

# 平成18年度第1回 全学FD（新任研修） アンケートのまとめ

回収：87名分（回収率： %）  
（参加者 名：総長等を除く）

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 17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 69名 内訳：助手51名、講師0名、助教授8名、教授10名

②本学の助手からの昇任 9名 内訳：講師6名、助教授3名、教授0名

③16年度第1回全学FD欠席 6名

内訳：助手5名、講師0名、助教授0名、教授1名

無回答 3名

※ 以下において、①②③は、記述回答者の参加が、上記のいずれの区分によるかを示す。

質問1) 講演「九州大学の教育について」(山田理事)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知的財産権の取得と運用等について / 各学部・学府別々に(400改善項目は)分けられているのでしょうか?とてもわかりやすく拝聴しましたが、こういうFDを学府でもやっておられるのでしょうか? / 教員の流動化についての事柄(同じ大学の同じ部門に30年以上いるのは一般的にマイナスが多く、近代的な制度といえない) / 博士課程の学生を充足させる理由(現状でも十分な人数だと思う) / 大学予算の推移 / 九州大学教育及び学術憲章の存在。九州大学の評価の高い項目5S運動等。九州大学の学生充足率,博士課程学生のきわだった不足 / 研究・教育に加え臨床も行わなければならない病院職員にも他部署と同じだけの研究・教育が求められているのですか? / 九州大学の歴史。他大学にはない九大独自の具体的な特色 / 特になし,説明がわかりやすかったため / 研究室が教授単独で運営される方向に向かうということだったが,現在すでに雇用されているそれ以外の教官はどのような雇用形態になるのか / Web入力による全学的な授業評価システムの準備状況と予定されている運用年度等について / 新キャンパス移転の目的など / 実際の学位授与数(他大学との比較),競争的資金の獲得数・額(他大学との比較)等もう少し具体的な数字がみたかったです / 九州大学の教育のウリと弱点と出して欲しい / FDの意味(定義)と実際の事例など / 各研究院間のつながりは,どのようになっているのか。たとえば経済学研究院と法学研究院の間など / 病院所属の教員の場合,臨床・教育・研究の配分が難しくなるが,それについての九大としての考え方は?(特に教育に関して) / 博士の充足率が下がるとなぜ予算が減じられるのか?(無理やり博士をふやすことは,レベルの低下につながるのでは…) / 文系学部の問題点,理系学部の問題点にそれぞれ分けていただければ,より細かな実感がつかめるのではないかと思います。

②目的意識と継続性を合わせてそれが魅力的に見えるものが研究であるから世界に勝る必要は無い。地域や社会に開かれた大学であるべきであるかどうか。 / 学内運営に関与する教員の評価について、その評価が人事的にどのように取扱われるのか、もしくは、評価の対象とはならない、なりにくいのか可能であれば知りたいところです。 / 人的資源の重点配分の実施方策、実施率について / 世界あるいは日本の中での九大。先端的教育を行っている機関等での具体例。

③遅れて参加したため、聞けませんでした。 / 教員制度の変更ともなう実質的な変化について。学府・研究院制度と他大学の研究科制度との違い。 / 教員の評価はどのような形で教員側にフィードバックされるのか。

○なぜ、文系では学生充足率が低いのか、又、それは長期的なことか？ Dr 取得後、どこに就職してきたのか？ / 大学における教育は非常に重要な要素であるが、教育に多大な貢献を行った教員に対する評価システムが整っていないように思える。教員の教育に対する適切な評価システムの構築は進められているのでしょうか？

**質問2) 講演「九州大学の教員に求められる資質」(柴田理事)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法人化前と後の資質の相違。 / もう少し事例があればよかったです。 / 「してはいけないこと」以外に多少「こうしてほしい」も聞いてみたい。 / テーマと講演内容がかみあっていない。このテーマにふさわしい内容にすべき。 / 求められる資質についてもう少し話を聞きたかった。 / 懲罰のシステムがわかれば、抑制効果があるのでは。 / 質問3)にも関係しますが、研究に関しては学生の努力も必須だと思います。一定の基準を定めるのは難しいでしょうが、バランスをとるはすごく大変だと思います。 / 処罰の対称となった具体的な例 / 処分事例の数。 / 個人の意識の持ちようによってこれらの事はある程度防止できると思いますが、他者からのチェック機構はないのですか？ / 九大独自の特色を出すための特に何かユニークな要求(もしあれば) / 教員としてしなければならないことを教えて頂き、勉強になりました。 / 教員としてやってはいけないことを教えて頂き、参考になりました。 / どうゆう事例に対してどうゆう処分が下されたか(～ハラスメントについて) / もっと端的に説明してもよかったです。 / もっと具体的な教育に関するアプローチなどを知りたい。 / 「研究者としての資質」についてお話を伺い、改めて参考になりました。そこで「教育者」としての資質についても話を伺いたいと存じます。 / 求められる資質。 / セクハラ・アカハラの訴えが出た場合、具体的にどのような方法で調査を行うのか(具体的な事例をあげる必要はないので、もう少し明らかにしていただきたい)

②大学での研究と、小中学校の様な義務教育との相違がどこにあるのか。 / リーダーシップ論、コミュニケーション力について。

③遅れて参加したため、聞けませんでした。 / 「求められる資質」に対するお話をされましたが、「求められる資質」の具体的なお話も知りたいです。

○逆ハラスメントということもありうるのか？その場合、どう対処すべきか？ハラスメント、不正行為については、新任の教員も1度は聞いておくべきだと思うが、現実的な加害者当人になる可能性は、権限をもつ教授クラスの教員だと思う、そのような教員に対するこの種ものは実施されているのでしょうか？

**質問3) 講演「学生相談から見たハラスメント」(福留助教授)に関して、さらに詳しくお知り**

なりたい事柄を、お書きください。

- ①最近の学生の特長・特性（行動、考え方、心理的特性、長所、短所） / 問題解決の%？ /  
/ 他大学の大学や民間事例でよいからどこがボーダーになるのか具体例が欲しい。 / 具体例があり分かりやすかった。ハラスメントの処分について / 相談受付から対応（心理面）等について詳細に現状をお教えいただきたい。 / 難しいとは思いますが、例をもっと挙げてもらったほうがよいかもしれない。 / 申し立てを受けた先生の態度や返答、先生の受けた印象についても、すこし言及して頂けるとより状態が分かると思いました。 / 教員の側が相談できる窓口は？（教員側の努力だけでは無理な事もあるのではないかな？） / 相談室、委員会の具体的対応プロセス、マニュアル / 学生がハラスメントを訴えてきたとき、あるいは相談にきたときの適切な対応方法、または、上級相談施設への報告やあつせんの仕方。 / 「学生の一方的な被害者意識」によって教員が被害をこうむる逆ハラスメントも存在する可能性が考えられるが、その辺りの線引きはどうなるのか？ / 過去十数年をふり返ってみて、ハラスメントの発生件数は増えているのか、減っているのか（全国、九大ともに） / トラブルの事例をあげていたのですが、改善した事例も教えて欲しい。 / 学生の意識が変化してきているということだったが、相談内容に変化はみられるのか？ / 事例は明らかに、セクハラ・アカハラと考えられるものが挙げられているが、微妙な事例も挙げて欲しいと思えます。相談件数推移、内訳 etc・実数は？明らかにやる気のない学生、我慢のできない学生にはどのような指導をしているのでしょうか？ / VII, 3, ②の項目について具体的にはどのような変化なのか示して欲しい。同上③と④についても、具体例がなければ対応に生かせない。 / アカハラ（パワーハラスメント）と「シッタゲキレイ」との区別・線引き、境界を明らかにする必要があると思う。（昔は小学校でも中学校でもキビシイ先生が多かったように思いますが、今なら十分にアカハラのようなこともよくありました、でも、だれも何もいわなかったし、精神的におかしくなる人もいなかったように思うのですが） / ハラスメントを行う教員において、年代を知りたい。 / 「加害者」の教員の主張・言い方を紹介してほしい。 / 福留先生のお話を聞き、質問2)については、ある程度了解しました。 / セクハラ・アカハラの訴えが出た場合、具体的にどのような方法で調査を行うのか（具体的な事例をあげる必要はないので、もう少し明らかにしていただきたい）
- ②大変参考になりましたが、1点、九大に入学したとは言え、現在、ニートのような無気力或いは目的意識の希薄な若者が現れています。そのような学生（仮にいたとしたら）の卒論等の質を一定レベルにまで引き上げることが困難な場合、どのように対処すべきでしょうか、はれ物にさわる様で…
- ③九大での具体的な数字、教員に現実感をもってもらうため必要だと思う。（申したて件数の最新情報、処罰あった件数など、処罰のあったものは公開してよいと思う） / ハラスメントに相当する事例を周囲で見聞した際どのように対処すべきかについて（特に研究室での立場の低い教員として） / 教員からの相談（教員が被害者）というのもあるのでしょうか。（学生、上司に対して）
- 個人的な感情に左右される事項であるため対応が非常に難しいと思うが、氷山の一角ではなく氷山の本体の予備軍の学生に向けて積極的に相談できるシステム作りが必要だと感じる。学生向けのそのような指導プログラムはどの程度行われているのでしょうか？

質問4) 講演「九州大学の全学教育の経緯と課題」（淵田教授）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学生による授業評価については、さらに詳しくお聞きしたかった。 / 全学 H17 後期に「環境の化学」を担当しました。「学生からの授業評価」の結果を知り、H18 年度の講義に反映させたい。 / 授業評価について。 / 履修中止は、奨学金等に不利になるのか？前の大学で、よく学生に聞かれた。 / 概ねわかりました。 / GPA の項目で最終的に平均化した値が評価対象になるのでは苦手な科目に対する履修意欲がそがれるように思いますが、この点に関してデメリットはないのでしょうか？ / 私が学生の頃とくらべると非常に学生に親切な授業の設定になっているように思えます。授業方法の改善によって得られた効果として目にみえるものはありましたか？ / 説明はくわしかったため、特になし。 / 評価の方法について。 / センター主体に全学教育、教養教育の教育改革を行われていますが、学部教育との系統性、整合性はどこに見出したらいいのでしょうか？センター（六本松）と学部（箱崎）の連続性を重視した教育プログラム作成に取り組んでいただけることを願っております。 / 学生（院生を含め）の学習意欲をかきたてる授業・講義方法は？→小・中学校のように手取り足取りするのではなく、いかにして自主的な学習を誘導するかを知りたい。 / 偏差値教育とかつて問題となったが、その懸念はないのか。

②九大でのFDのとりくみ。 / ゆとり教育、少子化による学力低下への対応

③教員評価で特に問題のある教員に対する教育プログラムなどの予定はあるのでしょうか？

**質問 5) 事務手続き等を含めて、現在、困っておられること、疑問に思っておられることなどがありましたら、お書きください。**

①民間・企業では、最近普通となりつつある IC カードの身分証明書の導入。民間・企業では、あたりまえになりつつある各種書類の Web 化、デジタル化。コピー機、スキャナー、Fax 一体でパソコンと連動した複合プリンターの導入の遅れが気になりました。 / 意見箱をおかれるとわれわれの意見が届くと思われ。会議では意見がとおりませーん。 / 不適切な経理防止について、三月期末直前に本来日程的に納入が無理であるにもかかわらず、事務方より残を 0 丁度にする様にいわれる。いったいどのようにすれば合法的か、ガイドラインが欲しい。 / アリバイ作りのような会議が多すぎる！ 本日のものも含めて。 / 中国人卒論生から修士進学で相談を受けた。芸術系から文系に研究テーマをシフトしたい旨を聞いたが、学内で新しい指導教官がいるのか不明、他大学への進学を指導することも考えている。(学年担任にも報告済み) 日本語能力が備わっていないようで、細かいニュアンスが通じないので、修学相談で中国語ができる相談先を紹介して欲しい。 / 事務手続きが学科内でも複雑化している。もっと簡素化できるのではないか。 / 事務に関するオリエンテーションが不十分に思う、書類を渡して置いて下さいは不親切。 / 手続きの窓口が場所がまちまちである。 / 他部局の教員と知り合い、交流する機会がほとんどない。キャンパスの違いなどの為。 / 予算の執行手続きの一連の流れがはっきりわかりません。どのような支出に対して、どの予算を使ったらよいのかわかりません。 / 研究と教育をはかりにかけて、どちらに重きをおくべきか？ / 手続きの説明がほとんどない。 / どの部所がどの手続きをするのかよくわからない。 / 業務内容がわかりにくい。 / 事務手続書類を手渡されてから、締め切りまでの期日が非常に短い。(事務の方の仕事が忙しいのはわかりますが、私たちも暇ではないので) / 助手制度が一時中止されていたため、研究室内の仕事の引き継ぎ、大学の各部局との連けいがうまくいかないことがあります。

②所属部局が替っただけで、申請書類(通勤・家族 etc) が回していただけないのは何故か。(引越などしていないのであれば、確認のみでよいのでは?)。九大病院において医科と歯科の

事務・薬剤部が統合できないのは何故か。(効率の低下, 患者サービスの低下, 医療事故の危険性の増加につながる事が懸念される) / 研究費の効率的な使い方。 / 事務・各課(係)間内での情報交換不足。事務手続きに時間がかかる(たらい回し)。経理システム使いにくい(現場のニーズにあってない)

**質問6) 新任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産業連携等, 社会との関わりに関するプログラムも有意義と考えます。 / それぞれ担当クラスでの学生評価にふみきられたらと思います。そのようなプログラムを具体的に実施されるよう希望します。現在の学生評価は不十分である, 改善が必要であろう, そしてクラスごとに集めて学生の2人にまかせて投箱してもらうようにするとよい。 / 任期制についての理念。大学の組織運営の説明。学長・副学長・理事などの役員の選任方法, リコール法, 責任, 業績, 評価法などの説明(若い教員から→役員への意見のすいあげ) / 急いで詰め込みの感がある。もっと時間をかけてしてもらったら良いと思う。 / セクハラ・アカハラについての講演は蒙を啓かれました。本日のプログラムに不満はありません。来年度以降も継続されることを望みます。 / 具体的な良い教育例(講義のすすめ方等) / 少人数のワークショップ 人間関係, セクハラ etc, 講義方法, プレゼン法, 成績評価 / 教員としての自覚を強く感じさせるもの…厳しいルールの提示。意欲の向上を引き出すもの…プラス評価の得られる項目の積極的な紹介 / (今回のようなセミナー) + (ディスカッション) の組み合わせが必要であるとする。意見の反映する場を求める。 / 今回の四本立てが適切で良かったのではないのでしょうか。 / 名刺交換の時間の設定。立食パーティ形式で立ち話のできる場の設定。新任教員と既におられる教員とが同じ場に出る。 / 科研費の説明。 / 詳細な資料の配布。 / 今回のようなプログラムで十分だと思う。 / まだよくわかりません。 / 互いにディスカッションできるようなプログラム。 / よくわかりません, 申し訳ありません。 / うまく機能しているケースをいくつか提示していただければ, モチベーションは上がり易くなるかと思います。
- ②九州大学の今後の十年とか, 百年の単位での目標と, 特徴を示して欲しかった。 / 本日のプログラムでけっこうだと思います。 / 九州大学がおかれている現状(非常にきびしい)を理解させる。そのために大学としてどう対応している・いく・のか? そのために新任教員に何を求めるのか? (教育・研究共に)
- ③ハラスメント関連は一本化したほうがよいのではないかと? 部局毎に行ってもよいのではないかと? / 総長からのお話が最も有意義であったように感じます。影響力のある有名人の講師は大切かもしれません。

**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。**

- ①FD研修の内容が, イントラネットでいつでも閲覧できるようになっていることが望ましいと思います。また, 必要に応じてネットワークラーニングの導入も検討されているとは思いますが有意義と考えます。 / 優秀な研究者, 教育者は全学教育を上手に教えられないと優秀でないと米国では言われています。大学院で教えていることが status と思われている教育者が多いことにおどろかされています。プライドはあっても実力者でないと実感しています。淵田教授はよいポイントを言われたと思います。これらの学生, 教員間の契約がハッキリ認識されていれば, いじめやいろんな問題は学生間にはおこらないであろう, 教員のエゴ, 又は実力, 能力不足が自由を与えない学生指導に問題がおこっていると実感している。0点算入の意味に追加されたらどうでしょうか? 1. 自分の行動に責任をとる。学習活動向上動機

になる。お疲れ様でした!! / FD案内が2日前では遅すぎる 4/3 案内が不可欠とすれば1週間後が望ましい。ハラスメントに対するガイドラインについては新任よりも古参メンバーに対しての教育が必要ではないか(出席がない者に対してはペナルティ!) / ハラスメントについてのご説明は、少し判りにくかった。やっぱり多少具体的な例示が必要と思う。九大がどんな改革をしようとしているのか概要がよく判った。 / 大学の役割を九大(九州地区)の立場からに特化して考えるのは重要ですが、我国全体での役割を考えることも大事ではないか。 / 山田副学長からのご説明は、外部から来た者としては初めて何う話もあり、非常に有意義であった。半年前に着任し、初めてまとまった話を聞いた。 / 働く女性のための子育て支援制度、男女とも関心があることなので、学内の制度を紹介していただきたい。 / GPAについては、もっと詳しく知りたい。2.0以下は卒業できないことには驚いた。全学教育科目の参加方法についてもっと知りたい。総長のスピーチの中で「生徒」という表現が出た。「学生」に改めた方が良いと思う。何でも質問コーナー(大学全体のことなどについて)のような部署はありますか? / 教育改善という面からは、教員にとって有意義なプログラムだった。ハラスメントについての話が少し重複しており、長すぎたので、もう少し整理してお話し頂きたかった(先生方皆様忙しいと思うので)少し一方通行の会に感じた。具体的な考えはないが、もう少し、参加型の方が理解 brush up を助けるものだと思う。 / (3)の「…教員に求められる資質」と(4)「…ハラスメント」の内容は、かなりだぶっていたと思う。(3)の資質は、聞いていて「訴えられないよう注意しなさい」というようなニュアンスにも聞こえ、もう少し資質として聞いてよかったと思える内容にして頂きたい。新任教員にするよりも、現任教育をいかにしていくかの問題ではないでしょうか、話される方の資質も問われるのではないのでしょうか。せっかくだから、総長のメッセージを聞きたかったです。全学教育についてはよく理解できました。 / 学科ごとの教育方法についての説明もいれてほしい。 / 新任ではじめての教員となりましたので、とても勉強になり、気がひきまりました。 / 新しい取り組みなどを知ることができてよかった。 / 寒かったです。 / 柴田講師:内容は良かったと思いますが、一番最初の謙遜はいらなかったと思います。若手も少なくない新任教員対象の講師として選出されていらしているわけですから、それに適した態度で始めていただければよかったと思います。至極初歩的なことでしたか、まあからざるをえないでしょうね…。日程調整やコーディネートの面で難しいのかもしれませんが、可能なら半期に一度の開催にしていだければと思います。私は6月採用ですが、P / PやFDなど、周りが常識として話を進めていくのについていくために、結構な労力を要しました。せめて学内に関係する業務や基金、プロジェクトに関しては就任初期の段階で何らかのフォローが欲しいと思います。(主に)山田講師:教育の充実な発展、独自性をもって、アジア(世界)ー九州(日本)に確固たる地位を築いていくためには、必ずしも全体移転を想定せず、文系と教養を現行の箱崎、理工系を伊都とする方が良いと思います。財源の問題だけでなく、移転した場合に入学してくる学生の質がどうなるか、ということをもっと慎重にシミュレートすべきだと思います。(入試の成績と入学後の成績との相関関係だけでは分析が不十分であることはお分かりかと思いますが)学生による授業評価は必須ですが、答える学生側のリテラシーを高める努力も必要だと思います(九大は努力している方だと思いますが)そもそも授業評価とは何のためにあるかということをもっと学生自身がしっかり理解し、主体的に答えるようになって欲しい。そのための講義があってもよいと思う。それと、自由記述に誹ぼう・中傷を書いた学生の他の部分の回答の信頼性をどう捉えるかということをもっと慎重に判断する必要があると思います。 / 新任教員研修の重要性を示した上で、もっと早く連絡が欲しい。(今回は、2日前に封

書を受け取りました。) / 一回一時間程度で、毎回テーマをしぼっての簡単なセミナーと2ヶ月に1回程度("リーダーシップ", "指導方法", etc)。文系, 理系の枠をこえて教員どうしが直接交流できる場があってもいいと思う。 / 全学の教育や教員としてしなければならないことなどを教えて頂き、大変勉強になりました。そして、ハラスメントについてのことですが、今まで具体的なことをよくわからなかったので、説明が分かりやすかったので、今後の仕事にとっても参考になると思います。今後、もっと良い事例や、あるいはトラブルを改善した例などをまとめたらさらに参考になると思います。 / プログラム(3)についてはタイトルと内容が違い過ぎる。なぜ「倫理」というタイトルじゃないのか。プログラム(2)と(3)が連続してあれば全体像を把握しやすかったと思う。 / 学内ブログの導入によって、学内の情報交換や意見の吸い上げ、インターネット上の議論の活性化が促進されると思います。 / 場所、受付の案内があるとスムーズに来ることができるのではないかと。レジュメをよむだけでは、資料をもってかえって個人で行えばよい。せっかく全学の教員があつまり貴重な時間を使って行っているのが有効に研修をしてほしい。対象が広すぎるのではないかと。(新任助手にはむずかしいことがあった) / 場所の案内をいれてほしかった(かんぱん) / 逆アカハラ、逆セクハラに対しての対策をきちんと考えるべきでは? 教員側が気をつけていても不当に訴えられるケースもあると思うのですが、そういう場合の教員の立場は極めて弱く、大学として教員が安心して教育に専念できる環境を整える意味でも対策・対応等考えていただきたいです。 / ハラスメントや全学教育など様々な旧風な教育システムを変えていく九大の改革について理解したが、しかし、そのことが九大の教育憲章にある優れた人格者の育成にどのように結びついているのわからない。学生の学びやすい環境をつくること自体は正しいことだと考えるが、どのような学生を求めているのかハッキリしない。社会に役立つ学生とは何か? 人格的にすぐれた学生・卒業生とは何か? / 教員の評価についてですが、現在は論文数が結果的にその人の評価につながる weight が強いと思われます。そのため、実験し、論文を作成することに一生懸命になり、学生の教育にはなかなか同じような力の入れ方をするのが悪いとはわかってはいるが難しいと私は思います。教育に対する教員の評価というものを、もう少し考え直さないことには一番難しい"人を教育する"というものからは逃げてしまうと思います。確かに徐々に変わっているとは思いますが。学生のアンケート等が実施され始めたり、学生の教員評価ができたことも知っています。しかし、これもなかなか客観的に評価が難しいと思います。どのように今後進められるか私は知りたいです。 / 今回の内容は、新任教員のFDだけでなく、定期的に全教員FDでも取り上げて再認識させることが必要だと思う。 / 評価(業績評価, 授業評価, 業務評価), そしてアカデミック・ハラスメント, セクシャル・ハラスメント etc, 教員は四方八方に壁があるように感じた。上記3点をクリヤーにするためには、学生との関係(コミュニケーション, 指導)を必要最小限にして、研究活動に打ち込んだ方が better ではないか...と思う。 / 医学系では、「臨床」「研究」「教育」の3本柱があるが、大学教員は全てを要求される。「優秀」な「研究者」であっても、「臨床」や「教育」には不向きな人も多数みられる。大学教員採用にあたっては「研究業績」が最重要視されているため、「病院業務=臨床」「大学・大学院教育」に関して疑問視されるような者も少なくないように感じる。基本的に「3本柱」は分離して、それぞれの部門を独立させるべきではないかと思う。そうすることによって全ての部門で attractive になり、優秀な学生が集まるようになり、さらに九大が発展するようになると思う。一流選手が一流カントクになることは非常に少なく、「なんでもできる」人は「なんでもできない」と言え、「これは超一流」という人は「あれは二流」ということですから、3本柱はそれぞれに分けた方がいいと思う。 / 教職

業務は望んでいないが、実務、研究と同時に教育業務が義務づけられている、事実上教育に割りあてる時間に欠けているの実情、実務を **re**???する世代で後進の教育に **mo**?????を持ったものが単独で教育を担当してもよいのではないか 九大病院助手。 / 私が所属している研究院に限られるかもしれませんが、次のような問題点を感じます。①留学生教育が十分でない。

②教授会に出ない、アカハラととれる発言をする（これは見聞きしたことで、直接自分が受けたわけではありません）といった教員がまだおります。他の教員は、仕方ないか、という感じがあり、少し残念です。

②セクハラ、アカハラの話が少し多すぎた。総長のリーダーシップ論、教育の質に関するお話をもう少しお聞きしたかった。 / 教育、ハラスメントの事項については、問題意識の提言は必要であるが、解決のための方策、予防策についての取り組みを示してもらいたい。（ハラスメントとして、表現される以前での解決、特に病院の現業部門の場合） / HP（ホームページ）をもっと魅力的にして頂きたい。（特に各部局）中央（文科省など）からの情報をより早く伝えて頂きたい。

○質問1, 2に書いてありますが、教授クラスのFDも必要と感じます。 / 時間に限りがあるので、伝えるメッセージは1, 2点にしぼり、ゆっくり話しをした方がよいのではないかと。全体的に情報量が多い。