテラス、C館5階廊下角にある。

学生用ロッカーを希望する学生に、提供している。

2007年12月1日から館内禁煙になったが、K館たたき、J館入口、B館入口では喫煙可。

iii 楽器類および情報処理機器について

音楽大学の特色として、各種楽器類を多数保有し、演奏課楽器管理係が管理している。

ピアノの調律については、基本的に各メーカーから、計2人が9～17時に常駐、火曜日は他のメーカーからもメンテナンスに9～17時に勤務している。

J209教室、J館レコーディング・スタジオ、B202（コンピューター教室）、B401A・B（作曲スタジオ）、図書館5階の5か所に情報処理システムがある。

iv 施設・設備面における障害者への配慮の状況について

A館（主に授業、練習、ホール、事務局）

入口3か所のうち主な2か所にスロープがあり、中はすべて車椅子で移動できる。

A館入口の受付まで点字ブロックがある。1階に車椅子用の広いトイレがある。エレベーターは2基ありどちらも低い位置に操作盤がある。

B館、C館（主に実技個人レッスンやその他の授業で使用）

B館の出入り口に段差はない。トイレについては個室の一部に手すり取り付けられたが車椅子対応にはなっていない。利用者は車椅子をたたまないでトイレ内に入れないため、介助者が必要となる。

エレベーターは1基あり2004年度に車椅子対応になった。階数の点字表示と手すりが取り付けられた。また階段については、階段幅が狭く、手すりは取り付けられていない。

B館と隣接しているC館はエレベーターがないため、各階への移動は階段のみとなる。

J館

大学院やスタジオ、レッスン室のあるJ館は、入り口が下り階段であるため、建物に入る時点で問題がある。車椅子で入館するためには、裏口1階の大型エレベーターから各階へ移動する。特にオペラ公演等の演奏会場でもあるスタジオ階に行くためには舞台裏から大型エレベーターを降り、可動ステージを上下させてスタジオに入るので煩雑である。

J館各階の移動には、大型エレベーターとは別の小型エレベーターを使用する。

K館（主に研究室、法人部門事務室等）について

出入り口にはスロープがあり、廊下の幅も比較的広い。

v 大学周辺への防音の配慮の状況

実技レッスン、小編成のアンサンブルを行うレッスン室については、防音仕様としている。特に打楽器に関しては、音が大きいため、レッスン室兼練習室を地階に配置することにより、音や振動の発生を防いでいる。

A館、B館、C館、H館、J館練習室は防音仕様としている。

大教室は大人数での授業、演奏会、行事等で使用するため、窓を二重窓にする、窓を撤去して壁にする、扉を二重扉または防音扉にする等、防音工事を進めている。

(2) 9-2の自己評価

授業、レッスンに不可欠な楽器については、常時楽器管理係が管理し、定期的な調律、保守点検、修理を専門業者に依頼しており、良好な状態である。

敷地が狭く、休憩のためのスペースがないことが常に学生のアンケートに記入されていた。しかしA館が出来たことで休憩のためのスペースが増え、ある程度解消された。

B館およびK館はスロープを利用することができるので、車椅子での入館ができるが、両館ともに車椅子対応トイレがないため、単独でトイレを利用することができない。

音楽大学の発表の場である演奏会には、学生の家族、周辺住民や小・中学生等も訪れるため、大学の公共性を考えバリアフリー化をさらに進める必要がある。

大学の周囲は民家であり、教室の防音工事を進行中であるが、完了しているのは一部の教室のみである。今後は教室の防音化について、部屋単体で使用できる空調機設置と併せて考慮されなければならない。

(3) 9-2の改善・向上方策 (将来計画)

K館3階とJ館3階を廊下でつなぎ、K館を通して車椅子でJ館に入れるようにする。2008年7月に完成させる。防音については、継続して周辺住民の声を聞き改善していく。

基準9の自己評価

キャンパスは狭いが学生生活に必要な一通りのサービスは十分提供できている。設備の点検は、施設課や庶務課を通して契約業者が行っている。バリアフリーの考えは、学内に浸透しつつある。ただし、今回の自己点検・評価をとおして、運用状況の詳細なデータの蓄積が少ないことが判明した。

本学にとって必要な運用状況とは何かについては、現場の職員しか分からない場合が多い。したがって、職員が施設課と連携をとりながら各自の事務の方法を考えていくことのできる状況が必要となる。ここでも、職員の余力がないことが影響している。

基準9の方策

運用状況が分かる記録をとり綿密に検証するシステムを作る。

施設課を中心に耐震工事を検討する。現在作成中の中・長期計画で具体的に提示する。

基準10. 社会連携

10-1. 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

- ① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

(1) 10-1の事実の説明（現状）

音楽を専門とする本学としては、演奏や教育現場など社会で活躍する場は多い。社会のニーズに応じて演奏や指導の場を提供できることは、同時に学習の場を得られることに通じる。したがって、積極的にその機会を活用できるようにしている。

①演奏会

「IV特記事項」1（101頁）のとおり、学生による首都圏での複数の定期演奏会や特別演奏会のほか、地方においても学生や本学教員による演奏会を開催している。

さらに、ACTプロジェクト（103頁）でも、ボランティア演奏会、東敦子メモリアル・シリーズ、サントリーホール・レインボウ21に関わり、社会との接点を持っている。

ボランティア演奏会

近隣の各種施設を中心に年間11回（2007年度実績）行っている。

東敦子メモリアル・シリーズ

ACT発足以前の2003年度から故東敦子教授寄贈のピアノを使用して、本学J館において学生の企画により演奏会を行っている。本学学生教職員だけでなく近隣の住民を対象としている。現在はほぼ月1回行われている。

レインボウ21への応募・企画・出演等

サントリーホール主催の音楽大学生等対象の教育プログラムで東京音楽大学は連続して採択され、出演している。ほぼ年1回行われている。

②大学生と一緒に吹奏楽を楽しもう

近隣の中学・高校生対象に、教員・学生が年2回、吹奏楽講座を行っている。

最近では、第14回 2007年6月10日（日）、第15回 2008年3月20日（祝）と開催され、都内および近隣の10校程度の中学生と高校生が200人以上（第14回実績）が参加している。

③みないけコンサート

本学に隣接する南池袋小学校PTA主催で、2002年度から7月または12月の年1回開催している。小学生とその家族と一緒に聴ける演奏会であり、小学生との合同（リコーダー、打楽器、合唱等）で演奏する場もあり、大学生にとっても教育現場を体験する機会となっている。普段から専攻として授業で履修している大学1・2年生（2年生中心）による吹奏楽団（通称「Bプラス」）が出張演奏している。

④南池袋小学校交流学習

2005年度から年間5回程度の指導に各回12～13人程度の学生が小学校に出向いている。

6年生の教科「総合的な学習の時間」に教職課程管弦楽・吹奏楽を履修している学生が参加する。「情景を音で表現しよう」というテーマのもとで、子供たちのグループに入り、彼らの発想やイメージを引き出す支援や楽器の演奏指導をしている。

⑤としまコミュニティ大学における各種行事

・豊島区大学公開講座

1981年度から年1回、豊島区と本学との共催により本学ホールやスタジオで開催している。毎回テーマを掲げ、声楽、ピアノ、室内楽による演奏会等により毎回200人程度の豊島区民に鑑賞してもらっている。

・豊島区役所ロビーコンサート

1988年度から年数回、豊島区主催で開催。区役所1階ロビーを利用して本学学生が声楽、ピアノ、室内楽等の演奏をしている。

⑥ジュニア・アーツ・アカデミーへの協力

豊島区の子供たちが音楽等芸術に触れて体験し自己表現の場とするもので、としま未来文化財団が2004年度から開講し、本学が協力。例年40数人の子供が参加している。

⑦教職課程管弦楽・吹奏楽履修学生による妙高高原中学校での指導

教職課程の管弦楽・吹奏楽のメンバーが合宿先近くの妙高高原中学を訪れ、演奏や楽器の指導を行った。

2005～2007年度に1回ずつ。2005年度は演奏および指導、2006年度は演奏、2007年度は演奏および指導を行った。また同時に妙高高原中学校に本学指揮科教授を派遣し吹奏楽部生徒40人を前に2時間以上の指導を行った。

⑧芸術祭

学生による発表の場として様々な演奏を提供している。

⑨付属民族音楽研究所

本学の民族音楽研究所において社会人講座として30年間にのべ600人の社会人を受け入れ、ガムラン音楽の講座並びに演奏を行っている。

⑩図書館

原則的には、卒業生や旧教職員を含めた本学関係者の利用が中心だが、下記の者は閲覧ができる。

- ① 所属する大学図書館、音楽図書館協議会加盟館、またはそれに準ずる研究機関の紹介状持参の者
- ② 豊島区立中央図書館の紹介状持参の者
- ③ 他の国公私立図書館または資料館からの事前照会により、当館が利用を認めた者

⑪ホール・教室等貸出

現在は積極的に行っていないが、近い将来は授業等の支障にならない範囲で貸出を増やしていくことを検討している。過去にもロマンス語学会、イタリア学会、全日音研大学部会（総会・研究会）等々に貸し出したことがある。今年の主な予定は次の通りである。

全日本ピアノ指導者協会（PTNA）のピアノコンクール
ダルクローズ・リトミック国際大会 2008年8月8日～12日

東京音楽大学（10.社会連携）

主催：日本ジャック＝ダルクローズ協会（F I E R 日本支部）
世界中から活躍中の教員、日本を含むアジアから受講生
リズム、ソルフェージュ、即興等のレッスン

3 音楽大学交流フォーラム（仮称） 2008年11月23日

神戸女学院大学、昭和音楽大学、東京音楽大学の共催で学生が交流し、国内の音楽関係者を中心に取組みを紹介。

（2） 10－1の自己評価

演奏会など、音楽大学としての特徴を生かし、積極的に社会連携を行っている。これは本学の理念である音楽文化の創造・発展に貢献することになっている。

また、積極的・能動的な資源提供そのものではないが、本学の教員が学外のオーケストラ団員やソリスト等として活躍していることを大学が了解しているという点は、社会連携の大きなサイクルの一部としてとらえられる。

ただし場合によっては、このことによって学内試験の日程が左右されるほど各教員の活動が優遇されて、学生への教育という本来の面からは微妙な問題があり、社会連携とのバランスの点から長期的な視点での検討が必要である。

（3） 10－1の改善・向上方策（将来計画）

A館ホールを始めとした大学の施設を、近い将来は授業等の支障にならない範囲で貸出を増やしていくことを検討しており、教授会等で詳細を審議していく。

10－2. 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

- ① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

（1） 10－2の事実の説明（現状）

神戸女学院大学、昭和音楽大学とは上記のように交流を進めている。同じ音楽分野のアウトリーチに関わる特色GP（特色ある大学教育支援プログラム）または現代GP（現代的教育ニーズ取組支援プログラム）の選定事業を介して学生、教職員および学外者と交流するフォーラムを今年度11月に予定している。

海外の大学とは、友好関係を持つモーツァルテウム大学ザルツブルクの国際サマー・アカデミーへの参加やロイヤル・アカデミー・オブ・ミュージックへの3か月短期留学を実施している。短期留学には毎年オーディション合格者には奨学金を給付している。ハノーファー音楽・演劇大学およびモーツァルテウム大学とは学生や教員の相互派遣や共同プロジェクトの実施等を目的とする提携協定を結んでおり、2006年にはハノーファー音楽・演

東京音楽大学（10.社会連携）

劇大学とは1人ずつの学生の交換を約1か月間行った。さらに、現在フィンランドのシベリウス・アカデミーとの協定を準備している。

「豊島区と区内大学との連携・協働に関する包括協定」を2007年に調印し、豊島区内の大学との交流を予定している。

企業との共同事業はない。

（2） 10-2の自己評価

大学との連携は、GP関連や地域関連等、今後発展する可能性が大きい。

また海外の音楽大学との提携は、学生の学習意欲を向上させ、また将来の留学のための見通しがたてられる等、大きな効果がある。

国内外を問わず交流によって学生の学習成果向上に果たしている役割は大きい。

（3） 10-2の改善・向上方策（将来計画）

豊島区内の大学との交流や、GP選定大学との交流等、複数の計画を実行し発展させていく。特にシベリウス・アカデミーとの協定では、従来のヨーロッパの提携校とは異なる北欧の地域性を体験させることが計画されている。

10-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

（1） 10-3の事実の説明（現状）

池袋の住宅街に位置するため、近隣の住民の参加が容易であり、これが生かされている。また、音楽の実技教育に特化する伝統があり、連携においてはコンセプトがはっきりしており、学外との連携がとりやすい。本基準10-1-(1)で記したように、本学は近隣の生徒や住民との音楽を通しての交流を盛んに行っている。さらに、これらの催しとは異なるアプローチからの企画にも参加することが可能となった。

従来「大学サミット」という名称で立教大学、学習院大学、大正大学の学生とともに豊島区との共催で区の街並イメージアップ等の提案を学生が行っていた。しかし、これはまだイベント的な要素が強かった。このコンセプトをもとにより実効あるものとして「地域と大学との連携推進協議会」が発足した。図書館施設の相互利用にとどまらず、豊島区内の学習院大学、女子栄養大学、大正大学、帝京平成大学、立教大学とともに、「街全体をキャンパスに！」というコンセプトに基づき、それぞれの人的、知的、物的資源の交流を図り、教育機能の向上並びに豊かな地域社会の創造をめざして連携・協働するため、豊島区と包括協定を締結した（2007年調印）。この協定は大学間だけの施設相互利用や教育連携を超え、大学と区立学校との連携や大学と区施設の相互利用・住民への防災拠点の提

供・学生と住民が一体となった町づくりなど学問・芸術・スポーツ・地域産業や観光の振興など非常に多面的な試みである。

(2) 10-3の自己評価

「豊島区と区内大学との連携・協働に関する包括協定」に基づく、長期にわたるプロジェクト（3年ごとの自動更新）に参加できたことは、地域社会との協調関係を築く上で大変有利なことである。ただし、これとは別に近隣の住民への音楽の提供や近隣の小学生との音楽を通しての交流等の、派手ではないが近隣住民としっかり結びついた活動は高く評価できる。

(3) 10-3の改善・向上方策（将来計画）

上記プロジェクトによる町作りに積極的に参加するために、何を本学から提供できるか具体的に考慮する。このプロジェクトとは別に、今までも長年地道に培われてきた地元のPTA等との地域的なつながりも、大事にしていく。そのため、これからも音楽を通じての地域参加を継続していく。

基準10の自己評価

近隣の地域から遠い海外まで本学の規模でできる範囲では、特に音楽を通じて連携ができています。特に地域住民や児童や生徒に教育成果を還元できるばかりでなく、演奏させてもらうことや教えさせてもらうことによる学生への教育効果も大きい。

基準10の方策

広報活動を強化しつつ、本学の特色にあった形で社会との連携をさらに進めていく。

基準11. 社会的責務

11-1. 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

- ① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。
- ② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

(1) 11-1の事実の説明（現状）

服務規程は「学校法人東京音楽大学就業規則」（1977年4月1日施行／2003年2月27日改正）において次のように定められている。

（服務規律）

- 第19条 教職員は、教育基本法並びに学校教育法の精神に基づき、諸規程に従い学生に対する教育並びに教育事務に従事するものとする。
- 2 教職員は、本学教育の基本をなすものであるから、特に服務規程を厳守すべきは勿論、本学教職員としての対面を汚すことのないように自重しなければならない。
 - 3 教職員は、職務上の機密及び職務上知り得た秘密を守らなければならない。

セクシャル・ハラスメントに対する規定は、「東京音楽大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」（2002年4月1日施行）により定められている。運用の詳細は基準4-3-(1)-iv(50頁)に記した。

個人情報保護について教職員への研修を実施した（基準6-2-(1)(67頁)）。

(2) 11-1の自己評価

「東京音楽大学教職員服務規程」では時代に即していない部分もあるので、さらなる対応が必要である。

(3) 11-1の改善・向上方策（将来計画）

社会的機関として必要な組織倫理に関する規定を法人室を中心に作成中である。パワーハラスメント規定はなく、各種ハラスメントを統合した新たな規程を現在作成中である。

11-2. 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

① 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

(1) 11-2の事実の説明(現状)

施設課が、実情に合った防災・防犯マニュアルを新規に作成中である。

緊急連絡先については、次のとおりである。

重大事故、災害(火災)、学生の事故、教員の事故、職員の事故、教職員の訃報、学外者からの苦情等の7部門について、それぞれ第2連絡先まで各課の課長や係長等を担当者として指定してある。各自が校内直通電話、校内内線電話、自宅電話および携帯電話を備え緊急時の連絡に対応している。

学校や合宿先での事故や災害に備え、学生対象の救命講習を豊島消防署救急隊員の指導で3年前から夏に開催している。2007年7月14日には、気道確保要領、人工呼吸法、心肺蘇生法、止血法などのほか、AED(学内に2台設置)の取り扱い要領を講習した。

学生寮における避難訓練を2008年4月20日行った。寮生100人、学生課長、学生課員、付属高等学校教員等が参加し、消防署員の指導の下に避難訓練を実施した。

2008年5月現在1,020食分を学内に数箇所に分散させて保管している。

大学敷地への主要出入りに警備員を配置し、安全管理に努めている。一部の建物には、防犯カメラ、防犯センサーを備え、警備会社と連携して管理している。夜間も校内に2名常駐し、上記の防犯システムとともに24時間体制をとっている。

訪問者の名札管理等の出入り口でのチェックは行き届いている。

クーリングオフへの知識やキャッチセールスを防ぐための手段を記述した金融庁制作のパンフレットを4月に全学生に配布している。

(2) 11-2の自己評価

緊急時への備えは概ね出来ていると言える。外部無断侵入者への対策を含め、安全性が保たれている。ただし、防災・防犯マニュアルがないことは早急に改善する必要がある。

また、さらに対策から漏れている危機のケースがないかを見直すことが必要である。

(3) 11-2の改善・向上方策(将来計画)

防災・防犯マニュアルを、施設課を中心として作成する。

さらに、危機管理について想定できる事態を文書化するよう、事務局長から各課に指示し、必要なマニュアル等を作成する。

11-3. 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備さ

れていること。

- ① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

(1) 11-3の事実の説明(現状)

本学の広報活動としては、次のようなものが挙げられる。

- ① 各種演奏会
- ② 受験者への広報活動や受験講習会
- ③ 音大ジャーナル
- ④ ホームページ
- ⑤ 学外の雑誌等
- ⑥ 各種学外機関を通しての情報提供、調査への回答
- ⑦ 研究紀要等

これらのうち主なものについて次に記す。

i 演奏会について

音楽大学にとって、教育研究成果の最大の広報活動は演奏会である。(特記事項に2007年度に開催した主要演奏会について記した。)

大学のホームページを始め「音大ジャーナル」や「学校案内」、「校友会会報」、「後援会会報」等に記載し広報に努めている。またこれらの雑誌には、本学学生の各種コンクール受賞結果なども掲載している。

ii 研究紀要について

図書館が論文発表の機会を研究紀要を発行することで提供している。毎年7本程度の論文を掲載し、2007年度は音楽関係2本、一般5本の論文を掲載した(うち専任教員6本)。掲載は非常勤教員をも対象としている。国公立大学や大学役員室を含め過去三年を平均すると314冊を学外に送付している。掲載論文の審査機関として「紀要委員会」がある。

iii ホームページについて

庶務課で管理し、各部署と連携の上、主なコンクール入賞者や演奏会の情報を提供している。国立情報学研究所の「論文情報ナビゲータ」とリンクさせ、研究紀要(1991年～2006年)掲載論文をネット上で自由に閲覧できるようにしている。

トップページに最新情報の欄がない。更新も遅れがちである。

iv 大学出版物について

創立100周年を機会に「音楽教育の礎 鈴木米次郎と東洋音楽学校」および「東京音楽大学100年の歩み 1907～2007」が発行、配布された。詳細は基準1-1-(1)(7頁)に記した。

(2) 11-3の自己評価

i 学外広報について

本学にとっての教育研究成果が最も直接的に示されるのは各種演奏会の機会であり、充実している。ただし、ホームページの更新が遅いなどの問題は、大学が社会的機関であることを考慮すると、改善の必要がある。

ii 広報を通じた学内の情報の共有について

上記現状⑥の学外の機関を通しての広報活動について、点検が必要である。各種学外機関を通しての情報提供、調査への回答としては、ハートシステム（大学入試センターの受験生向け大学紹介サイト）や大学評価・学位授与機構の大学紹介サイト等、大学の教育研究成果を発表する場が多数存在する。しかし本学では、その効果が検討できておらず、事務量の問題から、情報提供が十分にできているとは言えない。

しかし、学外のサイトでの項目を埋めていくことを通して、担当者が自分の大学の客観的位置関係が把握できるという効果が大きいし、学内の様々な部門・部署を超えた学内取材のきっかけともなる。現状では担当者のその場の判断で充実度が左右されかねず、大学としての重要性の認識が低い。

(3) 11-3の改善・向上方策（将来計画）

基準6で示したように、本学の職員に余力がなく、ホームページの積極的な運用を担当できる教員もいないため、他の業務との関連で人事計画の中で解決していく。特に、学内からの情報の取材により、貴重なSD（スタッフ・ディベロップメント）となるよう配慮していく。

基準11の自己評価

研究紀要掲載論文をリンクしてネット上で閲覧できるようにしたり、各種規程の整備に着手したことは、改革に向けて始動したものと評価できる。

ただし、学内の実情についての認識が共有されていない傾向があるため、事故が起こっても、真の解決法が突き止められず、表面的な聞き取り調査だけで終わる可能性があるため、長期的な視点で対策をとる必要がある。

基準11の方策

防災意識の向上を図る。各種マニュアルや規定が整備中であるので、迅速に完成させる。学内の認識が共有されていないことについては、他の基準で触れたとおり、報告書類の工夫や有機的な共同作業と、それを可能にする職員の資質向上により改善していく。

IV 特記事項

1. 演奏会

音楽大学として、大学主催の演奏会を定期的に行っている。特に2007年度は本学創立100周年にあたり、100周年記念ホールが完成し、このホールでの演奏会が「表1」のように行われた。例年行われる演奏会は「表2」に準じたものである。

これらの演奏会は、教授会のもとにある演奏委員会が責任をもち、事務局の中の演奏課が支援するのが通例である。

特に管弦楽や吹奏楽の定期演奏会およびそれに隣接した特別演奏会等は、通常の授業の成果発表として、学生のみで編成で行われる。

教育課程における「管弦楽又は合奏」や「吹奏楽」の授業として、毎週、弦楽器、管・打楽器の専攻学生は全員週1回（1年生は2回）、分奏または合奏の形式で授業を受ける。

上記定期演奏会等の曲に必要な学生が教育上の配慮により編成され、また定期演奏会に出演しない学生も、同時に別の編成で学んだ上、その成果を学内での演奏会で発表する。このような年間を通じた計画的な運営を、管弦楽や吹奏楽を担当する教員の連携により行う。

表1 100周年記念ホール完成記念コンサート

演奏会名	会場	日時・開演時間	入場者数	客席数
創立100周年記念講演会	本学100周年記念ホール	5/12(土) 16:00	250人	806席
アクト・プロジェクト企画による演奏会 『日本のアイデンティティ—西洋音楽の中の日本—』	本学100周年記念ホール	5/16(水) 18:30	240人	806席
ピアノ演奏会 (ピアノ部会企画による)	本学100周年記念ホール	5/19(土) 13:30 17:00	517人 336人(計853人)	806席
付属音楽教室演奏会 (付属音楽教室企画)	本学100周年記念ホール	5/26(土) 13:00	700人	806席
付属幼稚園演奏会 (付属幼稚園企画)	本学100周年記念ホール	6/2(土) 10:00	700人	806席
東京音楽大学コンクール優勝者演奏会	本学100周年記念ホール	6/9(土) 16:00	347人	806席
東京音楽大学コンクール優勝者演奏会	本学100周年記念ホール	6/16(土) 16:00	577人	806席
付属高等学校演奏会 (付属高等学校企画)	本学100周年記念ホール	6/23(土) 14:00	840人	806席
ガムラン演奏会 (付属民族音楽研究所企画) 『東京音大・爪哇 (ジャワ) 楽』	本学100周年記念ホール	6/30(土) 14:00	580人	806席

表2 2007年度 主要演奏会

演奏会名	会場	日時・開演時間	入場者数	客席数
創立100周年記念卒業演奏会	トッパンホール	4/21(土)18:30	378人	408席
創立100周年記念ソロ・室内楽定期演奏会 (学内オーディション合格者による)	ソロ部門 トッパンホール	5/11(金)18:30	214人	408席
創立100周年記念ソロ・室内楽定期演奏会 (学内オーディション合格者による)	室内楽部門 トッパンホール	5/18(金)18:30	281人	408席
ソロ・室内楽学内演奏会	本学100周年記念ホール	5/23(水)15:30	280人	806席
創立100周年記念弦楽アンサンブル演奏会	トッパンホール	6/29(金)19:00	318人	408席
創立100周年記念シンフォニックウインドアンサンブル特別演奏会	千葉県文化会館	7/12(木)18:30	1,283人	1,787席
創立100周年記念シンフォニックウインドアンサンブル定期演奏会	東京芸術劇場(大)	7/13(金)18:30	1,728人	1,999席
創立100周年記念オペラ「フィガロの結婚」	東京文化会館(大)	9/20(木)18:00	2,136人	2,303席
創立100周年記念オペラ「フィガロの結婚」	東京文化会館(大)	9/21(金)18:00	2,090人	2,303席
創立100周年記念教員によるピアノ特別演奏会	東京芸術劇場(大)	10/15(月)16:00	1,847人	1,999席
創立100周年記念特別演奏会	サントリーホール(大)	12/4(火)19:00	1,625人	1816席
創立100周年記念声楽特別演奏会 若手教員による名曲の夕べ	本学100周年記念ホール	3/13(木)18:30	(806人)	806席
創立100周年記念 平成19年度コンクール入賞者による特別演奏会	本学100周年記念ホール	3/29(土)14:00	668人	806席

2. ACTプロジェクト

専門性が強くキャリア意識に乏しい音楽大学における実践的なキャリア教育の試みであり、2005年度に正課外教育として発足した。

参加学生を多学年・多専攻の小グループに編成し、異なる分野の複数の教職員の指導の下に種々の音楽業務に取り組みさせる。この体験によって卒業後のキャリアへの意識を喚起すると同時に、学生の問題意識と必要性に応じて特別講義を開講し、実践から理論・体系へとボトムアップ式に視野を広げる。実技教育中心の音楽大学において、演奏者以外の立場での音楽業務体験を通して社会における音楽の位置づけを認識させるとともに、実社会での仕事に必要なコミュニケーション能力、問題解決能力、コンピュータ・リテラシーの向上を図る。

2006年度現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）に「音楽の『プロ』を目指す実体験プログラム」として選定され、2008年度まで大学改革推進等補助金を受けている。

2008年度入学生から通年の専門選択科目「音楽キャリア実習Ⅰ・Ⅱ」（各2単位）として教育課程に組み込まれた。

2007年度の活動実績は、次のとおりである。

- (1) 全学生を対象に2種類の講座・ゼミナールを行った。
- (2) メンバー学生が4チームに分かれ、実体験活動を行った。

① ホールコンサート・チーム

本学学生の出演する下記演奏会を、このチームが企画・制作・運営等行った。

- ・ 日本アイデンティティ ―西洋音楽の中の日本―
4月26日（木）19:00～ 昭和音楽大学ユリホール
昭和音楽大学新百合ヶ丘キャンパスオープニング記念
9音楽大学学生による 室内楽の祭典（昭和音楽大学主催）
昭和音楽大学ユリホール（350人収容）こけら落して
9音大から交替で4/26～30、5/3～6に演奏会。
- ・ 日本アイデンティティ ―西洋音楽の中の日本―
5月16日（水）18:30～ 本学100周年記念ホール
（上記ユリホールの再演）
100周年記念ホール完成記念コンサート
アクト・プロジェクト企画による演奏会
- ・ レインボウ21 サントリーホール デビューコンサート 2007
『音楽の言ノ葉』～Voice & Instrument～
11月29日（木）19:00～ サントリーホール（小ホール）
レインボウ21 サントリーホール デビューコンサートに
ACTメンバーによる上記演奏会企画「音楽の言の葉」が採
択され、採択制になってから本学のみが毎回出演（6回連続）。

- ② ロビーコンサート・チーム
東敦子メモリアル・シリーズとして、J館ロビーで通算第38回から第45回までの8回のコンサートを行い、毎回、近隣住民や大学関係者等が鑑賞した。
 - ③ エリアコンサート・チーム
ボランティアコンサートを中心に年間11回のコンサートを行った。
 - ④ サイバー・チーム
ACTプロジェクトのホームページ運営について次を中心に行った。
レインボウ21スペシャルページ作成
Jロビーコンサートや他の演奏会の告知
デザインやフォームの改善
- (3) 教職員対象のキャリア教育に係る研修を、ACTプロジェクトとして行った。
参加者は、ACTアドバイザー3人、それ以外3人。
全員泊りがけでキャリア教育に関する情報交換を行った。
- ① 大学コンソーシアム京都主催「第13回 FDフォーラム」に参加。
日 程： 3月8日(土)・9(日)
場 所： 立命館大学衣笠キャンパス
テーマ： 「大学教育と社会」 ——FD義務化を控えて——
 - ② 上記フォーラム参加の機会を生かし「キャリア教育情報交換合宿」を実行。
日 程： 2008年3月8日(土) (1泊)
会 場： ホテルサンルート京都(京都市下京区河原町通り松原下ル)
概 要： 本学教職員6人で、キャリア教育について情報交換。
- (4) 上記以外に次のことを行った。
- ① 第2回社会貢献活動見本市への参加
 - ・ 2月9日(土) 豊島区勤労福祉会館 6階大会議室
 - ・ 地域関係者への紹介のため展示ブースに出展したほか、
エリアコンサート・チーム学生の企画等による演奏会を行った。
 - ② ACTプロジェクト学習内容の単位化準備
 - ・ 2008年度入学生から「音楽キャリア実習Ⅰ・Ⅱ」(各2単位)として
各カリキュラムの専門選択科目の中で履修できることになった。
 - ③ 他大学関係者や学外の団体との次年度以降の共同事業のための打合せ
 - ・ 3音大交流フォーラム打合せ(神戸女学院大学、昭和音楽大学、本学)
開催予定：2008年11月23日(日) 本学A館ロビー、A100教室、他

なお、2007年度は、音楽教育専攻の新コース(応用音楽教育コース)が始まり、また「キャリア支援室」が設置されるなど、ACTプロジェクト以外にも特徴のあるキャリア教育の取組みが開始された。

東京音楽大学
自己評価報告書・本編

[日本高等教育評価機構]

2008年6月

発行日 : 2008年6月30日

編集 : 東京音楽大学自己点検評価委員会

発行 : 東京音楽大学

〒171-8540 東京都豊島区南池袋3-4-5

電話 03-3982-3186