

『情報共有による生き残りをかけた職員力UP』

～職員が大学を救う～

D班 第4グループ

はじめに

- テーマを決めるにあたり、グループメンバーそれぞれが職場にて問題と感じていることについての意見（キーワード）を出し合った。



- ・再評価制度の未確立（やりっぱなし）
- ・保守的である
- ・職員力について（危機感の欠如）
- ・情報共有できていない（誰がどのような業務を行っているのか分からない等）
- ・MIMA Searchのように情報の見える化ができていない
- ・大学や部署として明確な目標がない
- ・教職協働できていない
- ・PDCA サイクルのCAについて実施できていない
- ・学生の多様化
- ・ユニバーサル化
- ・退学者が多い
- ・学生の不祥事（モラル低下）
- ・学士力について
- ・職員のコミュニケーション不足
- ・業務改善（システムは古くなったら変えるが、やり方は変えない）

この中で特に意見が活発に交わされた①「職員力」と②「情報共有」について、取り組むテーマとする。

上記①・②が、今我々に最も不足しているものとして共通認識された。

※グループのメンバーが職場に感じることの中に職員の能力（ノウハウや経験）があっても情報共有できていない場合や、情報を共有するためのツールはあっても、それらを活用し新しい価値を生み出すための努力・意識付けが職員同士成されていないことなどが実例としてあがった。

問題点

①職員力が不足している

→職員力（大学という組織において必要とされる、新たな価値を生み出すことのできる力）を兼ね備えている職員が少ない。

②情報共有できていない

- 部署間や課内で誰が何をしているのか把握できていない。
- 自分発信で情報を水平展開できていない（責任を一任されることへの不安・また、周りのサポート体制がない）。
- 情報共有を目的としたシステムを導入しておきながら活用できていない。

★この2点について以下のように原因分析を行い、課題を抽出し、解決策を検討した。



課題

- ① 意識改革を行うためにはどうすれば良いか？
- ② 充実した研修制度とは？

解決策

課題①、②に対してそれぞれ解決策を検討し、出された案を実現性（実行しやすさ）と有効性（効果が期待できるかどうか）の2点から検討しプライオリティ付けをした。

●課題①に対して

・人事評価制度を充実させる！

→期首目標を設定し、半期で振り返りを行う。それをwebにて申請、チェックし、自分の目標に対する達成度を「見える化」することでモチベーションの向上を図るシステムを導入する。

<実現性>	○
<有効性>	◎

・定期的なミーティングの実施！

→通常の業務ミーティング（対面）に加え、会議時間の削減と各自空き時間を利用して行えるよう「電子会議」を行う。会議では担当ごとの進捗状況報告を行う。業務の進捗を伝えるだけでなく、事象から得たノウハウの共有を行うことで水平展開する。また、情報はそれぞれで保管するものではなく、部署内外に公開できるようフォーマットを作成しweb（電子会議）上で管理する。（ポータルサイトの発展型）管理の方法は人それぞれになりがちなので、情報の一元化ができるように心がける。また、PCの立ち上げ時に起案者からの議案内容等が自動的に提示されるようにし、各自の報告・意見等を入力することによりそのツールへリンクされるように設定する。

<実現性>	○
<有効性>	◎

・ノー残業DAYの実施！

→週1日定時に帰る日を設定する。経営面でのコスト削減と、職員個々の1日のスケジュール管理徹底、業務に対するメリハリを養成・定着させる。職員同士のコミュニケーションを深めることにもつながる。

私の職場で行っています！

ノー残業DAY（毎週水曜日）は、課全員が早く帰りましょう！ということで、他の人の業務の進捗状況を意識するようになりました。課全体で情報共有し、業務を進めようという意識改革に繋がっています！！

<実現性>	◎
<有効性>	◎

●課題②に対して

私の職場で行っています！

他部署の業務内容や、抱える問題点など、日常業務では見えない部分を共通の認識として持つことで、職員力の向上を目指しています。結果、各職員の業務の幅・知識を広げるとともに、他部署とのコミュニケーションの場にもなっています！！

・学内での勉強会の実施！

→学内で同部署、他部署関わらず勉強会を実施。テーマは固定せず、勉強会に参加するメンバーが主体的に取り組む。例えば、業務で改善するべき点はもちろん業務に直接関わらないこと・大学を取り巻く環境について・他大学の取り組みについて等。

<実現性>	◎
<有効性>	◎

・チューター制度の導入！

→若手職員に対してチューターを付ける。1年目の職員に対し主に2年目の職員がチューターとして指導に当たる。若手職員のコミュニティ（Web上でSNS等）を作成し、相互の成長を図る。

<実現性>	○
<有効性>	◎

・トレーニー制度の導入！

→自分が今後修得したい業務知識・スキルに関連する部署に一定期間行き、実際にその部署の業務に取り組む（OJT方式）。そこで得た知識・経験を所属部署に持ち帰り水平展開する。トレーニー先の部署に対しても、自部署の取り組み方（成功例等）を周知することで、部署間の業務のズレ（意識・技術）を補正する。

<実現性>	○
<有効性>	◎

★課題①、②の解決策を実施することで問題であった「情報共有について」と「職員力不足について」の両方の解決になる。

Yes, We Can!!

まとめ

- 今できていないこと（ないもの）を新しく実施すれば良いということではなく、問題の本質は何かを考え、それを解決することでどう変わるのかを理解した上で取り組む必要がある。
- 情報技術等を用いて情報共有を行い、職員力も向上させた上で、学生・大学の将来（経営）へと還元できるように心がける。
- 何を還元できるかというポイントとしては、学士力支援の確保は勿論のこと、プラスαの付加価値をどう展開していくかが今後の課題である。それを考え、実行し、精査し、再び考えるのは職員である！という自覚を持ち取り組んでいくことが重要である。