

SPODフォーラム2014

若手職員に贈る

「仕事の魅力発見!!」 講座
～気づきから築くアクションプラン～

日時： 8 / 2 7 (水) 13:00-17:30

講師： 次世代リーダー養成ゼミナール4期生



若手職員に贈る「仕事の魅力発見!!」講座

～気づきから築くアクションプラン～

- ➡ 1 アイスブレイク
- ➡ 2 どうして大学職員になったのか
- ➡ 3 「大学職員になろう」キャンペーン
- ➡ 4 大学職員として成長するために
- ➡ 5 キャリアにおける自分の基盤
- ➡ 6 キャリアビジョンとアクションプランを作成しよう
- ➡ 7 エンディング

到達目標について

到達目標 1

自大学の理念と自分の仕事とのつながりを説明できる。

到達目標 2

自分の「仕事」の魅力を発見することができる。

到達目標 3

自大学の理念・目標を踏まえた上で、
自分が描くキャリアビジョンを実現するための
明日からのアクション・プランを立てることができる。

1. アイスブレイク



2. どうして大学職員になったのか



どうして大学職員になったのか

どうして大学職員になったのか？

どうして
大学職員を
目指したの
ですか？



はい,
〇〇〇だから
です。

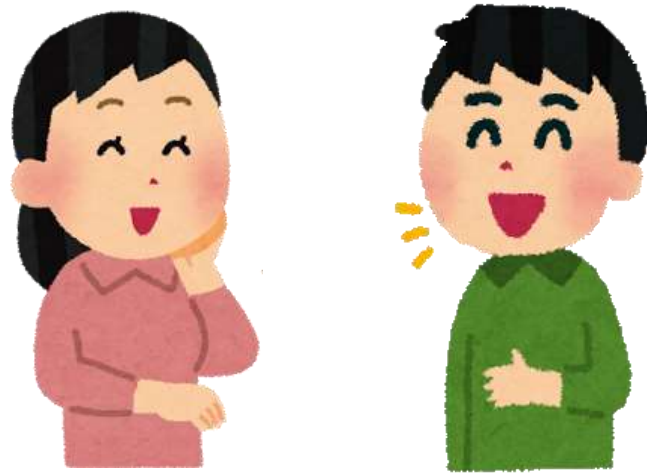
Q. どうして大学職員になったのですか？

その理由をどんどん掘り下げてください
(8分間×2)

なぜなぜワークまとめ

質問者は、なぜなぜワークの回答やワークを通じて出た話の内容から、**回答者が就職活動中に大学に感じた魅力、就職の際に重要視したもの**など、なぜなぜワークを通じて感じたことを回答者に話しをしてください。

(1分間×2)



まとめ

このワークでは、
なぜなぜと問われることによって
あなたが、
就職する前に大学に感じた魅力や
就職をする際に重要視したもの
を掘り起してもらいました。

このあとの講義とワークでは、
就職後の経験を加えた、大学で働く魅力、
また自分のキャリア全体を考える上で最も大切に
しているものなどについて、考えていきます。

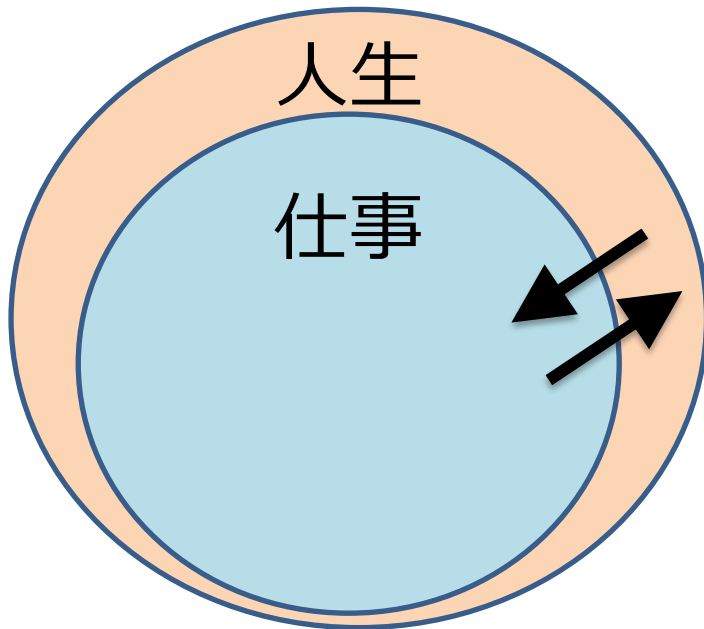
3. 「大学職員になろう！」 キャンペーン



大学職員として働くことの
魅力を考える

大学職員の魅力を考える前に・・・

人生と仕事の関係



- ① 人生の中で職業生活は大きな位置を占める
(時間的に, 質的に)
- ② 人生と仕事は密接に関連しあう



両方を発展させていくという考え方

個人ワーク（10分間）

「大学職員として働くことの魅力」を
付箋に書き出してみよう

自分の仕事や周りの環境を思い返してみよう

自分の大学のことでも、大学全体のことでもOK

企業と比べて、家族から見て、学生の立場からしたら・・・いろいろな角度から。

グループワーク（20分間）

15秒で、大学職員の魅力を伝える CMメッセージを作ろう

自分達の大学に優秀な若手人材を呼び込むために
大学職員として働くことの魅力をアピールする



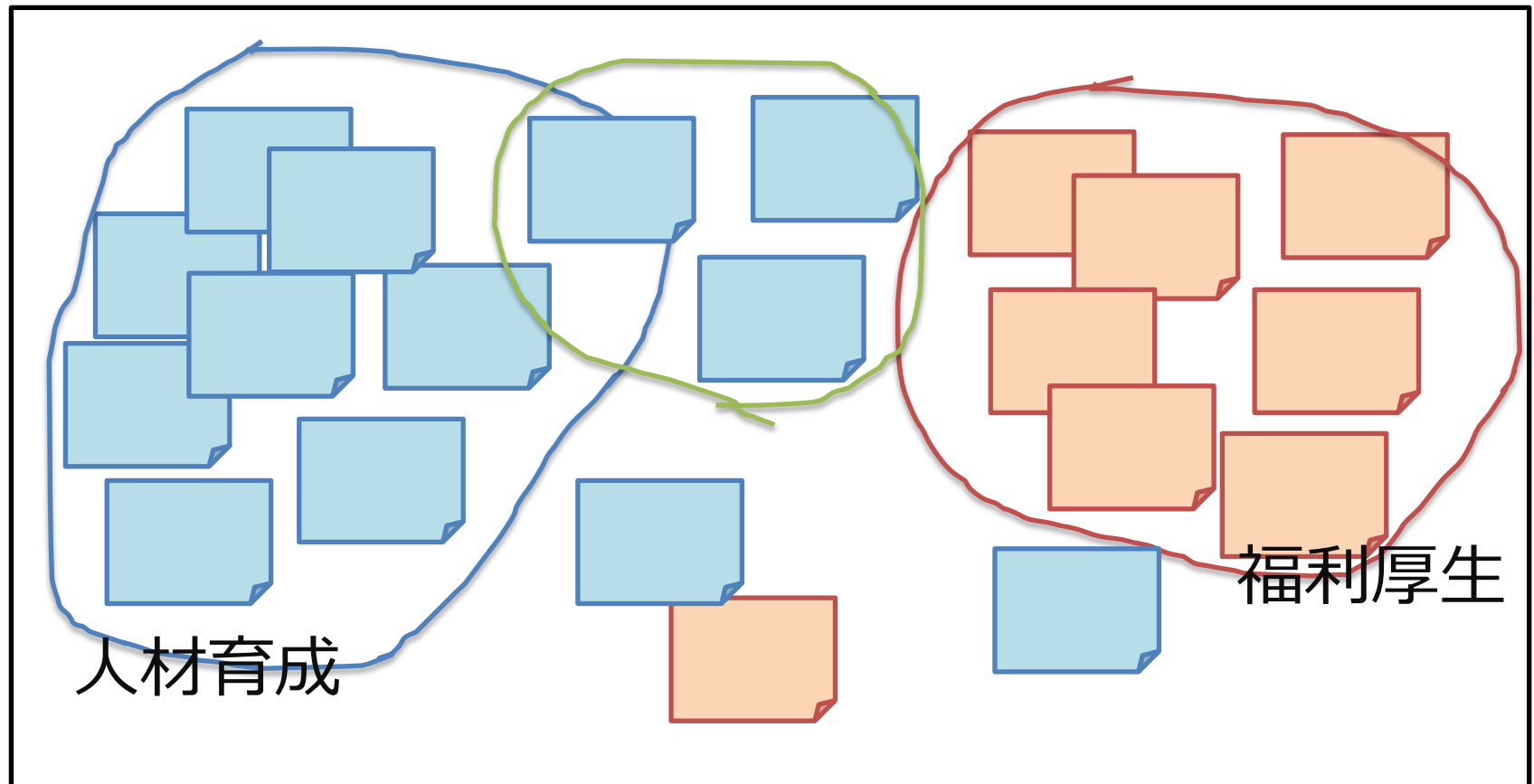
先生ではない。でも人材育成に携われる。そんな仕事をしてみませんか。

松山大学事務職員

Staff of Matsuyama University

グループワーク（25分間）

- ① 模造紙を使ってグループ内で共有，分類
- ② A 3 のワークシートにCMメッセージを記入



発表＆投票（10分）

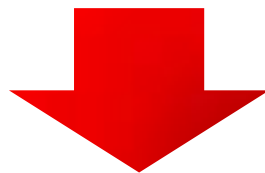
各班，CMメッセージの発表です。

その後，「これはイイ！！」という
メッセージに投票します。

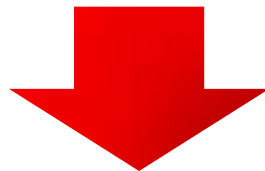
（ひとり1票。自分の班以外で。）

大学職員の魅力を発見する このセクションまとめ

大学職員の魅力アピール



大学職員の魅力を整理・再認識



この「魅力」が、自分が成長するための
キャリアビジョンを描く際に必要

4. 大学職員として成長するために



大学職員に求められることは？

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（S P O D）では

高等教育機関の職員は、**大学人として社会人基礎力を持ち、高等教育を取り巻く環境や職員の果たすべき役割を的確に把握し、企画立案等に積極的に参画できる資質**が求められている。

（S P O DにおけるS Dの定義について

<http://www.spod.ehime-u.ac.jp/pdf/other2.pdf>）

大学職員として成長するには

■ 知識・能力開発

- 大学人としての社会人基礎力
- 企画立案等に積極的に参画できる資質

⇒日々の業務や各種研修により習得

■ 状況把握

- 高等教育を取り巻く環境
- 職員の果たすべき役割

⇒日頃から個人が意識して取り組むべきこと

高等教育を取り巻く環境



高等教育を取り巻くキーワード

「我が国の高等教育の将来像」答申
(平成17年1月28日)

ディプロマ・ポリシー／
アドミッション・ポリシー／
カリキュラム・ポリシー

機能別分化

グローバル化

「学士課程教育の構築に向けて」
答申(平成20年12月24日)

シラバスの充実

主体的・能動的な学び
アクティブ・ラーニング

(平成24年8月28日)
「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」答申

「大学改革実行プラン」
(平成24年6月5日)

大学入試改革

大学ポートレート

地域連携強化 (COC等)

国立大学附属病院の再生

「第2期教育振興基本計画」
(平成25年4月25日)

高等教育を取り巻く環境を知る

高等教育に関する情報の抜粋

- 大学改革実行プラン

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/06/1321798.htm

- 教育振興基本計画

http://www.mext.go.jp/a_menu/keikaku/

- 文部科学省ホームページ

- 中央教育審議会等 諮問・答申等一覧

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/toushin.htm

- 文部科学省メールマガジン

- 大学行政管理学会

<http://juam.jp/>

職員の果たすべき役割



職員の果たすべき役割とは

役割とは

「社会生活において、その人の地位や職務に応じて
期待され、あるいは遂行している**はたらきや役目**。」

(大辞泉 増刷・新装版 1998)

① **誰に？**

② **目的は？**

誰に期待されている？

ステークホルダー

企業に対して利害関係を持つ人。株主・社員・顧客だけでなく、地域社会までもを含めている場合が多い。

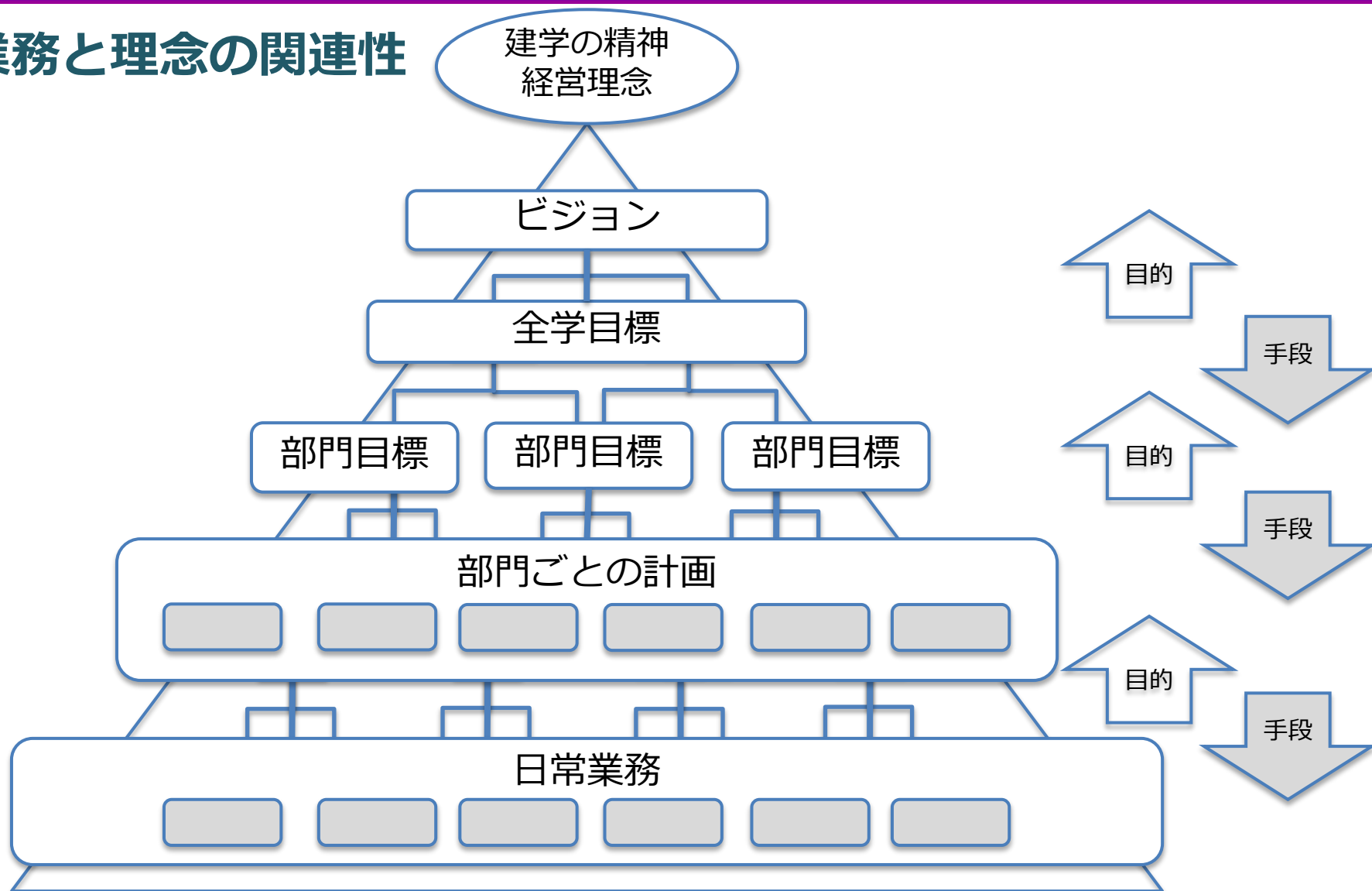
(大辞林 第二版 1995)

大学におけるステークホルダー

学生・保護者・卒業生・患者・患者家族・教員・職員・
企業・寄付者・高等学校・マスメディア・地域住民・市民社会・国際社会・政府 etc

業務の目的は何か？

業務と理念の関連性



大学の理念について

各大学での呼び名は

理念, 目標, 建学の精神, 経営理念, 基本方針 etc

自分の大学の理念を確認しよう！！

大学の理念の意義は

理念を明示することの意義

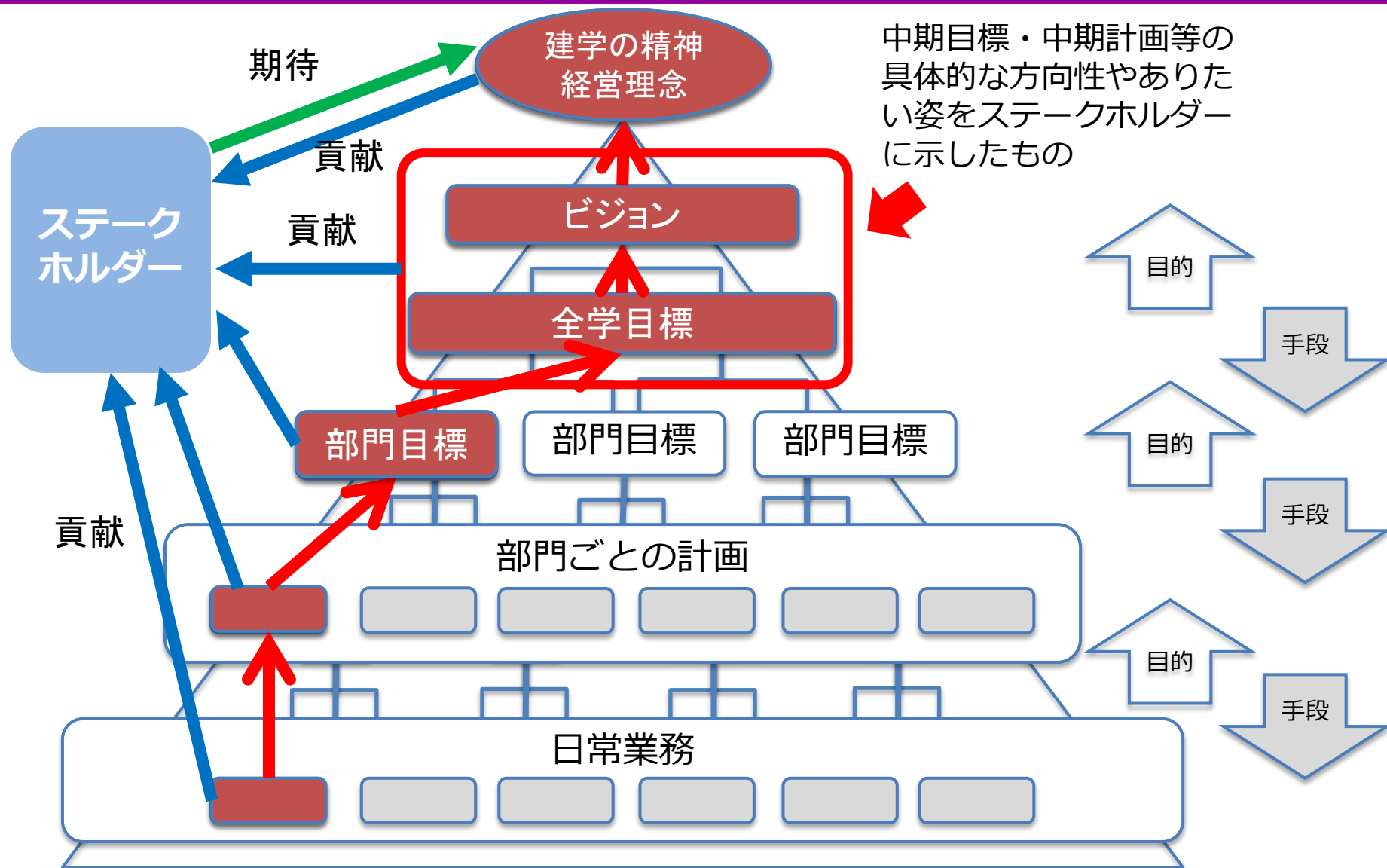
- ① 対外的には、**社会**に対して大学の存在目的やめざす方向をわかりやすく示すことができる。
- ② 対内的には、大学の目的や方向性、共通の価値観を示すことによって、組織の求心力や組織のメンバーのモラル（士気）を保つことができる。
- ③ 対内的に、個々の組織メンバーが意思決定をする際の拠り所となる。また組織メンバーの行動規範となる。

[出典：大学職員ナレッジ・スタンダード 大学マネジメント編Ⅱ P.8]

社会 = ステークホルダー（候補）

理念は、ステークホルダーの期待の基である。

業務の目的は？



まとめ

- 高等教育を取り巻く環境や職員の果たすべき役割の把握は、日頃から個人が意識して取り組むべきこと。
- 高等教育を取り巻く環境は、簡単に情報が手に入る。把握できれば、問題意識を持って業務に取り組むことができる。
- 職員の果たすべき役割は、
誰に期待されているか
⇒ ステークホルダー
業務の目的は何か
⇒ 理念実現，ステークホルダーへの貢献
をイメージすることで把握できる。

5. キャリアにおける自分の基盤



- ① キャリアとは
- ② 自分について知ろう！
- ③ キャリア・アンカー
- ④ まとめ

① キャリアとは

エドガー・H・シャイン

キャリアとは

■エドガー・H・シャインの定義

キャリアは、生涯を通じての人間の生き方、その表現の仕方である。

外的キャリア

履歴書や職務経歴書などに記される仕事の内容や実績や地位などを客観的に示すもの。

キャリア

内的キャリア

仕事への意欲・関与、使命感、達成感、充実感など働くことに関わる多様な心理状態を示すもの。

キャリアとは

人は、自分の価値観に基づいた目標を達成して行く。

自己イメージ
(自分についての主観的理解)

「自分は何者であるか」
「どういう存在なのか」

②自分について知ろう



自分について知ろう！

付箋に自分を表す文章や単語（価値観やありたい姿等を含め）を書き出してみよう。できれば10枚以上（4分間）

私は、何事にも感謝を忘れずにいたい。

私は、オレンジ色。

私は、生きていることが幸せ。

私は、マンガや本を読むのが好き。

私は、元気。

私は、社会に貢献したい。

私は、自己成長し続ける自分でありたい。

私は、数字が苦手。

私は、欠点もあるけどそれが私。

私は、人の成長に関わる仕事がしたい。

私は、好奇心旺盛。

私は、バレエを踊るのが楽しい。

自分について知ろう！

次に、その付箋の右上に、自分を表現していると思う順に 1 から番号を1分間で書けるだけ書き入れてみよう。（1 分間）

私は、何事にも感謝を忘れずにいたい。²

私は、オレンジ色。⁸

私は、生きていることが幸せ。⁵

私は、マンガや本を読むのが好き。¹⁰

私は、元気。¹²

私は、社会に貢献したい。³

私は、自己成長し続ける自分でありたい。¹

私は、数字が苦手。¹¹

私は、欠点もあるけどそれが私。⁷

私は、人の成長に関わる仕事がしたい。⁴

私は、好奇心旺盛。⁶

私は、バレエを踊るのが楽しい。⁹

自分について知ろう！

隣の席の人とペアになって、お互いに 1 番をつけたカードの内容について、
どうしてそれを 1 番に選んだのかを含め話してみよう。（1 分間）

私は、何事にも感謝を忘れずにいたい。²

私は、オレンジ色。⁸

私は、生きていることが幸せ。⁵

私は、マンガや本を読むのが好き。¹⁰

私は、元気。¹²

私は、社会に貢献したい。³

私は、自己成長し続ける自分でありたい。¹

私は、数字が苦手。¹¹
_c

私は、欠点もあるけどそれが私。⁷

私は、人の成長に関わる仕事がしたい。⁴

私は、好奇心旺盛。⁶

私は、バレエを踊るのが楽しい。⁹

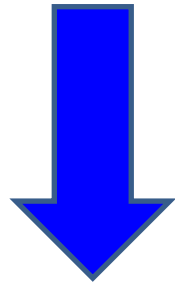
③ キャリア・アンカー

エドガー・H・シャイン

キャリア・アンカー

キャリア・アンカーとは
個人の自己像の中心を示すもの。

個人が選択を迫られた時に、その人が最も手放したくない欲求、価値観、能力など。

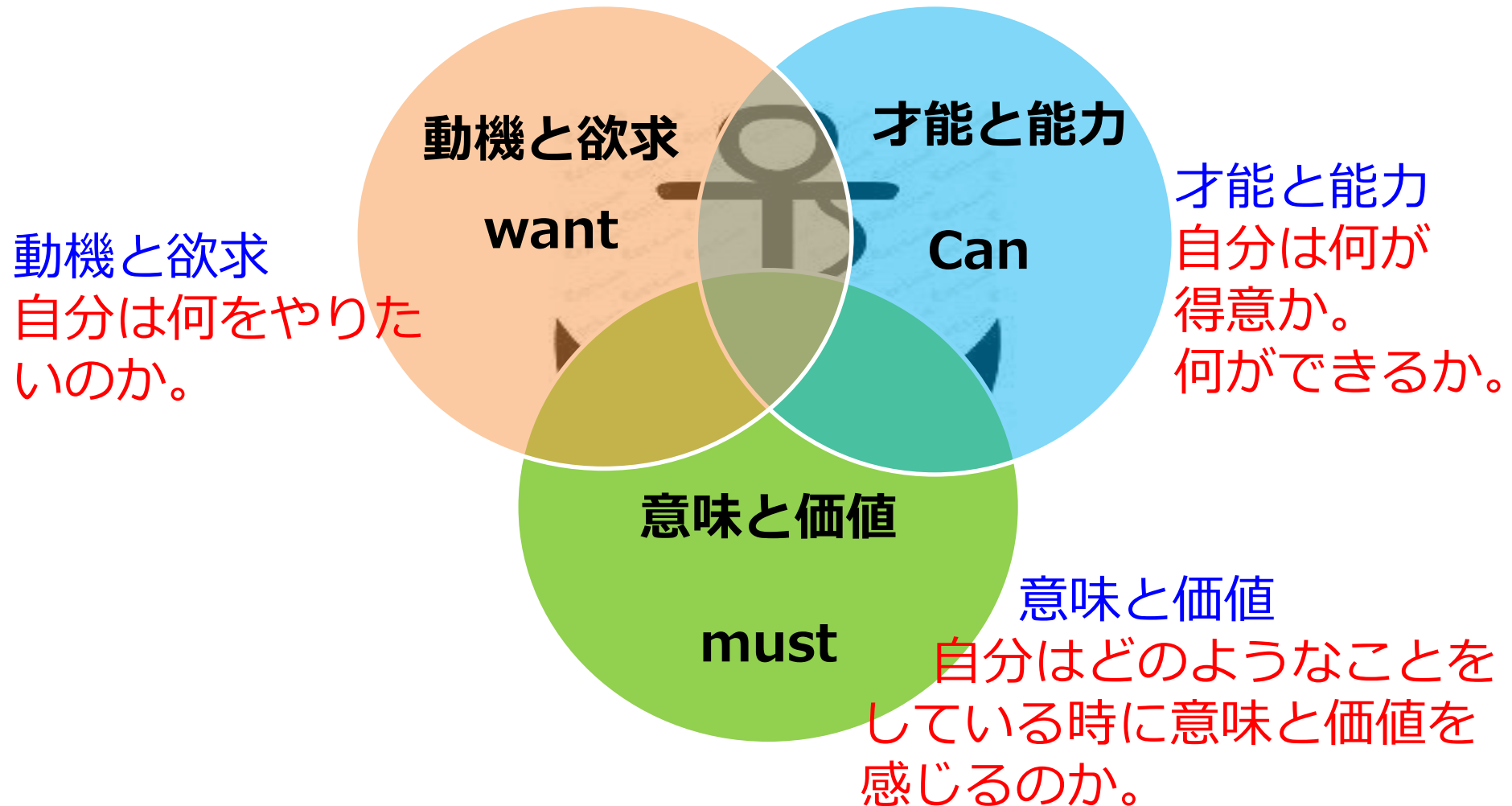


- ・ キャリア選択の指針
- ・ キャリアを方向づける基盤



キャリア・アンカー

キャリア・アンカーの3要素



キャリアの自己イメージを確立する問でもある。

ワーク: 自分のキャリア・アンカーを知ろう！

自己診断質問表を使って、
自分のキャリア・アンカーを知ろう。（7分間）

- 質問を読んで、__ に1～4の数字を記入してください。
- 質問には、できるだけ正直に素早く答えてください。
- 終了したら、その中で自分にぴったりくると思うものを3つ選び、その項目にさらに4点を加えてください。

ワーク: 自分のキャリア・アンカーを知ろう！

集計してみよう！

- ・ 質問表の点数を転記してください。
- ・ 全て転記したら縦の合計を計算してください。
- ・ この**合計が自己評価の結果**です。 (3分間)

カテゴリー	TF	GM	AU	SE	EC	SV	CH	LS
質問項目	1	2	3	5	4	7	8	6
	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	21	18	19	20	22	23	24
	26	30	31	25	29	28	32	27
	35	36	38	37	33	34	40	39
合計								
順位								

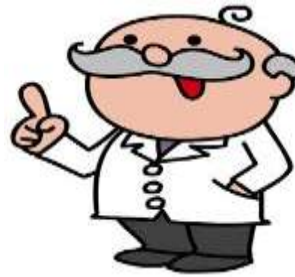
キャリア・アンカー

■ 8つのキャリア・アンカー

① 専門・職能別コンピタンス=TF

特定の分野で能力を発揮し、自分の専門性や技術が高まることに幸せを感じる。

職人気質の人



② 全般管理コンピタンス=GM

集団を統率し、権限を行使して、組織の中で責任ある役割を担うことに幸せを感じる。

管理職や社長指向の人



キャリア・アンカー

■ 8つのキャリア・アンカー

③自律・独立 = AU

組織のルールに縛られず、自分のやり方で仕事を進めて行くことを望む。

独立指向の人



④保障・安定 = SE

一つの組織に忠誠を尽くし、社会的・経済的な安定を得ることを望む。

長期的安定志向の人



キャリア・アンカー

■ 8つのキャリア・アンカー

⑤ 起業家的創造性 = EC

リスクを恐れず、クリエイティブに新しいものを創り出すことを望む。

クリエイタータイプの人



⑥ 奉仕・社会貢献 = SV

社会的に意義あることを成し遂げることを望む。転職してでも、その機会を求める。

世のため人のため指向の人



キャリア・アンカー

■ 8つのキャリア・アンカー

⑦ 純粋な挑戦 = CH

解決困難に見える問題の解決や手ごわい相手に打ち勝とうとすることにやりがいを感じる。

常にチャレンジ指向の人



⑧ 生活様式 = LS

個人的な欲求, 家族の願望, 自分の仕事などのバランスや調整に力を入れる。

ライフスタイル指向の人

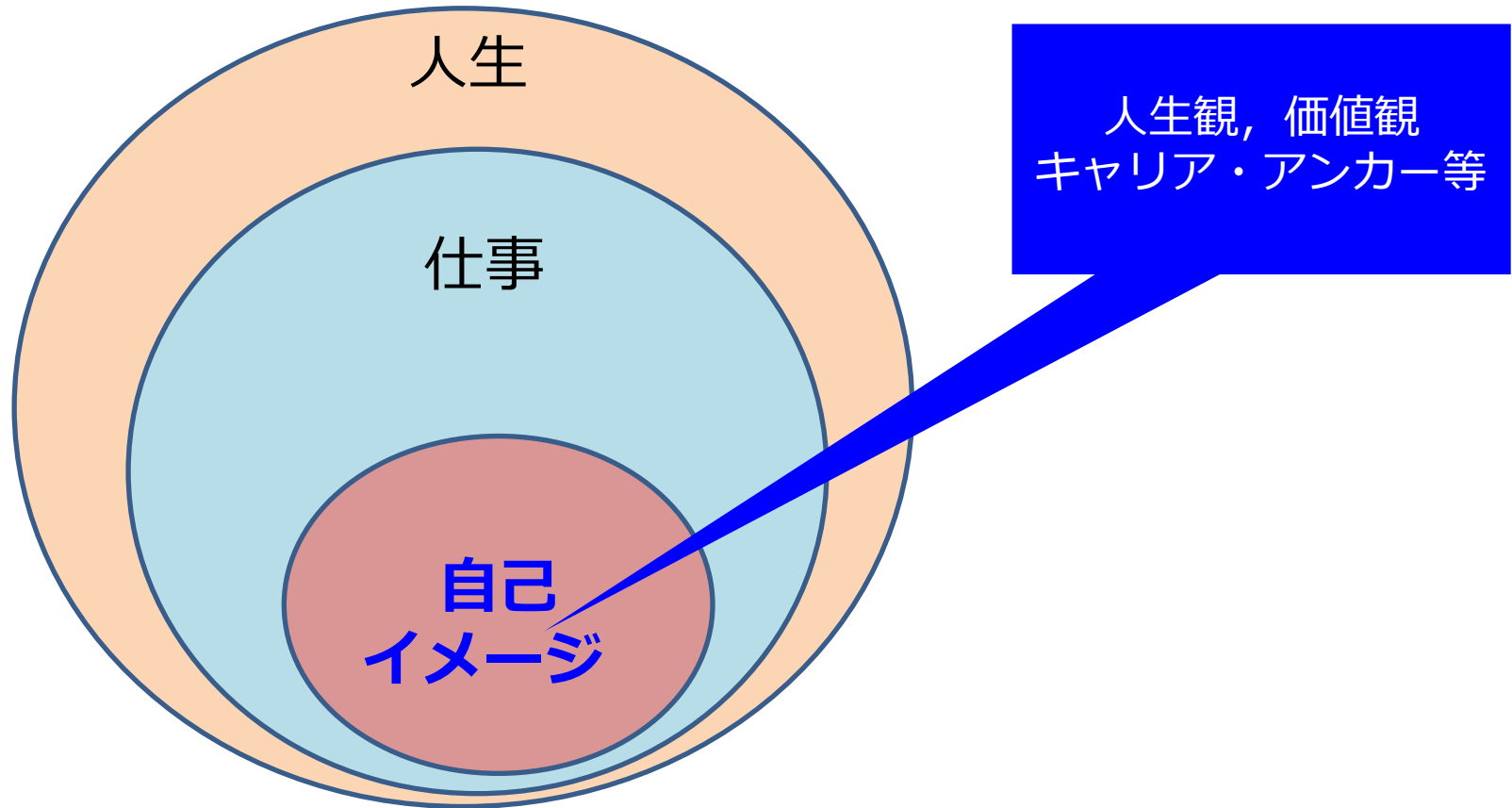


④ まとめ



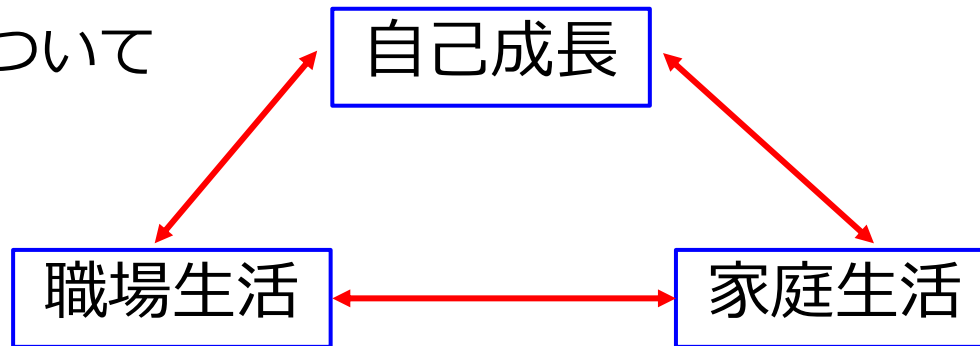
まとめ

■ 人生・仕事・自己イメージの関係



まとめ

■キャリアについて



- ・ 仕事や職場で要求されることが変化するだけではなく、仕事に対する自身の欲求も加齢とともに変化する。
- ・ 職業生活は、仕事だけではなく家庭生活や自己成長との関連の中で、さまざまな問題を克服しながら成長していく過程である。
- ・ 仕事を通して自身の欲求を充足させるには、組織の欲求を理解し自身の欲求と調和させながら、期待に応えられるように働くことで実現する。

まとめ

■ 自分の基盤

2つのワークの結果を記入してみましょう。

★ 私は,

★ 私のキャリア・アンカーは,

6. キャリアビジョンと アクションプランを作成しよう！

1

2

3

4

5

6

7



キャリアビジョン・アクションプランを考える前に

キャリアビジョン・アクションプランを考える場合の最大のポイントは、「魅力」です。

自分自身がウキウキするような魅力が、将来のビジョンに盛り込まれていれば、楽しく充実した未来への動機づけになります。



なぜなぜワーク

Q. 将来どんな大学職員になりたいですか？

その理由をどんどん掘り下げてください。

(6分間×2)

キャリアビジョン・アクションプランの作り方①

(1) なりたい姿をアクションプランシートに記載してください。

- 大学職員になった理由
- 理念に通じる仕事

- 大学職員の魅力
- キャリアアンカー
etc...

(2) そのなりたい姿は、何年後の姿なのかも記載してください。



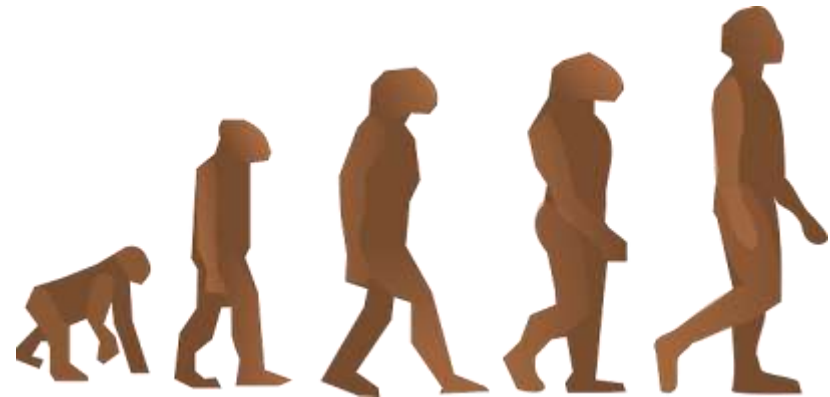
(5分間)

キャリアビジョン・アクションプランの作り方②

(3) なりたい姿を達成させるために必要なこと
(段階的な目標) を付箋に書き出しましょう。

- 必要な能力
- 身につけたい専門性
- ○年後になっておきたい職員像
- 仕事のスタイル
- その他

(4) 付箋をシートの左側に、近い将来(下部)から、遠い将来(上部)の順に並べてください。



キャリアビジョン・アクションプランの作り方③

(5) 設定した「目標」を実現するために
行動することを 付箋に書き出しましょう！

(6) 付箋をシートの右側「行動すること」
の列に並べてください。

必要に応じ、左右の張り替えもOKです。



何年後の姿か、
書いてください。

大学職員としてなりたい姿

学生が大きく成長できる教育組織を 創る職員

(20年後)

大学改革を先導
する組織を作る。

近い将来(下部)か
ら、遠い将来(上
部)に、順に貼つ
てください。

(10年後)

大学改革を先導し
たいと考える仲間
を増やす。

左欄の実現に必要
な行動を右欄に
貼ってください。

(5年後)

学長の経営判断
の一助となる資料
作りを任される。

資料作いに必要な情報を収
集する。

(1年後)

なりたい姿を達成させるために必要なこと
(段階的な目標)

学長の考えを知るため、各
種あいさつ文に目を通す。

行動すること

キャリアビジョン

アクションプラン

(10分間)

キャリアビジョン・アクションプランの作り方④

(7) 「明日からすること」を右端のボックスに書いてください。

◆ 始めること

◆ やめること

◆ 続けること

※このあと、1人2分で
自分のシートを紹介してもらいます！

(5分間)



キャリアビジョン・アクションプランの作り方⑤

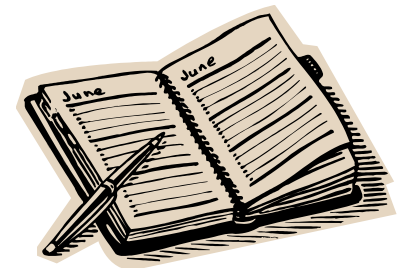
「アクションプランシート」を
グループのメンバー
（またはペア）に
紹介しましょう!!

（一人2分間）



(復習) アクションプランとは？

**自らの意志のもと、
目標達成までのプロセスを
明確にするもの**



キャリアビジョンとアクションプラン

このアクションプランシートは、
自分のキャリアにとって、
「よりどころ」ともいえます。
大事にしてください！

7. エンディング



参考資料

- ・エドガーH.シャイン著, 金井壽宏訳 (2003) 『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』 白桃書房
- ・エドガーH.シャイン著, 金井壽宏・高橋潔訳 (2009) 『キャリア・アンカー I セルフ・アセスメント』 白桃書房
- ・金井壽宏著 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP新書
- ・日本マンパワーCDA研究会 『キャリアカウンセラー養成講座テキスト3 キャリアカウンセリングの理論』 (非売品) (株)日本マンパワー
- ・舟橋正美ほか (2011) 『大学職員ナレッジ・スタンダード 大学マネジメント編Ⅱ』 社団法人日本能率協会
- ・「SPODにおけるSDの定義について」, 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク, <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/pdf/other2.pdf> (2014.8.20)
- ・「キャリア権を知ろう キャリアを磨く, キャリアを活かす」, NPO法人キャリア権推進ネットワーク, <http://www.career-ken.org/booklet.pdf> (2014.8.20)