

### 基準3 教員及び教育支援者

#### (1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

##### 【観点到る状況】

本学の教育課程を遂行するため、「国立大学法人佐賀大学基本規則」（第10条、第18条）及び「教員組織規則」に教員組織編制の基本的な方針を規定し、「教員組織規則」別表第1に示す学部及び別表第2に示す工学系研究科（平成22年4月1日から理工学部の教員組織を工学系研究科に移行）に教員組織としての講座を置き、全学教育機構に教員組織としての部門を置いている。その他に共同利用・共同研究拠点、学内共同教育研究施設、学部附属の教育・研究施設等に教員組織を置いている（資料3-1-①-A、参照資料3-1-①-f～i）。

また、「国立大学法人佐賀大学基本規則」（第28～29条の2、第32～34条）により、各教員組織に学部長、研究科長、学科長、附属施設長などを置き、その教育研究に係る責任の所在を明らかにし、その下に学部・研究科において講座主任、専攻長等の責任体制が明確にされており、組織的な連携と責任の所在が明確な教育研究組織編制になっている（資料3-1-①-B）。

#### 資料3-1-①-A： 国立大学法人佐賀大学基本規則及び教員組織規則（抜粋）

##### 国立大学法人佐賀大学基本規則（抜粋）

第10条 本法人に、教員組織として講座を置く。

2 前項に掲げるもののほか、第11条の2、第11条の5から第11条の7、第18条の2及び第21条から第23条までに規定する組織に、教員組織を置く。

第18条 本学に、大学院を置く。

2 大学院の教員は、本学の教授、准教授、講師及び助教のうちから、各研究科ごとに定める大学院の教員としての資格基準を満たした者をもって組織する。

##### 国立大学法人佐賀大学教員組織規則（抜粋）

（趣旨）

第1条 この規則は、国立大学法人佐賀大学基本規則（平成16年4月1日制定）第10条第4項の規定に基づき、国立大学法人佐賀大学（以下「本法人」という。）の教員組織に関し、必要な事項を定めるものとする。

（学部）

第2条 本法人の学部の学科又は課程に、別表第1のとおり講座を置く。

（研究科）

第3条 本法人の工学系研究科に、別表第2のとおり講座を置く。

（全学教育機構）

第4条 本法人の全学教育機構に、教員組織として部門を置く。

（その他の教員組織）

第5条 前3条に規定するもののほか、本法人の次に掲げる組織に、教員組織を置く。

産学・地域連携機構、アドミッションセンター、キャリアセンター、国際交流推進センター、学生支援室、保健管理センター、海洋エネルギー研究センター、総合分析実験センター、総合情報基盤センター、低平地沿岸海域研究センター、シンクロトン光応用研究センター、地域学歴史文化研究センター、文化教育学部附属幼稚園、文化教育学部附属小学校、文化教育学部附属中学校、文化教育学部附属特別支援学校、文化教育学部附属教員実践総合センター、医学部附属病院、医学部附属地域医療科学教育研究センター、医学部附属先端医学研究推進支援センター、医学部附属看護学教育研究支援センター、農学部附属アグリ創生教育研究センター

別表第1 (第2条関係)

学部	学科又は課程		講座
文化教育学部	学校教育課程 国際文化課程 人間環境課程 美術・工芸課程		△教育学・教育心理学 △教科教育 △理数教育 △音楽教育 △日本・アジア文化 △欧米文化 △地域・生活文化 △環境基礎 △健康スポーツ科学 △美術・工芸
経済学部	経済学科		△経済学
	経営学科		△経営学
	経済法学科		△法政策
医学部	医学科	基礎医学系	○分子生命科学 ○生体構造機能学 ○病因病態科学 ○社会医学
		臨床医学系	○内科学 ○精神医学 ○小児科学 ○一般・消化器外科学 ○胸部・心臓血管外科学 ○整形外科 ○脳神経外科学 ○泌尿器科学 ○産科婦人科学 ○眼科学 ○耳鼻咽喉科・頭頸部外科学 ○放射線医学 ○麻酔・蘇生学 ○歯科口腔外科学 ○臨床検査医学 ○救急医学 ○国際医療学
	看護学科		△看護基礎科学 △成人・老年看護学 △母子看護学 △地域・国際保健看護学
農学部	応用生物科学科		△生物資源開発学 △生物資源制御学
	生物環境科学科		△生物環境保全学 △資源循環生産学 △地域社会開発学
	生命機能科学科		△生命化学 △食糧科学

備考： 1 △印を冠するものは修士講座を示す。

2 ○印を冠するものは博士講座を示す

別表第2 (第3条関係)

研究科	専攻	講座
工学系研究科	数理科学専攻	数理科学
	物理科学専攻	物理科学
	知能情報システム学専攻	知能情報システム学
	循環物質化学専攻	循環物質化学
	機械システム工学専攻	機械システム工学
	電気電子工学専攻	電気電子工学
	都市工学専攻	都市工学
	先端融合工学専攻	先端融合工学

(出典：国立大学法人佐賀大学基本規則 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/431.html>))

国立大学法人佐賀大学教員組織規則 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/418.html>)

### 資料 3-1-①-B： 各学部・研究科の責任体制

学部	役職者
文化教育学部	学部長、副学部長、講座代表者、課程代表者
経済学部	学部長、副学部長、学科主任
医学部	学部長、副学部長、学科長
理工学部	学部長、副学部長、学部長補佐、学科主任
農学部	学部長、副学部長、学科長、講座主任
研究科	役職者
教育学研究科	研究科長
経済学研究科	研究科長、専攻長
医学系研究科	研究科長、専攻長
工学系研究科	研究科長、副研究科長、研究科長補佐、専攻長、コース主任、部門長
農学研究科	研究科長、専攻主任、コース長

参照資料 3-1-①-7：国立大学法人佐賀大学基本規則 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/431.html>)

参照資料 3-1-①-4：国立大学法人佐賀大学教員組織規則 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/418.html>)

#### 【分析結果とその根拠理由】

「国立大学法人佐賀大学基本規則」、「教員組織規則」において教員組織編制の基本的な方針等を定め、それに基づいて、各学部・研究科、共同利用・共同研究拠点及び学内共同教育研究施設等に教員組織としての講座等を編制し、学士・大学院課程の教育研究を遂行するための実施体制を整えている。また、学部長及び研究科長の下に、学科長、専攻長、講座主任等の責任体制が明確にされており、組織的な連携と責任の所在が明確な教育研究組織編制になっている。

**観点3-1-②：** 学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。  
また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

**【観点に係る状況】**

学士課程においては、観点3-1-①で述べたとおり教員組織編制の基本的な方針に基づき、各学部の目的に沿った教育課程を遂行するために必要な教員を学科・課程ごとに配置しており、専任教員数及び教授、准教授、講師、助教、助手等のバランスの両面において基準を満たし（資料別紙「大学現況票」）、教員の質においても、観点3-2-①で後述するように確保されている。なお、経済学部経済法学科では、収容定員が210人であり、大学設置基準第13条別表第一に定める数に満たないため、同設置基準上必要な教員数10人の2割の範囲内は兼任の教員に代えている。また、理工学部では、平成22年度から教員組織を工学系研究科に移しているが、理工学部の教育課程を遂行する教育組織体制になっている。

教養教育の目的「国際的視野を有し、豊かな教養と深い専門知識を生かして社会で自立できる個人を育成する」を遂行するため、平成23年4月に全学教育機構を設置し、教育分野別に組織した15の教育組織（部会）に専任教員、併任教員及び協力教員を配置しており、全学教育機構の目的に沿った豊富なカリキュラムを提供するために必要な教員を配置している。

教育上主要と認める授業科目については、実施の責任母体（各学部教授会等）において、それぞれの教育目的を達成するため必要な授業科目を「教育上主要な授業科目」と定め、専任の教授又は准教授を配置している。必修科目を中心として、特別の理由により配置出来ない場合を除き、全ての主要な科目を教授又は准教授が担当している（別添資料3-1-②-1）。平成26年度に開講した専門教育科目の1,947科目のうち、715科目が主要授業科目であり、専任の教授又は准教授が主要授業科目を担当している割合は95.24%となっている（別添資料3-1-②-2）。なお、教養教育科目は主要授業科目として定めていない。

別添資料3-1-②-1：主要授業科目の担当状況一覧

別添資料3-1-②-2：主要授業科目に係る専任の教授・准教授による担当状況一覧

**【分析結果とその根拠理由】**

教員組織編制の基本的な方針に基づき、各学部の教育課程を遂行するために必要な教員を配置しており、大学設置基準に定められている教員数の基準に適合するとともに、「教員の採用基準等」により、量と質の両面において教育課程を遂行するために必要な教員を適切に配置している。

また、教育上主要と認める授業科目については、実施の責任母体（各学部教授会等）において、それぞれの教育目的を達成するための必要な授業科目を「教育上主要な授業科目」と定め、特別の理由により配置出来ない場合を除き、専任の教授、准教授が担当している。

**観点3-1-③：** 大学院課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。

**【観点に係る状況】**

大学院課程においては、観点3-2-①で後述する研究科を担当する資格を有する専任教員が教育・研究指導に当たっている。また、研究指導教員及び研究指導補助教員は、平成27年5月1日時点において、大学院設置基

準第9条で定める教員数を満たしている（資料別紙「大学現況票」）。

【分析結果とその根拠理由】

大学院課程においては、各専攻とも大学院設置基準（第9条）で定める資格を有した教員数を満たしており、必要な研究指導教員及び研究指導補助教員が確保されている。

**観点3-1-④：** 大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点到に係る状況】

教員の採用及び昇任に当たっては、「教員人事の方針」(参照資料3-1-④-ア)を定め、教員の選考は、社会人及び外国人の任用について配慮するとともに女性教員の積極的な雇用を図ることとし、原則として公募制により教員選考を行っている。

平成27年5月1日現在の教員構成は、全教員566人（附属病院、附属学校を除く）のうち、外国人教員16人、女性教員91人となっており年齢構成は、下記（資料3-1-④-A）のグラフ（附属病院、附属学校、各センター等を除く）が示す構成となっている。

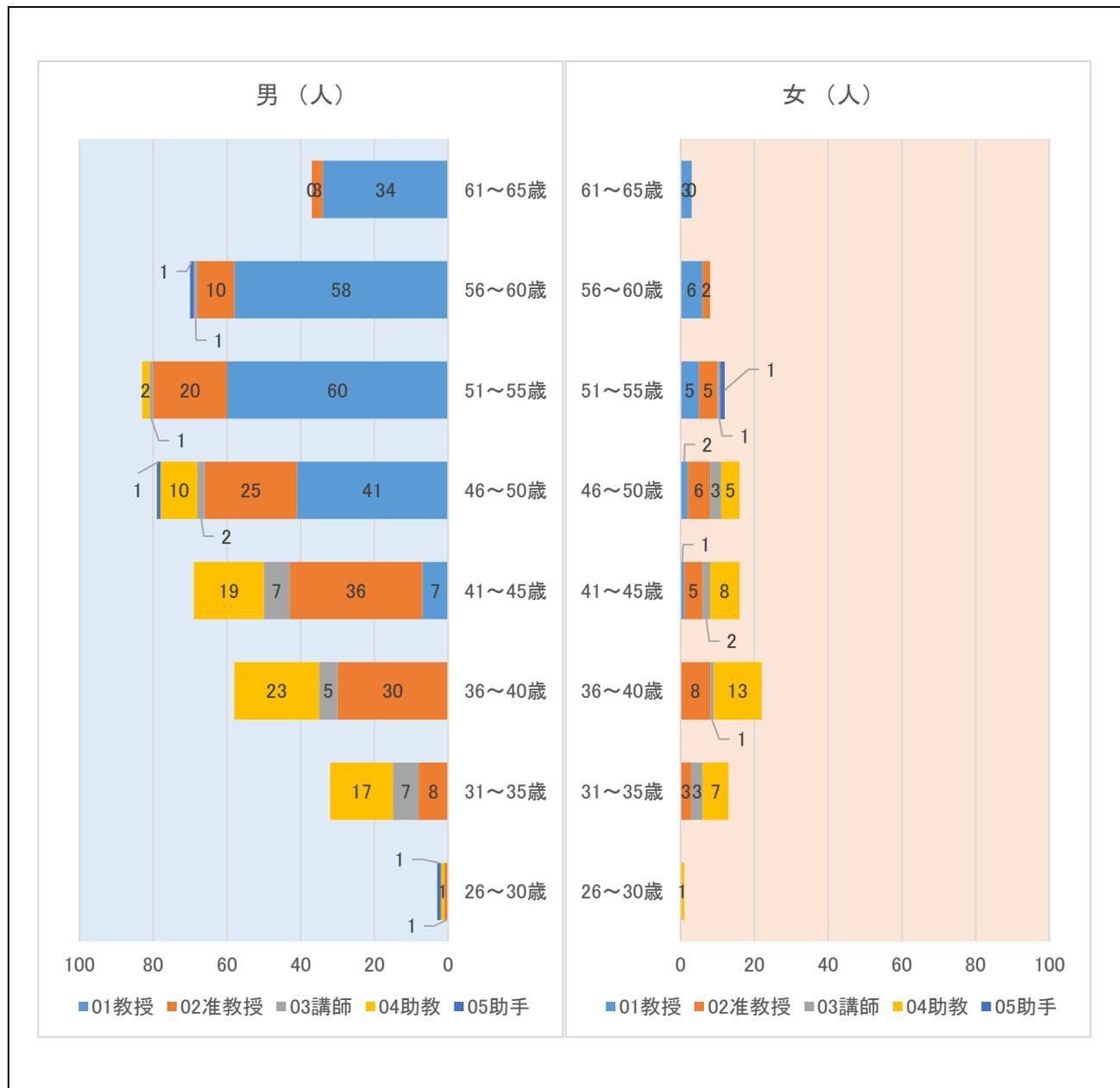
教員の任期制は、「佐賀大学における任期を定めて雇用する教育職員に関する規程」(参照資料3-1-④-イ)に基づき、医学部等に導入しており、全教員566人のうち、187人が任期制となっている。

出産・育児・介護・看病に直面する研究者が教育研究との両立を図るために、佐賀大学男女共同参画推進委員会の下、平成24年4月に佐賀大学男女共同参画推進室を設置し、「病児・病後児保育室を含む事業所内保育施設」、「研究補助員雇用制度」、「子が3歳に達するまでの育児休業制度」などの取組を実施しており、平成24年4月に厚生労働省の次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てにやさしい企業」として認定されている(参照資料3-1-④-ウ)。

また、「自律的な自己点検・評価の実施及び点検・評価結果を活用したマネジメントサイクルに関する方針」(参照資料3-1-④-エ)に基づき、優れた取組を行った部局に対するインセンティブ経費配分や、教員の教育活動に対する「教育功績等表彰」（平成22～26年度までにグループ等を含め35件）(参照資料3-1-④-オ)、研究業績や芸術文化活動、社会・国際貢献の業績に対する「優秀科学技術研究賞」（平成22～26年度までに4人）及び「優秀芸術文化賞、社会文化賞及び学術賞」（平成22～26年度までに5人）の付与（別添資料3-1-④-1）、「教員人事評価実施規程」(参照資料3-1-④-カ)による教員活動実績評価の昇給・勤勉手当への反映、「年俸制教員給与規程」(参照資料3-1-④-キ)による年俸制の導入、「サバティカル研修実施規程」（平成22～26年度までに14人）(参照資料3-1-④-ク)による研修の実施など（別添資料3-1-④-2）、教員の活動をより活性化するための措置を数多く講じている。

資料3-1-④-A: 教員の年齢構成グラフ (平成27年5月1日現在)

年齢層ごとの職階の内訳 (附属病院、附属学校、各センター等除く)



(出典：IR室データ)

別添資料3-1-④-1: 「研究者へのインセンティブ付与について (教育研究評議会研究推進部会 H23. 5. 19 決定)」

別添資料3-1-④-2: 「教育功績等表彰」, 「優秀科学技術研究賞」及び「優秀芸術文化賞, 社会文化賞及び学術賞」, 「サバティカル研修」の実施状況

参照資料3-1-④-ア: 国立大学法人佐賀大学教員人事の方針 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/605.html>)

参照資料3-1-④-イ: 国立大学法人佐賀大学における任期を定めて雇用する教育職員に関する規程 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/555.html>)

参照資料3-1-④-ウ: 佐賀大学男女共同参画推進室 ウェブサイト (<http://www.saga-u.ac.jp/geo/index.html>)

参照資料3-1-④-エ: 自律的な自己点検・評価の実施及び点検・評価結果を活用したマネジメントサイクルに関する方針 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/753.html>)

参照資料 3-1-④-オ: 国立大学法人佐賀大学教育功績等表彰規程 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/375.html>)

参照資料 3-1-④-カ: 国立大学法人佐賀大学教員人事評価実施規程  
(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/401.html>)

参照資料 3-1-④-キ: 国立大学法人佐賀大学年俸制教員給与規程  
(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/940.html>)

参照資料 3-1-④-ク: 国立大学法人佐賀大学サバティカル研修実施規程  
(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/594.html>)

### 【分析結果とその根拠理由】

教員の年齢構成、性別等のバランスへの配慮及び公募制による教員の選考や任期制の導入に加え、出産・育児等と教育研究との両立を図る体制の整備、部局評価の結果に基づくインセンティブ付与、教員の教育研究活動評価に基づく表彰や昇給・勤勉手当への反映、年俸制の導入、サバティカル研修など、多様な取組を行っており、大学の目的に応じ教育研究の水準の向上及び教員組織の活動を活性化するための適切な措置を講じている。

**観点 3-2-①:** 教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

### 【観点到に係る状況】

教員の採用については、「教員選考規則」(参照資料 3-2-①-ア)において大学設置基準で規定する教員資格に準じた選考基準が定められており、各部局は、この基準並びに「教員人事の方針」(参照資料 3-2-①-イ)を踏まえ、「教員選考規程」(参照資料 3-2-①-ウ)を制定し、大学、学部・学科等の理念・目標・将来構想に沿って、公募を原則とした選考を行っている。選考に当たっては、教員選考規程等により設置された選考委員会が、履歴、教育実績、研究業績等の書類審査及び面接・模擬授業・講演会等により、教育及び研究上の指導能力を評価・審査しており、平成 25～26 年度の間に行われた 50 件の教授選考のうち、36 件において面接・模擬授業・講演会等による教育指導能力の評価がなされている。審査結果は、教授会で審議のうえ、投票によって候補者を選出し、学長が最終決定している。教員の昇格についても、上述の採用基準を適用し、同様の手続で厳格に行っている。

大学院課程を担当する教員の資格審査に当たっては、各研究科委員会において、研究指導教員及び授業担当教員の資格審査基準(参照資料 3-2-①-エ)に基づいて、教育研究歴及び教育研究業績等により教育研究上の指導能力を評価・審査し、決定している(別添資料 3-2-①-1)。

別添資料 3-2-①-1: 教員選考並びに研究科担当教員資格審査の会議資料・議事録等の例示リスト(教育上の指導能力に関する評価の実施状況を訪問調査時に確認する資料)【訪問調査時に開示】

参照資料 3-2-①-ア: 国立大学法人佐賀大学教員選考規則 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/606.html>)

参照資料 3-2-①-イ: 国立大学法人佐賀大学教員人事の方針 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/605.html>)

参照資料 3-2-①-ウ: 各学部教員選考規程

文化教育学部 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/318.html>)

経済学部 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/277.html>)

医学部 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/80.html>)

工学系研究科(理工学部) (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/718.html>)

農学部 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/298.html>)

参照資料 3-2-①-エ：各研究科の担当教員資格審査内規等

佐賀大学大学院教育学研究科担当教員の判定基準

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/942.html>)

佐賀大学大学院経済学研究科修士課程における研究指導教員及び研究指導補助教員の資格等に関する内規

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/904.html>)

佐賀大学大学院医学系研究科における研究指導教員及び授業担当教員の適格審査に関する申合せ

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/684.html>)

佐賀大学大学院工学系研究科における研究指導教員及び研究指導補助教員の資格及び審査に関する内規

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/908.html>)

佐賀大学大学院農学研究科教員資格審査に関する申合せ

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/905.html>)

### 【分析結果とその根拠理由】

教員の採用及び昇格は、「教員選考規則」、「教員人事の方針」に基づく「各学部教員選考規程」により基準及び方法を明確に定め、大学院課程の担当教員については、研究科委員会で担当資格基準を定めている。

選考に際しては、選考委員会を設置し、書類審査及び面接・模擬授業・講演会等により教育上の指導能力を審査している。大学院課程の担当教員については、教育研究歴、教育研究業績等により審査している。

以上のことから、教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされており、教育研究上の指導能力の評価が行われている。

**観点 3-2-②：** 教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

### 【観点に係る状況】

「大学評価の実施に関する規則」(参照資料 3-2-②-ア)、「職員の個人評価に関する実施基準」(参照資料 3-2-②-イ) 及び「個人評価実施指針」(参照資料 3-2-②-ウ) に基づき、個々の教員は毎年度、教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営の領域に関する活動実績報告書、個人目標申告書、自己点検・評価書を部局長に提出し、定期的な自己点検・評価がなされている。各部局の評価委員会は、これらを審査・評価し、改善すべき事項等を含めた評価結果を教員個人に通知している。各部局は教員の個人評価結果の集計と総合的分析を行い、部局ごとの「個人評価実施報告書」(参照資料 3-2-②-エ) としてウェブサイトで公開している。これらの個人評価の結果は、「自主的な評価の実施及び点検・評価結果を活用したマネジメントサイクルに関する方針」(参照資料 3-2-②-オ) により、職員個人に対する表彰などのインセンティブ付与等に反映するとともに、教員人事評価実施規程 (参照資料 3-2-②-カ) に基づき、昇給や勤勉手当への反映などの人事評価に活用している。また、優秀な若手教員を確保するために、業績評価による年俸制を導入し、平成 27 年 1 月 1 日付けで、15 人の年俸制教員を採用した。

参照資料 3-2-②-ア：国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/396.html>)

参照資料 3-2-②-イ：国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/397.html>)

参照資料 3-2-②-ウ：個人評価実施指針

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/398.html>)

参照資料 3-2-②-エ：個人評価実施報告書 (大学評価について ウェブサイト→個人評価)

(<http://www.saga-u.ac.jp/hyoka/gakugai/hyouka.htm>)

参照資料 3-2-②-オ：自主的な自己点検・評価の実施及び点検・評価結果を活用したマネジメントサイクルに関する方針

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/753.html>)

参照資料 3-2-②-カ：国立大学法人佐賀大学教員人事評価実施規程

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/401.html>)

## 【分析結果とその根拠理由】

教員は、教育、研究、国際交流・社会貢献活動等の自己点検・評価を毎年度実施し、各部局の評価委員会は、その自己点検・評価結果を分析している。その結果は、インセンティブ付与等を通じて活性化に活用している。

以上のことから、教員の教育・研究活動等に関する継続的な評価と、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされている。

**観点3-3-①：** 教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

## 【観点到る状況】

教育課程を遂行するのに必要な事務組織として、学務部に教務課、学生生活課、入試課及び就職支援課を、学術研究協力部に国際課及び情報図書館課を、医学部事務部に学生サービス課を置き（参照資料3-3-①-ア～イ）、必要な事務職員を配置している（別添資料3-3-①-1）。また、教室系技術職員、図書系職員、教務職員の職務内容に、教育支援者としての位置付けを明示（資料3-3-①-A、参照資料3-3-①-カ）し、配置している。

TAについて（別添資料3-3-①-2、参照資料3-3-①-エ～オ）は、各教育課程の実験・実習・演習・講義等、授業の特性に応じて、事前の研修等を実施するなどTAに対する支援体制の下に配置して（資料3-3-①-B）、教育補助（資料3-3-①-C）に活用している。

## 資料3-3-①-A： 職員人事規程（第3条別表）

別表 区分、職種及び職名（第3条関係）

（中略）

（備考）

この表の一般職員の区分のうち、技術職員、図書職員及び教務職員の職種にあるものの職務内容は次のとおりとする。

## 1 施設系技術職員

事務局又は学部等における諸施設、設備の建築、設計、発注、工事監督等の職務

## 2 教室系技術職員

学部又は研究施設等において教育職員の指導の下に各種研究、実験、測定、分析、検査等の教育研究支援の職務

## 3 図書系職員

附属図書館における図書の分類、受入目録の作成、読書の案内と指導、図書の調査、選択、発注、購入図書の研究等の職務

## 4 教務職員

学部又は研究施設等において、教授研究の補助として、学生の実験、実習等を直接指導するとともに自らも研究課題を担当して研究を行う職務

（出典：国立大学法人佐賀大学職員人事規程 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/550.html>)

## 資料3-3-①-B: ティーチング・アシスタント (TA) 配置状況 (平成22～26年度)

学部等	TA 配置数									
	平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	採用数	実施時間								
文化教育学部	43人	1,376h	34人	1,130h	46人	1,413h	36人	1,169h	42人	1,326h
経済学部	5人	94.5h	8人	182h	6人	161h	5人	207h	7人	341h
医学部	74人	3,006h	72人	3,541h	44人	2,142h	27人	1,872h	28人	1,752h
理工学部	264人	10,001h	287人	10,194h	278人	10,353h	289人	10,732h	288人	10,844h
農学部	210人	8,993h	208人	9,402h	201人	10,777h	174人	7,669h	133人	6,050h
全学教育機構 (教養教育運営 機構)	116人	2,767h	105人	2,853h	108人	2,691h	137人	3,250h	109人	2,760h
合計	712人	26,238h	714人	27,302h	683人	27,537h	668人	24,899h	607人	23,073h

(出典 事務局データ)

## 資料3-3-①-C: ティーチング・アシスタント (TA) の活用例

授業区分 (授業形態)	補助業務の内容
専門教育科目 (実験)	小規模プロジェクトのグループ開発演習における、プログラミング言語 Java 及び使用する開発ツール Eclipse、Git などの使い方の指導、及び質問対応。
専門教育科目 (演習)	PC演習の準備及び実施の補助、成績下位者への補助指導
教養教育科目 (講義及び演習)	前半部ではPC演習の準備及び実施の補助を通じて、学生のPC操作、LMS活用、レポート作成、インターネットを活用した調査などを支援する。後半部では、PC演習の準備及び実施の補助、演習の結果の確認補助、質問対応などを行う。これを通じて教育効果を高める。

(出典 事務局データ)

別添資料3-3-①-1: 事務系職員、技術系職員等の配置状況

別添資料3-3-①-2: 佐賀大学ティーチング・アシスタント運用要領

参照資料3-3-①-7: 国立大学法人佐賀大学事務組織規則 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/419.html>)

参照資料3-3-①-イ: 組織図 (事務局, 学部等) ウェブサイト

(<http://www.saga-u.ac.jp/gaiyo1/g03.html>) に入り「運営組織図PDF2」及び「運営組織図PDF3」をクリック参照資料3-3-①-ウ: 国立大学法人佐賀大学職員人事規程 (<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/550.html>)

参照資料3-3-①-エ: 国立大学法人佐賀大学臨時職員人事規程

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/588.html>)

参照資料3-3-①-オ: 国立大学法人佐賀大学ティーチング・アシスタント実施規程

(<https://kiteikanri2011.admin.saga-u.ac.jp/doc/rule/612.html>)

## 【分析結果とその根拠理由】

本学は、教育・研究活動や学生支援を展開するのに必要な学務系・学術支援系事務組織を整備し、機能している。

また、教育支援者としての職務内容を明確化した技術職員等や教育補助者としてのTAを各部局に適切に配置し、実験・実習・演習・講義等、授業の特性に応じた教育支援に活用している。

以上のことから、教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されてい

る。また、TA等の教育補助者の活用が図られている。

## (2) 優れた点及び改善を要する点

### 【優れた点】

- 出産・育児等と教育研究の両立を可能とする制度・体制が整備され、厚生労働省の次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てにやさしい企業」として認定されている。
- 教員の教育研究活動等評価の組織的・継続的な実施による各種の表彰や昇給・勤勉手当への反映やサバティカル研修など、多様な措置を行い、教員の教育及び研究活動等の活性化を図っている。
- 職員人事規程において、技術職員等の職務内容に教育支援者としての位置付けを明示し、教育支援者として教育活動に活用している。

### 【改善を要する点】

- 女性の管理職登用について、数値目標を設定することを検討しており、達成に向けて取り組むことが課題として挙げられる。

