

## 医療従事者養成教育にティーチング・アシスタント (TA) の 月給制普及を (報告)

Proposal to implement salary system for Teaching Assistant in health professional education

坂崎 貴彦\*

小池 晃彦\*\*

押田 芳治\*\*

Takahiko SAKAZAKI\*

Teruhiko KOIKE\*\*

Yoshiharu OSHIDA\*\*

Since the amendment of the School Educational Law in April 2007, “Jokyo” or “Joshu” has not been assigned to assist Professor or Associate Professor any more. Support for them was a major task for previous “Joshu”. In order to make up for the shortage of teaching staff, we propose to hire Teaching Assistant and implement salary system for them in health professional education.

### 従来の助手の役割は誰が果たすのか？

医療従事者養成のためには、教育の補助を行う教員の存在が重要であるが、従来、それを担ってきた助手(以下旧助手)が、学校教育法の改正により、2007年4月から、助教と助手に分けられた(表1)。旧助手については従来、同法第58条第8項で、「教授及び助教授の職務を助ける」と規定されながらも、自身の研究をしながら補助的な業務を行ってきた。新制度では、助教について、第92条第8項で「専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」と規定し、単独で授業を行なうことを可能としている。しかし助手については、同条第9項で「その所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する」と規定され、所属する組織の形態によっては、教授、准教授の職務を助けることに専念することができなくなった。同条第1項では、助教・助手共に教育研究上の組織編制として適切と認められる場合には、置かないことができる」とされている。

2007年4月に旧助手を助教と助手に分けた際には、全国の大学で、大きく分けて2つの方策がとられたと考えられる。一つは、旧助手全員を助教とし、新たに技術職

員等を採用する方法である。二つ目には、教育研究業績のある旧助手を講師・准教授に昇格させた上で、それに該当しないと判断した旧助手を助教と助手に分けたケースである。後者の場合は、教員としての昇任人事の対象であった旧助手自身の希望を考慮したとは言い難いため、「誰が教授・准教授の職務を助けるのか」が助手本人の意志に反する中、不明確なままに教育が実施されている可能性がある。

本論文は、このような状況下で、ティーチング・アシスタント(以下TA)を旧助手の役割の一端を担う存在として、医療従事者養成教育の充実を図ることを提案するものである。

### 教員数の増加は避けて通れない

大学にとって、教育の充実のために、S/T比(教員一人当たりの学生数)を低くすることの重要性が、年々高まっている。

特に、実験・実習が重視される医療従事者を養成する大学においては、尚更である。

例えば、6年制薬学部の教育を重視した分野別第三者評価では、「1名の教員(助手等を含む)に対して学生数が10名以内であることが望ましい。」という一文が、

\* 名古屋大学大学院 医学系研究科 健康・スポーツ医学分野 博士課程

\*\* 名古屋大学総合保健体育科学センター

\* Department of Sports Medicine, Graduate School of Medicine, Nagoya University

\*\* Research center of Health, Physical Fitness and Sports, Nagoya University

表1 学校教育法の新旧比較対照表（助手制度関係分）

旧	新
第58条 大学には、学長、教授、助教授、助手及び事務職員を置かなければならない。	第92条 大学には、学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。ただし、教育研究上の組織編制として適切と認められる場合には、准教授、助教又は助手を置かないことができる。
第58条 8 助手は、教授及び助教授の職務を助ける。	第92条 8 助教は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者であつて、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。
	第92条 9 助手は、その所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する。

評価の観点の中に存在する(図1)。その為、仮に薬学部  
の入学定員が1学年150名の場合、学部の収容定員(全  
学年の総定員)は900名となり、90名以上の教員(助手  
等を含む)を配置しなければ、「優れている」という評  
価を受けられなくなる可能性がある。「助手等」という  
表現を用いている理由は、職員の名称が各大学で異なる  
事があるためであるが、専任教員を大幅に増加させるこ  
とは、大学の経営面からも容易ではない。

今後考えられるのが、コスト削減に貢献する<sup>1)</sup>TAの活  
用である。TAについては、大学教員になるための準備  
段階として経験するものであり、先行研究によれば、殆  
どの大学で、業務内容を、1992年の文部省のTA実施要  
綱に従い、「実験・実習・演習の教育補助業務」として  
いる<sup>2)</sup>。代講、成績評価等の禁止された業務内容を規定  
している大学は少数あるのみである<sup>2)</sup>。

待遇面では、時給制が一般的であり、「時給1300円程  
度のアルバイト」と考えている人が殆どであろう。しか  
し、文部科学省からの半額補助を受けながらも、自らの  
経費でTA制度を運用している私立大学<sup>2)</sup>では、TAに  
月給制を採用している大学が既に存在すること<sup>3)</sup>に着  
目すべきである。医療従事者養成教育を行っている大  
学で、TAに年間を通して月給を支給している大学も既  
に存在する。

実際に月給制で採用されている博士課程の大学院生  
に自由記述式のアンケートを行い、表2にまとめた。

表2 月給制で採用されているTAの意見(自由記述式)

長所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TAの仕事は、主に実習の補助的業務だが、自分も勉強になることが多い。</li> <li>・最新の情報や、国家試験の傾向を把握できる。</li> </ul>
短所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容・時間数が人により極端に違い、実働時間数で4～5倍の差があるため、給料が同じであることに納得できず、月給8万円でも、割に合わない。</li> <li>・予算をTAの人数の頭割りにして給料を与えている大学があり、TAの人数が多いと給料は減るが、その分仕事も減るので、そちらの方が理にかなっている。</li> <li>・今年のTAは学科で一人であり、負担が大きかった。ある程度の人数が必要である。</li> </ul>

<p>教員組織・職員組織 9 教員組織・職員組織 (9-1) 教員組織 【基準 9-1-1】 理念と目標に応じて必要な教員が置かれていること。 【観点 9-1-1-1】 大学設置基準に定められている専任教員(実務家教員を含む)の数及び構成が恒常的に維持されていること。 【観点 9-1-1-2】 教育の水準の向上をより一層図るために専任教員数(実務家教員を含む)が大学設置基準に定められている数を大幅に超えるよう努めていること(例えば、1名の教員(助手等を含む)に対して学生数が10名以内であることが望ましい)。 【観点 9-1-1-3】 観点9-1-1-2における専任教員は教授、准教授、講師、助教の数と比率が適切に構成されていることが望ましい。</p>
--

図1 「薬学教育(6年制)第三者評価 評価基準-平成19年度版」における教員組織・職員組織(抜粋)

### 教育を充実させるためにTAの活用

前述のように、これからの医療従事者養成教育では、  
教員数の増加が必要不可欠であるが、経営面を考えれば、  
専任教員を増加させることは容易ではない。そこで

長所として述べられているように、「自分の勉強にもなる」ことや、「国家試験の傾向を把握し易くなる」ことは、教員にとっても必要なことである。一般的に TA の方が教員よりも学生に年齢に近い点で、最近の国家試験の出題傾向を把握し易いと考えられる。又、年齢の低さは PC 等の機器に不慣れな先輩教員の補助者となるケースが多く、機器を使用した授業改善を可能とする<sup>4)</sup>。

一方、「月給制にすることにより、人による業務量の違いに納得できない」という意見については、月給制であれば、あらゆる仕事で述べられる不満である。しかし、TA 本人が感じている 4～5 倍という業務量の差異には問題があり、補助する教員により、業務量が異なる点については、今後対策を考えなければならない。又、「TA の給料が予算化されている場合、それを頭割りにする方が、たとえ給料が減額されても、業務量が減るため、納得できる」という意見には、頷かされる。

アメリカの大学<sup>1)</sup>に限らず、国内の大学でも既に実施されているように<sup>4)</sup>、TA がオフィス・アワー等も行なえば、大学にとってより意義のあるものとなるであろう。

以上のように、学校教育法による教員制度の改正が、教員数増加を求められる今日に行なわれたことにより、単独で授業を行なうことができる教員数は増加した。し

かし、それを補助する教員については、それを担うはずの助手のモチベーションの問題もあり、手薄になっている可能性があるため、TA の月給制を普及させることを提案した。教員になる前の失敗が許される立場<sup>5)</sup>に過ぎず、業務内容の個人差等の問題もあるものの、多くの医療従事者を養成する大学で、旧助手の役割の一端を担う存在として、TA の月給制導入が検討されても良い時期に来ているのではないだろうか。

## 文献

- 1) 荻谷剛彦. アメリカの大学・ニッポンの大学—TA・シラバス・授業評価—, 玉川大学出版部, 1992.
- 2) 北野秋男. ティーチング・アシスタント (TA) 制度の総合的研究—全国の22大学に対するインタビュー調査の結果を中心に—. 大学教育学会誌2003; 25-2: 75-82.
- 3) 北野秋男. 日本のティーチング・アシスタント制度, 東信堂, 2006.
- 4) 北野秋男. ティーチング・アシスタント (TA) 制度と大学の授業改善—日本大学文理学部の事例を中心に—. 大学教育学会誌2002; 24-2: 91-97.
- 5) 河合正隆. 大学院生の教員トレーニングに関する事例的研究—Teaching Assistant 制度からの考察—. 大学教育学会誌2000; 22-1: 63-71.

(2008年12月20日受付)

