

# 職員のモチベーションUP ～with 教員・学生～

**SSB48**

(Support Staff B-4 8名)

# 1. 目次



- 1. 目次
- 2. 背景
- 3. 課題
- 4. 課題分析
- 5. 解決法 運用方針
- 6. 解決法の具体例
- 7. まとめ
- 8. 付録

## 2. 背景

求められる職員像が変化した！

今まで...

- ・業務遂行
- ・事務処理型
- ・システム系  
(ルーティンワーク)

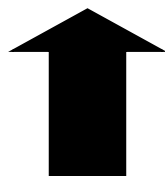


これからは...

- ・大学を経営し、マネジメントをしなければならない。
- ・学生指導型
- ・人間系(企画力、実行力)

### 3. 課題

求められる職員像



モチベーションアップ

### 3. 課題

これらの変化に適応するためには、  
モチベーションアップし、  
持続することが必要である

従来の受動的な仕事ではなく、  
現代の**能動的な仕事は、**  
**やる気**（モチベーション）が  
**必要**であるからだ

# 4. 課題分析

人事面	雰囲気	仕事の内容	仕事外の内容
実行に対する適正な評価  何人前かを人事課や長レベルの方々が知ることができる  必要な外部研修の設置  給与up	GOALの情報共有  職場の雰囲気  「ああなりたい！」という先輩を持つ  理解ある上司  残業が少ない（ライフワークバランスが取れる）	改善意識（ルーティン業務が多いため）  愛校心を持つ  学生目線	教員権限が職員権限より大きいため、職員の権限をもう少し上げること  仕事・業務内容の再確認  他大学のことをもっとよく知る

# 4. 課題分析

ハーズバーグのモチベーション理論 (1956年)によると、  
モチベーションの種類は、

- ①「満足である」に関わる要因 (**動機付け要因**)
  - ②「不満ではない」に関わる要因 (**衛生要因**)
- の2つに分類分けできる。

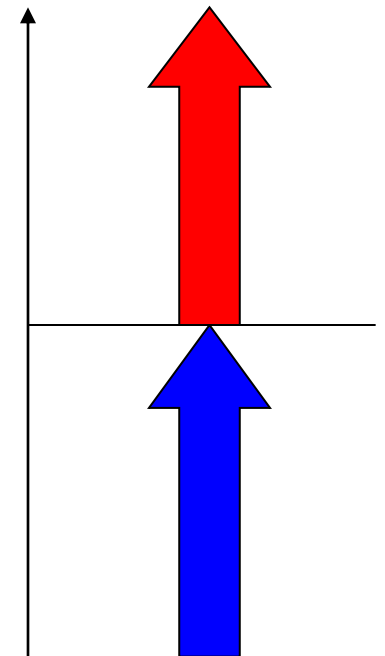
## ① 動機付け要因 (満足である)

- ・実行に対する適正な評価
- ・何人前かを人事課や長レベルの方々が知ることができる
- ・キャリアビジョンの情報共有
- ・改善意識
- ・教員権限大から職員の権限がもう少し上がること
- ・仕事・業務内容の再確認

## ② 衛生要因 (不満ではない)

- ・必要な外部研修の設置
- ・給与UP
- ・職場の雰囲気
- ・なりたい上司を持つ
- ・理解ある上司を持つ
- ・残業が少ない(ライフワークバランスが取れる)
- ・愛校心を持つ
- ・学生目線
- ・他大学のことをもっとよく知る

満足度0(ゼロ)



# 4. 課題分析

職場の環境				
ハーズバーグ理論	人事面	雰囲気	仕事の内容	仕事外の内容
<b>動機付け 要因 (満足である)</b>	実行に対する適正な評価  何人前かを人事課や長レベルの方々が知ることができる	GOALの情報共有	改善意識 (ルーティン業務が多いため)	教員権限が職員権限より大きい ため、職員の権限をもう少し 上げること  仕事・業務内容の再確認
<b>衛生要因 (不満ではない)</b>	必要な外部研修の設置  給与up	職場の雰囲気  「ああなりたい！」という先輩を持つ  理解ある上司  残業が少ない (ライフワークバランスが 取れる)	愛校心を持つ  学生目線	他大学のことをもっとよく知る  学生目線



# 5. 解決法 運用方針

	課題	解決策	組織・運用方針
動機付け要因	実行に対する適正な評価  何人前かを人事課や長レベルの方々が知ることができる	評価は話しあって決める。 →第3者評価を入れる →半期ごとに目標設定 成果報告をする (部・室・課スキルチェックシート)	自身⇄上長→人事 自身⇄他者→人事
	GOAL(キャリアビジョン)の情報共有	自己申告異動希望表 シートの作成 1年に1回	自分→上長→人事 自分→人事
	改善意識(ルーティン業務が多いため)	サブの人をつける！ →内容を共有、改善担当のような役割	自分→同僚(改善担当) 自分(改善担当)→同僚
	教員権限大から職員の権限がもう少し上がること	海外ではドクターを持った人が職員になり、専門性の強みを活かしている。日本もエキスパート人材を登用すべし	自分→自分(ドクター保持者) エキスパートを登用する
	仕事・業務内容の再確認	自分の仕事内容、発表会を行う	関連部署の発表を行う @1年に1回

# 6. 解決法の具体例

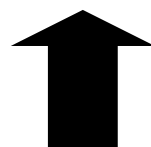
## 自己申告異動希望表

CHKBOX	課名	志望動機
<input type="checkbox"/>	キャリアサポート	強み: 貢献:
<input type="checkbox"/>	経営企画室	強み: 貢献:
<input type="checkbox"/>	人事部	強み: 貢献:
<input type="checkbox"/>	試験課	強み: 貢献:

プロフェッショナルチェックBOX。  
これは、当該課のプロフェッショナルになりたい  
と考えている方のためのチェックBOX。

# 7. まとめ

求められる職員像



モチベーションアップ

土台となる衛生要因を押さえた上で、  
動機付け要因を満たすと良い。

すると、メンタル面、仕事に対する姿勢が  
改善し業務スキルが伸びる事により、  
求められる職員像になる。

## 8. 付録

### 現在求められている理想の職員とは？

- メンタル面（目に見えない部分）

前向き、チームワークを大切にする、打たれ強い、学生目線でいれる

- 仕事の姿勢（目に見える部分）

教育者である職員、経営者、適切な判断、常に危機感を持っている

- 業務スキル

企画力・実行力・データ分析ができる、効率よく仕事ができる、斬新なアイデアを持っている、物事をまとめることができる