

平成16年度第1回 全学FD アンケートのまとめ

回収：113名分（回収率：51.3%）

質問1) FDへの参加は、以下のいずれによるものですか？

- | | | |
|----------------|-----|-------------------------------------|
| ①新規採用数・着任 | 93名 | 内訳：助手43名，講師7名，助教授26名，教授16名
不明 1名 |
| ②本学の助手からの昇任 | 15名 | 内訳：講師8名，助教授7名，教授0名 |
| ③16年度第1回全学FD欠席 | 5名 | 内訳：助手 3名，講師0名，助教授1名，教授1名 |

質問2) 九州大学について、講演で採りあげられた事柄以外に、お知りになりたい事柄を、お書きください。

- ①各学部の特徴と成果についてまとめた資料を示してほしい。各学部間で共同研究の資料となる。
/ COEの将来像（九大の特色づくりの青写真など） / データ（学生数，職員数等） / 文系学部の統合問題について / 福利厚生施設 / 九州大学の歴史 / 教官の倫理等の不適切な事例を挙げ、どのような処罰や対処法があるのか具体的な解説があれば分かり易いのでは。（セクハラの講座と同様に） / 図書館の利用・活用の方法。独法化により改善される事を具体的に（教員にとって） / 教授，助教授等の教員個々の意見が取り上げられるしくみについて。 / キャンパス移転の現段階での予算上の実現可能性と時期 / 九大の歴史を詳しく / 仕事制について / キャンパス移転の学部別スケジュール / 任期制や関連する評価について，具体的な説明。 / 卒業生の進路，就職状況 / 九州大学を特徴づける教育，研究理念 / 移転の詳細について解説してほしい。
/ 何がシンボルなのか？校歌は？（私は東京の私学出身だが寄付をつのるのなら，愛校心をくすぐるものを紹介したら良いのでは？） / 学府，研究院の組織の利点がもう一つ理解できない。 / 大学移転について時期や方法など / 人事等に関する意思決定の機構 / 移転の現在の状況・段階について / 法人化前後の財務状況の変化と目標 / 製本，張り紙，印刷物の作成のための他学部の利用，施設の利用料金，アポイントメント / キャンパスの移転はどうなったのですか / 中長期的視野で九州大学の目指す方向性の具体的な説明。 / 研究に関する様々な取り組み（PLP，CLC，リサーチコア以外に何かあるのでしょうか？） / 生協について，大橋キャンパスでの生協のあり方？ / 歴史，研究方針等について詳細に講演してほしい。 / 今までの歴史，概要など不要。時間を設定しているなら，もっと役立つ内容を，今回の内容は全く時間の無駄。企画者側が必要と思っているなら，もっと伝える工夫を。 / 九州大学の組織体制について（より詳しく）。体制が複雑になっており理解が難しいため / 任期制の具体的な内容について / 今後の運営方針 / 移転関係のこと。
- ②今回聞いたことだけでも非常に勉強になりました。今後知りたいことがあった場合は事務部に伺います。 / 移転の明確なスケジュール / 法人化に伴う年金基準の変更などについても知りたい / 九州大学の将来的な展望 / 独法化になって何が変わったか。九大をどう変えようとしているか。（中期目標・長期目標を具体的に）
- ③独法化後，九州大学は何を特色として目指すのか？学長の決意は？ / 業績評価について / キャンパスの移転について，さらに詳しく知りたかったです。

質問3) 事務関係（総務，財務，学務）について，講演で採りあげられた事柄以外に，お知りになりたい事柄を，お書きください。

- ①学大インフラ（LANなど）の全容，各部署の機能分担，連絡先，窓口。特許関連（九大で取得した特許を学外でどの様に活用するのか？） / 物品購入等について，具体的な事例を用いた説明 / 法人化後の大学運営経費の財源の変化について / 福利・厚生施設について / 用度の備品関連（特に維持，管理） / 特許TLO関連 / 今回の講演だけで十分です。 / 各教員に割り当てられる校費について。今後の動向や規模。 / 部屋別の校費額，科研費額，寄付金額 / 任期制についての説明がない / 事務的な事柄をどの課，掛へ持っていけば良いのか（例，共済は庶務？経理？）。具体的な伝票処理。 / 特許関係についての詳細 / もう少し財務について詳しく教えて下さい。 / 旅費規程。勤怠管理 / 全学的に利用できる施設の紹介と使用方法について / 領収書で物品が買えない理由 / 具体的な研究費獲得のための申請書の取り扱い，記入例，採用事項，報告書の見本 / 具体的な手続きの方法 / 裏面に少々（職員の服務），財務「契約の流れ」「物品購入の流れ」に関しては事務書類のまる読み，棒読みはやめよ！《まるでわからん》無意味。学生後援会も組織の形態，構成，職務，活動資金等が不明！あの説明ではわからない。 / 就業規則，労働基準法に違反した（違反させた）場合の対応について / 受託研究について / 勤務が特殊な病院地区職員を他職員と同じフロアに入れるのが適切か疑問。 / 学部の説明会と合わせて十分な内容だと思う。 / 外貨を得るための情報収集の具体法 / 具体事例の紹介・説明（使用する書式，注意事項，手続など）
- ②今回聞いたことだけでも非常に勉強になりました。今後知りたいことがあった場合は事務部に伺います。 / 競争的な研究費の5%が大学に入るそうだがその使途 / 科学研究費などの越年繰り越しが可能になるのか？（今は7月～翌年2月まで）見積，納品，領収書が今後も必要か？（海外から書籍，試薬を直接買った方が，半額程度で買える。） / 予算配分が（部局への）総長or執行部の裁量で行われることになっているが，その判断基準 / 科研費のこちらに配分された間接経費の使途や利用の範囲を知りたい。
- ③外部資金の取得状況について。在外研究員制度廃止後の海外渡航制度について。 / 本日説明があったことも含め，詳しい資料がほしかったです。（実際の書類の書き方など。）

質問4）ハラスメント等のモラルに関連して，さらに確認したい事柄を，お書きください。

- ①ハラスメントという言葉が武器にして，自分の義務・責務から逃避する行動例について / ハラスメントなのか受け手の過敏な感情なのかの客観的な判断について，（特に受け手の手抜きが原因で問題が発生している場合） / 兼職，研究費の使途に関する具体的な許容範囲について，さらに言及してほしい。 / 九州大学での具体的な問題事例とその処理 / 講座を開いたら益々授業や研究を学生とともにやっていくのが難しく感じられ，これでは個性ある教育・研究もなくなり，特長もだせないのではと強く感じた。 / 九州大学での相談窓口 / 女子学生と研究室で話すときにドアを開放しているべきか / 今回の講演だけで十分です。 / 教員がもつ権力について深く認識できた。具体的にどのように対処すべきか。研究室に学生達と一緒にいるときはドアをあけっぱなしにしておくべきなのか教えて頂きたい。 / 各種ハラスメントを防止するために具体的にどのような取り組みがなされているのか。 / 結論が不明。もっと短時間で十分 / ハラスメントが起こってしまった場合の具体的な対応の例を紹介してほしい。 / ハラスメントではないが，喫煙に関する事項。全キャンパス禁煙にすべきである。ただし，喫煙場所を設ける。 / 具体的な対処法 / よくわかりました。 / 十分解りました。 / 学生に対する平素の接し方について焦点を合わせた，専門家によるアドバイスがあるとありがたい。 / 演劇部の学生を使ってドラマ風楽しくやっていただけると助かります。 / 禁止事項を明確にまとめた資料はないのでしょうか？ / 長すぎる。しゃべり過ぎ！10～15分で十分！ / 今回は教員のみ講演であるが，学生も含めた上での「全体」のセクハラについて語る場というのではないのでしょうか？それぞれで別々に講演を行ったところで教員と学生との「探り合い」的なものがよけい顕著化してマイナスなのでは？

/ 学生とのコミュニケーション程度 / 聞きやすく、楽しい講演でした。 / ハラスメントの正確な定義。ハラスメント防止の具体案。ハラスメントが起こった事実の認定の仕方 / 講演を20分に要約して欲しい。 / 悪質なハラスメントに対し、それを訴え、公の判断で裁くことは当然であり、健全な教育機関を維持するために極めて重要である。しかし、今日の講演は、学生との関わりそのものを敬遠したくなる内容であった。女性の私でさえそう思うのだから、男性教員はなおのことそう思ったのではないか。大事な問題だけに残念である。

- ②客観的に比較することが難しい問題がたくさんあると思います。指導に関してもハラスメントになっている場合があるかもしれないということですね。以後気をつけたいと思います。 / “アカハラ”として訴えが認められた事案、認められなかった事案の具体例。
- ③簡潔でわかりやすかった。今回は上司の側面からのお話でしたが、次回は部下の側面からの対処 e t c を話してほしい。 / 九大がハラスメント防止のために実際行っていることについて。 / 事例について（具体的にどのようなことがおこっているのかということ）モラル向上への教育の方法（教員に対するモラル向上に）

質問5) 全学教育について、より詳しく知りたい事柄を、お書きください。

- ①移転後の組織 / 受講させる意味がよくわからない、必要ないのでは。むしろ、それぞれの専門部局での教育のあり方についての講演が好ましいのでは（最後の3枚のスライドは有益であった） / 週複数回授業 / 今回の講演だけで十分です。 / 「授業評価」の結果、フィードバック状況、非常勤講師への依頼状況 / 授業評価。2006年問題。 / よくわかりました。 / 他部局の講義の受講について / G o o d / 大切だと思うが、もう少し簡潔にできないのか。 / 教養部が存在していた時との違い
- ②科目ごとの説明は必要なのでしょうか？もう少し簡略化してもいいのではないかと思います。 / 教務のシステム（成績、取得単位）など / 学生が5キャンパスに出向いて授業をうけるメリット。
- ③わかりやすい説明でした。全学教育のことがわかりました。

質問6) 新任教員FDにおいては、どのようなプログラムが有意義だとお考えですか？

- ①今回のプログラムでおおむね良い。ただし、メンタルヘルスの部分をもっと充実すべきである。（「ハラスメント」の講演は重複している）。全教員を対象を拡げるべきである。（とくにメンタルヘルス、ハラスメントについて） / 新任教員FDとしては内容を減らしてもよいのではないかと感じた。 / 一般論、理念論ばかりではなく、個別、具体的な話を中心に行っていただきたい。 / 全学教育よりむしろ倫理に関する教育が望まれるのでは / 効果的な授業方法について簡略なテキストと説明を希望 / より良い授業の方法 / 今回のようなプログラムでよい。 / 教職員専用の九大HPの見方。図書館での検索について / 本当に必要なことにしぼって時間を短縮すべきである。特にハラスメントに関しては冗長であると感じた。 / 授業の進め方、創意・工夫の実例紹介 / 九州の名所紹介（福利・厚生の一環として。福岡には見所が多いようすし）。カンニングへの対処。 / 教育方法に関する専門家の講演が必要ではないか。 / 事務的な手続きについては全体的な研修で取り扱って、全体研修では九大の教育理念や方針、計画、その他の心構え的な注意事項に集中した方が効果的と思う。九大の意思をこの場で明示して、教員に伝達されるようにしてほしい。 / 今回の内容で良いと思います。（もう少し短ければ） / 全学教育については、全学的な理念・目標のみではないか。詳細については関係する教員はすべて知っていることでは。そうでないのなら、関係教員個別に資料を配付した方がよいと思う。 / 実際に授業模様を見学できる。 / 助手が講義を持つ所とそうでない所があると思いますので、共通項については全学で、それ以外は個別プログラムを各学府、学部で考えた方が良いのでは。 / 無記名のアンケート調査

等をもっと利用すべき。例えば身分に関しては「任期制」に関する質問、意見等があった時は大学担当者が解答、返答し、ネット上に公開するとか・・・ / 研究費取得に役立つような情報伝達 / 部局毎の具体的説明 / 資料が整理されておらず、どの項目でどの資料を参照したかわからない。教育・研究業績の評価体系の説明。 / 少人数制度による詳細講習の実施 / 研究室での学生の指導方法 / 研究費・財務関係のより詳細な説明 / さしあたり、本学在籍経験（学生・院生含む）とそれ以外の方について、あるいは、新任者とそれ以外（教官経験がある者）とを区別して研修を行った方が効率的ではないでしょうか。 / 事務手続のFAQを冊子にしたものなどが配付されると便利です。 / 講義や演習を行う際の留意点。（進め方。学生とのコミュニケーション。話術）

- ②独法化に伴い、様々な法規がかわっています。防災、安全対策等についても行った方が良いかと。 / 新任する時期は4月だけではないので、年度ごとでなくもう少し頻繁に出来ないものだろうか。特に初めて教員になった人には、早めにこのような研修があった方がよいと思います。 / 今回のFDは充実していてよかったと思う。 / 学生のためのこころの健康や大学におけるハラスメントは有意義かつ重要 / ハラスメントの話はよかった。心のケアの問題で窓口をきちんと紹介してほしい。 / 企業等の研修がよいかも知れません。 / FDの各項目についての「受講者による内容評価」のアンケート。まず愧より始めてください。
- ③質問の時間を1時間程度設けるべき / 学生への安全教育のあり方について / 九州大学の教育理念に基づく、学生教育のあり方について、六本松と学部教育の連携 / ハラスメント以外も含めた教員のモラルについての話。全学教育の説明は、それほど長くする必要はないのではないのでしょうか。

その他) その他の意見、要望などお書きください。

- ①各学部での研究成果やテーマをまとめた資料を配付してほしい。 / 部屋が狭く息苦しい。とても4時間も集中して聞けないスライド等を用い、簡潔にポイントを説明する努力をしていただきたい。 / 拘束時間が長すぎると思います。「九州大学の概要」や「事務関係の概要」についてはどのような資料が配付され、読んでも不明な場合はどこに質問すればよいのか程度の説明で充分ではないのでしょうか。とくに「事務関係」については、参加者の一部しか関係しないものも多く、質問も結局各部局の担当者にというのであれば、口頭で説明する必要性は低いと思います。「全学教育」の部分も含めて、必要性を感じたときに調べることができれば充分であって、限られた時間内に詳細を説明されても理解・記憶はできません。 / 長時間で多くの内容でしたが、とても良かったと思います。学外から（県外）から来る教員のために新入生に見せたビデオを視聴できる時間があるとよいのでは（自由参加）と思います。 / ハラスメントについての話は有意義ではあったが、少々理論的すぎるような気がします。「上野」, 「江原」など学者の名前を挙げながら話をしていましたが、そのような理論的な事柄が多すぎるような気がしました。学会発表ではないので、もっと実践レベルでの注意事項に重点をおいて話してほしいと思います。例えば、女子学生を研究室に一人で呼びべきか否か、夜遅くまで実験を手伝わせるべきか否か、などです。全体的にはよく準備されておりよい研修だったと思います。 / 全てとてもためになる話でした。消化不良の部分もあるので、また、同様の研修を受けたいくらいです。 / 内容を極力しぼってください。おきまりのものきり型説明書は不要です。 / 資料がばらばらで必要なものを取り出せない。通しページをふったり、一冊の冊子にする等の工夫をいただくとありがたいです。司会者の声が全く聞こえない。 / 1日で実施せず、複数もしくは数日間にわたって実施した方がよいと思う。 / 事務関係の説明については、インデックス付きの冊子のようなものを用意し、その都度参照できるようになっていれば特に全学FDで話を聞く必要はないと思います。一度に説明を聞いても覚えられないので、結局、後で必要時に何か資料を見て処理することになる。4時間は長いので

で、講演という形でなければ伝えられないテーマに限ってコンパクトにするべきだと思います。 / 昨年度4月採用の参加者です。今回、本務である教育（ガイダンス）をキャンセルして参加しました。説明があった事はほとんど知っている事で時間を無駄にしたと感じています。大事な学生へのガイダンスに参加した方が良かったと思っています。このような無駄をいかに少なくするかが大学の存亡にかかわると思うのですが、その点について改善を希望します。FDとは教育技能の向上ではないのですか？なぜFDがついているのですか？このアンケートの項目には参加して良かったかどうかの質問項目がありません。適切な調査をして下さい。 / ホームページ作成の講習会があれば是非参加したい。 / 主計課長の話は、短時間ながら分かり易く、研究費獲得の意欲を改めて強められた。 / もっと授業方法に関して研修が必要。 / ハラスメントの話で1時間は長過ぎて聞く気になれないから逆効果だと思う。20分で十分。 / 事務手続きの内容が具体的にでなく、実際どのように手続きし、どのような取り決めがあるのか全く理解できなかった。事務サービスを受ける側の視点にたった説明というより行っている側の視点の説明で、研修を受けた後、つつがなく活動が行えるまで達成できないような内容では、聞く方も話す方も時間ももったいない。何のために説明して、それによって目標が達成できたのか良く考えた内容にして欲しい。ハラスメントの話は参考になりました。理念・方針については、もう少し時間を割いてはっきりと、意思を伝えて欲しかった。 / 九州大学での教育の成果（総長の言われる“アウトカム”）の評価のやり方を具体的に示していただきたい。 / マイクが少し聞きづらい。学生はどのような内容の資料を手に入れているのか。例えば九大の方針について理解できているのか。学生の精神面への配慮の必要性を感じた。 / 4時間かける内容ではないと思います。FD用の冊子をきちんと作ってほしいです。 / 細かい情報を個別に教えていただくよりも、例えば「全学教育について」ならば、全学教育の基本的な考え方、基本的な実施状況を示していただき、残りは資料を読めば情報を入手できるようにしていただいた方が効率的ではないかという感想をもちました。 / FDの意図するところが結局わからなかった。教育には非常に関心があり、ボランティアでセミナー等企画したりしているが、本来の仕事にもその分野でも全く参考になると思われる内容はなかった。それぞれの研究院での具体的な研究内容を紹介してもらう方がずっと意味あるのでは？事務官が管理しやすい教員という名の管理者をつくるのが目的ですか？ / 各部門の仕事内容を発表するのは結構ですが、研修であるなら、何を研修させるのか明確にしてください。午後も全て潰して何をやるべきか教えてください。 / 勤務時間等について、時間外労働（超過勤務）の項目をわざわざとばして説明しなかったのにノーワークノーペイの原則を記述しながら、これはフェアではない。助手（研究）職の労働過重（学生実習等の義務）を考えれば不公平感を感じた。労働内容に関しても、2. 諸手当（p. 11）中の「職務の特殊性」や「時間外勤務」についてもっと説明ならびに検討があった方がしかるべきだと考える。 / 新任教員の研修は着任時に行われると思います。（特に助手の場合、中途採用）事務関係の事が全然わからないのに、いつも書類だけ回ってきて、記入の仕方が分かりません。 / 外部資金の獲得を奨励するなら、獲得実績が給与に反映される仕組みが必要ではないでしょうか？ 文系の場合もともと必要な資金が少なくて済む。理系でも必要以上の資金は書類仕事を増やすだけにしかならない。1つの部門の事務が教育・研究業務に対して並行に対応するのは厳しい。例えば、COEのような巨大プロジェクトの事務を教育事務と同時にするのは、色々な意味で非効率ではないかと思う。対応する部課があるようだが、全ては先ず、最寄りの事務室へ行くことになっているように感じる。 / セクハラ講演について、できればプログラムの最初に実施された方がより効果的では？と思います。というのも、もっとも講演を聞いてほしいと思われる先生方ほど、セクハラ講演前に退席される傾向があると考えているからです。FDは非常に有意義だと思います。新任教員のみならず全教員に対して、行われればよいと思います。 / 疲れたけど役に立ちませんでした。 / ハラスメントについて、大学院生への退学、留年勧奨について：学生の学内での勉強態度、勉強量（研究量）によ

って、担当教員が期間内に完了できないと判断、その上で上記の様な発言を行ったとしても学生がハラスメントだと訴えたとしたら学生の訴えが正しいのでしょうか？「先生なら、自分の卒業を手助けしてくれる」と安易な考えをもつ生徒も中にはいるかもしれません。それが、自分の思うようにいかない場合、ハラスメントだ何だと訴えを起こされかねない……。教員と学生との信頼関係がこのような問題を起こさないための大切な要因なのではと思うのですが、教員として、学生に対する「目線」をどの位置にもっていけばいいのか？難しいところです。上から下か？同じレベルか？……。 / 表面的な話を聞くのに長時間とられたのは、長時間とられたのは迷惑であった。詳しい話をしないのなら、このような集会的意義が感じられない。ハラスメントの話の内容は本質をとらえておらず、不満である。→ハラスメント問題自体が未成熟であるためだと思われる。ハラスメントの専門家が大学の研究や教育について深く考えたことがあるのか疑問である、 / FDとは名ばかりの単なるオリエンテーション。高等教育～研究センターの共催ならばもっと内容、形式を吟味すべき。柴田副学長の話、スライドを使うなど工夫を。休み時間の設定も。300人も参加するなら、もっと適当な場所があるはず、(数回にわたるなど……。)環境最悪。そもそも開催連絡が3日前。日程調整等参加準備ができる開催日程を希望。(複数の開催日など) / 時間のムダと思います。ハラスメントの講演、全学教育については内容が無さすぎる。ムダに時間が長いです。上記の2つのお話しに関してはそれぞれ5～10分程度ですませるべき内容であとは資料の配付で良いと思います。つまらない話を40～50分と聞かされるのは苦痛です。……。 / で、FDは何の略なのですか？ / 新任教員の研修のことをFDと呼んでいるのであれば(新任教員の研修)という名前にするのが適切ではないでしょうか、 unnecessary呼称は日本語の中で不自然に感じました。ご検討下さい。 / 4月9日の研修会について4月6日に告示というのはあまりに遅すぎる。大学病院で臨床に従事する者の多くは参加できないので、少なくとも2週間前に告示して欲しい。 / 召集の告知が遅い。通知が2日前では研究業務に少なからず支障が出ます。時間を守って下さい。 / 新任教員だけでなく、全ての教官を対象にしたほうが良い内容が多かったのではないかと思います。 / 段取り等も概ねうまく進められ、企画側の苦心が感じられました。しかし、会場選定に今少し、配慮していただけたらと思います。いくら何でも、200名以上を詰め込んでの研修では、ストレスも溜まるし、むしろ効果が落ちるのではないかと思います。 / 勤務中の時間を割いて、皆さん出席してあるので仕方ないかもしれませんが、ほとんど休憩がないというのがきつかった。質問の時間もほとんどなく、最初に“FD”の重要性を話されたのなら、聞く方にもゆとりをもってきけるような時間配分にしてほしかった。 / 着任後1～2ヶ月後に実施すると質問しやすくなると思います。

- ②ハラスメントについては、これまで冊子で読む程度でしたが、講演を聞いて非常にわかりやすいと思いました。新たに教員だけでなく全体的なものとして行った方が良いかと考えます。ウィルス等、最近、ネットワークに関する問題が頻繁に発生しています。部局、研究室等における管理・セキュリティについてとりあげるべきかと思えます。教員・職員にIDカードがなく不便です。 / 事務内容……。独法化前後の変化についてももう少し詳しく述べた方がよい。特に就業規則、給与、年金、公務員倫理規定など独法化後新たにできるようになったことを中心に説明してほしい。 / ハラスメント……。詳細な分類に関する説明が長すぎる。具体的にイメージできないことがハラスメントがおきる原因の一つであるのだからもっと実例を紹介した方がよい。九州大学の教官として誇りをもって働けるように何ができてどのような責任が問われるのか全ての講義の底流にあるべきである。今日の研修ではそのような統一したコンセプトが感じられない。 / 「強い九大」になれない具体的な点、弱点を各分野について教えて下さい。 / 事前資料は前の日よりもっと前にほしい。助手から講師に昇任した人が対象になるのがわからない。九大に新任で来られた先生方のみでいいのでは？ / 教員等に配付される冊子の中には、インターネット上での公開で充分すむようなものがあると思います。もし可能であれば、九大の勤務者全てにメールア

ドレスを配り，それを九大のホームページ上で，確認するようにはしたりできないでしょうか。
(印刷代の縮小になると思います。) / 事務関係，ハラスメントに関する講演は新任教員のみを対象でなく，むしろ，全教員を対象とする内容だと感じました。特にハラスメントは別の機会を対象を広げていていただきたいと思います。

- ③○リサーチ・コアのシステムは，研究費が無いのなら意味がない。P&P は，もっと件数を増やすべき，特に若手に助成を！これまで4ヶ所の大学と変わったが，九州大学ほど校費の天引きの多い大学は無い。大学の組織自体が，行政的にスリム化しないとイケないだろう。各教職員が外部資金に対する努力をしているにもかかわらず，事務局と大学当局の努力が足りないと思われる。前職の国立大学ではH14年度（教授＋助教授＋講師）＝550万円であったが，九大に来てH15年度（教授＋助手＋助教授）＝200万円しか無い。どうなっているのでしょうか？ / 会場の広さについて（ゆとりがなかった）