

J Cで担当業務を 自分らしく工夫する

藤本 正己（山口大学）

坂本 規孝（広島市立大学）

2026年8月26日（水） 9:45～11:45

自己紹介

- 藤本 正己（ふじもと まさみ）
- 教育・学生支援機構 教学マネジメント室
 - ・ F D / S D / I R の業務に従事
- 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 プロジェクトフェロー
- 大学職員歴13年（徳島文理大学）
 - ・ 情報センター（学内システムの運用等）
 - ・ 教務部（入試業務等）
- m-fujimoto@yamaguchi-u.ac.jp

自己紹介

■坂本 規孝（さかもと のりたか）

■広島市立大学 情報統括センター
特任講師

- ・ IR、DX、カリキュラム編成などに従事

■愛媛大学教職員能力開発拠点SDC（スタッフ・
ディベロップメント・コーディネーター）

■元大学事務職員

- ・ 学校法人立命館で17年間勤務
- ・ 担当：教務、新キャンパス開設、新学部設置、企画、
留学生入試、役員秘書

■n-saka@hiroshima-cu.ac.jp

到達目標

- JCが必要とされる背景を説明することができる。
- JCの3つの切り口を説明することができる。
- JCを活用して、担当業務に自分らしさを組み込むことができる。

目次

	内容	時間	担当
1	イントロダクション（講師紹介など）	10分	坂本
2	JCの基礎・基本を学ぶ(アイスブレイク含む)	30分	坂本
3	休憩	10分	
4	JCを活用して、業務の工夫できる点を考える	65分	藤本
5	まとめ	5分	藤本

アイス・ブレイク

■進め方

2分 個人で考える

5分 ペア/グループでシェア

- ・自己紹介（所属、名前、抱負）
- ・個人で考えたこと

3分 全体でシェア

■テーマ

アイス・ブレイク

■考えるヒント

- あれ？
- なんか違う・・・
- なんか気になる・・・
- なんで？
- これでいいのか？
- 例年どおりでいいのか？
- ほかにもあるのでは？

ジョブ・クラフティングとは

1. 何をするか、誰と関わるか、仕事をどう捉えるか、を自分なりに調整すること。
2. 調整の切り口
 1. 業務
 2. 関係性
 3. 認知的
3. 調整することによって、仕事の意味付けや自己認識が変わる。この変化はモチベーションにも影響する。

ジョブ・クラフティングの背景

1. 仕事の評価

従来 担当者は、与えられた仕事を**受動的**に遂行する
→ 現実の説明に限界が💧

近年 担当者は、**能動的**に仕事を遂行する

2. 概念から検証へ

初期 仕事の経験を説明する概念

近年 行動を測定し、その効果を検証するモデル

3. 研究対象の広がり

1. 個人 (individual)

2. チーム (team)

3. 組織・社会 (social)

ジョブ・クラフティングの効果

1. ウェルビーイングが向上する

- ① ワークエンゲージメント（仕事に対する前向きな活力）
- ② 満足度
- ③ 有意義さ

2. 仕事の成果が向上する

- ① 成果
- ② 自己研鑽
- ③ 主体的行動

3. 周りとの関係が良くなる

- ① 協力、信頼
- ② 周りの負担
- ③ 周りのウェルビーイング

ジョブ・クラフティング@大学業界

1. 木村・中村（2026）

- ① 個人が自発的に仕事の境界を変容させるボトムアップ型の理論
- ② 大学職員が非ルーティン型業務をうまく遂行する際は、関係性領域の遂行方略が比較的高い効果。

2. 村山（2026）

- ① 職員のJC促進を目的に構築した人事制度について報告
- ② 効果：個人の内発的動機づけやワーク・エンゲージメントを高める、やらされ感を払拭する
- ③ 結果的に従業員の自律的な業務改善やスキル開発が促される
- ④ 組織全体の創造性と生産性の持続的な向上をもたらす

3つの切り口

1. 担当業務 (Task Crafting)
 - ・ 進め方を工夫する
 - ・ 内容、量、方法を変える
2. 関係性 (Relational Crafting)
 - ・ 周囲とのかかわり方を工夫する
 - ・ 仕事上の関係を変える
3. 認知的 (Cognitive Crafting)
 - ・ 捉え方を工夫する
 - ・ 立場や着眼点を変える

ジョブ・クラフティングの事例

事例 1

どこから始めればいいか
分からず、みんな放置...

担当業務

事例 2

あの委員の先生、
何考えてはるんやろ...

関係性

事例 3

毎年開催してるから
今年も同じでええの？

認知的

仕事の意味付け

仕事での自己認識

ここまでのまとめ

1. JCとは、何をするか、誰と関わるか、仕事をどう捉えるか、を自分なりに調整すること。
2. JCで調整する切り口は3つ
① 業務、② 関係性、③ 認知的
3. JCの発想は、担当者の立場に立って業務を捉えることにあった。
4. JC研究は、個人、チーム、組織・社会へと広がっている。
5. 日本の大学職員に関する研究も出てきている。

目次

	内容	時間	担当
1	イントロダクション（講師紹介など）	10分	坂本
2	JCの基礎・基本を学ぶ(アイスブレイク含む)	30分	坂本
3	休憩	10分	
4	JCを活用して、業務の工夫できる点を考える	65分	藤本
5	まとめ	5分	藤本

ジョブ・クラフティングの実践方法

1. 現在行っているどの業務にジョブ・クラフティングを実施するか考える。
2. 対象の業務に対して、3つの切り口（①業務、②関係性、③認知的）から考える。
3. 計画カードを作り、実行する意識を高める。
4. 計画カードに沿って、実行する
5. 実行したことを振り返り、上記1から4の手順を繰り返す。

課題 1

- ① 現在行っている業務を2つ以内で挙げてください。
- ② 挙げた業務について、どの程度ジョブ・クラフティングができているか、3つの切り口および総合評価について、3段階で評価してください。
 - 評価の基準
 - よくジョブ・クラフティングができている
 - △ あまりジョブ・クラフティングしていない
 - × 全くジョブ・クラフティングしていない

課題 1

①現在行っている業務	②評価 ○△×		③どのようなジョブ・クラフティングができるか
	業務	総合評価	
	関係性		
	認知的		
	業務	総合評価	
	関係性		
	認知的		

課題 1 例

①現在行っている業務	②評価 ○△×		③どのようなジョブ・クラフティングができるか
会議の資料作り	業務 ○	総合評価 △	
	関係性 ×		
	認知的 △		
	業務	総合評価	
	関係性		
	認知的		

ジョブ・クラフティングのコツ

■しなやかマインドセットでのぞむ

- マインドセット
 - 人の中で定着している物事の見かたや考え方のこと
- 硬直マインドセット
 - 仕事は自分で変えられない
- しなやか（成長）マインドセット
 - 仕事は自分で変えられる

■小さなことから始める

- 関係性の切り口から始めてみる
 - 例　あまり話しこたことのない人に声をかけてみる

課題 2

- ③ 評価した業務のどれか 1 つについて、どのようなジョブ・クラフティングができるか考えてみてください。

■ 3 つ切り口の活用については、1 つでも構いませんし、複数でも構いません。

➤ 例 関係性のみ、業務と関係性、3 つの切り口全て

課題 2

①現在行っている業務	②評価 ○△×		③どのようなジョブ・クラフティングができるか
	業務	総合評価	
	関係性		
	認知的		
	業務	総合評価	
	関係性		
	認知的		

課題 2 例

①現在行っている業務	②評価 ○△×		③どのようなジョブ・クラフティングができるか
会議の資料作り	業務 ○	総合評価 △	(業務、関係性) これまで自分ひとりで悩みながら資料を作り上げ、上司に提出していたが、資料作りが得意な先輩がいるので、途中段階で相談してみる。
	関係性 ×		
	認知的 △		
	業務	総合評価	
	関係性		
	認知的		

計画カード作成の意義

- ジョブ・クラフティングについて、より具体的に考えることができる
 - 何を
 - いつ
 - どこですか
- ジョブ・クラフティングを計画することで、実現可能性を高めることができる

課題 3

- 来週から 1 ヶ月の間に実施するジョブ・クラフティングを計画してください。
- 無理はせずに、自分が確実に実施できそうな計画を立ててください。

課題 3

何をしますか？	
いつしますか？	
どこでしますか？	
振り返り (後日記入してください)	26

課題 3 例

何をしますか？	会議の資料作りに関して、A先輩に質問をして、フィードバックをもらうようにする。
いつしますか？	来週木曜日の昼休み
どこでしますか？	A先輩の座席または食事に誘って、学食で実施
振り返り (後日記入してください)	

目次

	内容	時間	担当
1	イントロダクション（講師紹介など）	10分	坂本
2	JCの基礎・基本を学ぶ(アイスブレイク含む)	30分	坂本
3	休憩	10分	
4	JCを活用して、業務の工夫できる点を考える	65分	藤本
5	まとめ	5分	藤本

まとめ

■JCの基礎・基本を学ぶ

- JCとは、何をするか、誰と関わるか、仕事をどう捉えるか、を自分なりに調整すること。
- JCで調整する3つの切り口：業務、関係性、認知的

■JCを活用して、業務の工夫できる点を考える

- 現在行っている業務を取り上げ、3つの切り口および総合的にジョブ・クラフティングの状況を評価
- 評価結果をもとに、どのようなジョブ・クラフティングができるかを考え、最終的に計画カードを作成し、実践に向けた意識の向上を目指した

参考文献

- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(2), Art. #841, 9 pages. DOI: 10.4102/ sajip.v36i2.841
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of jobcrafting research : Current trends and future research directions. *Career Development International*. Vol. 27, No. 1, pp. 54-78. <https://doi.org/10.1108/ CDI-08-2021-0216>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 2, pp.147-201.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Positive Organizational Psychology*. Volume 1, pp.281-302.
- 木村弘志、中村智治（2026）「大学職員による非ルーティン型業務の遂行方略－Job Craftingの観点から－」『大学経営政策研究』第16号、pp.165-181.
- 島津明人・櫻谷あすか（2019）『ジョブ・クラフティング研修プログラム 実施マニュアル』
- 高尾義明（2023）『ジョブ・クラフティング－仕事の自律的再創造に向けた理論的・実践的アプローチ』、白桃書房
- 高尾義明（2024）『50代からの幸せな働き方－働きがい自ら高める「ジョブ・クラフティング」という技法』、ダイヤモンド社
- 村山孝道（2026）「大学職員組織における「ジョブ・クラフティング」の実装」、大学行政管理学会第30回研究集会事例研究発表概略