

2017 年度 (平成 29 年度)

FD・SD 活動報告書

福山大学大学教育センター

教育開発部門

## 目次

はじめに	1
1. 第1回 FD・SD 研修	2
「平成28年度の教育振興助成金対象研究・活動の成果発表・情報共有」	
2. 第2回 FD・SD 研修	4
第4回福山大学教育改革シンポジウム「アクティブラーニング再考」	
○愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長 中井俊樹 教授	
「教授法としてのアクティブラーニング」	
○経済学部税務会計学科 張楓 准教授	
「地元企業との連携を活用するアクティブラーニング」	
○工学部機械システム工学科 内田博志 教授	
「ポートフォリオを使ったアクティブラーニング」	
○薬学部薬学科 広瀬雅一 講師	
「生命倫理教育におけるアクティブラーニング」	
3. 第3回 FD・SD 研修	7
「大学におけるキャリア教育・支援のこれまでとこれから 一点検と改善へー」	
法政大学キャリアデザイン学部 児美川孝一郎 教授	
4. 第4回 FD・SD 研修	9
「ハラスメント自己チェック」	
5. 平成29年度福山大学学部・学科のFD・SD活動報告	18
6. 平成29年度福山大学研究科のFD・SD活動報告	20

## はじめに

教育基本法はその第 9 条で教員の資質・能力の向上について定めている。曰く、「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」「前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。」と。学校教育法のいわゆる 1 条校たる大学の教員が、ここにいう教員に含まれないはずはない。とりわけ、大学を取り巻く内外の環境の劇的な変化の中で教員に求められる資質・能力が高度化し拡大している状況の下、それに対応しうるための研修の重要性は日増しに高まっていると言っても過言ではない。平成 25 年 5 月 28 日に教育再生実行会議はその第三次提言「これからの中等教育等の在り方について」の中で、①グローバル化に対応した教育環境づくりを進める、②社会を牽引するイノベーション創出のための教育・研究環境づくりを進める、③学生を鍛え上げ社会に送り出す教育機能を強化する、④大学等における社会人の学び直し機能を強化する、⑤大学のガバナンス改革、財政基盤の確立により経営基盤を強化する、という 5 つの課題を掲げた。これからの中等教育等に求められる資質・能力とは、これらの課題に適切に対応し得る力であろうし、そのための研修機能ないし FD (ファカルティ・ディベロップメント) の充実強化がいっそう図られねばならない。

本学では、授業内容・方法の改善、教員の資質・能力向上等、大学教育の質的な向上を目的とした組織的な取り組みとしての FD の重要性が早くから認識され、十数年前から研究・研修活動が続けられてきている。当初は、教務委員会および自己評価委員会が中心となって企画・運営されてきたが、平成 21 年 4 月に大学教育センターが設置されると、翌々年の平成 23 年 (2011) 以降は、センターの教育評価・改善部門 (平成 26 年度より教育開発部門に改称) がその役割を引き継ぎ、今日に至っている。そのため、「大学教育センター規則」の第 3 条には、担当業務 10 項目のうちの第二として「教育内容・教育方法の改善に係る全学的な企画、推進、組織的な研修 (FD) に関すること」が明記されている。同規定に基づき、現在、全学的な取り組みとして、大学教育センター教育開発部門が中心となって、FD 活動を実施している。また、これらの FD 活動については職員の参加も奨励しており、SD (スタッフ・ディベロップメント) 活動の一部を兼ねている。

ところで、規模や内容など大学や学部・学科の特色が異なれば、FD・SD のニーズが異なるのは明らかであり、大学全体としての FD・SD の取り組みの他にも、各学部や学科単位で研修活動が行われることが望ましい。こうした観点に立って、本学では全学的な FD・SD に加えて、学部・学科ごとにも FD・SD の諸活動を展開してきている。

本報告書は、平成 29 年度中に本学で実施したこれらの FD・SD 活動の記録をまとめたものである。

平成 30 年 3 月 31 日  
大学教育センター センター長 大塚 豊  
同 教育開発部門長 佐藤英治

## 1. 第1回 FD・SD 研修

平成29年6月21日（水）、「平成28年度の教育振興助成金対象研究・活動の成果発表・情報共有」をテーマとして、今年度の第1回FD研修を大学会館3階ICT教室「CLAF」と教室前ホールで実施した。発表演題は15演題で、以下に示す。多くの学科から、各学科の教育における新たな取り組みについて報告があった。

### （1）平成28年度特色ある教育方法開発助成

No.	研究者名 (代表)	学科	研究テーマ
1	古島義雄	国際経済	女子力アップのためのメンター制度導入
2	山崎理央	心理	学科横断的学 生サポーター養成プログラムの開発と充実に向けて
3	佐々木伸子	建築	「びんご建築女子」のキャリアデザイン教育
4	山之上卓	情報工学	Cerezoにおける情報倫理ビデオ視聴環境運用の継続と利用拡大
5	水上雅晴	海洋生物化学	学芸員養成課程履修生による地域連携型教育に活用する実物教材の開発
6	佐藤英治	薬	薬局実習での薬物療法モニタリング教育法の開発
7	長崎信浩 田村 豊	薬	「医療人としての心構え」を修得するための教育手法開発とその検証
8	前田吉広	大教センター	福山大学教育システムに基づくキャリアポートフォリオシステムの開発
9	Warren Tang	大教センター	多読法による英語力向上を目指した授業開発
10	鶴崎健一	共同利用センター	福山大学におけるICT活用による教材開発と学修支援 - 平成27年度Bプロジェクトの継続 -
11	萩野 覚	国際経済	発展途上国の成長戦略や海外進出企業の国際戦略の研究
12	宮崎由樹	心理	PsychoPyを用いた心理実験用プログラミング教育の導入

## (2) 平成 28 年度学生の参加する社会連携活動助成

13	青木美保	人間文化	フィールドワークによる地域文化掘り起こしと地域活性化への提言—井伏鱒二の文学に描かれた地域文化を通して—
14	安田 暁	メディア・映像	2016 年度メディア・映像学科 3 年必修授業“専門演習”鞆の浦滞在型リサーチ・制作・展示ゼミ（鞆の浦 de Art への参加）
15	渡辺浩司	メディア・映像	2016 年度鞆の浦滞在リサーチ・制作企画（ストリートビュー制作）

当団は、133 名もの教職員が出席した盛況なものとなった。ポスターを展示したもの、映像を用いたものなどさまざまな形式での発表が多なわれ、活発な討論や意見交換が行われた。今回の FD 研修が、各学科やセンターにおける今後の教育改善に反映されること、新たなアイデアの萌芽となることが期待される。



発表と討論の様子

## 2. 第2回 FD・SD 研修（第4回福山大学教育改革シンポジウム）

平成29年9月13日（水）、第4回福山大学教育改革シンポジウムを1号館大講義室（01101教室）で開催した。本年度の教育改革シンポジウムは「アクティブラーニング再考」をテーマとした2部形式で、145名の教職員が参加した。

第1部のFD・SD講演会は、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長・教授の中井俊樹先生から「教授法としてのアクティブラーニング」という演題でご講演をいただいた。中井先生のご講演は、「意義ある学習とは」「アクティブラーニングを理解する」「学習課題を組み立てる」「発問で思考を刺激する」「経験を学習に変える」「学生を相互に学ばせる」「まとめとふりかえり」というテーマで進行した。「意義ある学習とは」では、短期的な記憶のみを重視する学生が多い授業あるいは楽しくアクティブラーニングを実施したが、結局、何が身についたのかわからぬ学生が多い授業では、何が問題なのかが示された。これらの原因として、教員が陥りやすい「2つの失敗」、すなわち、①学習領域を網羅したいという思いからくる失敗、②活動自体が目的となってしまう失敗があるとのことであった。意義ある学習とするためのポイントは、学習内容を一つ一つ網羅するのではなく、その学習領域における本質的な問い合わせを中心に授業全体を構成し、学習者の永続的な理解につなげていくことが重要とのことであった。「アクティブラーニングを理解する」では、アクティブラーニングの有用性としては、学生が学び方を学べること、課題としては、知識提供の時間が減少すること、歓迎しない学生が存在すること、授業運営の技能が求められること、カリキュラムや学習環境など組織的な制約が存在することなどがあるという説明があった。「学習課題を組み立てる」では、学習目標を明確にすることが重要で、例えば、知識、理解、応用、分析、統合、評価の何を目標に置くのかを明確にし、その目標に適した学習の技法を用いることが必要となること、また、魅力的な学習課題を作るには、単調にならない、本質的な問い合わせに関連している、特定の状況を設定する、学生の生活と結びつける、仮説を持たせること等の工夫も必要であるとの説明があった。「発問で思考を刺激する」では、発問の有用性やその種類、ソクラテス式発問やサンデル教授に学ぶ発問を具体例にして解説があった。「経験を学習に変える」では、看護師教育を例にとり、学生が自分を振り返って行動変容に結び付けるリフレクティブ・サイクルの有用性について、「学生を相互に学ばせる」では、効果的な協働学習の条件やバズ学習、シンク・ペア・シェア、ジグソー法などの具体的な方法について説明があった。「まとめとふりかえり」では、この講演を聞いた後、参加者が気づいたこと、考えたこと、担当する授業に役立ちそうなことをまとめる作業を行った。この作業は、参加者が自分自身を振り返り、自らの行動変容について考えるよい機会であった。



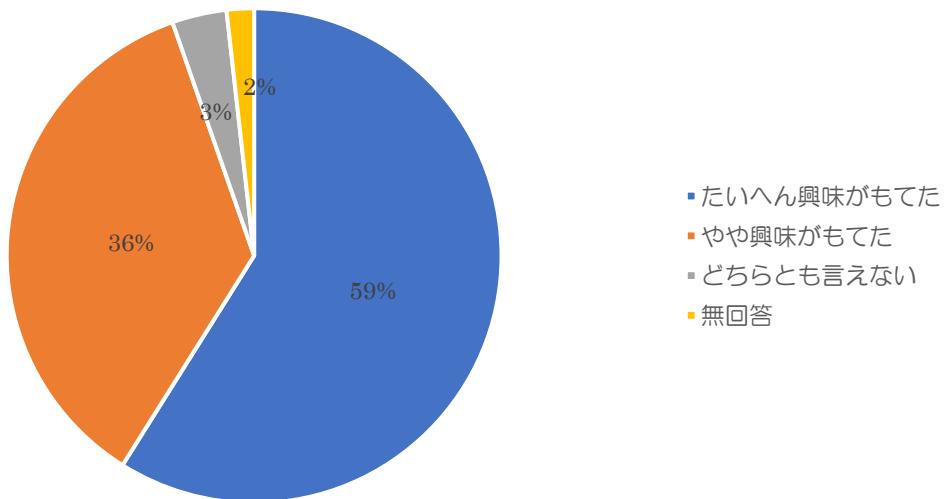
第2部では、本学の教員3名による「本学におけるアクティブラーニングの取り組み」についての実践報告が行われた。最初に、経済学部税務会計学科の張楓准教授による「地元企業との連携を活用するアクティブラーニング」について報告があり、地元企業（(株) ププレひまわり）との連携授業（ビジネス提案型授業）の実践例について説明があった。これは、学生を主体とする演習形式の授業で、企業へのビジネス提案について事前学習や訪問調査、発表、討論を実施したもので、新たな取り扱い商品やその商品を使った生活提案・売り場提案を授業として実践し、企業の方からも高い評価が得られたとの報告であった。次に、工学部機械システム工学科の内田博志教授による「ポートフォリオを使ったアクティブラーニング」について報告があった。これは、協働学習、協調学習、LTD学習（Learning Through Discussion）などの考えを取り入れたICT教育の実践であった。具体的には、まず、学生が個人ワークまたはグループワークで課題を行い、OneNoteの自分のページに結果を記入してプロジェクターで投影しながらプレゼンテーションを行う。受講生や教員はそのページにコメントを書き込み、コメントのやりとりがノートに記録され、これが電子ポートフォリオになるとの説明があった。学生は自己の成長の振り返りやネットでの他の受講生とのやり取りを通じて学びの吸収が可能となるもので、さらには学習到達度の評価、自宅学習の促進などへの有用性も期待されるものであった。最後は、薬学部薬学科の広瀬雅一講師による「生命倫理教育におけるアクティブラーニング」について報告があった。これは、倫理的心構えを身につけるための授業で、サリドマイド薬害に関する事前討議とその後の

サリドマイド薬害被害者による講演の聴講、その後に患者の思い、ご家族の思い、医療人の思いを議論するものであった。また、答えのない臨床的な問題についてシナリオを提示し、どう行動するのかを議論する授業の紹介もあった。薬学科の学生は 5 年次に病院・薬局実習を行うが、患者に寄り添う本学の学生に対して実際の患者から評価された事例についても紹介があった。

本シンポジウムのアンケート結果を円グラフで示す。「Q1. シンポジウムの内容は興味の持てるものでしたでしょうか?」については、「大変興味が持てた」、「やや興味が持てた」と回答された参加者は全体の 95%に達した。本シンポジウムでは、アクティブラーニングの考え方、実施方法、有用性と課題、授業の在り方について理解が深まるとともに、3 学科の事例を情報共有することができた。今後は、各学科での授業改善へ向けたさらなる取り組みが期待される。



### Q1.シンポジウムの内容は興味の持てるものでしたでしょうか?



### 3. 第3回 FD・SD 研修

平成29年10月30日(月)、平成29年度福山大学第3回FD・SD研修会を1号館大講義室(01101教室)で開催した。今回は、法政大学キャリアデザイン学部教授の児美川孝一郎先生から「大学におけるキャリア教育・支援のこれまでとこれから 一点検と改善へー」というテーマでご講演いただき、154名の教職員が参加した。

児美川先生のご講演は、「大学をめぐる環境変化」「学生たちの生育環境と発達上の課題・困難」「大学におけるキャリア教育・支援のこれまで」「キャリア教育・支援の今後に向けて」というテーマで進行した。「大学をめぐる環境変化」では、今どきの学生たちの生育環境が変容し、大学教育を受けるために必要な資質・能力が十分に身についていないこと、大学生が「生徒化」していることの説明があった。今日の大衆化した大学教育では、大学教育「以前」を引き受けなければならない現状であるが、あまり引き受けすぎると学生の依存的態度を強めるだけになってしまふというジレンマも存在することであった。「学生たちの生育環境と発達上の課題・困難」では、自分自身の将来が明るいと考えている学生が減少し、自己肯定感、意欲、社会参画の意識等が他国に比べて低い現状があるとの説明があった。学生たちには受け身・依存・指示待ちの傾向がみられ、「無理をしない」生き方に長けてきたとのことであった。「大学におけるキャリア教育・支援のこれまで」では、これまでのキャリア教育の経緯、就職支援からの変遷等について説明があった。また、これまでのキャリア教育では、丁寧な内容、スタッフの充実、大学教育との一体化が不足しているため、キャリア教育が学生に届いていない可能性の指摘があった。「キャリア教育・支援の今後に向けて」では、今後の大学は、まずは学生を大学に「入学させる」指導、「定着させる」指導が必要であること、学生の変化を受け入れて「大衆的な青年期教育の機関」であるとの認識を持つ

こと、大学教育「以前」の課題にも手厚く取り組む一方、学生を「お世話される」モードにさせないこと、大学全体を「広義のキャリア教育」の空間にすることの必要性について解説があった。

最後の質疑応答も活発に行われ、2時間のFD・SD研修会が短く感じられる研修会であった。今後の本学におけるキャリア教育の改善に向けて、非常に有意義な研修会であった。より良いキャリア教育を実践していくために、入学生に対して具体的にどのように対応していくのか、大学教育とキャリア教育の一体化をどのように実践していくのかが今後の課題である。



#### 4. 第4回 FD・SD 研修

ハラスメントに関する全学 FD・SD 活動として、平成 30 年 1 月 17 日～平成 30 年 2 月 10 日の期間にセレッソを用いてハラスメント自己チェックを実施した。この自己チェックは、結果の集計を目的としたものではなく、ハラスメントとなる具体的な行動を再認識するとともに、自分の行動を振り返り、今後の行動改善に活かすという目的で実施した。対象は本学全教職員で、教員 11 名、職員 8 名以外の全教職員が実施した。セレッソ画面での説明文、自己チェック項目を以下に示す。

---

#### ハラスメント自己チェックリスト（教員用）

キャンパスにおいて、教育・研究・就労・就学が円滑に行われるよう、相互信頼に基づいた人間関係を築き、よりよい学内環境を維持することは、私たち教職員の務めです。キャンパス・ハラスメントとは、本学教職員・学生・関係者が、不適切な発言や行動をすることによって、相手の就学や就労上の環境を害したり、相手に不利益を与えたりすることを言います。

ハラスメントを行うつもりはなくとも、知らず知らずのうちにしている場合があるかもしれません。あるいはまた、自分自身がハラスメントを受けたり、ハラスメントが行われている場面に居合わせることがあるかもしれません。

ハラスメントは、様々な人間関係の場において生じるものであり、何がハラスメントと見なされるかはその場の状況による部分があります。私たちがハラスメントについて改めて認識し、ハラスメントが起こらないキャンパス作りをめざす一助として、チェックリストを用意しました。

このチェックリストは自己点検のためのみに使用し、他の目的に使用することはできません。

大学教育センター／ハラスメント対応委員会

#### ①本学の対応に関する項目

下記の（1）～（2）を読み、その内容を知りたい場合は「はい」と、知らない場合は「いいえ」と回答してください。

（1）福山大学の「キャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン」がどこに記載されているかを知っている。（選択必須）

はい　　いいえ

- (2) 福山大学のキャンパス・ハラスメント相談員は、ハラスメント対応委員とは役割が異なることを知っている。(選択必須)

はい　　いいえ

②ハラスメントにつながる態度

1. 下記の (1) ~ (25) を読み、その内容に当てはまるものにはチェックを入れてください。

- (1) 学生や他の教員は自分と目を合わせない。
- (2) 学生や他の教員は自分に対してビクビクした態度であることが多い。
- (3) 自分がいるときは、学生や他の教員同士の会話はほとんどない。
- (4) 学生や他の教員が自分の顔色を窺っているような雰囲気がある。
- (5) 最近の学生は、打たれ弱く根性が足りないと思うことがある。
- (6) 学生や他の教員が自分の言うとおりに動かなければ気がすまない。
- (7) 他の教職員から意見を言われたり、口答えをされたりするとイラッとする。
- (8) 厳しく指導をすることで年下の教員は育つと思う。
- (9) どんな場合であっても、上役の教員の命令に他の教員が従うのは当然である。
- (10) 大きな声で、断定的に話す。
- (11) 相手を横目でバカにしたように見る。
- (12) 相手が話しているときに大きなため息をつく。舌打ちをする。
- (13) 物を投げつけたり、ゴミ箱を蹴りつけることがある。
- (14) 人を褒めることが苦手だ。
- (15) 自分は短気で怒りっぽい方だと思う。
- (16) 特定の人の悪口や噂をみんなで話しても、本人に知られなければ問題ない。
- (17) 学科など所属部署内で、気楽に日常的な会話をすることができない。
- (18) 学科など所属部署内には、信頼して相談できる人がいない。
- (19) 上役の教員に対して、意見や反論が言いづらい。
- (20) 仕事は完璧にやるべきだ。
- (21) 仕事のためなら、私生活を多少犠牲にするのは当然だ。
- (22) 少少の体調不良くらいで仕事は休まない。
- (23) 休暇を取ることに罪悪感がある。
- (24) 周りの学生への学習効果も期待できるので、ミスを指摘する際には、なるべく大勢が見ている環境で行う。
- (25) 口頭で言うと怒鳴っていると言われるので、学生に詰問するような E メールを毎日のように送っている。

2. チェックを入れた項目の数を記入してください。

 個

③ セクシュアル・ハラスメント

下記のような行動を本学キャンパス、または本学の関係者に関わるところで直接見聞きしたことがあるかをお聞きします。見聞きした項目には「はい」、したことのない項目には「いいえ」とご回答ください。ご自分がこれらの行為を受けたことも含んでお答えください。

1. 男性は所帯を持ってこそ一人前だ。女性は結婚して子どもを産んでこそ一人前だ、と発言する。(選択必須)

はい　　いいえ

2. 露出度の高い服装の女性は、セクハラに遭う原因を自分で作っている、と発言する。(選択必須)

はい　　いいえ

3. 他の教員や学生に「女性はこうするべき」「男性は・・・」と役割を押し付けている。(選択必須)

はい　　いいえ

4. 教員の立場としてではなく、個人的な感情で他の教員や学生を食事に誘ったりする。(選択必須)

はい　　いいえ

5. 他の教員や学生の容姿や性格について批判的な発言をする。(選択必須)

はい　　いいえ

④ アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント

下記のような行動を本学キャンパス、または本学の関係者に関わるところで直接見聞きしたことがあるかをお聞きします。見聞きした項目には「はい」、したことのない項目には「いいえ」とご回答ください。ご自分がこれらの行為を受けたことも含んでお答えください。

6. 教員としてのメールに、相手の個人的な事柄に立ち入ることを書いている。(選択必須)

はい　　いいえ

7. 学生の指導の際、激励しようとして、大きな声を出したり、怒鳴ったりすることがある。(選択必須)

はい　　いいえ

8. 学生の意見を聞かず、自分の考えを押し付けることがある。(選択必須)

はい　　いいえ

9. 「バカ」「クズ」「のろま」など屈辱的な言葉で学生を叱責する。(選択必須)  
      はい      いいえ
10. 学生が課題や研究を進める上で必要な情報、指示を与えない。(選択必須)  
      はい      いいえ
11. 特段の理由もないのに、特定の学生とコミュニケーションを取らず、指導をしない。(選択必須)  
      はい      いいえ
12. ゼミ全体の食事会や飲み会に特定の学生を誘わない。(選択必須)  
      はい      いいえ
13. 学生に私用を頼むことが多い。(選択必須)  
      はい      いいえ
14. 「誰々に比べて」「昔に比べて」など、比較することによって学生に悪い評価を与える。(選択必須)  
      はい      いいえ
15. 遅い時間まで長時間、学生を帰らせない。(選択必須)  
      はい      いいえ
16. 学生に必要のない作業を強制的に課す。(選択必須)  
      はい      いいえ
17. 学生や他の教員があいさつをしても無視し、会話をしない。(選択必須)  
      はい      いいえ
18. ミスに対し、他の教員たちや学生たちの前で、強い口調で叱責する。(選択必須)  
      はい      いいえ
19. 終業間際に他の教員に過大な仕事を課す。(選択必須)  
      はい      いいえ
20. 休日や夜間に他の教員に仕事を課す。(選択必須)  
      はい      いいえ
21. その人の能力や経験に見合わない、程度の低い業務、あるいは高すぎる業務を課す。(選択必須)  
      はい      いいえ
22. 必要以上に仕事を監視したり関与したりする。(選択必須)  
      はい      いいえ

\*ハラスメントチェック提出後は、コンテンツ欄の解説をご覧ください。

## ハラスメント自己チェックリスト（職員用）

キャンパスにおいて、教育・研究・就労・就学が円滑に行われるよう、相互信頼に基づいた人間関係を築き、よりよい学内環境を維持することは、私たち教職員の務めです。キャンパス・ハラスメントとは、本学教職員・学生・関係者が、不適切な発言や行動をすることによって、相手の就学や就労上の環境を害したり、相手に不利益を与えたりすることを言います。

ハラスメントを行うつもりはなくとも、知らず知らずのうちにしている場合があるかもしれません。あるいはまた、自分自身がハラスメントを受けたり、ハラスメントが行われている場面に居合わせることがあるかもしれません。

ハラスメントは、様々な人間関係の場において生じるものであり、何がハラスメントと見なされるかはその場の状況による部分があります。私たちがハラスメントについて改めて認識し、ハラスメントが起こらないキャンパス作りをめざす一助として、チェックリストを用意しました。

このチェックリストは自己点検のためのみに使用し、他の目的に使用することはできません。

大学教育センター／ハラスメント対応委員会

### ①本学の対応に関する項目

下記の（1）～（2）を読み、その内容を知りたい場合は「はい」と、知らない場合は「いいえ」と回答してください。

(1) 福山大学の「キャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン」がどこに記載されているかを知っている。(選択必須)

はい　　いいえ

(2) 福山大学のキャンパス・ハラスメント相談員は、ハラスメント対応委員とは役割が異なることを知っている。(選択必須)

はい　　いいえ

### ②ハラスメントにつながる態度

1. 下記の（1）～（25）を読み、その内容に当てはまるものにはチェックを入れてください。

- (3) 学生や他の職員は自分と目を合わせない。
- (4) 学生や他の職員は自分に対してビクビクした態度であることが多い。
- (5) 自分がいるときは、学生や他の職員同士の会話はほとんどない。
- (6) 学生や他の職員が自分の顔色を窺っているような雰囲気がある。
- (7) 最近の学生は、打たれ弱く根性が足りないと思うことがある。
- (8) 他の職員が自分の言うとおりに動かなければ気がすまない。

- (9) 他の職員や年上の人から意見を言われたり、口答えをされたりするとイラッとする。
- (10) 厳しく指導をすることで年下の職員は育つと思う。
- (11) どんな場合であっても、上役の職員の命令に他の職員が従うのは当然である。
- (12) 大きな声で、断定的に話す。
- (13) 相手を横目でバカにしたように見る。
- (14) 相手が話しているときに大きなため息をつく。舌打ちをする。
- (15) 物を投げつけたり、ゴミ箱を蹴りつけることがある。
- (16) 人を褒めることが苦手だ。
- (17) 自分は短気で怒りっぽい方だと思う。
- (18) 特定の人の悪口や噂をみんなで話しても、本人に知られなければ問題ない。
- (19) 所属部署内で、気楽に日常的な会話をすることができない。
- (20) 所属部署内には、信頼して相談できる人がいない。
- (21) 上役の職員に対して、意見や反論が言いづらい。
- (22) 仕事は完璧にやるべきだ。
- (23) 仕事のためなら、私生活を多少犠牲にするのは当然だ。
- (24) 多少の体調不良くらいで仕事は休まない。
- (25) 休暇を取ることに罪悪感がある。

2. チェックを入れた項目の数を記入してください。

 個

### ③ セクシュアル・ハラスメント

下記のような行動を本学キャンパス、または本学の関係者に関わるところで直接見聞きしたことがあるかをお聞きします。見聞きした項目には「はい」、したことのない項目には「いいえ」とご回答ください。ご自分がこれらの行為を受けたことも含んでお答えください。

1. 男性は所帯を持ってこそ一人前だ。女性は結婚して子どもを産んでこそ一人前だ、と発言する。(選択必須)

はい　　いいえ

2. 露出度の高い服装の女性は、セクハラに遭う原因を自分で作っている、と発言する。(選択必須)

はい　　いいえ

3. 他の職員や学生に「女性はこうするべき」「男性は・・・」と役割を押し付けている。(選択必須)

はい　　いいえ

4. 職員の立場としてではなく、個人的な感情で他の職員や学生を食事に誘ったりする。(選択必須)

はい いいえ

5. 他の職員や学生の容姿や性格について批判的な発言をする。(選択必須)

はい いいえ

④ アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント

下記のような行動を本学キャンパス、または本学の関係者に関わるところで直接見聞きしたことがあるかをお聞きします。見聞きした項目には「はい」、したことのない項目には「いいえ」とご回答ください。ご自分がこれらの行為を受けたことも含んでお答えください。

6. 職員としてのメールに、相手の個人的な事柄に立ち入ることを書いている。(選択必須)

はい いいえ

7. 学生と接する際、激励しようとして、大きな声を出したり、怒鳴ったりすることがある。(選択必須)

はい いいえ

学生の意見を聞かず、自分の考えを押し付けることがある。(選択必須)

はい いいえ

8. 「バカ」「クズ」「のろま」など屈辱的な言葉で学生を叱責する。(選択必須)

はい いいえ

9. 学生が事務手続きを進める上で必要な情報、指示を与えない。(選択必須)

はい いいえ

10. 学生や他の職員があいさつをしても無視し、会話をしない。(選択必須)

はい いいえ

11. ミスに対し、他の職員たちや学生たちの前で、強い口調で叱責する。(選択必須)

はい いいえ

12. 終業間際に他の職員に過大な仕事を課す。(選択必須)

はい いいえ

13. 休日や夜間に他の職員に仕事を課す。(選択必須)

はい いいえ

14. その人の能力や経験に見合わない、程度の低い業務、あるいは高すぎる業務を課す。(選択必須)

はい いいえ

15. 必要以上に仕事を監視したり関与したりする。(選択必須)

はい いいえ

\*ハラスメントチェック提出後は、コンテンツ欄の解説をご覧ください。

---

この自己チェックが終了したのち、教職員はセレッソのコンテンツ欄の解説を読んで自己の振り返りを行った。コンテンツ欄の解説を以下に示す。

---

### 《解説》

チェックリストで見ていただいたように、ハラスメントの広い定義の中には主に、性的な事柄に関する差別や不快感を与える行為であるセクシュアル・ハラスメント、教育・研究の場におけるアカデミック・ハラスメント、教員／職員相互の間でのパワー・ハラスメントが含まれます。

#### 【ハラスメントに繋がる態度について】

##### ②「ハラスメントにつながる態度」で10項目以上○があった人

今回のチェックを機会に、ご自分の日ごろの言動を見直してみましょう。怒りの感情をコントロールする、相手の立場に立って考えるなど、考え方を転換することも大切です。助け合ったり、話し合う雰囲気が乏しく、ギスギスした雰囲気の職場も、パワハラが起こりやすい職場と言えます。所属する部署・学科の様子について、スタッフ間でも振り返ってみましょう。ハラスメントとは何かを、同じ部署の構成員が共有できるようにしてください。

##### ②「ハラスメントにつながる態度」で○が少なかった人

他者を尊重する姿勢について、高い意識を持っていらっしゃいます。その姿勢を周囲のスタッフともよりいっそう共有し、よりよいキャンパス作りに向けて引き続きご協力をお願いします。ハラスメントを受ける立場に置かれた場合は、できれば、相手に対してハッキリと「不快（嫌）である」ことを伝えましょう。うまく言えなくても、自分を責めないようにしましょう。一人で悩まずに、すぐに身近な人に相談するか、キャンパス・ハラスメント相談員に相談してください。他のスタッフや学生がハラスメントを受けていることを知ったときには、ぜひその人の力になってあげてください。見て見ぬふりをすることは、ハラスメントに加担していることになりますかねません。可能であればその場で注意しましょう。

#### 【ハラスメントについて】

セクシャル・ハラスメントは、地位や権限を利用して相手に対する性的な言動を行い、不快感を抱かせることです。交際を強要したり、逆らうと不利益になる対応をしたりなどしていませんか？

アカデミック・ハラスメントは自分の地位や権限を利用し、学生の権利を侵害することです。学習・教育・研究等に関わる場面において、地位や権限を利用した不適切な言動を行ない、学生の学習する権利の侵害や妨害をもたらすことです。

パワー・ハラスメントは、主に就労面に関して、優位な立場の者がその地位や権限を利用した不適切な言動を行ない、相手に権利の侵害や妨害をもたらすことです。

最後に、Eメールにも注意が必要です。Eメールの内容が相手を責めるような内容であり、それを毎日のように送り続けた場合は、指導教育の限度を超え、ハラスメントに当たる可能性があります。

某国立大学の60代の男性教授が、数人の学生に対して威嚇する内容のメールを送ったなどとして休職6ヶ月の懲戒処分を受けました。大学によると、この教授は、20XX年2月から10月ごろにかけて、数人の大学院生が資料室の棚の場所替えをしたことに対して「勝手に棚を動かしたのは犯罪行為だ！」などと威嚇する内容のメールを送ったほか、大学院生を不当に批判する内容のメールを同僚など多くの教職員に送信しました。大学はこうした行為は学生に多大な精神的苦痛を与えるハラスメントに当たり、学業にも著しい支障を生じさせたとして、この教授を休職6ヶ月の懲戒処分にしました。

セクハラ、アカハラやパワハラをすることは、学生や他の構成員のパフォーマンスを低下させるだけでなく、自分自身の信用を低下させ、懲戒処分や訴訟のリスクにもつながります。

ハラスメントは当事者間だけではなく、他の構成員にも多大な影響を及ぼす問題です。また、組織による対処が不十分であれば、被害者がさらなる被害や不利益を被ることにつながりかねません。ハラスメントは人権侵害であることを理解し、キャンパスを構成している私たち教職員それぞれが、ハラスメント防止に向けた認識を高めていく必要があります。

福山大学では、ハラスメント防止および対応のために、ガイドラインを設けています。目を通して、ハラスメントがなくなることを一緒に目指しましょう。

福山大学キャンパスハラスメントの防止等に関するガイドライン  
<http://www.fukuyama-u.ac.jp/info/disclosure/harassment.html>

#### 参考文献

「飛翔法律事務所編(2014). キャンパスハラスメント対策ハンドブック 経済産業調査会」

---

以上の内容について、教職員は自己チェックと解説から自分の行動について振り返りを行った。通常、人は日常的な行動について、意識的に客観視することは困難である。今回の振り返りをもって、何らかの気づきが得られ、行動変容につながれば幸いである。

## 5. 平成29年度福山大学学部・学科のFD活動報告

学部・学科では以下のFD活動を実施した。

平成29年度学部・学科FD研修実施一覧							
学部名・学科名	テーマ	実施回数	実施場所	実施日時	講師	参加人数	成果
経済学部	コンプライアンス教育	1	1号館3階 第1会議室	平成29年6月21 日	経済学部 尾田温 俊教授	27 名	研究不正防止などについて学び、 コンプライアンス教育理解度テス トを実施した。
経済学部	Bloomberg説明会	1	1号館5階 01534室	平成29年6月30 日	Bloomberg 高木佑 佳	4 名	Bloomberg端末の効果的な活用方 法について学んだ。
心理学科	心理学科のアセスメントボ リシー作成	1	29号館会議 室	平成29年6月21 日	—	11 名	3グループに分かれ、アセスメント ボリシーについて話し合い、作成 ができた。
心理学科	H30年度教養ゼミ、基礎ゼ ミを考える	1	29号館会議 室	平成30年2月22 日	—	10 名	教養ゼミ、基礎ゼミ担当者間で、 H29年度の振り返りに基づき、授業 目的、授業方法について共通認識 が形成された。
心理学科	学生が主体的に参加する授 業を考える	1	29号館会議 室	平成30年3月7日	—	10 名	授業評価アンケートで評価が低 かった「関連学習」と「質問へ積 極性」を向上させる方法について 検討できた。
工学部	今、求められている工学部 のあり方について	1	03305	2018年2月9日 17:00~17:30	工学部長 香川直己	36 名	第41回 近畿・中国・四国地区 国・公・私立大学工学部長懇談会 ならびに平成29年度中国・四国工 学教育会大学研究部会研究会参加 報告と共に、文部科学省発表の 「大学における工学系教育の在り 方について（中間まとめ）」の記 載事項を読み合わせし、今後の工 学部運営の方向性について意見交 換を行った。 新しいキーワードと共に工学部を 取り巻く状況を工学部教員が共通 認識する機会となった。
スマートシス テム学科	H29年度授業評価アンケー トの総括	1	02205	2018年3月13日 16:00~17:30	スマートシステム 学科長 香川直己	9名	各教員より提出された平成29年度 前後期授業アンケート実施報告書 に基づき3月13日に学科内FDと しての振り返りを行い、年を追う ごとに授業評価が上昇しているこ とを認識し、専門教育への自信に 繋げた。一方で、準備時間の多さ は学内でも指摘だが、この事が 不利に働くことへの懸念も指摘さ れた。
スマートシス テム学科	H29年度スマートシステム 学科自己点検	1	02205	2018年3月13 日 16:00~17:30	スマートシステム 学科長 香川直己	9名	平成29年度自己点検評価書に基づ き、年度内の自己点検を自己点検 を行い、KPTを明らかにすること ができた。
スマートシス テム学科	H30年度スマートシステム 学科年度計画	1	02205	2018年3月19 日 10:30~12:00	スマートシステム 学科長 香川直己	9名	平成29年度自己点検評価書に基づ き、平成30年度の年度計画を策定 した。
機械システム 工学科	ICT機器・BYOD機器を用い た授業の実施状況について	1	3 2号館 2 階会議室	平成30年3月9日 13:00~14:30	コーディネータ： 内田博志	11 名	ICT機器・BYOD機器を用いた授業 の参加者各自の実施状況を報告し あい、授業の方法などについて情 報を共有した。BYOD機器の活用が 不十分である点など、課題も明ら かになった。

情報工学科	授業評価アンケートを踏ましたFD	1	4202	平成30年3月13日	外部講師はなし	8名	授業評価アンケート報告書を作成した
情報工学科	情報工学科研究室配属に関するFD	1	4202	平成29年6月1日	外部講師はなし	9名	研究室配属の方針について問題点を確認した
情報工学科	情報工学科の理想とする教育	2	4201	平成29年7月26日 平成29年12月20日	外部講師ナシ	9名	情報工学科のカリキュラム変更について議論した
生命工学部	生命工学部各学科の卒業研究ループリック評価の導入状況について	1	28102	平成30年2月28日(水) 15:30～16:10	久富教授、菊田教授、北口准教授	34名	生物工学科、生命栄養科学科、海洋生物科学科の各学科の卒業研究のループリック表を用いた点数評価が説明された。各学科の評価方法の特徴が大変分かりやすく説明されたため、大変参考になった。
生物工学科	卒業研究発表のループリック評価について	1	1107	平成30年2月16日(金)	久富泰資教授	11名	卒業研究発表を行った4年生全員について、ループリック評価を試みた。その評価に基づいて、優秀者の表彰を取り入れることにした。
生命栄養科学科	生命栄養科学科のプランディング戦略など	1	18館セミナー室	平成29年6月9日 16:30から	—	13名	本学科のプランディング戦略などの課題とその発展について議論し、今後の活動方針を確認した
生命栄養科学科	発達障害を持つ学生への対応	1	18201 教室	平成29年9月5日 13:00から	松本明生先生	11名	本学科に在籍する発達障害を持つ学生への対応を考えることで、発達障害への理解を深めた。
海洋生物科学科	卒業研究のループリック評価の改善	1	16号館図書セミナー室	平成30年3月8日(木) 14時から16時	北口准教授	5名	今年度に試行した卒業研究のループリック評価の問題点の分析を行い、問題点の改善を図った改訂版のループリック表を策定し、3月定期学科会議に提案することにした。
薬学科	現在の治験業務の実状と薬学部卒業生のフィールドとしてのCRO, (SMO)	1	34号館3階会議室	平成29年4月20日(木) 15:45～16:20	北嶋顕太朗(イーピーエス株式会社)	47名	近年の医薬品開発と、治験の最新事情についての情報について研修した。
薬学科	教育支援システムとしてのOffice365の利用について	1	34号館3階会議室	平成29年5月24日(水) 16:20～17:20	片桐重和(共同利用センター：助教)	35名	教育の様々な場面で用いるOffice365の活用法について研修した。
薬学科	第2期薬学教育第三者評価に向けた評価基準の改定案について	1	34号館3階会議室	平成29年6月30日(金) 16:30～17:45	佐藤英治(薬学部教授)	44名	「三つの方針の策定・運用と学修成果の評価」について研修した。
薬学科	実務実習に活用できる薬学基礎教育について	1	34号館3階会議室	平成29年10月30日(月) 16:30～17:00	山下純(薬学部准教授)	41名	実務実習において活用できる薬学基礎教育について研修した。
薬学科	定員充足率を向上させるための方策に関する討議	1	34号館5階TDM演習室 34509	平成30年3月22日(木) 10:30～12:30	井上 裕文(薬学部教授)、佐藤 英治(薬学部教授)	28名	収容定員充足率を満たすための方策についてSGDにより議論し、その後全体討議を行った。
薬学科	改訂コアカリ対応実務実習事前導入について	1	薬学部会議室(34号館3階)	平成30年3月22日(木) 15:00～17:00	佐藤英治(薬学部教授)	36名	来年度本学薬学部で実施する改訂コアカリ対応実務実習の先行導入について解説した。

大学教育センター	授業研究	1	01209教室 及び学修支援相談室	平成29年6月15 日（木） 10:40～	授業担当者：地主 准教授	9名	授業を見学し、その後の検討会で批評を行い、授業者自らの課題をフィードバックするとともに、学修者の実態に関する認識を共有した。
大学教育センター	授業研究	1	01109教室 及び学修支援相談室	平成29年7月10 日（月） 13:00～	授業担当者：若松 講師	8名	授業を見学し、その後の検討会で批評を行い、授業者自らの課題をフィードバックするとともに、学修者の実態に関する認識を共有した。
大学教育センター	授業研究	1	01202教室 及び学修支援相談室	平成29年12月19 日（火） 13:00～	授業担当者：小野 准教授	6名	授業を見学し、その後の検討会で批評を行い、授業者自らの課題をフィードバックするとともに、学修者の実態に関する認識を共有した。

## 6. 平成 29 年度福山大学研究科の FD 活動報告

大学院研究科では以下の FD 活動を実施した。

平成29年度大学院研究科FD研修実施一覧							
大学院研究科研究科	テーマ	実施回数	実施場所	実施日時	講師	参加人数	成果
経済学研究科	平成.29年度の大学院生アンケート調査結果から見えるもの－大学院教育等の改善に向けて－	1	1号館3階 第1会議室	平成30年2月26 日13（月）13： 00～14：00	経済学部 春名章 二教授	9名	大学院生の現状と課題について、 討論を行った。
人間科学研究科	これからどのような大学院をめざすのか－教育目的・ ポリシーの見直し－	1	29号館2階 コミュニティルーム (会議室)	平成29年8月28 日（月）15:00 ～16:00	青野篤子（司会・ 記録）	11 名	公認心理師資格に対応するに際して、本研究科はこれからどのような方向をめざすのかを議論し、そこで合意された方向性を具体的に教育の目的とポリシーに反映させていくために、見直しの作業を実際に行った。その結果、公認心理師＝専門職の育成を打ち出して、カリキュラムもその比重を大きくするが、これまで通り、社会人を含め、様々な大学院生を受け入れる必要性も鑑み、個人から社会まで幅広い心理臨床の学修を提供し、大学院生の個々のニーズに対応した履修が可能となるようなカリキュラム体系と履修指導計画を練り直すという方針のもとで、教育目的とポリシーの改定案を策定した。

人間科学研究科	シラバス点検	1	29号館2階 コミュニケーション (会議室)	平成29年12月6 日 (水) 14:40 ~15:40	青野篤子 (司会・ 記録)	10 名	シラバスとして必要な要件を満たすこと、公認心理師科目の求められる内容が入っていることを確認するという共通認識のもとで、グループに分かれて研究科のシラバスを点検した。修正意見に基づきシラバスを修正することとなった。 下記の点について課題が残された。 ・履修しておいた方がよい科目的判断基準が難しい。今後は、原則として大学院科目に限定することとした。 ・科目的順序性や体系性をさらに見直していく必要がある。ナンバリングだけではわからない。
工学研究科	文部科学省「第3次大学院教育振興施策要綱」について	1	2・3・4号 館3階 03305講義 室	平成30年2月9日 (金) 17:35~ 17:50	山之上卓 (司会・ 記録)	33 名	文部科学省「第3次大学院教育振興施策要綱」について解説し、意見交換を行った。
工学研究科	生命系工学研究科での学位審査方法について			平成30年2月19 日 (水) 17:00 ~18:00	倉掛昌裕 (司会・ 記録)	26 名	学位審査でのループリック評価例の説明を行い、生命系工学研究科での修士の学位審査方法について意見交換し、課題や今後の改善策について議論した。現行の審査項目でのループリック評価表を作成し新年度より運用し、今後審査項目について検討し改正を行っていく方針となった。またオリジナリティや成果等の審査項目を入れ、現行より詳細にする意向があった。
薬学研究科	水は基本！超純水・純水の基礎知識 水質の重要性と超純水の使い方のポイント	1	34号館34 201講義室	平成30年1月25 日 (木) 15:00 ~ 16:00	村 裕次 (メルク株式会社 ラボラトリーウォーター事業 部)	51 名	水質の重要性と超純水の使い方にについて研修した。