

学校法人YIC学院

評価の
ポイント

教育業界の人財育成上の課題に
応じた先進的なキャリア形成支援の展開

わが社における「グッドキャリア」とは

社会・地域への貢献をベースに、教職員各自が夢や目標を持って主体的にいきいきと働き、自律的に成長を続けられる職場を目指しています。これらの事を経営理念、教育方針に掲げ共有をしてきました。教職員自らが職業教育を行う場で働くものとして、主体的に組織と個人の未来へ果敢に挑戦し続けていくこと。自ら納得し組織と共生すること。多様な知識・技能や価値観を持った仲間とともに協調して、自立的・自律的に意義をもって働いていくこと。そんな姿を期待しています。

経営者より
メッセージ

地方で地道に人財育成に取り組んできましたが、大賞をいただき大変光栄です。地方創生に微力ながらも貢献できるよう、まずは私達自らのキャリア形成にも、これからも取り組んで参ります。

理事長
井本 浩二



企業概要

事業概要	山口県内に7校21学科を設置する専門学校グループ。専門学校運営の他に公共職業訓練や企業の研修事業等の企画、運営を行い教育(人財育成)を通して社会に貢献する地域の教育機関として活動。
業種	学校教育
所在地	山口県山口市
従業員数	146人(男性58人/女性88人、うち非正規雇用35人)
平均年齢	44歳
創業年	1990年

キャリア
形成支援
担当者紹介

氏名	おかむら しんいち 岡村 慎一
部署名	学院本部
担当年数	14年



キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと
ともに働くことに喜びを感じる事ができ、自らのキャリアにも真摯に向き合うことができました。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと
職業教育を推進するものとして、人の成長に関われることに喜びを感じているからこそ、キャリア形成の仕組みを取り入れることを苦労とは感じませんでした。ただ、思えば時間がかかりすぎたかと思っています。まだまだこれからです。私もまだまだ成長していきたいと思っています。

氏名	いしだ しんじ 石田 晋二
部署名	組織・キャリア開発室
担当年数	10年



キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと
キャリア支援を通して前向きな姿が見えたときなど、自分のモチベーションにもつながりました。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと
千差万別のキャリア観を持つそれぞれの職員に対する支援で、未知のケースの場合、相談者と共に神経を削るものになりました。

具体的な取組①

トータルサポート室を設置し、 キャリアコンサルタント等への相談機会を確保

トータルサポート室(相談機関)を設置し、キャリアコンサルタントや産業カウンセラー、心理相談員の資格を持つ常駐のスタッフが、守秘義務のもと、第三者的立場で教職員のキャリア形成やメンタルヘルスなどの相談を受ける体制を整えています。教職員は、本人の希望に応じて随時、トータルサポート室へ相談を申込みことが可能であり、所属や立場に制限なく誰でも利用する事ができます。新入教職員や育休復職者、退職者に対しては、年間4回相談の機会を提供することとしており(該当者と年間の計画を立てて3ヶ月に1回を目途に実施)、同じ担当者が継続して相談に応じています(メンター制度)。

時代の変化、組織の成長と共に学生・社会のニーズは多様化されています。きめ細やかな教育サービスを提供するためには、普段から教職員に対しても個別の支援機能を充実させていることが必要です。

教育事業は、教職員が心身ともに健康であることがダイレクトに教育サービスの質に影響します。また、地域へ若い人財を輩出する立場から、働くことが素晴らしいことであることをモデリングとして見せることが、働く教職員のキャリア形成にもプラスであるため、組織全体で活用を推進しています。

具体的な取組②

多様な研修機会の提供や資格取得費用の支給など、 教職員の自己啓発に対する支援を実施

当学院の経営課題や教育ニーズに合わせたテーマの研修機会を随時提供しています。具体的には、外部の教育研究機関が主催する研修の活用と併せて、学院本部が毎年約20講座の研修を企画し、学院グループ内の教職員を含む全教職員を対象に実施しています。それぞれの研修は、個々人が自分に合わせた研修テーマを選択し組み合わせ受講できるようになっており、自発的に学ぶ環境を設定しています(平成27年度は教職員146人中119人が研修を受講)。

また、「研修受講(大学院等学費含む)、資格取得費用支給及び貸与制度」、「職業訓練休暇、短時間勤務取得制度(有給及び無給)」や、学会や専門分野研修会への参加費及び交通費の支給、計画申請に基づく研究費の支給、就業時間内での自主的専門分野別勉強会開催の推進など、教職員の自己啓発に対する支援・仕組みを充実させています。

具体的な取組③

複線型人事制度を導入し、従来型のキャリアパスと並行して特定の専門的な業務を行う人財を専門職として処遇

複線型人事制度を用い、従来型のキャリアパスと並行して特定の専門的な業務を行う人財を専門職として処遇する評価制度を実施しています。

具体的には、①業務の役割や難易度に基づく職務グレード等級(昇格制度)、②特別な技術や能力に基づき職制に応じ分野別に区分された職務給(号給制度)、③業務に関する資格取得や研修課程修了に対応する特別付加給制度などにより、適正な評価を行っています。また、社内公募制度、自己申告制度も設けており、個人が横断的に選択できる人事異動の機会も提供しています。複数の観点で評価を受けることで、組織内でどのような位置づけで働いているのかまたこれからどのように働きたいかということ、自らも判断できます。そのため、社内公募にて求められている職務にチャレンジすることや、自分のキャリアパスを考えた働き方を自己申告するための目安が付けやすいと考えています。

【実際の活用例】

情報処理技術分野の教員→情報管理室のエンジニア

※情報管理室の業務:学院グループ内の施設・設備内にあるICT機器、システムの管理企画業務を行っています。

(前職)看護職→企業内看護師兼キャリアコンサルタント

※総合病院勤務していた看護師が当学院に転職後、キャリアコンサルタントおよび衛生管理者資格を取得し活躍しています。

取組の効果

定着率・モチベーション・人財能力の向上と、 多様性の相互尊重による組織力強化

効果①

離職の抑止と働くモチベーションアップ・組織力の向上

組織内の小グループではなかなか解消にまで至らない個々の不安や不満を、第三者が関わることで軽減できました。ストレスが軽減されたことで、職場内に笑顔が増え、教職員間のコミュニケーションが活性化されました。また、環境の変化や組織の変化に対応できる働き方へもつながりました。

効果②

個々の人財の能力開発アップ

組織として学ぶことを奨励し、学ぶことを促進する風土を作る努力をしてきました。その結果として、教職員自身が学ぶ喜びをもち、能力開発の必要性を自覚し主体的に学ぶ機会を持てるよう変化していきました。

能力アップと組織の評価を連動することで、自らの能力を上げて組織と共生する気運が向上しました。

効果③

組織が多様な働き方を認め評価する

個々の多様な価値観や働き方を尊重し、人事制度や職場環境を整備していくことで多様な人財で構成するチームにより、相互尊重して各自の能力を発揮できるよう取組んできました。未来志向で組織が継続的に活動し続け、地域に貢献していくために、変化に対応できる柔軟かつ果敢に挑戦ができる組織力をつけることができました。

★ 今後の課題と展望

現状の社会経済の変化、多様な雇用形態が存在する中、将来が見通せない状況下で、教職員が長期雇用能耐える人財であり続けること、また長期雇用が可能な組織であり続けることを目標としています。専門学校として一分野に特化したスペシャリストであることや、学校運営の既定のポジションだけに留まらず、地域との関係性を意識し、培ってきた教育ノウハウを時代のニーズに即応しながら発揮できる人財を育成していきます。その為に、組織として、新たに事業を創出・展開し続けることによって、継続的に雇用の場を確保していきながら、組織と個人が共に変化・成長できる取組を目指していきます。そして個人が主体的にエンプロイアビリティを向上する為に、キャリア形成支援もその時々の場合に合わせた新たな取組を導入し、浸透させ、機能させていきます。

これまでも各種人事制度構築に取り組んできましたが、企業主導型保育所を県内最初に設置するなど、変化へ先導的に挑戦することで、働き方や組織のあり方、そして雇用の創出も行い、これからも多くの方へのキャリア形成支援を行っていきます。

★ 社員の声

産休、育休制度を利用し、時短で復職しました。復職後は定期的に学院内のトータルサポート室にいるカウンセラーによる面談があり、今後のワークライフプランを考える機会をいただいています。メンタル面においても支援があるのは、とてもありがたいです。

(学校所属/女性/30代)

ワーキングマザーとして資格取得の困難さを感じている時、支援制度を活用することで一歩踏み出すことができました。実務スキルの向上を実感し、キャリアビジョンも明確になりました！充実した制度に感謝しています。

(総合支援部所属/女性/30代)

キャリア形成支援の取組をはじめたきっかけ

激変する時代の中での新たな人財育成には、多様なスタッフの協働が必要だと考えキャリア支援に取り組みました。