

## 問題提起

淵田吉男（高等教育総合開発研究センター）

最初に、T A雇用に関する規則等を紹介いたします。それから、本学の全学教育のT Aを雇用するに当たっての申し合わせと雇用の実態を紹介いたします。これらを踏まえていただいて、分科会でこういった議論をしていただくかということについて説明したいと思います。

どういう目的でT Aの制度ができたかということですが、当時文部省ですけれども、平成4年4月にT A実施要領というものが出されております。そこでは、目的、職務内容、身分、任用等、給与、実施細目に関する規定を定めていますが、この文部省のT A実施要領を参考に、それぞれの大学で具体的に独自でT A実施要項をまとめ決めました。これが、九州大学では平成4年7月です。文部省のT A実施要領では、優秀な大学院生を対象とするということがまず謳われていました。そして、教育的配慮をもとにして教育補助業務を行わせて学部教育におけるきめ細かい指導の実現をするというのが目的であります。そして、T Aにとっては将来教員あるいは研究者になるためのトレーニングの機会を提供する、そういった場であるということです。そして、手当支給によって、大学院学生の処遇の改善の一助とする、こういことが謳われています。

これを受けて、各大学で大学独自の規則・要項というものを作成していったわけですけれども、まずT Aが配置される科目の範囲が、その文部省の実施要領で決められております。実験・実習・演習等に限定した教育補助業務というふうに限定されております。九州大学の実施要項では、新たに、文部省の実施要領の規定にはなかったのですが、勤務時間の規定がなされております。それは、「教育補助業務を行う授業科目の授業時間とする」です。これは、ひとつには管理の方からすると難しい点があるので入れたのではないかと私は想像しています。働く時間を授業時間に限定しているのは、つまり授業時間をT Aの勤務時間としたのは、学生の研究・授業に支障がないように配慮するということです。現在皆さんがT Aを雇われるにあたって、差し支えがないかどうかを、それぞれのT Aの研究指導の先生に尋ねる形をとっているのは、こういったことに基づいているということです。また、T Aの給与も勤務時間が90分ですから1時間半という形で算出されています。これまでのところ、全学教育の実施委員会の下に置かれたT Aワーキンググループ委員会で、様々なT Aを採用してきています。一時期、大学院生の処遇の改善の一助にあてるといことが強く出されまして、実際には空雇用という実態もありました。私自身も元は理学部にもおりましたし、その頃の実態を把握していますが、皆さんもご存知のように、全国で、実際に何も働いていないのにお金が支給されているという問題も起こってきました。こうした背景を受けまして、申し合わせ事項を作ろうということになり、平成15年4月にT Aワーキンググループで申し合わせ事項を作成いたしました。皆さんの資料の後半のほうにT Aの申し合わせの抜粋を添えています。その他の細々としたことは事務处理的なものがありますので、本質に関わるものだけを取り上げさせていただきます。

まず、規定では、T Aは公募という形をとるということになっています。それと、オリエンテーションなり研修を奨励するとなっていますが、研修会を義務づけるには至っていません。それから、雇用・運用の責任の所在の申し合わせとして、雇用した教員が責任をもつことになっています。ただし、非常勤講師がT Aを任用した場合には、T Aを非常勤講師に世話した教員が責任を持つという形にいたしました。そこでは明確に、空雇用を禁止し、勤務実績のある時間にのみ応じて謝金を支給するとなっています。例えば、ひとつのクラスで授業が13回あるなら、実際にT Aが病気等で休んだ場合には、皆さ

んが非常勤の時は休講にした場合には手当が支給されないというのと同じ考え方で、それをきちんと報告していただく。月々20日ごろでしょうか、勤務実績簿というのを提出していただいておりますけれども、そこでも責任を持って担当された方が出していただくということにすると規定しております。それから、定期試験での雇用は原則禁止にしているということです。それともうひとつは、教員が不在の時、例えば出張で休講にせざるを得ないという場合に、TAが代行して授業等をするということはやめましょうと、このときは規定しています。主な申し合わせはこういうことですが、実態を見ますと、先ほどありました授業時間中に限った雇用というのは、現実に即してないということもあります。数学では、先ほど梶山総長がおっしゃっておられましたように、小テスト等の採点等をやるというのが中心業務になっているということもありました。そういうことから考えて、新たに、ネーミングはおかしいかもしれませんが、SH(スチューデント・ヘルパー)という形でそれを規定していこうということになり、SHについても申し合わせを今年の2月に一応作成しております。授業の効率的な進行、教育効果の向上に資することを目的として、授業時間帯以外で雇用できるものといいました。実際には、これは文科省の実施要領から外れておりますけれども、全国の大学の実態を見ますと、北大ではすでにこういうことをやっておりますし、大学自身でこういった規定をして、きちとした運用をしていけばいいのではないかという観点から、SHを実態に即して作り上げたわけです。職務範囲としては、資料、出席カードやレポート等の配布・回収、レポートの添削。採点は成績につながるものですがから、やはりきちっと単位認定権のある先生が責任を負うというのが原則であるということです。むやみに、雇用されても困るということで、実験科目は、実際に実験指導を行うTAとレポートの採点、チェック・コメント付けを行うTAについては2名まで認めますということです。それから、大人数の講義科目の場合は、140から200人程度までは1名。200人以上では2名という形に一応決めております。後は、その他必要と認められる科目、例えば、少人数ゼミで主に実験をやらせるというのがありました場合には、何故必要かという理由を書いてセンター長に提出していただいで判断するというようにしようということにしております。後で、分科会等で検討していただくとき、SHの改善についてもご議論いただいで結構だというふうに考えております。

(後に掲載のプレゼンテーション参照)TAの雇用の実態についてですけれども、この2年間分をあげておりますが、平成15年度は1,486万円でした。16年度は少し増えて1,547万円ということです。前期・後期、それぞれこういった形で配置されていて、延べ人数はこういった数値になっているということです。これが、科目別に細かく見たのですが、ざっと数値がならんでいますから分かり難いということで、グラフにしてみました。16年度の実績では、基礎科学科目がやはり50%近くの47%です。その次に多いのが言語文化科目の20%、それから教養教育科目、情報処理科目、健康・スポーツ科学科目、情報処理講習会です。それぞれの雇用人数ですが、基礎科学科目が315名ということです。135、82、96、こういう数があるということです。言語文化科目の中で見ますと、英語が開講数も多いということで44%、その次に来るのは中国語ということです。これは実態としては、やはり中国からの留学生が多いということで雇用しやすいという背景があると思われま。次は、ドイツ語、日本語、朝鮮語、こういった順番になっているということです。なかなか留学生がいないので、フランス語、ロシア語等は雇いにくいということがあるということです。基礎科学科目につきましては、先ほども言いましたが数学がかなりの割合を占めていて58%、それから実験科目のある物理、化学、生物、地学、図学、こういった順になっています。

皆さんにお配りしておりますTAのアンケート調査、これは高研センターが今年になってから、本年度TAを実際に行った学生にアンケート調査をした結果であります。最初に要約があります。それから、

特に仕事内容の実態というのが、T Aから見た場合に、こういった仕事をしているのかが流れに沿って書いてありますし、T AとしてT Aが考える適切な業務とは何か、あるいは、これはT AがやることではないというようなT Aから見た意見も書かれています。そして、最後にT Aからの提言ということで、今後のT Aの在り方等についても貴重な意見がここに集約されています。予めご覧いただくようお願いしていましたが、分科会ではもう一度ここを重点的に見ていただいて、議論の資料としていただければと思います。

分科会といたしましては、このF Dが終わりました後、教育効果をあげるためにはどういったT Aの活用法について、同じ科目群の中で検討していただきたいと思います。それには、仕事の現状分析、それぞれのT Aから意見があがっていますので、それを踏まえて、この雇い方はまずいんじゃないかとかこれはいいなというのがあれば、そこら辺でまとめていただくということです。また、今の制度では問題があるといったような問題点を挙げていただきたいと思います。ですから、このF Dが終わりました後、それぞれの分科会で、資料に分けてあるような括りで、T Aを活用するためにはどうしたらいいかといったハンドブックのようなものを作りあげられたらいいなというふうに考えております。それと、これ認証評価にも義務付けられてくると思えますが、今後、T A研修を行うという場合にどういった項目が必要であるかというのも、それぞれの科目群の中で議論し、まとめていただければと考えております。

# 教育効果の向上を目指した TAの在り方

高等教育総合開発研究センター  
淵田吉男  
2005.12.27

---

---

---

---

---

---

---

---

- TA雇用に関する規則等
- 全学教育 TA雇用に関する申し合わせ
- TA雇用の実態
- 分科会での議論

1

---

---

---

---

---

---

---

---

## TA制度の目的

平成4年 4月 TA実施要領 文部省

- 目的, 職務内容, 身分, 任用等, 給与, 実施細目に関する規定を定めている
- 文部省の「TA実施要領」を参考に「九州大学 TA実施要項」を定めた (平成4年7月)

2

---

---

---

---

---

---

---

---

## 文部省 TA実施要領

- 優秀な大学院生を対象
- 教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ  
学部教育におけるきめ細かい指導の実現
- 将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会の提供
- 手当支給により、大学院学生の処遇の改善の一助とする

3

---

---

---

---

---

---

---

## TAが配置される科目の範囲

- 実験・実習・演習等に限定した教育補助業務

- 九州大学 TA実施要項

### 勤務時間

- ・教育補助業務を行う授業科目の授業時間とする
- ・勤務時間を定めるに当たっては、学生の研究指導、授業に支障のないよう配慮するものとする

4

---

---

---

---

---

---

---

## TAの雇用に関する申し合わせ

平成15年4月制定  
平成16年4月改訂

- TAの公募
- 研修の奨励
- 雇用・運用の申し合わせ
  - 責任の所在 雇用した教員（非常勤講師が任用するとき、世話教員）  
空雇用の禁止、勤務実績のある時のみ支給
  - 定期試験での雇用の原則禁止
  - 教員不在時の雇用の禁止

5

---

---

---

---

---

---

---

## SH (Student Helper) 申し合わせ

平成17年2月

- 授業の効率的な進行, 教育効果の向上に資することを目的とし, 授業時間帯以外で雇用できるもの
- 職務範囲  
資料, 出席カード, レポート等の配布・回収, レポート添削 (採点は教員が責任を負う)
- 雇用人数  
実験科目 2名まで  
大人数講義科目 140? 200名まで (1名 200人以上 (2名)  
その他必要と認められる科目  
必要理由書を高研センター長に提出

6

---

---

---

---

---

---

---

---

## TA雇用の実態

- 平成15年度実績  
1,486万円  
前期 926万円 延べ数 400人  
後期 560万円 延べ数 240人
- 平成16年度実績  
1,547万円  
前期 837万円 延べ数 360人  
後期 710万円 延べ数 310人

7

---

---

---

---

---

---

---

---

## 科目別雇用実態 (平成16年度)

- 教養教育科目 :220万円 (96人)  
コア 63万円 (27人) 個別 158万円 (69人)
- 言語文化科目 :310万円 (135人)  
英語 :135万円 (69人) 独語 :32万円 (14人) 中国語 :100万円 (43人)  
朝鮮語 20万円 (9人) 日本語 :23万円 (10人)
- 健康・スポーツ科学科目 :72万円 (31人)
- 基礎科学科目  
数学 :410万円 (179人) 物理 :107万円 (47人) 化学 96万円 (42人)  
生物 66万円 (29人) 地学 :10万円 (4人) 図学 33万円 (14人)
- 情報処理科目 :188万円 (82人)
- 情報処理講習会 :32万円 (14人)

8

---

---

---

---

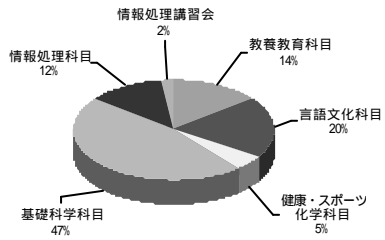
---

---

---

---

平成16年度T A経費




---

---

---

---

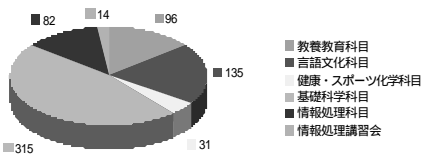
---

---

---

---

平成16年度T A雇用人数




---

---

---

---

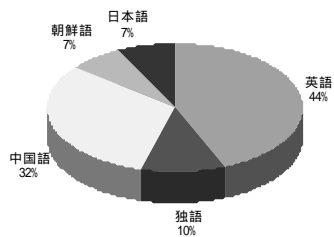
---

---

---

---

言語文化科目の内訳




---

---

---

---

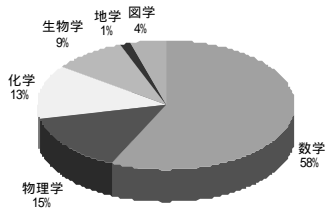
---

---

---

---

基礎科学科目の内訳



---

---

---

---

---

---

---

---

## TAアンケート調査

- 要約
- 全記述回答
  - 仕事内容の実態 (質問2-1)
  - TAから見た適切な業務 (質問3-1, 3-2 質問4-1, 4-2)
  - TAからの提言 (質問5-2)

---

---

---

---

---

---

---

---

## 分科会での議論

- TAの仕事の現状分析
- 教育効果を向上させるためのTAの活用法
- TAを活用するに当たっての問題点
- TA研修に必要な事項

---

---

---

---

---

---

---

---



## TAの雇用に関する申し合わせ

平成15年4月1日

平成16年5月改訂

ティーチング・アシスタント(以下、「TA」という。)に関するワーキング・グループ委員(以下、「WG委員」という。)と庶務掛、経理掛、教務掛は、TAの目的と実施細目を厳正に履行するため、互いに協力し以下の申し合わせ事項を遵守の上その任に当たるものとする。

### 申し合わせ事項(抜粋)

1. WG委員は、TAの雇用に関する情報を当該全学教育科目担当の全教員に周知し、TAの雇用を募り、これに関する取りまとめにあたるものとする。
14. WG委員あるいは授業担当教員は、事前にオリエンテーション等を実施しTAの効果的な運用に努めるものとする。
15. TAの雇用・運用に関する申し合わせ事項
  - 1) TAの雇用・運用に関する一切の責任は、TAを採用した授業担当教員が負うものとする。
  - 2) TAを採用した授業担当教員は、当該担当授業のTAとして採用するに当たり、授業・研究等に差し支えない者であること、また同じ曜日、同じ時限に他にTA、RA等に従事していない者であることを確認すること。
  - 3) 採用したTAが、従事すべき時間帯に集中講義・補講等の正規の授業に出席あるいは学会参加等のために勤務に就けない場合は、同学期に採用が認められている他のTAでもって代替することができる。但し、この場合「TA従事実績記録簿」には、その旨を明確に記すこと。
  - 4) 「TA従事実績記録簿」(様式3)を、月毎に定められた期日(毎月22日;休業日の場合、直前の平日)までに庶務掛に提出すること。提出期限に遅れた場合には、当該月のTA給与は原則として支払われない。
  - 5) 非常勤講師がTAを採用する場合、常勤の教員に「TA従事実績記録簿」の作成を依頼することができるが、一切の責任は代行する常勤教員が負うものとする。
  - 6) 試験中のTAの採用は、原則認めない。但し、必要がある場合には、予め理由書をWG委員会に提出し、採否については同委員会の審議を経るものとする。
  - 7) 研究生、委託学生をTAとして採用することはできない。
  - 8) 教員不在の授業でのTAの雇用は一切認めない。
  - 9) 補講でのTAの雇用は、教務掛に正式に補講届けを提出しているものに限り認める。

## S H ( Student Helper ) 任用申し合わせ

平成 17 年 2 月

### 確認事項

S H 実施に関し、その趣旨、資格、職務、身分、所属、任期、勤務時間、公募及び選考、給与等は、九州大学ティーチング・アシスタント実施要項に準ずるものとする。

1 . 授業の効率的な進行、教育効果向上に資することを目的とし、授業時間帯以外で S H を雇用することができる。

但し、勤務時間は授業時間とする。

2 . 任用の範囲は以下とする。

資料、出席カード、レポート等の配布・回収、レポート添削に当てることができる。

但し、採点は教員が責任を負うものとする。

(ア) 実験科目

2 名まで

(イ) 大人数講義

140 名以上 200 名まで 1 名

200 人以上 2 名

(ウ) その他、必要と認められる全学教育科目

但し、この場合高等教育総合開発研究センター長宛に申請書（必要理由書：A4 版，書式自由）を提出し，認可を仰ぐものとする。







