



キャリアアップ・システム

〔事務職員概要版〕

広島修道大学ひろしま協創中学校・高等学校

2022年4月制定

車の両輪として

- 「13歳、16歳人口が減少していく中で、本校が継続して生徒を確保しつつ存続していくためには、教育に求められる時代の要請に適切に対応した協創教育について具体策を示し、生徒・保護者から選ばれる学校となるための学校改革が必要」との認識から、2020年11月に6つの具体策を柱とする「学校改革」を開始しました。
- この取組の一環として、学校改革の6つの柱の一つである「キャリアアップ・システム」(人事評価制度)を2021年10に策定しましたが、学校の経営目標を達成するためには、教員のみならず本校で働く事務職員についても、持てる能力を最大限発揮することが必要です。
- このため、教員に引き続き、事務職員を対象とした「キャリアアップ・システム」(人事評価制度)についても策定しました。
- このシステムは、職員一人一人が年間目標やその目標を達成するための具体策を考える上で役立つ「道しるべ」となるものです。この中には「本校の[めざす職員像]」や職位に応じた期待・役割をまとめた「キャリアパス」などが整理されています。このシステムを活用し、面談を通して立てた各自の目標や具体策は、所属目標、学校目標、さらには建学の精神や教育目標と連鎖しており、「キャリアアップ・システム」と名付けたとおり、一人一人が成長できるシステムとなっています。
- こうした取組を通して、修大協創の教職員は学び進化し続けていきます。

キャリアアップ・システムの全体像

本校では、**建学の精神や教育目標を達成**するため、中期事業計画(5カ年)及び事業計画に基づき、学年、教科、所属部局ごとに目標や具体策が立てられています。

この度制定した「キャリアアップ・システム」は、この学年、教科、所属部局ごとに立てられた目標や具体策を踏まえ、各教員が自分の目標や具体策を立てる際の道しるべとなります。

具体的には、各々のキャリアパスに応じた目標や具体策を校長等との面談を通して決定し、途中、面談によるアドバイスを受けながら進捗を確認し、目標達成に向けて取り組みます。「キャリアアップ・システム」は、このような取り組みを通して、**教職員個々のキャリアアップを支援するシステム**です。



本校の【めざす職員像】

本校の職員全員がめざす職員像を設定しました。常に念頭に置いて、日々の教育活動を実践しましょう。

生徒の成長のために、共に教育を創る職員



人間力(高い使命感・高い倫理観・旺盛な向上心・謙虚な姿勢)

1-3 本校職員のキャリアパス (1/2)

- ・ キャリアパスは本校職員のキャリア開発の指針です。
- ・ 各人の職位に応じた期待役割に応じて6段階のステップが設定されています。(全員がいずれかに属します)

区分	等級	経験年数 (目安)	役割イメージ	職位	期待役割
管理職	6	-	上級 管理職	事務長	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営目標の達成に向けて、経営全般で校長を補佐し、指導力を発揮している。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p><校長 期待役割></p> <ul style="list-style-type: none"> ①建学の精神や教育目標を常に全教職員に浸透させている。 ②学校経営目標を立て、全教職員の力を結集して目標達成に邁進している。 ③教職員の意見に耳を傾けながら人材育成に注力し、組織を活性化している。 ④保護者や地域住民、さらには他校との連携を推進し教育効果を高めている。 </div> <ul style="list-style-type: none"> ・事務全体を統括し、建学の精神や教育目標を全職員に浸透させている。 ・学校運営にあたり、関係機関や地域等との連携・調整を適切に行っている。
	5	-	中級 初級 管理職	次長 課長	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営目標をふまえて事務を遂行し、総務企画・財務の運営を充実・改善している。 ・事務長の職務全般を補佐している。 ・課員の目標達成に向けた適切な指導・助言を行っている。 ・学校運営上の課題を把握し、他の教職員と連携して課題解決を推進している。 ・日々、関係法令等の高度な専門知識の修得に努め、業務に活かしている。
専門職	4	-	高度専門業務 人材育成 管理職補佐	エキスパート	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで培ってきた豊富な経験や専門性を活かして後進の育成に邁進している。 ・これまで築いてきた人脈を活かし、外部から有益な情報等を収集・活用している。 ・管理職を補佐し、学校経営目標を達成するための方策を研究・実践している。 ・学校を取り巻く環境の変化をふまえて本校の課題を把握し、管理職に提言・提案している。 ・課題解決策を提案し、他の教職員や外部の人と協働し、推進している。 ・助言・支援を行い、若手・中堅・上級職員の成長支援に努めている。

1-3 本校職員のキャリアパス (2/2)

- キャリアパスは本校職員のキャリア開発の指針です。
- 各人の職位に応じた期待役割に応じて6段階のステップが設定されています。(全員がいずれかに属します)

区分	等級	経験年数 (目安)	役割イメージ	職位	期待役割
一般職員	3	13年～	上級者	主任	<ul style="list-style-type: none"> ・担当職務に関する専門的な知識を持ち、教育環境整備に取り組んでいる。 ・学校経営目標の実現に向け、新たな課題、困難な課題に積極的に取り組み、課題解決を実践している。 ・日々、新たに必要とされる知識・技能の修得に努め、業務に活かしている。 ・学校を取り巻く環境の変化を捉え、他の教職員や外部の人と協働し、新たな取組にチャレンジしている。 ・担当職務全般に、業務改善の意識を持って取り組んでいる。 ・若手・中堅職員への助言・支援を積極的に行っている。
	2	4～12年 9年間	中堅	一般職員	<ul style="list-style-type: none"> ・担当分野や関連分野の専門知識を修得し、業務に活かしている。 ・学校を取り巻く環境変化や外部の動きに興味・関心を持ち、意識して情報収集を行っている。 ・他の教職員や外部の方との対話、協働に進んで取り組んでいる。 ・担当職務全般に、業務改善の意識を持って取り組んでいる。 ・若手職員への助言・支援を積極的に行っている。
	1	1～3年 3年間	若手	一般職員	<ul style="list-style-type: none"> ・庶務、会計、財務に関わる職務を、正確・丁寧に進めている。 ・諸法令の基本知識・技能を修得し、業務に活かしている。 ・建学の精神や教育目標、学校経営計画を自分ごととして理解している。 ・社会人としての心構えを身に付け、組織の一員として学校のルールを理解している。 ・担当職務全般に、業務改善の意識を持って取り組んでいる。

エピローグ 校長メッセージ

～本校が誇る教職員のみなさまへ～

「人生意気に感ず」

これは私の座右の銘であり、40年近くも大切にしてきた言葉です。

「人は利害や打算で行動するのではなく、相手の潔い心意気に感動して動くものだ」という意味です。これまであまたのご縁をいただき、あまたの方々に支えられて生きてきました。すべての方に心から感謝です。

こうして協創教職員のみなさまとご縁をいただいたことも同様です。

私たちは、教育者として目の前の生徒に「この人に出会えて良かった」と言われるような存在にならなくてはなりません。そのためには何が必要でしょうか。それは、「協創（認め合い、深め合い、高め合う）」するチームとして、教職員相互の支援によって成長していくことに尽きるのだろうと確信します。

そして、教職員的心意気によって生徒が感化され、成長を遂げていく、そんな学校となることを心から願っています。

校長 白岩博明