

スタッフ・ポートフォリオ作成 ミニワークショップ



愛媛大学総務部人事課
労務チーム 上甲 功治

1. スタッフ・ポートフォリオとは

- ティー칭・ポートフォリオ (TP)
 - アカデミック・ポートフォリオ (AP)
 - ラーニング・ポートフォリオ (LP)
- 教員の業績の可視化
- ・ ・ 学習成果の可視化



スタッフ・ポートフォリオ (SP) ・ ・ 職員の業績の可視化

ポートフォリオ (portfolio) = 根拠, 証拠となるもの

キャリア開発プログラムを精緻化するよりも個人がどのようにして節目をくぐっていったか、あるいは企業のなかでどのようにして仕事経験を通じて一皮向けてきたか、についてドキュメンテーションを豊かにすることが先決である。

（神戸大学・金井壽宏教授）

金井 壽宏（かない としひろ）プロフィール

神戸大学大学院経営学研究科教授。リーダーシップ、ネットワーキング、モチベーション、キャリアなど、経営学の中でも人間の問題に深く関わるトピックを、主たる研究分野としている。

ドキュメンテーション

→情報を収集して整理・体系化し、記録を作ること。

→スタッフ・ポートフォリオ

2. スタッフ・ポートフォリオの構成

- 職員としての業績
- 自己省察
- エビデンス

これらの
集合体

エビデンス（evidence）＝ 証拠，根拠となる資料

3. スタッフ・ポートフォリオの様式

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1. 氏名・生年月日などの基本情報 | 2. 職歴 |
| 3. 研修歴 | 4. 免許・資格 |
| 5. 発表履歴 | 6. 業務内容・実績等 |
| 7. 今年の記録 | 8. 地域社会での活動 |
| 9. 未来予想図（ビジョン、ゴール） | 10. 私というひと |
| ※ エビデンス | |

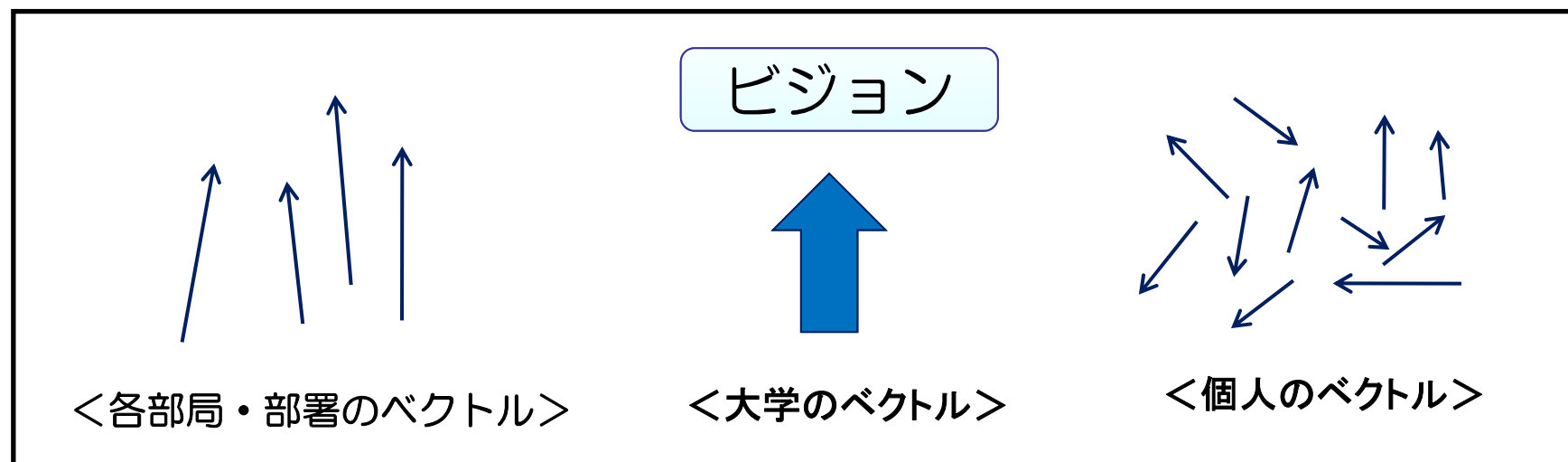
あくまで基本的なものであるので、作成者の判断で追記
や削除も可能

4. スタッフ・ポートフォリオの作成方法

- 自分自身で作成
- メンターによるメンタリング
新たに気づいたことを追記（又は変更）

5. スタッフ・ポートフォリオ 導入の効果及び可能性

大学職員がおかれている現状



大学等・各局・各部署が向かおうとしているビジョンやベクトルと職員個々の職員としてのビジョンやベクトルが一致していないのではないのでしょうか。

ベクトルの不一致により生じる「ギャップ」

(大学)

- 人事評価, 業績評価の導入・強化
- 成果主義
- リストラ (職員数削減)
- 人件費削減, 業務の増加
- 無計画に思える人事異動



職員個々を育成する余裕がない

(職員)

- モチベーションの低下
- 職場や仕事仲間に興味がない
- 出世意欲の低下
- 仕事を増やしたくない
- 精神的苦痛



大学のために仕事を行う意識がない



お互いを理解できていないのではなかろうか

職員としての自己認識と
ベクトルを明確化



スタッフ・ポートフォリオ導入

愛媛大学スタッフ・ポートフォリオ導入

（平成22年度）
「業績に基づくキャリア形成」という点に主眼を置いて、管理職（課長以上）に導入

（平成23年度）
管理職全員にメンタリング

（平成24年度）
副課長に導入・メンタリング実施

（平成25年度）
チームリーダー以下（主任，部課員）に導入（7月提出済み）
メンタリング実施予定

愛媛大学職員（管理職）の感想

国家公務員となり大学職員となって37年となるが、職員としてのビジョンやゴールなどは意識することはなかった。

スタッフ・ポートフォリオを作成することにより自分自身が生きてきたストーリーをあらためて整理し確認することができた。

結果的に、これからの生き方まで考えることとなり、「夢」を持つ大切さを実感した。

私は、自分の趣味を「今の仕事」と言っているが、私のポートフォリオをみた方は「でしょうね」と納得してくれている。

これが、ポートフォリオを作成して得た自分自身の答えである。

- ・自分のことなのに、頭の中で整理できていなかったんですね。そのことに気付けたのがとっても大きかったです。
- ・自分を客観的に見る・・・なかなか難しいんですね。
- ・メンタリングを通じ普段忘れていた気持ちを思い起こさせて頂きました。
- ・自分なりに、自分なりのやり方で成長してゆきたいと思います。
- ・理想と現実のギャップが広がりすぎていますが、少しずつでもそのギャップを埋めていけるように、意識して行動するように心がけたいと思います。

導入の効果及び可能性

個人にとって

- 自己省察を行うことで、自らの成長を認識できるとともに業務改善に役立てることができる
- 自らのビジョンやゴールを明確にすることで、キャリア形成を図ることができる

上司にとって

部下がどのような能力を持ち，どのようなことを
考えて仕事をしているかを知ることができる



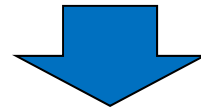
部下をより効果的に指導することが可能になる

組織にとって

職員一人ひとりがどのような可能性や潜在能力を持っているのか、どのようなキャリア形成を行っていきたいのかを知ることができる



組織としての方向性と職員個々の方向性を合わせていくことが可能



組織の活性化

6. 課題

- 導入にあたっての意識改革（同意）
- メンター養成・質保証
- メンタリングの方法