

## 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。

#### 【観点到係る状況】

本学の各研究科、教育部及び研究部(以下、「研究科等」と記す。)は、東北大学大学院組織運営規程(資料 3-1-①) 第 2 条に定める講座等により組織されており、附置研究所や学内共同教育研究施設等を含めた全学体制による大学院教育を展開している。各研究科においては、研究科の業務を掌理するため研究科長を、研究科長を補佐するため副研究科長を置き、また、複数の専攻を置く研究科は、当該専攻の業務を掌理するため専攻長を置いている。さらに、研究科長が定める特定の事項について研究科長を補佐するため、研究科長補佐を置く部局もある(別添資料 3-1-1-1)。

各学部には、学科及び学科目を置くとともに、学部の業務を掌理するため学部長を、学部長を補佐するため副学部長を、また、複数の学科を置く学部には、当該学科の業務を掌理するため学科長を置いている(別添資料 3-1-1-2)。

資料 3-1-① 東北大学大学院組織運営規程

[http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/au10100521.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/au10100521.html)

別添資料 3-1-1-1 研究科組織

別添資料 3-1-1-2 学部組織

#### 【分析結果とその根拠理由】

研究科等に講座、学部学科目を設置するとともに、研究科長・学部長等と、それを補佐する体制を各部局の組織運営規程の中で明文化し、責任体制を明確にしている。また、附置研究所やその他のセンター等も学部・研究科と組織的な連携体制の下、教育・研究を展開していることから、適正な教員組織編成がなされていると判断する。

**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。

#### 【観点到係る状況】

大学現況票に基づく本学の学士課程の専任教員数は、平成 26 年 5 月 1 日現在、教授 707 名、准教授 554 名、講師 109 名、助教 689 名の計 2,059 名である(資料 3-1-②)。専任教員数は大学設置基準上の基準(532 名)を大きく上回り、また薬学部には実務経験を有する専任教員が 3 名(うちみなし専任教員 1 名)配置されており(別添資料 3-1-2-1)、本学の目的に沿った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。

また、本学の授業科目は、教養教育にあたる全学教育科目と各学部での専門教育科目に区分され、全学教育科目は、全学の協力体制により各部局の教員が分担して担当しているが、外国語科目を中心に、全体のコマ数の約16%を非常勤講師が担当している（別添資料3-1-2-2）。各学部の専門教育科目は、大学全体の科目のうちおよそ9%の科目を非常勤講師が担当しているが、大部分の科目において原則教授、准教授が担当している（別添資料3-1-2-3）。

なお、医療系の学部（医学部・歯学部・薬学部）では、学外での臨床実習・教育に協力する医療機関等に所属する医師・薬剤師等に、「臨床教授」、「臨床准教授」、「臨床講師」の称号を付与し、臨床実習教育の指導体制の充実を図っている（別添資料3-1-2-4）。

資料3-1-② 学士課程における専任教員数（平成26年5月1日現在）

学部名	専任教員数		基準数		学部名	専任教員数		基準数		
		うち教授		うち教授			うち教授		うち教授	
文学部	91	45	12	6	医学部	医学	413	99	150	30
						保健	93	34	15	8
教育学部	31	17	8	4	歯学部		129	22	75	18
法学部	60	32	14	7	薬学部		64	22	26	13
経済学部	54	34	20	10	工学部		591	228	53	29
理学部	419	134	54	28	農学部		114	40	17	9

（大学現況票より抜粋）

- 別添資料3-1-2-1 薬学部所属実務家教員の実務経験
- 別添資料3-1-2-2 全学教育科目における常勤教員と非常勤講師の授業担当状況（平成25年度）
- 別添資料3-1-2-3 常勤教員と非常勤講師の授業担当状況（平成25年度開講学部専門教育科目）
- 別添資料3-1-2-4 東北大学薬学部臨床教授等の称号付与内規

【分析結果とその根拠理由】

本学学士課程の専任教員数は、大学設置基準上必要な専任教員数を大きく上回っており、また薬学部には、実務経験を有する専任教員が配置されている。

さらに、学部の授業科目のうち非常勤講師が担当する授業科目の割合はおよそ9%と低く、大部分の授業科目を教授、准教授を主とした専任教員が担当している。

以上のことから、本学の学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されており、かつ主要な授業科目には、教授又は准教授を中心とした専任教員を配置している。

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。

【観点到係る状況】

本学の専門職学位課程を除く大学院課程の研究指導教員数は、平成26年5月1日現在、研究指導教員2,372名、研究指導補助教員517名であり、大学院設置基準上の必要とされる教員数（研究指導教員634名、研究指導

補助教員 397 名) を十分満たしている (大学現況票 参照)。

また、3つの専門職学位課程 (法科大学院、公共政策大学院、会計大学院) の専任教員数及び実務家教員数も、専門職大学院設置基準上の必要数 (法科大学院：教員基準 16 名うち実務家教員 4 名、公共政策大学院：教員基準 10 名うち実務家教員 3 名、会計大学院：教員基準 12 名うち実務家教員 4 名) を満たしており、かつ、それぞれ必要とされる実務経験を有した実務家教員を配置している (大学現況票 参照、別添資料 3-1-3)。

別添資料 3-1-3 実務家教員の実務経験
-----------------------

**【分析結果とその根拠理由】**

本学の大学院課程の研究指導教員及び研究指導補助教員は、すべての研究科等において大学院設置基準上の基準 (研究指導教員 634 名、研究指導補助教員 397 名) を十分に満たしている。専門職学位課程においても専門職大学院設置基準上の基準を満たしている。

また、専門職学位課程には、それぞれ必要とされる実務経験を有した実務家教員を配置している。以上のことから、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。

**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】**

教員採用については、原則公募制となっており、平成 21 年 4 月からは、「特定有期雇用職員就業規則」を制定し、従前から導入している「教員の任期に関する規程」適用の教員の配置と合わせて、さらに多様な人材の確保を可能とした (資料 3-1-④-1、資料 3-1-④-2)。任期制及び特定有期雇用による教員数は、全学の教員数の半数以上を占め、また、全ての職種に任期制を適用する部局もあり、教員の流動性につながっている (別添資料 3-1-4-1)。

本学では、教育研究活動に関する優秀教員評価制度として、平成 15 年度より「総長教育賞」及び「全学教育貢献賞」、平成 17 年度より「総長特別賞」を創設し、優れた教育研究の成果を挙げた教職員を表彰しているが、さらに、平成 20 年 1 月からはディスティングイッシュト・プロフェッサー制度を導入し、専門分野で高い業績を有する者に対し、本学の研究・教育の先導を担う者として特別手当というインセンティブを与えている (別添資料 3-1-4-2~6)。

退職後のキャリアパスとしては、平成 20 年 4 月からは、総長特命教授制度、平成 23 年 3 月からはリサーチプロフェッサー制度を導入し、退職した教員で特に優れた教育、研究業績を持つ教授を改めて採用し、本学の教育、研究の活性化を図っている (別添資料 3-1-4-7、別添資料 3-1-4-8)。

教員の年齢構成は、役職毎に概ねバランスの取れた年齢構成となっている (資料 3-1-④-3)。女性教員の比率は全学平均で 12.6% (平成 25 年 5 月 1 日現在) と学問分野によって差はあるが平成 19 年 5 月現在の比率 (8.8%) と比べて高くなっており、女性教員の比率は年々高まる傾向にある (資料 3-1-④-4)。また、杜の都ジャンプアップ事業 for2013、杜の都女性研究者ハードリング事業を実施し、女性研究者の確保に努めている (資料 3-1-④-5、資料 3-1-④-6)。

外国人教員の比率は全学平均で 5.5% (平成 25 年 5 月 1 日現在) であり、平成 19 年 5 月現在の比率 (3.6%)

と比べて増加傾向にある（資料3-1-④-7）。教員の中には、産業界、法曹界等における実務経験を有する者もあり、分野に応じて多様な教育、研究体制が確保されている。

また、一部の部局においては、サバティカル制度やテニユア・トラック制度を導入しており、教員組織の活性化に寄与している（別添資料3-1-4-9、別添資料3-1-4-10）。

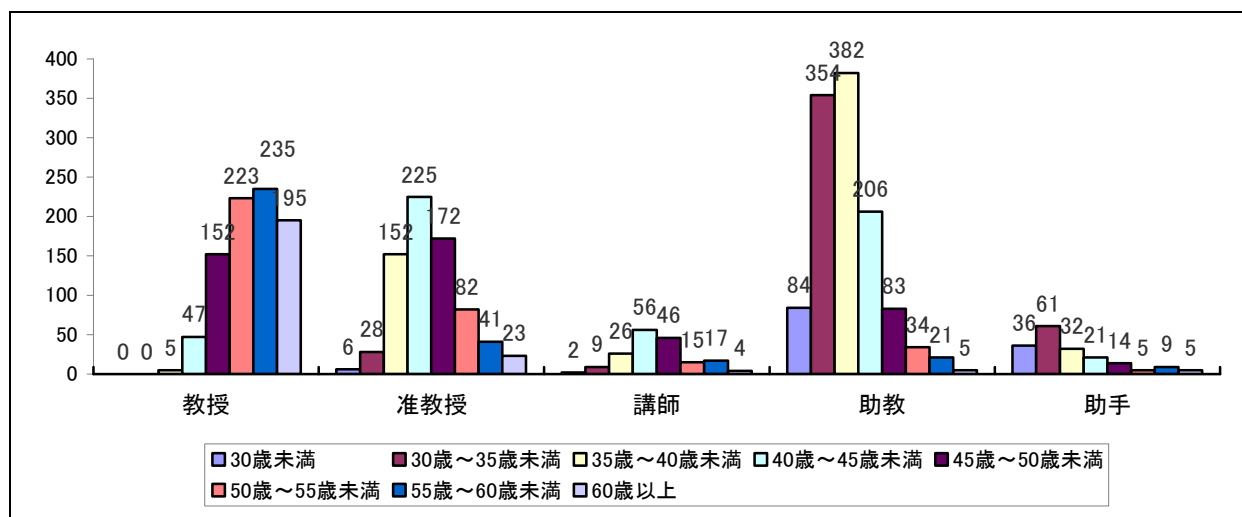
資料3-1-④-1 教員の任期に関する規程

[http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/u101RG00000388.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00000388.html)

資料3-1-④-2 特定有期雇用職員就業規則

[http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/u101RG00002095.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00002095.html)

資料3-1-④-3 専任教員の年齢別構成分布（平成25年5月1日現在）



大学調べ

資料3-1-④-4 女性教員の比率（各年度5月1日現在）

区分	年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
教授		33	38	37	40	39	41	42
准教授		45	47	55	60	62	59	69
講師		16	15	16	20	24	25	28
助教		112	118	133	147	150	165	182
助手		30	38	45	47	52	63	71
総計		236	256	286	314	327	353	392
教員数総数		2,677	2,724	2,849	2,906	2,970	2,991	3,113
教員総数に占める女性教員の割合 (%)		8.82%	9.40%	10.04%	10.81%	11.01%	11.80%	12.59%

大学調べ

## 資料3-1-④-5 杜の都ジャンプアップ事業 for2013

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速事業」で「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」が採択され、平成21年度から開始した。「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」では、理工系の女性研究者の能力・職階のジャンプアップを図り、世界トップリーダーとして必要な幅広い学問領域を見渡せる研究者を育成することを目的とし、3つのプログラムを実施している。

1. 世界トップクラス研究リーダー養成プログラム
  - (1) 複数メンター制の確立（女性教授のうちからロールモデルにふさわしい人物をメンターに任命）
  - (2) シンポジウムの開催
  - (3) 各種セミナーの開催
2. 新ネットワーク創生プログラム
  - (1) WEB ネットワークシステム構築（女性研究者データベースの構築等）
  - (2) 学内の異分野間の人的ネットワークの創生
3. 研究スタイル確立支援プログラム
  - (1) セミナー・ワークショップの開催
  - (2) 相談窓口の紹介
  - (3) 支援要員制度（育児期の教員に対する支援要員充当）

出典：[http://www.morihime.tohoku.ac.jp/jump\\_up/jump\\_up.html](http://www.morihime.tohoku.ac.jp/jump_up/jump_up.html)

## 資料3-1-④-6 杜の都女性研究者ハードリング事業

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」で「杜の都女性研究者ハードリング事業」が採択され、平成18年度から平成20年度まで実施された。平成21年度以降は大学独自経費により3つのプログラムを実施している。

1. 育児・介護支援プログラム
  - (1) 支援要員派遣制度（育児中の研究者に対する技術・事務補佐員の派遣）
  - (2) ベビーシッター利用料補助制度
2. 環境整備プログラム
  - (1) 病後児保育室 星の子ルームの設置
  - (2) 学内2か所に学内保育園の設置
3. 次世代支援プログラム
  - (1) サイエンス・エンジェル制度（女子高校生、女子大学生に対する身近なロールモデル）
    - ・小中高への出張セミナー、体験型科学イベントの企画・実施

出典：<http://www.morihime.tohoku.ac.jp/hurdling/hurdling.html>

資料3-1-④-7 外国人教員の比率（各年度5月1日現在）

区分	年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
教授		11	11	13	11	13	13	16
准教授		30	30	30	40	43	40	39
講師		15	11	11	13	13	15	17
助教		39	42	62	60	65	49	65
助手		1	6	19	26	25	31	34
総計		96	100	135	150	159	148	171
教員数総数		2,677	2,724	2,849	2,906	2,970	2,991	3,113
教員総数に占める外国人教員の割合 (%)		3.59%	3.67%	4.74%	5.16%	5.35%	4.95%	5.49%

大学調べ

- 別添資料 3-1-4-1 任期制の教員数
- 別添資料 3-1-4-2 東北大学総長教育賞要綱
- 別添資料 3-1-4-3 東北大学全学教育貢献賞選考要綱
- 別添資料 3-1-4-4 東北大学総長特別賞授与実施要項
- 別添資料 3-1-4-5 総長特別賞・総長教育賞・全学教育貢献賞受賞者
- 別添資料 3-1-4-6 ディスティングイッシュト・プロフェッサー制度に関する要項
- 別添資料 3-1-4-7 国立大学法人東北大学総長特命教授制度に関する要項
- 別添資料 3-1-4-8 国立大学法人東北大学リサーチプロフェッサー制度に関する要項
- 別添資料 3-1-4-9 サバティカル制度の例
- 別添資料 3-1-4-10 テニユア・トラック制度の例

【分析結果とその根拠理由】

教員の公募は全ての研究科等で実施しており、特定有期雇用職員就業規則を制定したことで、「教員の任期に関する規程」適用の教員の配置とあわせて、さらに教員の流動化を促進し、かつ多様な人材の確保に寄与している。

また、教育研究活動に関する優秀教員評価制度として、「総長特別賞」、「総長教育賞」及び「全学教育貢献賞」による優れた教育研究の成果を挙げた教職員への表彰に加え、ディスティングイッシュト・プロフェッサー制度を導入し、本学の研究、教育の先導を行う者に対し特別手当というインセンティブを与えている。退職後のキャリアパスとしては、総長特命教授制度、リサーチプロフェッサー制度を導入している。

教員の年齢構成については、役職毎にバランスは適切であり、女性教員の比率は学問分野によって差はあるが、年々比率は高まっており、女性研究者確保のための施策も実施されている。外国人教員も増加傾向にある。

また、一部部局において、サバティカル制度やテニユア・トラック制度を導入しており、教員組織の活動活性化に寄与している。

以上のことから、教員組織の活動を活性化するための適切な措置が取られていると判断できる。

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。

【観点に係る状況】

教員の採用及び昇格については、「国立大学法人東北大学教員選考基準」に基づいて行われる(資料3-2-①-1)。各学部・研究科等では、同基準に基づき人事選考委員会等の名称を有する専門委員会が選考を行い、教授会等で議決することとなっている(資料3-2-①-2)。

選考においては、候補者の教育研究業績を評価するとともに、面接や提出された今後の研究計画や教育に対する抱負を述べた書類等を参考に、人物評価を重視して選考が行われる。学部・研究科等によっては、より確実に人物評価や教育研究能力の評価を行うために、プレゼンテーションや模擬講義を実施している(別添資料3-2-1-1~2)。同基準により採用された教員は、採用後、各種の賞を受ける等の実績を残しており、本学の教員として適切な教員を採用する基準になっていると言える(別添資料3-2-1-3)。

教員昇格時の、学士課程の教育上の指導能力の評価や大学院課程における教育研究上の指導能力評価については、学生の授業評価、研究指導の実績、教員評価(観点3-2-②参照)が考慮されている。

資料3-2-①-1 国立大学法人東北大学教員選考基準(抜粋)

第1条 この基準は、国立大学法人東北大学(以下「本学」という。)における教員の選考を行う場合の資格基準について定めるものとする。

第2条 本学の教員(助手を除く。)となることのできる者は、博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。以下同じ。)を有し、研究上の業績を有する者で、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者を基本とする。

2 前項に定めるもののほか、次条から第6条までに規定する資格を有する者は、当該各条に定めるところにより、それぞれ教授、准教授、講師及び助教となることができる。

第3条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

一 研究上の業績が博士の学位を有する者に準ずると認められる者

二 学位規則(昭和28年文部省令第9号)第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者

三 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者

四 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者

五 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

第4条 准教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

一 前条各号のいずれかに該当する者

二 大学において助教又はこれに準ずる職員としての経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者

三 修士の学位又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含

む。)を有する者

四 研究所、試験所、調査所等に在職し、研究上の業績を有する者

五 専攻分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者

第5条 講師となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 第3条又は前条に規定する教授又は准教授となることのできる者

二 その他特殊な専攻分野について、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者

第6条 助教となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

一 第3条各号又は第4条各号のいずれかに該当する者

二 修士の学位(医学を履修する課程、歯学を履修する課程、薬学を履修する課程のうち臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの又は獣医学を履修する課程を修了した者については、学士の学位)又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有する者

三 専攻分野について、知識及び経験を有すると認められる者

第7条 助手となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 学士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有する者

二 前号の者に準ずる能力を有すると認められる者

[http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/u101RG00000387.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00000387.html)

#### 資料3-2-①-2 国立大学法人東北大学職員任免規程(抜粋)

(教員の昇任)

第9条 第4条の規定は、教員の昇任について準用する。

第4条 教員の採用は、選考によるものとする。

2 前項の選考は、国立大学法人東北大学教員選考基準(平成16年規第71号。以下「選考基準」という。)により、部局の長の申出に基づき総長が行う。ただし、特定の部局に属さない教員の選考は、総長が行う。

3 前項の選考について、部局の長の申出に先立ち、教授会(これに相当する機関を含む。以下同じ。)が審議する場合において、当該教授会が置かれる部局の長は、本学の教員人事の方針を踏まえ、その選考に関し、当該教授会に対して意見を述べることができる。

4 総長が第2項の規定により助手以外の教員の採用に係る選考を行う場合において、当該教員の候補者が選考基準第2条第1項に規定する者以外の者である場合には、部局の長は、その理由を添えて、総長に申出を行うものとする。

[http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/u101RG00000449.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00000449.html)

別添資料3-2-1-1 教員の採用・昇任基準(例:文学研究科)

別添資料3-2-1-2 教員の公募について(例:農学研究科)

別添資料3-2-1-3 平成22~24年度に採用された教員の受賞状況



## 【分析結果とその根拠理由】

教員の採用・昇格基準を全学的に定めており、各研究科等においては、その基準に基づいて採用、昇格が行われており、適切な運用が行われている。

教員採用時の学士課程における教育上の指導能力の評価、大学院課程における教育研究上の指導能力評価については、教員の採用時提出書類の経歴、実績欄の記述、面接やプレゼンテーション等で考慮されている。

教員昇格時の学士課程における教育上の指導能力の評価、大学院課程における教育研究上の指導能力評価については、学生による授業評価、研究指導の実績等により考慮されている。

以上のことから、教員の採用・昇格について適切な運用が行われていると判断できる。

**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。**

## 【観点到係る状況】

本学では、平成 18 年度に教員の個人評価のガイドラインとして「教員個人評価のあり方について」を作成しており、部局ごとに「教育」「研究」「大学運営・支援及び医療業務」「社会貢献」の 4 領域について、ガイドラインに基づき部局の特性に合わせて項目を追加・削除したうえで教員個人評価を実施している（別添資料 3-2-2-1）。教員個人評価は、大部分の部局で定期的実施しており、部局の判断により評価結果に基づいた昇給や勤勉手当及び研究費配分等のインセンティブ付与を行っている。（別添資料 3-2-2-2）。

また教員個人評価の際には、多くの部局が基礎資料として「東北大学情報データベース」に登録されたデータを利用している（別添資料 3-2-2-3）。

別添資料 3-2-2-1 「教員個人評価のあり方について」  
 別添資料 3-2-2-2 教員個人評価の実施状況  
 別添資料 3-2-2-3 大学情報データベーストップページ（学内限定）

## 【分析結果とその根拠理由】

教員の教育及び研究活動等に関する評価について、全学共通のガイドラインを基礎として部局ごとに継続的に実施している。また、その結果把握された事項に対し、部局ごとに個々の教員の処遇や研究費配分の参考資料とする等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。**

## 【観点到係る状況】

本学の教育・学生支援全般に係る本部機能を持つ事務組織として、教育・学生支援部を設置している（資料 3-3-①-1）。また、全学部・研究科等において、事務部門に教務部門を置き、入学試験、学生の学籍、教育課程、授業、試験、成績、学生の諸届、厚生補導に関する事項を取り扱っている。これに加えて、学部・研究科等の状況に応

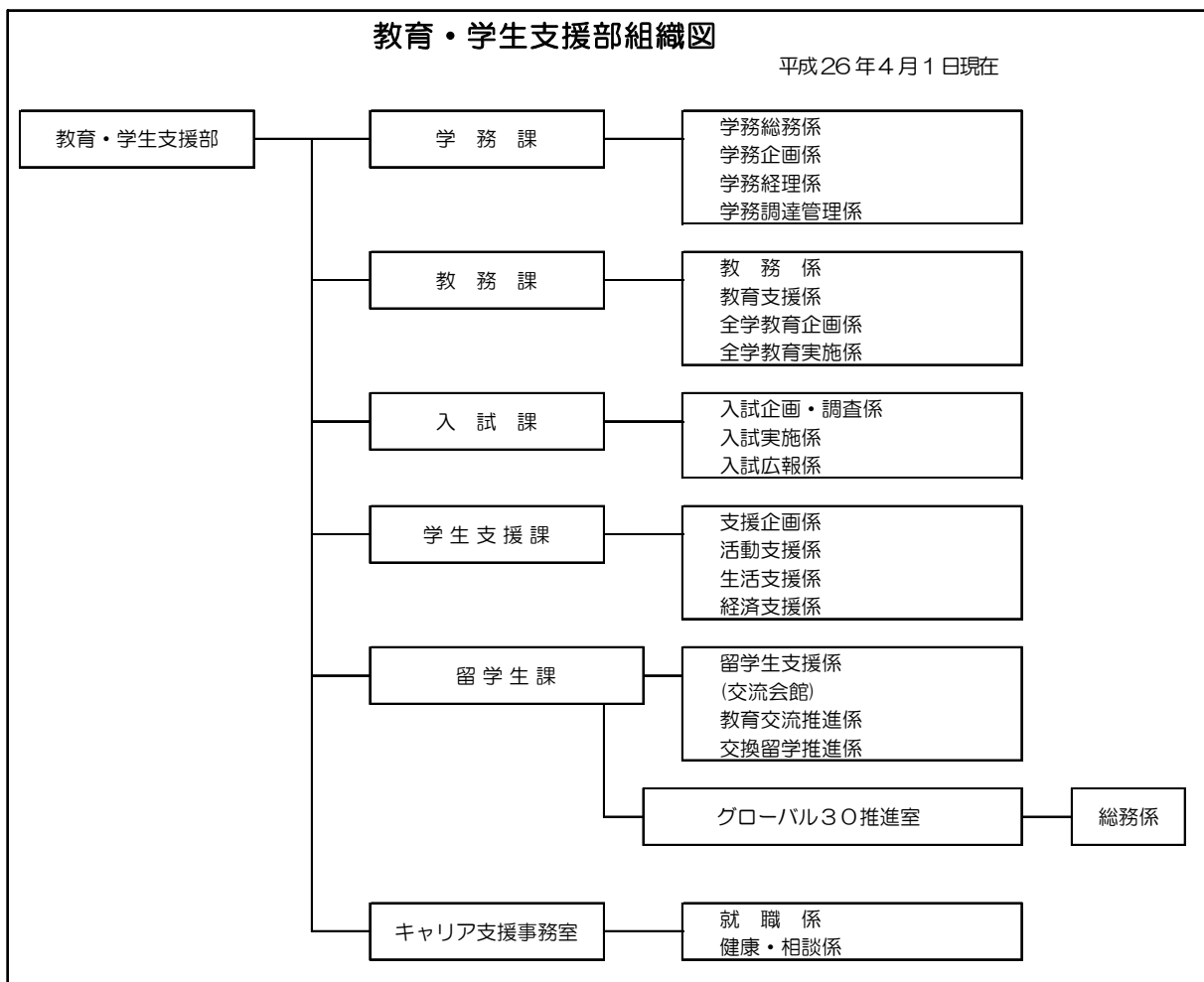
じて、国際交流室、キャンパスライフ支援室などを設置し、留学生の受入れ、学生の留学支援、学生相談等を行っている（資料3-3-①-2）。

さらに理系の学部・研究科・研究所等に技術職員を配置し、機器製作、各種分析、学生への技術指導や構成員に対する安全管理等の教育研究支援を行うとともに、全学として総合技術部を設置し技術職員の研修、人事交流を行うことで、人員の適正な配置、能力の向上にも努めている（資料3-3-①-3）。図書系職員については、附属図書館、分館及び一部の研究科等に配置され、教職員、学生に対する資料提供、情報検索の教育研究支援を行っている。

ティーチング・アシスタントについては、「東北大学ティーチング・アシスタント実施要項」に則り、各学部・研究科等及び全学教育の実験、実習、演習等に配置している。（別添資料3-3-1-1～2）

全学教育科目ティーチング・アシスタント制度では、①研修を実施している科目委員会もしくはTAを配置した授業担当教員が「TA配置報告書」を提出し、②TAとして勤務した学生は「勤務内容報告書」を提出する仕組みをとっている（別添資料3-3-1-3）。

資料3-3-①-1 教育・学生支援部組織図



資料 3-3-①-2 教育支援者数 (H26. 5. 1 現在) 事務の ( ) 内は教務担当職員

部局名	事務	技術技能	図書	総計
教育・学生支援部	92 (75)	2		94
文学研究科	18 (6)			18
教育学研究科	12 (3)			12
法学研究科	16 (7)			16
経済学研究科	19 (8)		1	20
理学研究科	58 (12)	38		96
医学系研究科	36 (10)	16		52
歯学研究科	14 (3)	8		22
薬学研究科	16 (3)	4		20
工学研究科	112 (30)	122		234
農学研究科	22 (4)	40		62
国際文化研究科	11 (4)			11
情報科学研究科	12 (2)			12
生命科学研究科	13 (3)	6		19
環境科学研究科	7 (2)			7
医工学研究科	4 (1)			4
図書館 (分館含む)	8 (0)		49	57
小計	470 (173)	236	50	756

大学調べ

資料 3-3-①-3 総合技術部規程 (抜粋)

<p>第2条 総合技術部は、技術職員(専ら教育研究の支援に従事する者に限る。以下同じ。)の能力等の向上を図り、及び適正な配置を実現することにより、東北大学(以下「本学」という。)の教育研究に関する技術的支援を行い、もって本学における教育研究支援体制の一層の充実に資することを目的とする。</p> <p>(職及び職員)</p> <p>第3条 総合技術部に、次の職及び職員を置く。</p> <p>部長 副部長 職群代表 技術職員 その他の職員</p> <p>2 総合技術部は、別に定めるところにより、技術に関する専門的業務を処理する部局に、前項の技術職員及びその他の職員を配置させるものとする。</p>
---

[http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/u101RG00002093.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00002093.html)

別添資料 3-3-1-1 東北大学ティーチング・アシスタント実施要項

別添資料 3-3-1-2 ティーチング・アシスタント実績 (平成 25 年度)

別添資料 3-3-1-3 TA 配置報告書及び勤務内容報告書の全体概要 (平成 24 年度前期)

【分析結果とその根拠理由】

事務職員は、本部事務機構及び全学部・研究科等に適切に配置され、所掌業務を担当しており、技術職員は理系の学部・研究科等に配置され、学生への技術指導等に従事している。図書館職員は、利用地区別に適正に配置

されている。

TAは、教育補助、留学生支援、ネットワーク支援等、学部・研究科等の事情に応じて配置されており、全学教育科目におけるTAの「勤務内容報告書」によると、「修学に支障がなく、教育経験として有益だった」との回答がおよそ90%に達している。以上の結果より、教育支援者は適切に配置され、活用されていると判断する。

## (2) 優れた点及び改善を要する点

### 【優れた点】

- ・ディスティングイッシュト・プロフェッサー制度や各種表彰制度による研究教育活動で優れた教員へのインセンティブ付与、総長特命教授、リサーチプロフェッサー制度等の導入、「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」等の事業による女性教員支援策などの取組によって、教員組織全体の活性化を図っている。特に女性教員支援策は効果を上げており、女性教員数増加の実績を上げている。
- ・教育補助者（TA）は必要な授業に配置され、活用されているが、特に全学教育科目では、TAを配置した授業の担当教員が「TA配置報告書」を、TA学生が「勤務内容報告書」を作成提出してその効果を点検し、改善点等を把握するシステムを導入している。

### 【改善を要する点】

- ・外国人教員および女性教員の比率向上に向けた努力を重ね、一定の成果が上がっているが、さらなる比率向上を図ることが求められている。