

# 平成17年度第1回 全学FD アンケートのまとめ

回収：67名分

FDへの参加は、以下のいずれによるものですか？ 該当する  をチェックしてください。

- ① 新規採用・着任の  助手  講師  助教授  教授  
② 本学の助手から昇任の  講師  助教授  教授  
③ 16年度第1回全学FD欠席の  助手  講師  助教授  教授

①新規採用数・着任 53名 内訳：助手30名、講師2名、助教授12名、教授9名

②本学の助手からの昇任 4名 内訳：講師0名、助教授4名、教授0名

③16年度第1回全学FD欠席 7名

内訳：助手4名、講師0名、助教授1名、教授2名

無回答 3名

質問1)「九州大学の概要」(講師：柴田理事)で採りあげられた事柄以外に、九州大学についてお知りになりたい事柄を、お書きください。

①就職先と企業における Top management クラス\_に定める割合 / 海外からの留学生受入状況と大学の方針など / 九州大学独自の取組みを詳しく。 / 中期計画・中期目標を詳細に聞いたかった。学府・研究院制度の説明はあったが、具体的な目指す像が見えてこない。 / 出版や情報発信についてどのような工夫がされているのか。また、教員がそれらをうまく活用する方法は？ / 大学移転のスケジュール等はわかりましたが、移転の理由があまりよくわからなかった。 / 国際交流、留学生の現状 / 教官などスタッフの減少により教育の質はどうなったのか？ / 他大学等との共同研究も含めた大規模プロジェクトの紹介 (21世紀プログラム etc) / 九州大学の細かな歴史、大学としての研究の特色、強みについて / 学府・研究院制度での想定したメリット・デメリット。 制度成立後のメリット・デメリットについての事例を挙げてもらえればもっと分かりやすい。 / 新キャンパス移行の詳細について / 九州大学の特徴である、学府・研究院制度についてももう少し詳しく説明していただけると幸いです。(資料等) / COEのお金の使い方をもう少し知りたい。オープンにしてほしい / 新キャンパス移転後の医一理・工系等の連携は具体的にどうなるのか？ / 「学府・研究院」制度で実際にどんなことができるのか(具体例、手順) / 九州大学の活動状況(実績や社会貢献など) / 新キャンパスはいつ実際に完成するのか。 / 箱崎地区は、移転した後どうなるのか(地域への影響は出ないのか?) / 21世紀COE, P&P等の部分を知りたい。(Webにあると聞いたが) / 研究活動と推進するために行っている大学プログラムの紹介

③九大の良い所だけでなく、悪いあるいは、おとっている所についても説明しては、->九大の抱える問題点、課題点の共有

○参加者に失礼です。資料の準備、事項の整理は行っておくべきです。上層部への信頼感を但下させます。FDの実施がマイナスに作用します。企業の新人研修のほうはまだ、洗練されています。

質問2)「大学におけるハラスメント」(講師：膝館人事課長・福留助教授)で採りあげられた事柄以外に、さらに確認なさいたい事柄を、お書きください。

- ①被害者の話が多かったが、大学として加害者を把握しているのか？人事等について何らかのペナルティを課すことは考えられないか / セクハラやパワーハラスメントに耐え得る精神力を養う特別コースがあってもよい。->実社会で役立つ / 具体的な事例 / 現時点では、過去の事例をなるべく知り、今後に活かしたい。 / ハラスメントは非常に大きな問題であるが、説明が分かりにくく役に立たない。いくつかの具体例をあげながら、もう少し本質的なことを述べて欲しい。 / 学生の個々の価値をどのように全体としてのグループ授業に反映するか、具体的事例の成功例、失敗例として聞きたい。 / 事例を出していただけたのはよりわかりやすかったのですが、心理的な面ばかりの話でなく、法的なもの、人権についての話しも加えられた方がよいと思いました。 / よく理解できた。特になし / 相談窓口は学生同士のストーリーなどについても対処できるのか。 / 保険制度についても触れて欲しい。 / 加害者の処分事例について / 酒の上でもハラスメントは成り立つのか / 具体例 / 自分自身が当事者でなく、それを見聞きした場合の対処法など。 / 教員同士での「セクハラ」「アカハラ」の事例はないのか？ この場合も窓口相談してよいのか？ / 教員間の上下関係がもたらすハラスメントについて / あまり新しい世代とって特別視しない方がよいと思いますが。我々も若い頃「新人類」と呼ばれ、ハレモノにさわるようにあつかわれましたが、逆に嫌な感じでした / 職員が相談に行く場合の窓口の場所。 / 常識的には問題がないと思われる程度の厳しい発言に対し、過度にナイーブな学生が傷つき精神症状を示すようになった場合、これはアカハラといえるのか？ / 他大学の事例も含めて、具体例集を出していただきたい。 / 相談員等の増強を行う予定はないのか？ より相談し易い状況をつくる必要があると思う。 / 学生の認識にズレがないか、注意しながら接しなさい、という事がと思われるが、逆に学生に対して過保護になってしまわないか？
3. アカハラ事例のケースなら、「準備が終わらなかった」時点で民間企業では「クビ」か「左遷」である。大学院の次は社会である訳なので、ある程度の厳しさは必要だと思うが、間違った考えか？もちろん学生が研究室に来なくなる前のフォローは必要だが・・・。」 / 模擬事例等で教員側の望ましい対応の案 / 九州大学に限らず 全国の裁判事例（具体例） / 学生との契約関係があるという部分をもう少しききたかったです。 / 加害者になったかな？と思っても相談してもいいのか。傷が深くならないためのノウハウを知りたい。 / 境界線 / 2003年度学生生活～報告書の全内容はどこでみることができるのか？ / 学生気質の変化の原因は何にもとづくのか知りたい。
- ②アカハラメントの事例をもっと豊富に紹介して頂きたい。 / 具体的な事例について（特にアカデミック） / 教官側が相談できる窓口について / 精神的に弱い学生の場合、無理にサポートして卒業させることが正しい判断か？
- ③学生の方はケーススタディでもしかたないが、教員の方はハラスメントさせない「教育」が必要、その取組みは？->大学の教員は研究者あがり、そもそも教育するための教育は受けていない、人格論では解決されない / 研修医の事例を追加してほしい / もし少し「何をもってハラスメントとするか？」という問題を踏み込んで議論して頂けたらを思います。その点では会場の参加者から質問が出て、活発な議論が出たことは、良かったと思います。

**質問3)「本学の教育の概要」(講師：淵田教授)に関して、より詳しくお知りになりたい事柄を、お書きください。**

- ①GPA等の略語の解説が不足。 / GPA制度とは何か？ / TA等のことばの意味がわからない。(すみません!!) / 最初に全学教育についてのオリエンテーションをもう少し具体的に話

してほしかった。(今までと何が違うのかということについて) / 強い共感を覚えた。説明のなかでGPAの仕組みを詳細に知りたい。 / 週の中で六本松日とか箱崎日とかを分けるのはやめた方が良い。(元岡との移動が大変になる) / 学生による評価の内容 / 新キャンパスへの無料バス等 / e-learning, WebCTの導入はどの程度の講座(授業)で行われているのか / 2006年問題へ向けた具体的なカリキュラム / GPAの施行導入については再度FDにて説明があるのか

**質問4)「メンタルヘルス」(講師：上園健康科学センター長)に関して、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教職員のメンタルデジーズ(disease)の実例 / 健康科学センターからの紹介で、九大病院の間ドック等を受診できるのか・・・ / ききやすくてわかりやすかったです。 / 理解できた。 / 時間が長すぎると思います。 / 大学における超過勤務の実態について

**質問5)「事務手続きの説明」について、さらに質問があれば、お書きください。**

**(総務関係)**

- ①短時間で理解が難しかった / 各担当者への連絡方法を全ての方に示して欲しかった。 / マニュアルが欲しい / 個別具体的な事項が多いので、今後、個別に確認を行う。 / 裁量労働制は限界があると思います。 / 時間が充分でない!!
- ③雇用保険への加入と退職後の受給手続きについても説明いただけたらと思います。全体的に、説明が、概略的すぎ、時間も短すぎる。全FDで、説明を受けるより、各部局の担当者に聞けばよいことだと思います。

**(財務関係)**

- ①短時間で理解が難しかった / 各担当者への連絡方法を全ての方に示して欲しかった。 / マニュアルが欲しい / 個別具体的な事項が多いので、今後、個別に確認を行う。 / 医療費が11.8%もあるのはどうしてですか? 寄付金のうち事ム手数料はどの程度ですか。 えんぴつ一本買うのも見積もりが必要ですか。 / 運営交付金が全国で4番目に・・・どうなのでしょう? 早い/遅い? 高い/安い? 説明が抜けてました / 外部資金についてもっと詳しく知りたい。 / 時間が充分でない!! / 研究費の使用法に関して、もう少しなんとかならないか? 例えば、60Lの標準水槽を公費払い可能な業者で購入すると¥9,800だが、ディスカウントストアで現金購入すると、同じものが4基購入可能である。 独法化により、経費削減が必要な状況で、現状の研究費使用法は問題点が多いと思うが・・・。 国鉄がJRになった時、列車の電器の納入業者を変え、安価な電器により、低コスト化する事が出来たと聞く。領収書があれば現金購入可能にする、あるいは、研究室管理のクレジットカードを持つ、など、やり方は様々あると思われる。検討されたし。研究院に所属する教員の研究費が学府の維持管理に消えているが、「研究院と学府の分離」の理念に反しないか? また、学府の規模によって、研究室負担の度合いに大きな差が生じていると思うが・・・。 いずれにせよ、1つの研究室が学府の附属施設の赤字を研究費で補てんするのは無理がある。
- ③配布されている資料を読み上げるだけなら、時間を取って説明する必要はないのでは? 全体的に、説明が、概略的すぎ、時間も短すぎる。全FDで、説明を受けるより、各部局の担当者に聞けばよいことだと思います。
- 各部局問合せ一覧表があれば有難い

### (学務関係)

- ①短時間で理解が難しかった / 各担当者への連絡方法を全ての方に示して欲しかった。 / マニュアルが欲しい / 個別具体的な事項が多いので、今後、個別に確認を行う。 / 時間が充分でない!!
- ②全体的に、説明が、概略的すぎ、時間も短すぎる。全FDで、説明を受けるより、各部局の担当者に聞けばよいことだと思います。

### 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昨今の学生の考え方や気質などについて / 着任から一週間という実行プログラムのチェックリストが欲しい!! / 今回のプログラムも有意義と思います。 / e-learning による講習プログラム / 研究や活動について成功している例とその仕組みの紹介、うまくやってゆくためのノウハウ、逆にハラスメント失敗の例と問題点の分析 / はい。ただし、時間配分を検討した方が良い。 / 情報セキュリティに対する大学としての考え方と対策の説明 / 本日のすべて / ・大学のビジョン ・倫理的な留意点 ・教育上の留意点 ・教職員の福祉、事務関連 / ある意味有意義な点もあると思うが、多忙な時期でもあるので時期的なもの場所的なものを考えて欲しい。九州大学の概要について今さら必要なものなのか？資料のみでも良いと思う。事務手続 etc 説明も、資料のみで十分では、実際必要になったときでないと理解しにくい部分もあると思う。 / 外部資金 (含 P&P) 調達のノウハウについて / のプログラムは有意義だったと思います。 / メンタルヘルスの講演があったが、厚生関係の話題として、福利厚生制度についても説明があってもいいのではないか
  - ③「大学におけるハラスメント」の部分を、さらに充実させて、学生教育の方法全般に関する講習をして頂けると良いと思います。 / 時間が長すぎる。 2時間程度で行ってはどうか、不足の分はホームページ等を活用する。
- 今回のプログラムはあまり意味がない。 必要ない

### その他の、ご意見、ご要望などありましたら、下記の自由記述欄にお書きください。

- ①事務手続等の説明にもっと時間をかけて、ていねいな説明が望まれる。ハラスメントやメンタルヘルスは半分の時間で良い。 / セクハラ、アカハラの所で、質問された方がハラスメントを起こしそうであった。少しビックリ。 / 各地区でのサポートFD分科会があると、より、具体的な対応が可能では・・・。 / 事務、財務はもっと時間をかけてほしいと思います。 / 研究所等が遠方にある場合は、それぞれの施設でできないもののでしょうか？ / ファカルティ・デベロップメント (FD) 研修ということであるが、FDの全体像が良く理解できない。少なくとも今回の第1回目は、概論、それも、導入編であったように思う。全体として九州大学として、ファカルティのクオリティを向上させるためにどのような取組みを行っているのかの説明があってしかるべきと考える。 / 大学内と社会の評価に差があるという総長の言葉だったが、たとえば、役員や経営協議会の中にだれでも知っているような知識人の名前は見当たらない。名誉職的なあつかいをやめて実践型体制にしなければ未来はないと思う。平均年齢高すぎ。社会との接点を大きくするには、情報発信が非常に重要、九州大学出版会というものがあつたと思うが、MITプレスなどのように民間と渡り合えるレベルの売れる本を出せるようにするべきではないか。ハラスメント防止について、きちんとした相談窓口の

設置と教員・学生双方のケアをしてゆく必要を感じた。こうしたシステムは大学としてのアピールにもなる。 / 私は平成16年4月16日付けで採用されて、ほぼ一年後にこのFD「新任研修」を受けたが、もっと早い時期に受けたかったと思います。年に2回位開いていただきたいと思います。開催できなければ、資料を入学時(就職時)にいただくだけでも良いかと思います。 / 話が長い。時間に合わせて話しを長くしているところがある。もう少し1人1人の時間配分を短くしても良いのではないかと。 / ・一部資料の準備が不十分だと思いました。・「九州大学の概要」およびその他で御説明頂いた諸情報の学内WWWサーバへのリンクが示されると情報として活用し易いです。・「大学におけるハラスメント」20分程度短縮できると用に思います。・「本学の教育の概要」,「事務手続きの説明」の時間配分を増やした方がよいように思います。 / 教官やその他スタッフの減少により、私としては教育の維持を保つことはかなり困難なことと思う。実際、いろいろな会議等を増加し、研究室の負担も大きくなってきていると思う。人員削減により、出資額は減少するかもしれないが、一人々の仕事は増加し、(とうぜん、まともに働く人ばかりではないが)良い人材も流出してしまい、大学全体の質を低下させるものになると思う。とうぜん、研究、診療に関しても同様なことだと思う。病院に関しては医療ミスの確率も高くなる。目先の利益も大切であるが、もう少し教育指導 etc できる人材を多く確保して欲しいと思います。 / 略語などが、"受講者"に分かり難いです。講師の方々には御配慮を御願ひします。 / 部屋がやや寒かった。そのせいかトイレが近くなったので、休憩が待ち遠しかった。覚えることが多過ぎると思う。2回に分けても良い。 / ・九州大学概要は年度が変わるたびに各講座に配布されるのか?(FDに参加する人がいなくても毎年度新しいものを読むことができるのか)・ハラスメントのセッションはとても良かったです。相談の手順・窓口が分かって助かります。FD4時間のうち1時間を充てる意義は十分あると思います。・会場の椅子は長時間座るのには硬くてつらかったです。(学生さんは大変ですね)少しでいいのでクッションのついた椅子のある会場での開催を希望したいです。・九大のHPを提示しつつ説明があるとよかったです。 / 「事務手続き」の時間が少ないので、分けてやるべきではないでしょうか / 最後の事務関係の説明が速すぎてわからなかったです。外部資金についてはこれから重要になると思うのでもっと時間を割いてほしいと思います。新人には2日にわけてじっくりやっていただいてもいいと思います。 / ・移転に関する詳細な情報・外部資金情報 / ・資料を事前に配布していただきたい・講演時間を半分にして、もっと中味を濃くしていただきたい。 / 学生の側に立った教育方法の改善と書かれているが、移転に関しては、全く学生のことを考えていない。学生が元岡一箱崎の行き返りはかなり困難なのに、1年元岡 2年箱崎 3年元岡は問題外

②ハラスメントになってしまう場合とその手前で示談が成立する場合の境ほどの辺りにあるのか? やはり、ハラスメントになってしまった場合だけではなく なりにかけた事例についても、もっと多くの紹介が必要かと思う。

③忙しい時間をさいて参加する意義がない。資料を読むだけなら資料配布だけで十分 / ・イスが固く、狭いため、長時間の着席はきつい。・あまり有意義な研修とは思えない。・平日の昼間の長時間の拘束は、病院診療を行う者としては、正直、迷惑を感じる。少なくとも1か月前には連絡しておくべきです。(診療や学会の交代など大変)

○もっと教職員サイドに立った説明をお願いしたい。配布資料を体系化し、マニュアルとして活用できるよう整備して欲しい。 / 資料を統一して、分かり易いものにしてほしい。