

平成19年度第1回 全学FD アンケートのまとめ

回収：294名分（回収率：63.0%）
（参加者467名：理事等を除く）

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。

- A：平成18年4月2日から平成19年4月1日の間に採用の者 59名
平成18年4月2日から平成19年4月1日の間に本学の助手から昇任の者 30名
平成19年4月1日に本学の助手から配置換えの者 186名
平成18年第1回全学FD（平成18年4月5日開催）に参加できなかった者 11名
無回答 8名
- B：助手0名，准助教6名，助教240名，講師7名，准教授19名，教授18名
無回答4名

質問1）講演「九州大学の教員に求められる資質」（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。

教授：求められる資質に達しないか、問題がある人を、どう組織から除くシステムが機能しているか。 / （農）任期終了後は？（自身の件）近くに任期制後の評価に耐えないと思われる人が居るが、正當に評価されているのか。

准教授：状況が厳しくなっている話が多かったのだから、逆に具体的な体験からでも、私的な考えからでもいいので、何のためにどうそれを乗り越えたいのかをおききしたかったです。 / 特になし。過不足なかったと思います。 / さまざまな重要な事例をトップダウンでおしつけられるばかりの各教員が、自分の意見を述べたり、トップや学外へ提言したりできるしくみをつくるべきだ。指導ノートを作り始めるタイミング。助教と教授で権利が対等でない理由。

講師：九州大学が最近直面している問題と、それに対し新任教員がどのように接するべきか、ということも、もしあるならば聞きたかった。 / 最終的な九州大学のゴールはどこなのか。他大学（外国の大学を含む）の例をあげ、比較しながら具体的に示して頂きたい。

助教：興味深いお話だった。 / 学部で伸びた学生の事例とその要因。 / 他大学との比較した説明。 / 他大学との差別化、特徴ある大学として具体的な取り組みをアピールするとともに、総括できているのかが知りたい。学生の九大への満足度を知りたい。同様に教職員の満足度（働きがい）を知りたい。 / 三位一体の改革を行った後、5年、10年後のアウトプットについて、明確にしていきたい。 / 「九州大学の教員の求められる資質」について語っているという意欲が全く感じられず、得るべきものはなかった。 / 市場原理と社会から求められる知。 / ハラスメント予防、およびもしもの等のための対策。 / 有意義な知見を得ることができた。 / 組織、責任の系統図のようなものを詳しく解説してほしい。 / 九州大学の基本方針・将来計画についての説明がほしい。 / 九州大学に対して、文科省や地域、企業等からどのような評価を受けているか。また、何が求められているか。 / 九大として、教授、准教授、助教毎に求められる能力。 / 内容が多岐にわた

っていたので、項目だけでも配布資料がほしかった。 / 現場の教員以上に運営を行っている理事会・委員会のメンバーにそれ以上の資質が必要だと思う。メンバーが代わるたびに方針が左右されたり、自分の部門に都合の悪い事柄に反対するようでは、改革は進まない。 / 本部が行う（教授）昇任審査。 / 十分です。 / 人件費の削減の影響で発生している問題に対する九大の取り組みについて。 / 基本的な学生やスペースの配分が、ポストによりどうあるべきか針指を示していただきたい。 / 将来の任期制の予定はどうなっているのか。 / どのような資質が求められているのかに関する話がなかった。 / 活発な研究活動をする上司から圧力（研究費を使わせない、行動の制限）を受ける場合がある。その場合、九州大学にはセクシャルハラスメント防止委員会で対応しているようであるが、教員の上下関係におけるハラスメントについては機能しているとは思えない。今後職員間のハラスメントについてはどう対応するのか？（むずかしい問題だ、ということであったが、具体的対応策を策定すべき） / 大学院生増加と多様化によるハラスメントの話のうち院生→教員という所は、まさにあたっていて自分だけではないとほっとしました。女性は見下され易く、院生→女性教員という形もふえてくると思います。なお九大はまだモラルハラスメントの概念は認知されていないのでしょうか。 / 教員に対する外国語（英語等）の教育に対するとりくみについて。 / 常識では考えられないトラブル事例を具体的に知りたい。指導記録とはどういったものか？ / ポイント制は工学研究院で導入されるのか？ / 研究・学生指導に際し生じた個々の問題をもう少し具体的な例で説明していただきたいかった。イメージしにくい部分あり。 / 研究不正の申立窓口が資料に明示されていませんので、九大トップページ等で知らせて下さい。「セクハラ等」委員会での対応が暗黒裁判にならないよう、事例や基準を公表して下さい。 / 一般的内容でなく、「九州大学固有」の話。 / 若手研究者への支援プログラム等について、若手研究者は研究費用のみならず、企業等との交流も乏しい場合が多いので、共同研究なども立ち上げにくい。その辺りの支援などを考えて欲しい。 / 九大に求められている社会的ニーズの具体例。 / バランスよく採りあげられていたと思いますので、特にごさいません。 / 教員の任期制について（再任についてなど） / 留学に関する話（人数、システムなど） / なし。良かった。 / 指導ノートについては参考になったが、もう少し話を聞きたかった。 / ポジティブな面での求められる資質についても、もう少しお話を聞きたかった。 / 新教員組織における各職種に求められる資質・・・具体的に。教員の人間性について。（他の教員や他教員の指導学生への必要以上の非難はするべきでないなど）他人の意見を自分の理解の範囲を超えた時の対応の仕方について。 / 教授・準教授の意識改革、管理者意識について。不正を届け出る窓口について。 / 研究テーマ選び方：やはり研究費の獲得を目的として選ぶべきなのか。

不明 : 知りたいことではありませんが、1つの講座・研究室の長（教授等）は公平でありオープンであり（こそこそしない）、研究室の人々が安心して研究・教育に打ちこめるような環境作りをするという意識を長に時折教育してほしい。上に立つ人ほど、そういった資質の確認・教育は大事である。

質問2）講演「九州大学の教育について」（講師：山田理事）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。

教授 : 国の研究・研究の計画策定にかかわる人員が、九大内にどの位いるか。また、その人数を増やす努力はどうか。 / 農学研究員における、学部と専攻の教育シス

テムのねじれ富む責任体制を是正する計画は？農学部における教育整備の老朽化、狭隘化、陳腐化早々に解決する計画は？ / 受験生から見た九大の人気の変遷。他大学との連携教育の現状。

准教授：博士指導教員の資格について。何を基準に資格が受けられるか。充足率をあげるための提案をお願いしたい。 / 外からの評価はいいのですか。それを気にしすぎて、内側がゴチャゴチャになっているようなことはないのかを知りたかったです。 / もう少し具体的な現場の話。可能であればノウハウ的なもの。 / ドクター修了後の就職状況について。学生の授業の満足度。学生の就職の満足度。 / 講演の中にあつた教授法(?)の研究(改善)に関するFDも行っていたらと思います。

講師：私の注意不足かと思いますが、業績データベースの入力の仕方を教えてもらいたかったです。 / 大学院共通科目以外の学生の「人間力」を向上させる為の対策。 / 白紙の充足率が低いとあつたが、そもそもしゃかいから求めている博士の数とマッチしているのか？

助教：学生への評価という点。 / 政策と大学の方針について。 / 九大の学生の気質(九州の風土)の特徴とそれに対する教育のコツ。これらに関する取りくみ、名古屋大学(の高等教育研究科?)はすばらしいです。 / 全学教育をもう少し詳細にお聞きしたかった。しかしいろいろ有効は情報を得られて良かった。 / キャリア教育。 / 他大学との比較。現場について詳細に。 / 博士増やしたいとあるが、取得後の進路指導の充実はできているのか。コアとなる教育科目を絞り込んでいるようだが、その成果は現れているのかが知りたい。 / 学府による教育について、学外からの人間にはわかりづらい。 / 「学府・研究院制度」の表は平成15年度前期までの認識にもとづくものと思われる。現時点の学府・研究院制度に目配りしたお話をうかがいたい。「国立大学法人化」ではなく「国立大学法人」の教育についてうかがいたいし、「2004年度法人評価結果」ではなく、また2005年5月の学生充足率ではなく、「2006年度法人評価結果」や2007年4月の学生充足率に基いて、話してほしい。 / 授業評価の情況。 / 常に最新の情報が得られるように、新人研修以外の機会が欲しい。 / 分かりやすい話だった。 / 資料がわかり易く、資料作成の上で非常に参考になりました。 / 「助教は学位審査にどの程度関与できるのか？」もう少し詳細を知りたい。 / キャンパス移転に関して費やされる(た)莫大な(教員の)人的コストに関する評価はないのでしょうか。(されないとは思いますが、大きな犠牲を払ったことを認識されているのでしょうか。その認識がなされない限り、教職員は九大に誇りなどもてないと思われます) / 本少し読みました。文化も大切と思います。(規則、数値、理論だけでなく) / 何に力点をおいて教育すべきなの。 / 教員業績データベースとReadデータベースのデータを共有化するためのシステム構築を進めてほしいと思います。同一のデータを何度も入力しなければならない機会が多く、かなり時間的・労力的にロスが多いと感じています。 / 学生定員の充足率については、部屋が狭すぎて学生がスシづめ状態になっている現情や、設備が古く、他大学へ流出している問題についての対策が最初に必要なことではないか。 / 助教が指導教官になれると言う話があつたが、部内会議ではその様な話は一度もなかつた。もう一度所今日の役割についてしっかりと説明してもらいたい。 / 十分です。 / 博士課程の学生の増加に対して研究職のポストが少なすぎる。この問題に対する九大の対応について知りたい。(博士号取得後に正規のポストがないので、大量の学生がポスドクにしかたれない。このような状況で学生に博士課程に進学するように勧めることができない。) / 教員同士(教授→助教等)のアカハラについて、相談先について、やはり教授の言うことは絶対なのか。 / 教育の評価項目について。

／現場の研究・教育が活発化しなければならないという事だったが、そのためには情報の公開共有が重要になる。秘密主義的な考え方が横行しているところがある。「生かさず、殺さず、知らしめず」的運営について当局は十分に監視する必要がある。／大学生の学力が年々低下していること（これは大学院の入試問題が年々、平易になっていることにも現れている）。特に新課程導入により大学入学前の知識量、思考力が減少している状況で、どのように大学教育のレベルを維持するか、分析と対応をしているかということ。／九州地方大学で良いという発想は興味深かったが、その真意をうかがいたいと思った。九大の得意分野をもっと強くするような人事・予算配分を強化してほしいと思った。／博士課程の充足率の適正值とは何か？実学を行っている所は低くなるのは当然ではないか。理学、数理学が低いのは気になる。／研究院プログラムについて再かくにんできてよかったです。／今年度から助教になった者や若手の教員にとっては講義の現場の話が聞きたかった。様々な評価（大学評価等）については、全体的な仕組みの説明をしてほしい。／種々の評価の数値について％ではなく具体的な数値も知りたい。／他大学院への優秀な学生の流出の対策。／他大学と比較した場合の、九州大学の特色とは？実質数年間で九大から去る立場の者に「九大への貢献」といわれても、理解できない。／入学してくる学生の質について、学力についてもですが、研究意欲・学習意欲の低下などが心配。意欲のない学生については、我々が努力してもどうにもならない場合もあると思われ、”教育の質”を全て教員の責任としてしまうのは厳しいと思います。／教育技術改善のための具体例。／新しく講義を受け持つことになる教員に対し、スキル向上に関する事柄を詳しく知りたいと思います。／移転についてもっと詳しい話。／なし。良かった。／助教や准教授の各ポジションの立場から見た今回の改革（教員配置を含む）のメリットを説明して欲しい（研究・教育を進める上で）。／学生が求められている教育内容（具体的な）も知りたい。／准教授と準教授のジュンの字の違いの意味を知りたいと思います。／断片的に見ききしていた事柄について大変分かりやすく、これからの九大の体制について理解できた。／教育改革の具体例。／学生充足率について、研究分野に問わず、一律「85%以下は予算配分を減額」にする理由を知りたいのですが。／九大としての展望、害学院大学として他との差別化をどのように行うのか。少子高齢化に向けた戦略的展望。学部の再編。高齢者の大学院入学に向けた見解。／助教の立場から特に考慮すべき教育に対する指針。

准助教：情報システムと学生教育との関連

質問3) 講演「学生相談から見たハラスメント」(講師：福留准教授)に関して、さらに詳しくお知りになりたい事柄を、お書きください

教授：外部資金についての基準・評価。／・・・少しわかり難かった。／セクハラ／アカハラの歴史、規則に時間を割くより、もっと具体的事例とこの防止対策について記述してほしい。(講演でも云われたようにセクハラは「関係性と場の要因で決まる」ので、かなりグレーゾーンが存在する) 一般的な話より、具体的話を期待したい。／分類と事例を多く示して欲しい。

准教授：学生と教員のコミュニケーション方法の事例をあげて頂きたい。経験豊富な教員の先生に講演をして頂きたい。データの分析だけでは無理があるのでは？／具体例をもう少しお聞きしたいかったです。／特にありません。よく分かりました。／単なる職務の怠慢と、ハラスメントによる指導拒否/放置は区別がしにくいのではないかと？／傷つき易

い学生をそのまま社会に出すべきなのか？学校で様々な理不尽さにさらされるべきなのか？

講師：教員の側を守る体制の有無（←最後の一言？）

助教：実例をもう少し述べていただきたい。実例→対応の仕方。 / 教員の間で起こったアカデミック・ハラスメントの実例（論文捏造・・・、教授と助手など） / 学生に対する相談方法の周知状況について。 / どうも何をお話しになりたいのかよくわからないので、ない。もう少し問題整理と第一者、第二者の意見も深く考慮した上でお話を聞きたい。 / 潜在的な件数（推計値） / 具体的にどのような発言・行動がハラスメントなのか、もっと詳しく知りたい。 / 学生指導放棄の実態調査はなされているのか。 / セクハラ（男→女）の事例は具体的で良かったが、もうすこしアカハラ（男→男）への事例を具体的に示してほしい。（女性が少ない環境での事例） / ハラスメントは様々な形態があるため、概要から把握するのは難しい。個々の具体例事象を1つでも多く知り、対応を考えるようにしたい。 / 分かりやすい内容でよくわかった。 / 気を付けなければならない事柄が多いと感じました。 / 「女性」を「女子」と書くのは失礼ではないでしょうか。 / 全学FD、農学部FDを含めて、4回目である。FD参加は強制であるが、同じ内容が繰り返されるのであれば、参加FDの選択をある程度教員側にゆだねることはできないものか？ / 「休日をとらせない」という話がありましたが、どう考えても研究進歩が思わしくなく、「休日返上で頑張らねば卒論が仕上がらない」などと言うのはアカハラになってしまうのでしょうか。 / 準備不足、練習不足。 / 単位が卒業基準を示すことはアカハラですか？計画性のない学生にこちらで決めた計画を示すのはアカハラですか？工学部は”価値を”をつくるのは仕事です。”価値”の対立はどうしたらいいか（設計開会に關してのみ）。公演中のGPAはアカハラじゃないですか？ / アカデミック・ハラスメントについて具体例を知りたいです。デリケートな問題なので九大の例が挙げにくければ、多大学の例でもよいと思います。 / ハラスメントの具体的事例や、起こりうる事例について。 / 教育とアカハラ、パワハラはきりはなれない問題と思いますが、具体的な事例をたくさん示してほしい。 / 教員は防戦一方でうったえるしくみがない。 / 学生に対しては相談窓口が整備されているが、大学では将来を保障されていないPDや学術研究員（有給）が多数研究教育活動に従事している。彼らに対する就労状況のチェックやサポート体制が十分に整っていないように思うが、如何だろうか。ぜひ整備を検討すべきだと思う。 / 何度も似た事務書類の提出を要求され、その提出が滞ったら予算の減額を強要させられるのはアカデミック・ハラスメントだと思う。 / 概要から、具体的な内容まで詳しく話され大変参考になった。ありがとうございました。 / 教授に直続の学生が、自分の直接的な師弟関係にない助手の先生を軽視したり差別的な発言をくり返したり、他の学生にも同様な行為を強要するような問題に対して、大学側がどう対応してもらえるのか。 / 十分です。 / 具体的な事例をもっと多く説明してほしい。 / もっと具体的にご説明いただきたい。 / ハラスメント対策が裁判ざたになることはないのか？相談内容が我々助教のところまで、あまりつた輪低内容に思う。 / 成績の悪かった学生を教室で名指しで指導するのはハラスメントになるのでしょうか。優秀な学生を表彰するのは、逆の意味でハラスメントになりますか？（表彰されなかった） / ハラスメント相談員の傾向として、文系の先生は親身になって相談に乗ってくれるが、理系の相談員は概して熱心ではない。（経験から）例えば「君が自分からハラスメントを受けている事に対して、当事者と積極的に話し合ったことがあるか」等。それが出来る位なら相談に

は行かない。 / 具体的な事例が知りたい。 / 「被害者の一般的な反応と経過」のスライドはまさにあっています。ぜひ表（めだつ所）＝ピンクのパンフのうら表紙などに出してほしい。被害者の救済・予防に役立つと思う。私は自分でたくさん本を読んで自学したので時間かかりました。 / 教員と学生の認識のズレについて。 / 事例をもっと紹介してほしい。 / アカハラ・セクハラへの盾にした、いわゆる悪用に対する防止策。 / 教職員間のハラスメントの実態。 / 学生との距離のとりかた。 / 「セクシャル・ハラスメント」という名前だけが目立ち、「等」に含まれる部分がかくされている感があります。人権侵害一般を対象とするように改称されてはどうでしょうか。特にハラスメントの加害側になりやすい教授職を対象に、特別講習を義務化して下さい。ハラスメントに関する事後のケアとして、当人だけでなく関連教職員に対するカウンセリングを行って下さい。守られるべき権利を示すことが、アフターケアへの言及が少ないような気がしました。 / アカデミック・ハラスメントに対する対応は重要だと思いますが、”アカデミック・ハラスメント”という言葉が認知されるにしたがって、ちょっとしたことでもアカハラを気にして、十分な指導ができていないと思うことがあります。もちろん今の学生と昔の学生とは違うのはわかりますが、研究を遂行するにあたり、多少の無理（徹夜、土日の実験）はやむをえないのに、無理強いできなくなっています。アカハラに縛られて、本分の研究の方が思うようにできなくなってしまうては意味がありません。ハラスメントの加害者になりうる者の側の相談室も充実して欲しい。 / ハラスメントの具体例をもう少し話してもらいたかった。 / ”関係性”という言葉の使い方がおかしいと思います。非常に気になりました。 / 具体例を多めに話していただけるとわかりやすい。 / 自身が直接担当しなくとも、近くに悩んでいる学生が存在するというのを他の学生から聞いた場合の対応策について（悩んでいる学生はその先生（周辺にいる先生）が事実をある程度把握していることを知らない場合） / なし。良かった。 / 二次被害が難しい。 / 最近の学生は～の傾向があるから、の正しい対処は、その時代にあった対応の変化なのか？その傾向自体が良い物でないという判断により従来の対応でもよいのか。 / もう少し具体的事例をあげてほしい。 / 予防策を見ると学生との一定の距離を保つことを優先していたように思えるが、踏み込んだ物言いをしないと学生が育たない場合もあると思う。ケース by ケースだと思うので、この場合はハラスメントにならないというような事例も知りたい。 / ハラスメントになる前の予防となる人間関係に関する相談窓口について、定期的な学生への相談窓口の存在の周知はしているのか？（入学時や掲示板だけでなく） / 助教はセクハラ委員になれるのでしょうか？ / 当事者の保護体制について（相談した事による、2次的ハラスメントの防止について） / ハラスメントに関する相談を受けた時の具体的な対応策（例を示して）。どのような対処をして、その結果どうなったのか、を知りたい。 / 具体例を詳しく。 / 学術的な指導において、学生間でテーマが異なると、学生間でデータの出方が異なる。それを最近の学生は不満に思う。これは（テーマの質等）、ハラスメントに当たるのか？

質問4）講演「九州大学の全学教育」（講師：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。

教授：GPA制度と従来の（優/良/可/不可）の制度とどこが本質的に変わるかわからない。何故従来法では「九州大学の教育の質の保証」（スライドに）ができないのか理解できない（教員による評価にバラツキがあっても仕方がないのではないか） / JABEE と GPA の

関係。

准教授：100点の場合、GPA ポイントは”5”ではないでしょうか？ / 全体としては、どういう意図の下でどういう教育が組まれたのが知れてよかったですが、「どうやって」というところも知りたかったです。

講師：たとえば留学生と日本人学生の交流を促進するための仕組み。

助教：GPA 制度と卒業認定の関係（もしあれば） / 文系と理系の学生の到達度の違い（理系傾向等） / 「くさび型」のシステムの意味がよくわかりませんでした。必修科目をどのような基準で決めているのか。 / 工学系に必修の技術英語等の教育への具体的かつ実効的な取り組みがなされているか知りたい。研究志向型、実務志向型等の学生のニーズに沿った教育プログラムの取り組みがなされているか知りたい。 / 成績評価の基準についてのアドバイス。 / 授業評価の実態。 / 学生の意見として、「なぜ、すぐに（1年次から）専門・専攻になれないのか」ということをよく聞くが、本講演ではその答えになっていないと思う。理念ではなく、もう少し具体的な、全学教育の意味づけをしてほしい。 / 初めて聞く事柄も多く、興味深い内容でした。 / 時間 over、もっと計画性を……。 / 個人的には私は工学部だが、”ヨ”とか”V”（記号がたくさん出ていた）の数字は役に立て方がわからなかった。（今でもわからない）スポーツは個人差だが GPA か。受験と研究は関係が少ないとのことでは、GPA は受験的点数化に思える。ヨーロッパやアメリカは今別制度の方向性だが、本学はその間のどのスタンスか？ / カリキュラムをいかに工夫しようとも、学生の最大の関心は現状では卒業単位をいち早く整えることに集中していると思う。単位認定のシステムを改めなければ、広範な分野に見識を持つ指導的人材は育ちにくいと思う。 / 有意義であった。しくみが良くわかった。シラバスの書き方については参考になった。 / 全学教育への全教員の出動体制について具体的な内容は、我々に何も知らされていない。もっと情報を伝わるようにしてほしい。 / 学生の立場に立って実験室を改造したくとも、その様な行為を行う金は配布されない。何とかしてもらいたい。 / 十分です。 / GPA の導入で教員の負担が増加する問題に対する九大の対策について、教員側から全学教育で重点的に行ってほしい授業の要望を出すことはできるのか？ / GPA を全体的にあげるために、教員が学期末試験の点数を甘めにつけないようにする仕組みも重要だと思います。 / シラバス参考になりました。 / GPA についての詳細。 / TA の求人には手間がかかり、また運用においてはルールが柔軟でなく苦勞が多いと聞きます。制度をフレキシブルにできないでしょうか（勤務地・時間等）履修中止制度は中途半端ではないでしょうか？シラバスは WWW ベースの全学統一のシステムを作成するべきで、部局がバラバラに資金を獲得して別々のものを作るのはやめるべきです。中間評価でも指摘（全学シラバスがないという）があったと思います。 / GPA に関して、再履修となった時に、F の評価が残るのなら、学生は合格だけが目的となるのではないのか？成績のためでなく、知識のために苦手な科目を選択しようとする学生は履修しない方がよくなるのでは？ / 講義への学生の出席率はどうでしょうか？（科目ごと、月別出席率の推移など）。大学で学ぶ高い意欲を持って入学してきた学生たちの期待に応える授業ができていないのか？この全学教育で、学生が不満や期待とのギャップを感じ、やる気を失ってしまわないか、が心配です。文理問わず広く学ぶことは重要ですが、それによって、学生のやる気をそいでいないでしょうか？ / 公演時間は守ってください。ひどすぎます。 / GPA のスコアは米国等でも一般的かと思いますが、international に通用するものへ発展できるでしょうか。 / 入試の成績と大学での成績に相関性が無い本質的な

理由。大学における学習法を高校における学習法に逆に適応させられないのか否か。その結果、有効な入試制度を開発していけないのか。 / なし。良かった。 / 全学教育に限らず、講義の方法の指導モデルの提示などもして欲しい。(今後授業を持つ上での要望) / 各専門学問の情報が年々増えている。専門を十分学ぶのに大変であるのに、全学的な基礎も増やそうとすると、学生の頭がパンクする。むしろ専門性を上げるのが大学ではないか。学生たちのニーズにあっているのか知りたい。

不明 : シラバスは学生の理解度に合わせて学期内でアップデート可能か?

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。

教授 : 六本松にいるが、六本松全体のメーリングリスト (rcall というよう) が開通したとたん、毎日 30 通以上の迷惑メル (エロ系、支払い督促系、英文系など) がきます。自分のメーラーでフィルターをかけたり、受け取り拒否をしているが、とても対応しきれません。このメールの中に、事務からのメールが、たしかに 1 通か 2 通来ているので、停止しようとしても停止できません。このメーリングリストは六本松の移転にともないあと 2 年で終了なので当面このままらしいですが、事務の方がこのメーリングリストを使用しないようにしていただければ、迷惑メール被害がなくなります。すぐに対応をお願いします。 / 規定上は問題がなくても、前例がない場合、事務からできないと連絡される。外部資金で研究員をやとう時、月単位の契約ができなくて、委託側との間で困っている。(前任地では月単位は OK)。細かい積算区分が末端まで適用されるので、予算使用の際、細かい対応が必要となり、手間がかかりすぎる。(前任地では人件費と物件費の 2 本立てであった) / 予算管理内容が現場で不明なので、あとどのくらい使用できるか不明なこと。

准教授 : 学内のイントラネットを使って、学生のレポート提出などができないこと。 / 馬出病院地区の学内便ポストの配置が理解し難い。前任校 (東大) の委任経理金が 1 年経っても九大に移されない (東大事務の問題) / やらなければならないことのリストがない。例えば研究業績データベースは、いつ、どのように入力することが求められているのか? 授業を来週からすることになりますが、全くガイダンスがないのですが、いいんでしょうか? こういうものなのでしょうか? 全く不明です。新任者向けのマニュアル整備がもう少し進んでいたら有難いと思っています。

講師 : 事務に横のつながりが無く、同じ内容の書類を何回も書かせられる。 / 残業は 100% サービス残業の理由を知りたい。 / 手続き、ルールが明確でないものが多い。→口伝で佐合をしなければならず、効率が悪い。

助教 : まだ 2 日しか勤務しておらずわからない。 / 旧姓使用の手続きはすぐに行えたが、諸書類の押印・サインがどちらがよいか明記してほしい。また、初採用日から 2 ヶ月にわたって給料日に振込みがなかった。(旧姓使用していたため、事務手続きがうまくいっていなかった) 電話して改善された。 / 煩雑な事務処理 (物品購入) 等を減らすことに向けて電算化を進めているのだろうか? テクニカルスタッフの増員。 / 助教への配置換えの際に、「FD の必要が有る」とのこと一度受けていたにもかかわらず、今回の FD 参加が強要された点。箱崎でのみの開催だった点。 / HP から内線番号などを探すのが大変。分かりにくい。 / 年間予算を早く決めてほしい。 / 不満、疑問があっても (主に事務手続き) があっても、それらをもっていく (フィードバックする) 組織がない。今回、

ハラスメントの講演で出たような、専門的、専任の組織が欲しい。 / 法人化して経営的な厳しさ切迫しているにもかかわらず、ディスカウント店などの領収書が事務処理できないのは大問題である。早急に対処すべきだ。 / 教員・研究室宛のアンケート、調査依頼、データ提供依頼が多すぎる。どう内容のもの、あるいはホームページ入力、報告書等で字部にデータが利用できる項目についてはデータを共有して頂きたい。一部の事務では部屋に入ってあいさつをしても対応が非常につめたくて話がしづらいことがあります。 / 致し方ないとは思いますが、2~4月の間、校費が使えないことは疑問です。例えば会社ではお金を動かさない=仕事できないと言える。大学では当てはまらないかもしれませんが、毎年困っているのも、意見しておきます。(大金は動かさなくても良いが、5~10万くらいはいつでも動かせるようにしてほしい) / 各キャンパスのどの建物の何階のどの位置に、どの教室があるか HP で公開してほしい。外部の人に質問されても答えることができない。 / 研究のために日用品等が必要となることも多いが、業者を通して購入すると高額になったり、あるいは購入できない品目もあり、研究を迅速に進めるためにこれらの物品を自費購入せざるを得ないことが多い。研究費をより広範な品目に当てるための方法を知りたい(但し煩雑な手続きが必要なら、やはり省力化のため、自費購入せざるを得ないと思う) 新奇な研究にチャレンジする際。このような問題は多く生じるものと感じている。 / 業績リストを年に3~5回も提出しなければならないが、全て書式が異なるし、毎回スタイルを考慮して書き直さなければならない。情報を欲する事務方が年俸などの書類から自動的に抜粋する様にして欲しい。 / 移転などの書類作成が必要とされ、時間を作って対応しているのに一方的に別の方針になって、また書類作成をさせられる。もっとしっかりとの方針を立ててほしい。また、内部の我々が外部のマスコミより後に情報を知るのはおかしい。 / 図書館の電子ジャーナルが学外から見られないか。 / 年金の切りかえが遅いので、できれば早くしてほしい。 / 旅費申請等が Web 経由でできるのはありがたいが、インターフェースが悪すぎて使いにくい。 / すべての通知文書をメールで添付する様にしてほしい。ペーパーレス化。 / とにかく遅い。他の企業では考えられないような非効率。 / 手続きのムダが多すぎる。電子化/効率化を進めるべき。旅費手続きが担当者によって計算が異なるのはおかしい。 / メールで書類を送信しても返事がない。もしくは、かなりの時間を要する。手続きに時間がかかる。書類が多い。無駄な手続きが多い。こちらに丸投げする。 / 非常勤職員に対して3ヵ年雇用期限というものがあるようですが、その職員が事務的・技能的に優れていて頼るに十分に値する場合、このルールはかなり損失をもたらすことになっていると思いますが、必要なルールなのではないでしょうか? / 事務手続き(多く、2重書類や忘れられたり)本来の仕事に時間を与えてほしい。 / 淵田先生の話では、1~2年の全学教育を教養を深めるといようなことですが、私は理系の教員なので、そんな1~2年生の授業を生ぬるく考えてもらっては困ります。数学と物理の基礎は相当厳しく、強制的に教え込んでもらわないと、その後の3~4年、または修士に行った時の教育に支障があります。語学の教育はどうなっていますか。英語の聞く・話す能力はとても大切です。従来の読む・書くだけでなく、聞くと話すを重視して外国に行っても困らぬようにしてほしいと思います。 / 形式だけのいみのない書類が多い。 / 経理面での処理が遅いと、業社から言われることがあるが、これはなぜ? 加えて、融通が効かないとも言われます。 / ムダな書類が多すぎる。効率悪すぎ。 / 科研費で、残額の消化のために文房具購入を禁じられ(制限され)、打ち切りにするために不要な出張をせざるを得なくなりました、このような不合理をど

うにかしてなくして下さい。研究・教育に関連しての法的な事柄の相談窓口（法務部門や弁理士）がよくわかりません。 / 前にも書きましたが、意欲のない学生、常識のない学生があまりにも増えています。研究遂行上、成績の良し悪しはほとんどもにしません、やる域のない無気力な学生についてはどうしようもありません。入試の段階で、やる気のある学生の選抜や学生の意欲向上のための教育を充実させていただきたいと思えます。 / 事務手続きのオンライン化を促進してほしい。 / 校費の配分が少ないのに、校費からの支出が多い。さらに急。科研の数%を2~3月頃差し引くのはやめて欲しい。 / 労働裁量制の報告は無意味だ。困っては無いが。 / 以前に比べ、旅費の支払いが非常に遅くなった。（事務手続き等）法人化もあまり変わっていない。むしろ、事務量が多くなっているような気がする。 / 現在、伊都キャンパス勤務だが、時々箱崎キャンパスにくることがある。中央食堂がなくなったので、待ち時間、余った時間を使って仕事を行える場所がなくなった。（農学部食堂はうるさいので使えない）土日の伊都キャンパスの通勤が大変苦痛。 / 外部からの獲得研究費（財団等からの助成金）の中で、大学の運営に係る補助が認められていない研究資金においてさえも一率でオーバーヘッドされている現状に疑問を持っております。 / 様式が頻繁に変わるので、HPにまとめておくか、毎年一括して送信してほしい。器具と試薬の伝票を分けるのはなぜですか？（学部ローカルルール？）学科事務・部門事務のスキルアップ。教室事務（助教） / 連絡体制の不備。 / 事務的な仕事が多い。事務がもっと効率的にやるべき。

准助教：就任前の3月中に連絡がほしい。 / 事務・研究・診療に関する公的資金の使用を消耗品の一部でも良いから許可してほしい。

不明：恵愛団というのは大学においてどういう位置付けですか？

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？

教授：世界的な研究・教育レベルで評価を受ける教員の講演。 / 1) まずFDの定義（何を意味するか）と目的をはっきりさせてほしい。（FDを日本語でわかり易い言葉にできないか？） / 2) より具体的に授業の方法や指導方、教育の目標について話し合えるとよいと思う。 / 人事管理に関する研修。具体的な授業法に関する研修。あまり長い話だけがあるとつかれます。 / 今回の内容で十分。

准教授：もっと短めにすべき。大学の歴史等は余計であろう。書類で渡せば十分。 / どれも役に立つ情報がいっぱいなので、有意義だと思います。 / 産業界との連携、知的財産などの話があればよいと思う。 / 今日のようなものはいい（good）だと思います。 / 全学的にやるという点では、今回のような内容が妥当だと思います。別途、各部局ごとにより具体的な説明会があるとよいと思います。（きちんとしたマニュアルに従って、事務的な事柄から、研究・教育の具体的なノウハウまで）。 / 授業、講義方法について。大学教員は授業方法についての教育をうけていないので、有意義だと思います。 / 教育の充実を目指すのであれば、一般的な概要を話すのではなく、具体例を出しながらどのような授業が望ましいかを示してもらえるとうれしい。 / 今回のプログラムは、新任教員に対して有意義だと思います。

講師：部局において、少人数のグループで相互に授業の評価。

助教：授業の仕方。 / 今回の内容で満足している。 / 教授法の動機づけ等、教育学の知見についての講義。セクハラ・アカハラについてのビデオ。 / キャリアアップの道すじを示して欲しい（決まった道はないと思いますが）。 / 研究費、競争的資金獲得について、具

体的な事例をもとに資金獲得に向けた鳥国を促すプログラム。実験等に向けた基本的な安全教育及び指導を効率的に取り組むためのプログラム。 / 九大の教育方針について、意識の共有を行うためのプログラム。 / 全学についての、今回の4つのプログラムでよいと思うが、学府・研究院単位での（とくにシステムの）プログラムが必要と思う。 / 大学人として仕事をする動機付けとなるような。部外者からの講演。 / 被験者の同意のとり方、倫理的考え方の専門的スキルや知識の獲得が一刻も早く必要です。データ流出対策のマニュアルが必要です。宗教の多様性についての教育。 / ハラスメント教育は重要ではあるが、ハラスメントを恐れるあまり、女子生徒への教育・指導がやりにくい。または学生をしかねないようなケースもある。いわば逆アカハラ・逆セクハラのような状況にはどのように対応すればよいか？ / 教育に対する各学府の具体的な取り組みについて特筆すべきものがあれば紹介して欲しい。 / 労働安全衛生法にかかわる説明。人間関係論(専門家によるもの)。予備校の講師による講義法の解説。 / 問題のある学生に対する対応の方法。 / 具体的な事例、対応、結果を詳しく話した方が良いのではないか。これを共有することで、個々人が対応すればよい話で、規則等を延々と話すことは意味がない。(コンセンサスの統一は必要であるが、実際の事例について説明した方が良いのではないか) / 本日のような流れでいいと思われる。 / 交流会。 / 具体的な内容が多いほうが良い。 / 少なくともこのような講演型はあまり役に立たないと思う。 / 原則として教育者になるのだから、対人的なスキル、倫理、礼節等を教えるべきです。 / 早速なにかやってみるもの？今後と直接つながる。頭を働かせていないとついていけないようなスピード感のあるFD。 / 今回のプログラムで十分と考える。 / 良い講義の見本として、予備校講師などの講義をうける、または講演をしていただく。 / 本日は有意義でした。 / よくわからない。 / ファイナンシャル・プラン等、職員の生活を支えるプログラム。 / 学生の教育について。様々なハラスメントに対する自己防衛法について(加害、被害両方) / 学生への対応方をもう少し時間を割いていただきたい。 / 大学の諸問題は話に聞いていたこととほぼ同じでした。財務や人員のことについてはすでに知っていました。ただ、今回は、それに対する大学側の対策についていろいろ新しいことが聞けました。 / 学外から来た人用に九大独自のシステムの説明(単位、飛び級など) / 現在のようでよいと思います。 / 他大学についての事情。 / 最初はとにかく九大の組織について詳細に知りたい。(説明を受けたい) / このプログラムでよいと思います。 / 今回のような話は聞く機会がないので、有意義だと感じました。 / 教授の仕方 / 日常の活動に必要な事務手続、規則等の主なものについて、その手続の流れや担当部課等わかりやすく、示して頂きたい。各種届け書類はどのようなときにどのようなものを提出するか？出張その他。 / 評価基準(授業) / 運転免許試験のような研修成果の確認システム、または業務規定を守る宣誓などが必要ではないでしょうか。 / 新任教員研修ということで、九州大学の基本的事項についての知識を与えることが最も重要であるとする。その意味では今回のFDでのテーマ設定は妥当あると思われる。 / 助教のようなポジションで全学教育にからむ機会はほとんどないので、今回の講演(No.4)はどちらかといえば不要かと。 / 今回のFDの内容は、大学教員になる者として、一度受けざるを得ないと思いますので、良いと思います。より質の高い研究・教育をしていくために、先輩方の特色のある研究・教育例を講義していただいたり、ディスカッションしていただけるようなFDができれば有意義と思います。 / 教育技術、学生指導法など。 / 学生とのコミュニケーション方法。困った学生への対応法。 / もう少し対象を細分化するとよいと思

う。(新任と昇任で分けるなど) / 助教としての業務内容の確認と現実のギャップ。助教は何をすれば良いのか。ラボの事務?教授のサポート?講義?研究?院生の指導? / 教授(教育経験の長い)の授業をグループ(新任教員)を組んで予告なし、無作為に見学して、後でグループ内で良い所・悪い所の意見を出しあい、授業のあり方を学習する。(良い所を吸収し、悪い点に関して共通認識を作る) / 理念や将来像など九大が進むべき方向を示してもらえればと思う。 / 効果的な講義の実践法をベテラン教員(ただし有能な)から教授してほしい。今後入学してくる高校生の特性や学習レベルについて。 / 模擬授業の聴講など。 / よい授業の実例、悪い授業の実例をあげた説明等。 / ハラスメントに関する講演の時間をもっと増やすべきではないでしょうか?教育・研究に強く意義込めば意義込む程、学生との認識の相違が生じてしまい、ハラスメントの要因となっていると思います。 / 授業に対する学生のアンケートの内容(結果)を盛り込んだ、教育方法・授業への取組に関するプログラムがあると良いと思います。 / 新たに採用となった教員及び昇任した教員”のみ”を対象としているので、本学が取り組んでいる諸問題等について対応できるようにすることを目的として九州大学を変革する契機とする。 / 上からの講演でなく、現場の意見を反映した討論がよい。

准助教: 今回のようなもの。 / 講義に関して、非常に評価が高い先生の授業を実際に聞いてみたい(ビデオでもよい)

不明 : 小ユニットでは合宿研修の実施。

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。

教授 : 教員評価システムのようなものが導入されているのかどうかしりたかった。全学教育に力を入れる方向性が見えて、好ましく感じた。 / H19年5月着任で一年やってきたが、雑用が多く大変だった。伊都キャンパス移転前にもう一度引っ越しさせられて大変。 / 山田先生の公園の中で大学院博士課程の定員充足について。数理学研究院の新任教員です。すう理系の博士課程卒業者の就職は(文科省の調査にもありますように)極めてきびしいのが現状です。そのため学生にとっては博士後期課程進学が経済的にはマイナスになることが多いと思われます。前の大学では私自身は特別な才能を持った学生以外は後期課程に進学することをすすめないようにしてきました。今後充足率を無理矢理上げるとこのような現状がますます悪化し、博士課程のレベル低下を招くという悪循環におちいるのではないかと危惧します。 / 文科省からの情報や、法改正への対応などが、東大・京大・阪大・東北大・名大に比べて、おそいように見受けられます。兼務の規定がきびしすぎる。この規定をゆるめ、給与の一部を外部資金でまかなえるポジションを作り、人件費削減に対応するシステムを作るべきではないでしょうか。外部資金プロジェクトに割くエフォート分は可能なら外部資金でまかなえるようにするのがよいのではないのでしょうか。准助教の職務をきちっと規定し、それに基づいて正しい評価をきちっと行ってください。助教にならなかった人だけが、評価に基かずに定年まで地位が確保されるのは、不公平であると思います。また、准助教への命令系統なども明示する必要があるでしょう。評価書類作成などに時間がかかりすぎるのを改めて、もっと教育・研究に時間がさけるように。地方大学で良いと、といっている理事・副学長がいるのは大問題。世界のトップをどうめざすか考えるべき。九州しか見ていないのは、ダメである。 / 研究費の不正使用について、現在は「使い難さから、流用する」という弁解はできない様改善されているという話であったが、学内予算の用途制限、運営公布金の天はね(臨時職

員人件費、水光熱費、外部資金、維持天引き等)による、資金不足等、極めて使い難い状況がある。〔外部資金の多くはプロジェクト達成に特化されている〕 農学研究院のメールサーバーには外部からアクセスできるが、送信・返信ができないので極めて不便。ウェブメールを導入すべき。 農学系は現在のキャンパスで H31 までもたない。計画をぜひ前倒し変更 (H26) して欲しい。 教育取り組み改善がマイナスの評価なのはうなずける。学部・選考・教員の組織のねじれが無責任体制、連絡不徹底をもたらしている。学部教育軽視は深刻である。同時に農学部における施設の老朽化、狭隘化、陳腐化を早急に是正する必要がある。教育環境の改善に制約が大きすぎる。 「世界に通用する九州地方大学」・・・(汗) もっと良い言葉は? 「女性は産む機械」というのと通じる。 入学者の 19%は九州外である!!四国、中国地方は重要な顧客地域である。 / 九大の歴史、現在の全国大学内における位置づけ等の自己認識を伺いたく思った。

准教授 : 科研費だけでなく、地元の産業界との連携についての話をききたい or ききたかった。現実的にはむずかしいかもしれませんが、資金・研究・教育・人材のサイクル (?) がまわるようになるのが理想だと思います。そういう将来像があればよいと思います。 / ”FD” という用語は普及したものなのだろうか? 少なくとも私は全く知らなかった。「新任教育研修」という名では何か不都合があるのだろうか? / 箱崎、意図の個別開催を希望します。もしくは移動バス、交通費の支出。 / 外部競争的研究資金に関するある低ドン尾具体的な解説が若手教員にとっては必要ではないか? 研究面に関する内容が不足している。

講師 : スクールモットーのような、目指すべき方向性が明らかとなるものがあれば、教員のモラルアップにもつながるかもしれないと感じた。 / 1 日 8 時間の労働時間の中でできる仕事量、それを超えた量の仕事を要求する(される)ことは、ハラスメントになるのでしょうか。無制限に大学の質の向上のために仕事を割りふられることには疑問を感じる。当然、あたえられた仕事を責任をもって達成するために、100%のサービス残業は当たり前、さらに一般的にみられる様に、仕事は特定の人に集中する傾向にあり、そうでない人との間に給与を含め差別化はなされていない。(ただあるとすれば、将来的な昇進の可能性を得るのみ)。マンパワーを超えた仕事の要求があることはシステムの問題と考えられます。なんらかのアナウンスがあれば、自己犠牲で頑張っている人達も納得できるかもしれません。

助教 : 一律に新任といってもいったんやめた後、再び採用となった者まで何度も同じような話を聞かされるのは苦痛です。先手時間をもっと短くするようにしていただきたい。会場が寒い。 / 大規模組織で統一された制度、基準が具体的に提示されていない現状は理解できました。この問題は新採の我々ではなく、罪人の方々へのアピールが必要なのではないのでしょうか。新任者として具体的に必要な内容が提示されていません。 / 講演に時間が少し長すぎるように思う。パワーポイントのスライドに字が多すぎる講演者がいた。 / セクハラとアカハラの説明が混在している。 / ○セクハラ、アカハラの問題は非常に重要であるにもかかわらず、非常に浅い問題意識と対処の様に感じる。特に以下の 2 つについて改善があるとよい。①セクハラの問題や、その行為の定義に自己矛盾を抱えている。こんな定義では考えを進めるに値しない。我々が本当に何を解決すべきか最優先に良く考えるべきだ。②意図せずセクハラと相手に受け取られてしまう教員への(つまり勢力を持つものへの)ケアが相対的にレベルが低すぎる。まだ態勢が整っていないように見える。重要であるように思うので、早急に対応していただきたい。 ○会

場が非常に寒かった。 ○GPA も未完なのに動くのはどうかと思う。 / インターネット・イントラネットによる FD / 研修会の内容を全体から把握するために、研修会に関する資料の一部を事前に配布したほうが良いかと思います。 / 資料等の公開を HP 上にお願ひしたい。アンケート等の取りまとめを行ったら十分に分新し、公開するとともに、何かしらの具体的な活動につなげていってもらいたい。 / 「効率的な授業方法」などよりも、今回のような、「九大の教育方針」や「セクハラ、アカハラについての注意」等についてのプログラムを行うことが、有意義に感じられた。 / たいへん有意義でした。助教と名称を変えただけで、教授の都合の良い便利屋さんという立場は変わりありません。責任とタスクが過負荷です。教授の意識改革を望みます。研究・教育以外で土・日（深夜を含む）出勤しなければいけない状況（パワハラにも類する）を改善して欲しい。 / 質問（4）～（6）欄に書いたことが全てである。 / 現在、社会がどんどん変化し、これまでになかったことが問題になってきます。そのためにはまず、危機管理を部局にまかせるのではなく、全学で職位を問わず、対応マニュアルを作成し、訓練する必要があります。例えば、成績の個人情報が出し、ニュースで取り上げられたとします。そのとき、教員が出勤時にレポート(取材)をうけたとします。そのとき、どう対応するのか、また、データ流出の自覚があったとき、だれにどの手順で、いつまでに何をするのかを決めなければ、問題が大きくなると思います。そういう対策が FD で取り上げられると大学の強化につながると思います。 / 現在、附属施設に勤務しているが、実験、講義、会議、FD などしばしば箱崎キャンパスと附属施設間を往復しなければならない。しかし、その移動にかかる交通費は手出しである。早急に対処すべきである。外部資金を得た時、間接経費が吸い上げられるが、その用途を明らかにすべきである。事務経費、設備の管理維持と言われるが、我々の附属施設は改善されない。少なくとも、一部の間接経費はその資金を得た教員の判断で使われるべきではないか？ / 目新しい点がないのに、1 日つぶれるのは苦痛で仕方がない。新任と昇任は分けて実施した方が良いのでは？ / 校費の減少が著しい。外部資金は使用目的が制限されるため（たとえば空調工事であったり、パソコンなど一般に使用する機器や物品など）現状の校費でそのような一般支出全てをまかなう既に困難になっています。事務方のパソコンや机、事務用品には必要分が与えられているのに、研究室単位では全ての経費が「研究費・校費」として配分され、全学予算の減少化にともなって、一律に減額されていくのはおかしいと思います。研究室を運営するためには幾ら必要であるのかという点を予算の用途を考えるべきです。 / 開催の案内が遅すぎる。参加が duty であるならば、それなりのきちんとした案内をして欲しい。 / 全学だけでなく各部局単位でも FD を考えた方がいいのではないか？ / 数年前に在外研究で他国の大学に滞在して実感したのは、九大の研究レベルの高さとその一方で九大の学生教育に対する意識の低さです。九大本部から聞こえてくるのも、お金やイベントの話ばかりで一人一人の学生のための教育環境をどのように改善し、その能力を高めていくのかに関しては全く方針が見えてきません。充足率のような数字も後からついてくるものではないでしょうか。大学の講義のシラバスは一部の学府では公開されていないと知り、驚いている。原則公開すべきではないでしょうか。今回の FD は九大の現状をまとまった形で知る非常に有意義な機会だった。今後も活用されることを望みます。 / 九州大学の教育について全学教育など大変参考になったと思う。 / 会場がとても寒かった / とてもためになりました。これまでも助手（助教）も、こういうのがあってもよかったと思います。 / アカデミック・ハラスメント等取りざたされることで、学

生を「優しく」あつかうことが、真に学生あるいは日本の為なのか？このような問題提起をしていかなければ、世論や文科省の言いなりになっているだけでは、ますます発言権が剥奪される。研究内容や労安法への対応など、多岐にわたる。 / 校費が少なすぎて先行きが非常に不安。 / 教員には教育・研究・社会貢献・国際貢献など、より幅広い社会活動が求められる時勢となっているが、一方で人件費削減の要請から、任期制の導入や定員削減などが進められている。一方、世界に通用する教育・研究成果を九州大学が発例していくためには、学生・教員が共に、伸び伸びと教育・研究活動に取り組める就学・就労環境の整備が不可欠であると思う。これらの、社会の要請と、大学本来の役割とをバランスよく共立することを念頭に置いた大学運営をお願いしたいと思います。 / 休憩後の2つの講演が有意義であった。 / トップダウンの運営を行う以上、トップの人達が、もっと研究現場、特に教育現場の実態を自身の目でしっかりと見てほしい。金は出さないが、優秀な学生を集めるというのはなりたない。研究設備や教育設備が他大学と比べてどれだけおそまつな物かを理解してほしい。旧助手の私たちは1つの研究室を与えられていない。九州大学は教育を軽視する傾向が以前からあり、その点が教員の意識の中に残ったままであるように感じる。 / なぜ「FD」という名称なのか？「研修」で良いのでは？GPAは、大学の持つ一つの特性である「自由な空気」を損なうと思う。学生の管理を強化するだけでは？それが九大のブランド力強化に繋がるのか？ / 山田理事の資料の「単なる講演会を実施し、改善への努力が行われないFDは評価しない」とありますが、本日に関しては矛盾している。寒くて集中できませんでした。 / 時間が長すぎるのではないだろうか？端的に必要な情報を伝えていただくほうが、参考とする所も多い。例えば、先々、多くのテーマを用意し、3テーマを選択させて、順次無いものから実施。講師について、学外の一般市民や学生、県内企業を呼ぶ。どんな学生教育を望むのか。 / 今年度から助教になるが、今回の全学での説明とはずい分（温度）差があると感じた。どちらを信じたらいいのか、わからなくなった。コースや部門では、助教は講義を担当しても良い（あるいは担当を命じられる）立場であるイメージが強かったのだが？（農院）指導教官になれるとは一度も説明をうけていない。 / 今回限りの問題であるが、まったく新任者と昇任者は、別に行った方が良いと考える。 / 意図キャンパスには体育館がないのでちょっと不便です。健康の面でも仕事（健康・教育）の面でも体育館が必要だと考えております。 / 研修ということで、九大の業務に関する責務や注意事項に関しての説明・評価が中心となっていたが、新任教員が前向きに業務に取り組めるような情報も提供した方が良いのでは？例えば、アジアとの交流活動の例、産学連携のうち特に有力なもの紹介など。学外の人と話した時に、九大に対する興味や意識が高まるような内容を含めた方がよいと思います。現状の認識はもちろん大事ですが、未来への明るい希望もない状態ではでは、活力が出ないのは。 / 全員集まって、こういう話を聞くのは、一体感を持つ上でも大切だと思います。ビデオ等にとって、Web上でいつでも見れるようにして欲しい。 / 全学教育に関して、教育活動表彰を行うのはぜひやっていただきたいと思います。新任教員だけでなく、長く勤務されている教授も対象にして同様のことを行ってはどうでしょう。 / 非常に有意義なお話しをお聞きすることができました。世代間の考えのギャップをなくしていけるよう、このような機械を、教授にも活用してもらいたいと思います。 / 会場が寒かった。 / 病院の教員（特に外科系）に平日の日勤帯に3時間近く職場を離れさせるのは、診療行為を行っている医師にさせるのは非常識です。（今回は特に助手→助教の参加が義務だそうですが、病院の医療を行

っているのは旧助手です。) 病院での診療を中止して参加せよということでしょうか。 / むだな配布資料の削減(カラー→白黒、片面→両面印刷、みにくい Power Point をそのままはりつけただけの資料はいらない) 事務方でも経費削減の努力をしてほしい。今回の FD 等の各キャンパスでの開催。 / セクハラの定義がよく。わからないというか、教員への指導、意識向上のための FD は有効だと思いますが、学生の生活態度の指導等は事務局として実施しているのですか? 極端な服装(ミニスカート、ローライズジーンズ、他)を注意するなど、大学としての対応も、きちんと指導するべきと思いますが、いかがでしょうか? / 研究費の傾斜配分が強まるなか、ますます研究に力を入れないといけないが、学生の扱いが難しくなっているのが、学生だのみの理系教育としてはつらいものがある。学生の対応の仕方について、試行錯誤しているところであるが、そのような事例を示していただければ助かる。 / 運営公布金の運用について、単年度での使い切には問題がある。次年度への繰りこしをできるようにすべき。効果の装置等を購入する場合など、とても単年度の運営費だけではまかなえない。伊都キャンパスの教員室の使用について、助教に個室の割りあてはないのか。現在の使用現状について調べて欲しい。一度考えて頂きたい。 / 大学院博士課程学生の充足率の UP が目標となっているが、社会人博士の指導は別として、コース課程博士の指導には教授、准教授だけでは増員に追いついていけないように思える。実際には、助教も指導にかかわっているのだから助教の指導資格の権限をもっと強めても良いのではないかと思う。十分な指導経験を持ちながらも、博士の学位を取得する機会になかなか恵まれない助教に対して、学位取得の門戸を広げて良いのでは。新キャンパスにおいて、助教は教員室の割り当ての際にはどのように議論されたのかが疑問である。大抵の場合、同じ教員でありながら扱いが違うように思える。 / 私(教員)は男性院生(九大出身でなく、多様化した院生の1人)から、自分がモラルハラスメントにあった後、その加害者が職場のほかの弱者(パートの人、秘書、その他)にモラルハラスメントを行うことの対処や相談を受ける立場になってしまい、まさに被害者の心理と同じ経過をたどり、仕事にも支障をきたしました。その時、最も恐れたのは、相談することであらぬうわさや周りの誤解で、もしかしたら上司達にも理解されず、自分のこれまでの実績や将来をつぶされるのではということでした。実際今日は院生の多様化、評価によるゆとりのなさで自分と同じようなことが九大全体でもおきていると知りほっとしました。つまり「今はそういうために合うこともあるうる」「『もしもそのことで一時的に心身をこわしたとしても、これまで活発に誠実にがんばってきた教員の実績や将来を損なうものではない』と教授陣はじめ上層部の方が認識してみとめてくださるとわかれば、少しは早く言えて、問題解決になるかと思いません。それは個人にも九大組織にもプラスになるかと思えます。精神を吸われて仕事や生活にうばわれる心身・時間ははかりしれないです。仕事や生活にエネルギーをむけたいです。 / 九大の職員は、ほとんどが善良な人間だとは思いますが。しかし。私は今職員住宅に住んでいますが、そこにすんでいると、大学の職員かと思われるような非常識な人もいます。大学の中ではセクハラ等の行為もある等です。そこで大学にお願いしたいのは、大勢の中には必ず問題が起こるという前提で、いろいろな事案に対応してほしいと思います。私の見た事例は相当深刻でしたが、担当の部局の尽力で時間はかかりましたが、一応解決しました。 / 全体的に大変参考になりました。 / 科研費申請のための説明会は例年行われているが、そのほかの競争的外部資金についての説明会も行ってほしい。 / 総人件費削減に対応して、早期退職優遇制度を導入する予定はあるのでしょうか。 / 教育

方法に関する研修制度を充実させてほしい。暖房を入れて欲しかった。 / 寒かったです。

先日、局所排気装置の自主点検のための講習会を受けた。自分たちの利用している施設について状況を理解することは大切だと思うが、建物に含まれる設備等の維持・管理等は専門に行う職員も必要と思いました。例えば、九大 HP→職員の質問箱に質問、改善の提示。→「今後必要であれば検討していく」という解答。⇒いつ、どこの会議で検討予定で、その結果どういう方針になるのか。どういう理由でそうなったのか。最後まで責任をもって対処してほしい。プロ意識を！ / ・事務・技術系の業務に関する悪質・過度なクレーム（教員またはがくせいによる）をパワーハラスメントとして告発できるように検討していただきたい。 / ・伊都キャンパスに桜を植えて、地域住民との交流を促すのはどうでしょうか。また街灯が少な目で、夜間の安全が心配です。 / 古いデータに基づいて話が進められていたことは問題であると思われまます。お忙しいのだとは思いますが、明らかに割く円の資料の流用で（流用自体を否定するわけではないですが）、そのような講演で研修を行っては、ありがたみが落ちるのではないのでしょうか。毎年同じ資料で講義しているという学生からの教員への批判はあるものですが、同じ感覚を持ちました。個々の講演時間が長いと感じました。それぞれ半分の時間で可能ではないのでしょうか。あるいは複数回に分割する等されるとよいのではないのでしょうか。 / 新任ではない教員で、柴田先生の話された'教員の資質'が欠けている教員に再教育を行うシステムがあれば良いと思う。 / アカデミック・ハラスメントうんぬんの前に、まったく大学へ出て来ない学生が増えてきているような気がします。大学に出て来ないことには我々としては対応しようがなく、困っています。その様な意欲のない学生が九州大学に入学してくることも問題ですが、それをそのままにするわけにもいきませんので、本来我々の職務である研究教育以前に、人間教育をしなければならず、大変な負担です。原因としてはいろいろな背景があるのですが、これらの学生をケアする何らかの方策が必要かと思ひます。 / 部局レベルの会議できく話、FD できく話と大差なかった。何度もきくのは時間をもったいない。 / 昨年、新任ということで、ほぼ同一内容の FD に参加しました。上にも書きましたが、対象によって内容を変えていただきたいと思ひます。 / 表面 A の理中で FD 参加となしました。前年度の FD に参加しております。内容はほとんど同じだったのですが・・・（一部講演）2年連続となると、受講者の立場としては、参加する意欲を維持するのが困難です。 / 長時間にわたる FD なので大変だと感じておりましたが、拝聴してみても自分自身の為になりました。講師の先生方、有難うございました。 / GPA の説明が大変役立ちました。 / 30分で退席した人も「参加」したことになるのか？そもそもそういう人が「教員」にふさわしいと言えるのか？ / 教員業績データの更新時期を教えてください。(年度ごとで更新するのか、それとも随時更新するのか) / ハラスメントに関しては、全教員に対して講演会などに強制参加させるべきである。 / 講師が大学関係者ばかりなので、一般企業の教育・人事担当者も講師として招いたほうが、多様な教員教育ができると思う。学生へフィードバックできる。寒い。 / 学部の FD においても、参加確認ができる Web があるといい。会場の前方は下にあるため、足元が寒くなり、話に集中しにくい。 / 会場がさむい。 / FD 開催の案内をもっと早く（1ヶ月前まで）に知らせてほしい。(今回は 3/30 書類が手元に来た。なお工学部 FD についても案内が遅く、出張などとだぶって参加できないこともある) / 新教員組織、業務全体の分担の仕方を見直さなければ絵に描いたモチ。 / 日本の大学制度の歴史的背景の説明をして頂いて、現在の我々の置かれた状況の認識がしやすくなりました。最新の状況

に応じた資料に基く説明をして欲しい。部分的にかもしれませんが、古い資料が混じっているように思われました。 / 新任として配置換えで内容（プログラム）を和歌得てはどうか？ハラスメントについては毎年別 FD で講演がありました。全学教育についてはじめて理解できた。GPA、シラバスの活用、重要性について理解した。 / 会場が寒い。 / 時間が長すぎる。2 時間程度でなければ平日の午後に出席するのは困難です。 / 良い教育を授えるには経験をつむしかありませんが、そのへんのアドバイスをいただけたらと思います。 / 時間をつくり、FD に参加している人達に対して、見にくい PPT 環境でやるものはどうかと思われる。古い資料を使うのも大問題と思う。 / 准助教：薬品等の在庫品が PC で探せるようになった様に、事務レベルの消耗品の在庫も探せる様にしてほしい。 / 修学相談等の窓口が充実していることをこの FD で知りました。参加して良かったと思います。

不明 : FD については教員、学生両サイドでの意識改革で成立するものなので、教員のみでの研修では不十分な気がする。このあたりの対策は行っているのか知りたい。 / 時間が長すぎると思います。 / さむかったです。研究にも教育にも十分な思考や計画をもとに取りくみたいが、任期制を強いられ、研究結果の質より量を求められ、大きな（時間のかかる）研究はできにくくなり、教育にも十分な時間を費やせない。教員の数をもっと増やすべきである。また研究や教育支援に必要な「技官」のポジションも確保すべきである。教員の数が減る一方で、教員 1 人当たり（特に助教・准教授）の負担が増え、研究・教育ともに不十分な取組で、平日は夜遅くまで、土日も出勤して仕事せざるを得ないのが現状である。→裁量労働制といえども、残業手当をだすべきである。入試試験監督等では、土・日などの休日に出勤する場合、少なくとも日曜出勤には、以前のように手当てを出すべきである。代休を取るように、予定を提出させられるが、実際に代休など取れない。