

学校法人駒澤学園 中長期計画

第3次 中期計画

(2024年4月～2028年3月)

【2025年度 行動計画】

学校法人 駒澤学園

目次

1 大学・短期大学の行動計画

1-1	学生の確保	大学	4頁
1-2	学生の確保	短期大学	6頁
1-3	教育の質保証と充実	大学	8頁
1-4	教育の質保証と充実	短期大学	11頁
1-5	学生支援体制の充実	大学	14頁
1-6	学生支援体制の充実	短期大学	16頁
1-7	研究の充実	大学	18頁
1-8	研究の充実	短期大学	20頁
1-9	人材の確保と育成	大学	22頁
1-10	人材の確保と育成	短期大学	23頁

2 中学・高等学校の行動計画

2-1	生徒の確保		26頁
2-2	教育の充実		28頁
2-3	生徒支援体制の充実		29頁
2-4	人材の確保と育成		31頁

3 幼稚園の行動計画

3-1	園児の確保		36頁
3-2	教育の充実		37頁
3-3	園児支援体制の充実		38頁
3-4	人材の確保と育成		39頁

4 法人の行動計画

4-1	学園の一体化と地域連携の強化		44頁
4-2	人材の確保と育成		45頁
4-3	法人経営の安定化		47頁

1 大学・短期大学の行動計画

1-1 学生の確保 大学

基本目標	長期的に安定した学生数を確保する。
------	-------------------

1 戦略的な入試広報（学生募集方法）	
実施担当	統括理事、入試委員長、入試センター所長
現状	大学選びの時期がさらに早くなっている中で、模試を受験する高校1、2年生に対し、模試受験後だけでなく、模試受験前にも情報提供をすることによって、本学への認知度を高めていく。
課題	大学のブランド力（知名度、偏差値、社会的評価など）やポテンシャル（教育の独自制、就職状況、ロケーションなど）を比較検討しながら、大学選びをする受験生、保護者が多数を占めているにもかかわらず、これらについて、競合校よりも優位性を保てる部分が少ないため、受験生に選ばれにくい大学になってしまっている。
2027年度到達目標	全学部・全学科において入学定員を充足する。
2025年度行動計画	①2024年の6月と11月の2回にわたって、のべ105校（昨年比125%）に対しておこなった教員による高校訪問を、2025年度においても年間のべ120校を目標に継続しておこなっていく。また、日本語学校訪問においては、2024年度と同等程度の訪問をおこなう。
	②2024年度のオープンキャンパスでは、予約やアクセス方法などを変更することによって、来場者数を前年比119%としたが、目標の前年比125%を上回ることはできなかった。2025年度においては、多くの受験生に新しく作成するリーフレットを早期に配付することによって、前年比120%の来場者数をめざす。
	③ホームページに入学者選抜に関する特設ページを設けたり、総合型選抜に関するリーフレットを作成したりすることによって、受験生が選考方法をより理解しやすくなる環境をととのえ、志願者増につなげていく。前年比105%を目標とする。
	④大学で学んだことが、将来どのように役立つかという視点で学校選びをする生徒が多い中、自分の将来が可視化できるよう、リクルートや進研アドなどの受験情報サイトを中心に在学生や卒業生の様子をくわしく紹介していく。

2 入試制度の改革	
実施担当	統括理事、入試委員長、入試センター所長
現状	年内におこなわれている学校推薦型選抜（指定校制）での出願を検討する受験生が多い中、いままで案内を出していなかった全日制以外の課程に対しても、指定校制の依頼をおこなった。また、同様に外国人留学生入学者選抜の志願者増につなげる為、日本語学校数十校にも指定校依頼をした。
課題	都心にある共学の大規模大学への進学を希望する受験生が年々増える中、毎年入試の時期、選考方法、出願条件などの見直しをし、受験しやすい環境を整えてはいるが、入学者増にはつなげていない。
2027年度到達目標	全学部・全学科において入学定員を充足する。
2025年度行動計画	<p>①2025年度から看護学部で新規導入した総合型選抜では、目標の8名を上回る15名の入学予定者を確保することができた。2026年度においても、人間健康学部と看護学部で実施している総合型選抜の募集定員、実施時期、選考方法等の見直しをおこない、志願者増につなげていく。前年比120%を目標とする。</p> <p>②志願者数の目標をを前年比120%としていたが、12月までに実施した入学者選抜の志願者数は、目標を下回る前年比106%であった。この結果をふまえ、共創文化、観光文化、空間デザインの3学部で2025年度入学者選抜から導入した英語外部試験利用型を他学部でも実施できるよう、検討し、志願者増につなげていく。</p> <p>③志願者数の目標をを前年比150%としていたが、12月までに実施した入学者選抜（編入学者選抜・外国人留学生）の志願者数は、目標を上回る前年比340%（15人→51人）であった。2026年度では、外国人留学生入学者選抜の実施回数を3回から6回に増やし、さらなる入学者確保をめざす。前年比120%を目標とする。</p> <p>④一般選抜A日程（A-I、A-II）での、志願者数の目標をを前年比120%としていたが、目標を上回る前年比136%（121人→165人）であった。学力試験を実施する入学者選抜において、2025年度入学者選抜よりも、選択することができる科目を増やし、受験生が出願しやすい環境を整えていく。</p>

1-2 学生の確保 短期大学

基本目標	長期的に安定した学生数を確保する。
-------------	-------------------

1 戦略的な入試広報（学生募集方法）	
実施担当	統括理事、入試委員長、入試センター所長
現状	東京、神奈川以外に在住の入学者がほとんどいない中、近隣の高校生を中心に情報提供を行っている。また将来の自分の姿が可視化できるよう、在学生や卒業生の様子をより詳しく伝えられるよう、努めている。
課題	授業料が安く、自宅から近く、短期間で資格をとることができ、企業や法人、地域との接触が多い短大・専門学校を選ぶ受験生、保護者が多い中、これらのニーズに応えることができていない部分が多くあるため、広報活動を強化しても最終的には選ばれない状態が何年も続いている。
2027年度到達目標	収容定員の50%を確保できるよう、努める。
2025年度行動計画	①在学生情報が掲載されたポスターや短期大学案内を配布するため、近隣の数十校の高校への訪問を予定していたが、5月から6月にかけて20校ほどの高校訪問を行った。2025年度においても、2024年度と同様の高校訪問を継続して行って行く。
	②オープンキャンパス来場者数、前年度比120%を目標としていたが、12月までの結果は昨年度比94%(参加生徒数)であった。通常のオープンキャンパスに加え、平日の夕刻に参加できるウィークデーオープンキャンパスを継続しておこなっていくことによって、接触者の数が昨年度を上回るよう努めていく。
	③4月のオープンキャンパス参加者増を考え、実施したジオターゲティングのクリック数（大短共通）は、前年度比64%で目標を大きく下回った。情報を見る人が少なくなり、本学へ来場する人も少なくなる中、接触者の出願率をあげることによって、入学者確保につなげていく。昨年度40%ほどであった出願率を45%に近づけられるよう、オープンキャンパスのやり方を工夫していく。
	④今年度、若葉総合高等学校と高大連携協定の取り交わしを行ったが、目標の6校には届かなかった。2025年度においても、1校でも連携校を増やせるよう、継続して近隣の高等学校との関係を深めていく。

2 入試制度の改革	
実施担当	入試委員長、入試センター所長
現状	2025年度の一般選抜において、従来の国語・英語に加え、数学の選択も可能としたところ、一般選抜A-I日程の志願者が昨年度の3名から6名（国語・英語選択3名、数学選択3名）に増えた。
課題	年内に行われる入学者選抜において、受験生が受験をしやすいう、当日は面接だけを行う方式に変更したが、入学者増にはつながらなかった。入学者選抜の変更、工夫だけでは、入学者増につなげることは大変難しく、他の短大や専門学校にはない、本学独自の試みをいくつもつくり、受験生や保護者から選ばれる短期大学になる必要がある。
2027年度到達目標	収容定員の50%を確保できるよう、努める。
2025年度行動計画	<p>①併設校在籍の生徒の入学者目標を前年度比120%としていたが、年内入試の結果は目標を下回る前年度比80%（5名→4名）であった。2026年度には併設校との関係をさらに強め、2025年度より1名でも多くの入学者を確保できるよう努めていく。</p> <p>②2025年度から他の短大卒業予定者に対し、社会人特別選抜における「指定校制」の依頼を始めたが、いままでのところ、入学予定者は出ていない。2026年度においては、外国人留学生を対象とした入学者選抜を導入し、入学者増につなげていく。</p>

1-3 教育の質保証と充実 大学

基本目標	カリキュラム・ポリシー（CP）やディプロマ・ポリシー（DP）に則して、十分な教育上の成果を上げるための教育内容と方法を検討し、学生の付加価値を高める。
-------------	---

1 教育の質の向上（学修成果の検証、体系的なカリキュラムの構築、教育の質保証のための仕組みの構築と運用等）	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	①アンケートの平均回答率は前期29.1%、後期22.2%と、目標値の50%には届かなかった。②各委員会の統廃合および役割分担の見直しに着手し、素案が提出された。③見直しを行っていない。④IR環境の整備は着手していない。
課題	授業評価アンケートの回答率が、依然として低い。教育の質の検証に関わる各委員会の統廃合や役割分担の見直しは、道半ばである。CP、DP、APの見直しやIR環境の整備については未着手である。
2027年度到達目標	執行部が中心となって上述の委員会の統廃合を進めてスリムな組織へと見直しを図り、実効性のある教育の内部質保証システムを確立する。これにより学修成果を検証し、学生の学修成果向上へとつなげる。また、内部質保証の方針やアセスメント・ポリシーを定期的に見直し、大学の教育力向上のためのマネジメント体制の確立を目指す。
2025年度行動計画	<p>①授業評価アンケートの平均回答率を、まずは40%以上に高めるための方策を、点検・評価・改善委員会を中心として検討する。</p> <p>②教育の質の検証に関わる各委員会の統廃合や役割分担の見直し案をたたき台として、内部質保証を実質化するための体制や手順を検討する。</p> <p>③CP、DPおよびAPを見直し、相互の実質的な連動を強化する。</p> <p>④IRの組織的な位置づけを見直す。</p>

2 新しい教育プログラムの構築	
実施担当	統括理事、戦略企画室
現状	本学の教育プログラム及び3つのポリシーの見直しのために、これまでの本学の教育について検証し、建学の精神に基づいて培われてきた本学の伝統や学びを礎として、10年後の本学のあるべき教育の構築に向けて計画策定のための検討を行っている。
課題	10年後の本学の教育の構築に向けた計画策定のため、具体的な企画立案を行う組織の明確化が急がれる。その組織内で高等教育政策に関わる情報の共有や優先順位の決定などを効率よく行う必要がある。本学の教育により、すべての学生が卒業時に学部の区別なく共通に身に付けるべき知識・能力・資質を検討する必要がある。
2027年度到達目標	人間総合学群から共創文化学部・観光文化学部・空間デザイン学部への改組2年目を迎え、CP及びDPの点検を行うとともに、カリキュラムの再編を具体的に検討する。新たな教育改革に向けて、社会のニーズに沿った教育を充実させるための戦略的運営を可能とする組織を構築する。
2025年度行動計画	①10年後の本学のあるべき教育の構築に向けた計画策定のための検討を進める。
	②すべての学生が卒業時に学部の区別なく共通して身に付けるべき資質を検討する。

3 教育の効率の向上と平等性の担保（情報通信技術/ICTや生成AIを有効活用するための仕組みの構築並びに多様な学生への配慮）

実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	①新学部において「メディア科目」を開設した。②生成AIについての基本方針を設定し、ホームページで公表した。③後期FD研修会で「ICTの本学での授業での活用（仮）」についての研修を行う予定である。④障がい学生支援室の設置には至っていないが、支援のためのシステムを構築中である。
課題	合理的配慮等の対応は、年々申請者が増え、かつ発達を含む精神障害の増加で対応の内容が複雑化している。現体制で丁寧な対応を取りつつ、支援システムの強化を模索するためのバランスの取り方が課題である。
2027年度行動目標	遠隔授業やWi-Fi、生成AIなどを有効活用して、効率的かつ効果的な授業を展開する。また、障がいのある学生が、他の学生と平等に教育を受けることができる仕組みの完成度を、それまで以上に高める。
2025年度行動計画	①新たに開講した「メディア科目」について、その運営や教育効果などに問題がないか検証する。
	②生成AI技術の進展や社会情勢などを考慮しつつ、基本方針を見直す。
	③Wi-Fiや生成AIを有効活用する授業方法について、引き続きFD研修会や分科会等で検討を続ける。
	④障がい学生支援室（仮称）を設置を念頭において、支援システムの構築に注力する。

1-4 教育の質保証と充実 短期大学

基本目標	カリキュラム・ポリシーやディプロマ・ポリシーに則して、十分な教育上の成果を上げるための教育内容と方法を検討し、学生の付加価値を高める。
-------------	---

1 教育の質の向上（学修成果の検証、体系的なカリキュラムの構築、教育の質保証のための仕組みの構築と運用等）	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	ホームページで内部質保証の方針やシステムを公表している。「授業評価アンケート」、「卒業年次アンケート」および「学習到達度の確認」をベースとして、学生の学修成果を可視化し、情報公表や教育改善につなげていけるようにしている。
課題	学生の授業評価アンケートの回収率が良くないが、卒業年次アンケートに関しては十分に返答がある状況である。教育の質の検証に関わる「内部質保証委員会」、「教育指針に関する検討委員会」、「教育研究企画委員会」等について、分担を明確に行い実施していくことが必要である。
2027年度到達目標	学修成果の検証や教育の質に関する内部質保証の組織的運用のシステムを確立し、教育の内容や方法についての評価・検証・改善を行う。
2025年度行動計画	<p>①教育の質の検証に関わる評価等の作成に関する検討を行い、委員会等での責任者及び作成時期、業務分担を明確にした上で厳密な評価を実施し、発表する。</p> <p>②学生アンケートの回答率を上げるための対策を検討し、実施する。</p>

2 教育体制の改革	
実施担当	統括理事、保育科長、戦略企画室
現状	学生数の減少により、クラス編成、授業編成が多少変わったが、逆により個別の指導等ができる状況になっているともいえる。学生一人一人の目標や学修状況に応じて、よりきめ細やかな対応ができるように教育を行っている。
課題	学科における4つの学びの目標及び、カリキュラムツリー等が、現在の保育の状況にふさわしいものであるかどうかを再検討し、必要であれば再構成していく必要がある。現場で求められる即戦力を育てて行くために、幅広い知識は必要であるが、短大のメリットを十分に発揮するためにはより専門的な知識や技術を身に付けられるようにしていくべきである。
2027年度到達目標	基礎学力養成科目、保育内容系科目、表現系科目のバランスの良い系統立ったカリキュラムを構築し、確かな専門知識と技術をもった保育者を養成する。
2025年度行動計画	<p>①社会で求められる即戦力としての保育者を育てて行くための具体的な教育方法について検討する。</p> <p>②地域の保育施設や社会福祉施設、子育て支援施設等との連携など、地域に根付いた保育者を育てるためのアプローチを検討していく。</p> <p>③併設四大の看護、栄養、住空間等、保育に関連する他の学科との連携をはかりながら、学園内で互いに学生や教員が互いに影響し合い、より幅広い学びを得られるような体勢を検討していく。</p> <p>④短大の今後のあり方を視野に入れ、カリキュラム再編などを検討していく。</p>

3 教育の効率の向上と平等性の担保（情報通信技術/ICTや生成AIを有効活用するための仕組みの構築並びに多様な学生への配慮）

実施担当	統括理事、大学短大事務部教務課
現状	wi-fiの導入により、クラスルーム等、オンラインを用いた学修支援が充実するようになった。「合理的配慮」については特に大々的に必要な学生は入学してきていないが、個別に配慮が必要な学生はおり、引き続き学生支援課・学修支援センター等と協力しながら支援を行っていく。講義科目に限り2回のオンデマンド授業を許可しており、教員の急病などもその範囲内で対応することを厳格化している。
課題	生成AI等最新の技術を授業や学生に対する課題で活用するための基本方針が策定されていない。基本方針を策定する前に、まずは教員がそれらの仕組みを理解し、利用する方法等について十分に身に付ける必要があり、FD等での研修等が必要である。
2027年度到達目標	地域社会や併設大学と連携することにより、学生の学修意欲を高めるとともに実践能力を向上させるような教育課程を編成する。
2025年度行動計画	①学生支援に関しては学生支援課・学修支援センター等とも情報交換しながら個別に充実した対応を行う。
	②生成AI等、授業で用いたい最新技術に関して、教員が十分に理解できるよう研修等を行う。

1-5 学生支援体制の充実 大学

基本目標	学生の学修、生活、進路について、学生の思いやニーズに合った適切な支援システムを実施し、学生の満足度を高める。
-------------	--

1 学修支援（適切な授業支援を行い教育効果を高める）	
実施担当	統括理事、大学短大事務部
現状	昨年度に引き続き、入学者数の減少ならびに在学生の学力低下の傾向が顕著であり、このことに呼応するかのように学習意欲の喪失による休・退学者も増加傾向にある。いずれも入学者選抜の機能低下に起因することになり、今後さらに状況の悪化が懸念される。
課題	①学修意欲向上のための施策づくり、②教育の質の維持、③学修環境の整備、この3つの側面から学修意欲向上を後押しすることを教化するとともに、学生支援課と教務課の連携による物心両面の支援体制を構築することが課題と考える。
2027年度到達目標	「学修意欲喪失」を理由とした休学・退学者の抑制し、並びに学修アンケートにおける満足度を向上させる。
2025年度行動計画	<p>①全授業の欠席状況を確認できる体制を構築し修学意欲喪失による退学者の抑止をはかる。</p> <p>②ポータルの仕組みを利用した保護者への情報発信を検討し、実施する。</p> <p>④学びにつながる学内施設の利用方法を浸透させ、個々の学びが充実する支援と、学生の魅力ある「居場所」づくりを支援する。</p> <p>④実効性のある学修アンケートの結果により学修環境や授業に対する学生のニーズを把握する。</p>

2 生活支援（学生の資質・能力を高める）	
実施担当	統括理事、大学短大事務部学生支援課
現状	学生個々の事情による対応の多様化は昨年から変わらず、授業考慮、学籍異動の件数は、共に学生数に比して増加傾向にある。また、課外活動についても活動が沈静化している。
課題	授業考慮については「個々の事情」に基づくものを、いかに「公平性の担保」を満たしながら対応できるかが課題であり、様式の見直し等による「対応の落とし込み」必要である。また、学籍異動については退学を事前に抑止する仕組みづくりが課題であり、課外活動の活性化を含め「帰属意識」の向上に取り組みたい。
2027年度到達目標	合理的配慮、メンタル対応に特化した体制づくりと、収容定員充足率8割以上を維持する。
2025年度行動計画	①授業考慮等申請書類、必要書類の様式見直し（公平性の担保）
	②帰属意識の向上を目的とした催事の企画（学生間交流の促進）
	③学生生活アンケートの実施と施策への反映（声に基づく事業計画）
	④学生個々の状況把握（退学の抑止に向けた取り組み）
3 進路支援（学生の社会力を育む）	
実施担当	統括理事、進路総合センター
現状	採用活動の早期化・長期化と学生相談内容の多様化に対応すべく、ガイダンス内容の工夫や個別対応の充実に取り組んでいる。学生一人ひとりの状況把握を例年よりも早期かつ継続的に行い、相談の促しと求人紹介に注力している。
課題	①卒業後についての早期意識づけの浸透、②外部講師によるガイダンスや個別相談への参加促進、③学生相談の多様化に応じることができる体制づくりが、課題点である。
2027年度到達目標	各種資格検定取得等を推進し学生の付加価値を高めると共に、就職率9割以上の継続を目標とする。
2025年度行動計画	①就職関係ガイダンスのライブ・オンデマンド両立化を企画する。
	②教学部門との連携を密にし、必要に応じたサポートを強化する。
	③学生個別相談窓口を増設する。
	④企業・団体等との関係を築く。（新規開拓・既存深耕）

1-6 学生支援体制の充実 短期大学

基本目標	学生の学修、生活、進路について、学生の思いやニーズに合った適切な支援システムを実施し、学生の満足度を高める。
-------------	--

1 学修支援（適切な授業支援を行い教育効果を高める）	
実施担当	統括理事、大学短大事務部
現状	全国的に保育者・教員を目指す学生が減り、保育系・福祉系の学部への入学者数が減少する状況は本学でも同様に起きている。入学者選抜の機能低下に起因することになり変わりなく、今後さらに状況の悪化が懸念される。
課題	①学修意欲向上のための施策づくり、②教育の質の維持、③学修環境の整備、この3つの側面から学修意欲向上を後押しすることを教化するとともに、学生支援課と教務課の連携による物心両面の支援体制を構築することが課題と考える。
2027年度到達目標	「学修意欲喪失」を理由とした休学・退学者の抑制し、並びに学修アンケートにおける満足度を向上させる。
2025年度行動計画	<p>①全授業の欠席状況を確認できる体制を構築し修学意欲喪失による退学者の抑止する。</p> <p>②ポータル仕組みを利用した保護者への情報発信を検討し、実施する。</p> <p>④学びにつながる学内施設の利用方法を浸透させ、個々の学びが充実する支援と、学生の魅力ある「居場所」づくりを支援する。</p> <p>④実効性のある学修アンケートの結果により学修環境や授業に対する学生のニーズを把握する。</p>

2 生活支援（学生の資質・能力を高める）	
実施担当	統括理事、大学短大事務部学生支援課
現状	学生個々の事情による対応の多様化は昨年から変わらず、授業考慮、学籍異動の件数は、共に学生数に比して増加傾向にある。また、課外活動についても活動が沈静化している。
課題	授業考慮については「個々の事情」に基づくものを、いかに「公平性の担保」を満たしながら対応できるかが課題であり、様式の見直し等による「対応の落とし込み」必要である。また、学籍異動については退学を事前に抑止する仕組みづくりが課題であり、課外活動の活性化を含め「帰属意識」の向上に取り組みたい。
2027年度到達目標	合理的配慮、メンタル対応に特化した体制づくりと、財政支援の充実を目的とした新たな制度を構築する。
2025年度行動計画	①授業考慮等申請書類、必要書類の様式見直し（公平性の担保）
	②帰属意識の向上を目的とした催事の企画（学生間交流の促進）
	③学生生活アンケートの実施と施策への反映（声に基づく事業計画）
	④学生個々の状況把握（退学の抑止に向けた取り組み）
3 進路支援（学生の社会力を育む）	
実施担当	統括理事、進路総合センター、就職対策委員会、学修支援センター連絡会議
現状	学生一人ひとりの状況把握を早期かつ継続的に行い、相談の促しと進路支援に注力している。
課題	①卒業後についての早期意識づけの浸透、②学生相談の多様化に応じることができる体制づくりが課題点である。
2027年度到達目標	学生の付加価値を高めるサポート（課程プラスワン）と共に、就職率9割以上を継続する。
2025年度行動計画	①各部門との連携を密にし、必要に応じたサポートを強化する。
	②学生個別相談窓口を増設する。
	③保育関係施設・団体等との関係を築く。（情報共有）

1-7 研究の充実 大学

基本目標	社会に評価され、教育に資する最先端の研究を推進し、教員の研究・発信力を高める。
-------------	---

1 研究力の向上（外的資金獲得、国際的学術交流等）	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	平成6年4月1日より駒沢女子大学教員研究費規程、学校法人駒澤学園公務出張及び旅費支給に関する規程が改定され、研究に費やす経費については使い勝手が良くなっている。外部資金のうち、科研費については外部業者による「科研費申請講演会」を初めて開催し、変更点なども反映した最新の情報をもとに採択を掴むポイントなど学部機会を設けた。こうした活動は間接経費を有効活用し、継続的に実施することで採択率向上につなげていきたい。
課題	昨今は教育、研究以外の校務に時間を圧迫されることも多く、各教員がいかにして研究する時間を確保するかが課題である。国際的学術交流については、新たな国際交流協定を韓国の世宗大学やモンゴルのイフザサク国際大学、モンゴル文化教育大学と締結したが、今後の研究者の交流については現段階では未定である。
2027年度到達目標	学内の研究環境を改善するとともに、学外の外部資金獲得につとめ研究活動を活性化させ、その研究成果を可視化して外部に積極的に発信していく。
2025年度行動計画	<p>①2025年4月から各教員の学位および研究業績をresearchmapを利用して公表する。これまでは直近5年の業績を、年1回HPで更新していたが、この変更により業績は随時更新でき、他の研究者からの検索も容易になることから共同研究や受託研究などの促進が期待できる。</p> <p>②2025年度は、若手教員の教育研究活動支援を重点的に行う。</p> <p>③2025年度に向けて、外部資金（共同研究、受託研究、奨学寄付等）に10%の間接経費を付加するよう規程を整備し、そこから得た資金により研究活動を支援する体制を構築する。</p>

2 教育への研究成果の活用の推進（科目適合性等）	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	令和6年度の学長裁量経費は、達成目標が明確な事業や将来的に本学の教育改革に繋がることが前提となっており、令和6年度の重点事項は①教育改革・授業改善事業、②社会連携推進事業、③として①②を推進するために必要な研究とした。申請件数6件、うち採択課題は5件となった。
課題	学長裁量経費は、スタートアップ事業を支援する意味合いが強く、教育への研究成果の活用につなげていくには適していると思われるが、申請件数は依然として低迷している。
2027年度到達目標	それぞれの教員の研究成果を教育に活用させるための方策を検討するとともに、科目適合性を検証するシステムを構築する。
2025年度行動計画	学長裁量経費の重点項目や上限金額について再検討する。
3 人を対象とする研究倫理規程および研究倫理委員会の整備・再編（看護学部を除く）	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	研究倫理審査の組織・体制については、計画に再考を要する状況となったため、2024年行動計画は保留となっている。2024年度は、すべての教員及び研究支援に関わる職員を対象とした「研究倫理・コンプライアンス研修」を実施した。
課題	本学の特性に適合した研究倫理審査の組織・体制を模索する必要がある。「研究倫理・コンプライアンス研修」受講率は、関係職員では100%を達成したが、教員では79.8%にとどまっている。
2027年度到達目標	他機関との共同研究や研究成果報告時に支障を生じることのない研究倫理審査を可能とする組織と審査体制を整える。
2025年度行動計画	①本学の特性に適合した研究倫理審査の組織・体制を引き続き模索する。
	②教員の「研究倫理・コンプライアンス研修」受講率100%を達成する。

1-8 研究の充実 短期大学

基本目標	社会に評価され、教育に資する最先端の研究を推進し、教員の研究・発信力を高める。
-------------	---

1 研究力の向上（外的資金獲得、国際的学術交流等）	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	平成6年4月1日より駒沢女子短期大学教員研究費規程および学校法人駒澤学園公務出張及び旅費支給に関する規程が改定され、研究に費やす経費については使い勝手は改善された。外部資金のうち、科研費については外部業者による「科研費申請講演会」を初めて開催し、変更点なども反映した最新の情報をもとに採択を掴むポイントなど学部機会を設けた。こうした活動は間接経費を有効活用し、継続的に実施することで採択率向上につなげていきたい。
課題	昨今は教育、研究以外の校務に時間を圧迫されることも多く、各教員がいかにして研究する時間を確保するかが課題である。
2027年度到達目標	学内の研究環境を改善するとともに、学外の外部資金獲得につとめ研究活動を活性化させ、その研究成果を可視化して外部に積極的に発信していく。
2025年度行動計画	<p>①2025年4月から各教員の学位及び研究業績をresearchmapを利用して公表する。これまでは直近5年の業績を、年1回HPで更新していたが、この変更により業績は随時更新でき、他の研究者からの検索も容易になることから共同研究や受託研究などの促進が期待できる。</p> <p>②2025年度は、学長裁量経費において若手教員の教育研究活動支援を重点的に行う。</p> <p>③2025年度に向けて、外部資金（共同研究、受託研究、奨学寄付等）に10%の間接経費を付加するよう規程を整備し、そこから得た資金により研究活動を支援する体制を構築する。</p>

2 教育への研究成果の活用の推進（科目適合性等）	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	令和6年度の学長裁量経費は、達成目標が明確な事業や将来的に本学の教育改革に繋がることが前提となっており、令和6年度の重点事項は①教育改革・授業改善事業、②社会連携推進事業、③として①②を推進するために必要な研究とした。保育科からの申請は0件であった。
課題	学長裁量経費は、スタートアップ事業を支援する意味合いが強く、教育への研究成果の活用につなげていくには適していると思われるが、保育科からの申請は1件もなかった。研究する時間の確保と意識改革が課題である。
2027年度到達目標	それぞれの教員の研究成果を教育に活用させるための方策を検討するとともに、科目適合性を検証するシステムを構築する。
2025年度行動計画	学長裁量経費の重点項目や上限金額について再検討する。
3 人を対象とする研究倫理規程および研究倫理委員会の整備・再編	
実施担当	統括理事、教育研究推進センター
現状	「研究倫理規程」および「人を対象とする研究倫理規程」の規定に従って、研究倫理委員会を設置している。人を対象とする研究に関する研究倫理審査の請求があった場合には、その内容について複数の委員が審査を行い、適切に対応を行っている。
課題	他大学等の研究機関との共同研究を企画する場合や、研究成果を学会あるいは学術誌で報告する場合に、将来的には厚生労働省の「研究倫理審査委員会報告システム [*] 」に登録された倫理委員会による審査を受けていることが求められる可能性がある。 [*] https://rinri.niph.go.jp/
2027年度到達目標	他機関との共同研究や研究成果報告時に支障が生じる懸念のない研究倫理審査を可能とする組織と審査体制を整える。
2025年度行動計画	①「研究倫理審査委員会報告システム」に登録するための、研究倫理委員会の要件を確認する。 ④校務を精選し、研究する時間の確保を図る。

1-9 人材の確保と育成 大学

基本目標	有能な人材の適切な年代構成に配慮した採用及び育成システムを構築し、教職員の帰属意識を高め、持続可能な教育体制を構築する。
-------------	--

1 計画的な人事計画の策定と実施	
実施担当	統括理事、学長、学務部長、総務部
現状	教員の人事については、教員人事委員会において職位・年齢に配慮しつつ、各学類・学科の担当科目に適合しているか確認をして人事を進めている。
課題	2025年度より共創文化学部、観光文化学部、空間デザイン学部の3学部が開設され、人事は基本計画通りに実施するが、今後人件費削減という方向性をもって人事を進めていくことが課題である。
2027年度到達目標	各学類・学科の必要教員数と教育の質を維持しつつ人件費の縮減を前提に教員配置をする。
2025年度行動計画	新学部は完成年度までは基本計画の通り人事を進め、人間健康学部や看護学部を含めた将来的な人件費削減計画を検討する。
2 教員の帰属意識の向上	
実施担当	統括理事、学長、学群長、学部長
現状	各教授会において理事長が100周年記念事業について説明し、各学部の教員の帰属意識の向上を高めることにつとめた。
課題	新学部開設にあたり構成員が帰属意識を強め一丸となって教育を充実させていくことが肝要であり、そのための場を設定することが求められる。
2027年度到達目標	2027年の学園100周年に向けて改めてそれぞれの構成員が学園の成り立ちなどを確認し、帰属意識を高めていくことが必要であり、そのための方策を検討する。
2025年度行動計画	<p>①本学への帰属意識を高めるため、学内行事（摂心会等）の実施方法等を見直し、新たな取り組みを開始する。</p> <p>②本学への帰属意識を高めるための具体的な方策を検討する。</p>

1-10 人材の確保と育成 短期大学

基本目標	有能な人材の適切な年代構成に配慮した採用及び育成システムを構築し、教職員の帰属意識を高め、持続可能な教育体制を構築する。
-------------	--

1 計画的な人事計画の策定と実施	
実施担当	統括理事、学長、学務部長、総務部
現状	適宜、人事委員会を開き、必要な教員の人事を進めている。学生数の減少に伴い、退職教員の補充を行っていない。
課題	今後も数年間の間に60代教員の定員退職者が相次ぐ予定となっているが、その補充をどのように行うのか、職位や必要教員数、および授業科目との兼ね合いを考えながら検討していくこと。また高等教育機関としてのレベルを保つため、教員が研究業績を積み重ねていけるようにしていく必要がある。
2027年度到達目標	保育科の必要教員数と教育の質を維持しつつ人件費の縮減を前提に教員配置をする。
2025年度行動計画	<p>①即戦力としての保育者を養成するため、現在の保育現場に即した保育を教えることができる教員の育成。</p> <p>②専任教員の退職者の補充に関して、年齢、業績等を考慮したバランスの良い職員配置を検討していく。</p> <p>③非常勤教員、特任教員など必要な教員の配置について再検討し、必要であれば見直しも検討していく。</p>
2 教員の帰属意識の向上	
実施担当	統括理事、学長、保育科長
現状	本学を理解する上で重要な学園行事の保育科教員への周知は行われているが、実際に参加している教員は少ない。
課題	校務、教育が非常に忙しく、帰属意識を高めるようなイベント、集会に参加する時間を取りにくい。
2027年度到達目標	2027年の学園100周年に向けて改めてそれぞれの構成員が学園の成り立ちなどを確認し、帰属意識を高めていくことが必要であり、そのための方策を検討する。
2025年度行動計画	本学への帰属意識を高めるための具体的な方策を検討する。

2 中学・高等学校の行動計画

2-1 生徒の確保

基本目標	長期的に安定した生徒数を確保する
-------------	------------------

1 戦略的な入試広報（生徒募集方法）	
実施担当	統括理事、入試広報部長、中高全教員
現状	外部の認知度を高めることにつとめている。本校の教育内容を外部受験雑誌が特集を組んでくれたり、教育YouTubeで取材を受けたりと、少しずつ注目されてきている。SNSの充実、イベントの参加等、生徒広報部、入試広報の教員がよく取り組んでいる。
課題	入試広報部の教員の負担過多となっており、事務長を含む広報事務部を充実させ、予算削減による負のスパイラルを断ち切る。
2027年度到達目標	高校定員240名確保し、かつ推薦基準数値31（特進クラス2、英語クラス1、進学クラス4）、中学定員80名確保3クラスを実現する。
2025年度行動計画	①生徒広報部（生徒の自主的広報活動）のさらなる充実。
	②学校認知度を上げるため、外部研修会や情報連絡会に参加。
	③放課後学習支援教室や高大連携等、新しい取り組みを広報。
	④塾、中学校訪問、外部説明会への参加。
2 入試制度の改革	
実施担当	統括理事、入試広報部長、中高教員全員
現状	多様な中学入試10種類を実施して、幅広く募集を行っている。高校入試の一般受験の面接試験を取りやめた。
課題	多様な入試に対応するためには、人員不足。中高事務との連携を強化し、学園として、中高入試に対して協力体制を整える。
2027年度到達目標	中学入試において、多様な入試を展開し、150名受験（80名確保）を実現する。高校入試において、一般受験者350名受験20%の戻り、推薦者100名、内部進学者50名（240名確保）を実現する。
2025年度行動計画	①中学入試40名入学者を実現する。
	②高校入試200名入学者を実現する。
	③中高事務から入試広報部員を選出し、連携強化を図る。

3 近隣地域との連携（学校等）	
実施担当	統括理事、教頭、生徒会教員、クラブ顧問、入試広報部教員 中高教員全員
現状	外部研修会や委員会で他校と情報を共有し、11支部会（多摩地区30校）とも連携を図っている。視野を広く持ち、広く社会に貢献していく教育活動を目指す。
課題	教員の勤務時間の問題と手当の改善を図る。
2027年度到達目標	少子高齢化、環境問題等SDGsを含む社会の課題に学園全体で取り組み、学園そのものが社会貢献の場として地域に必要とされる開かれた学校を実現する。
2025年度行動計画	①地域社会や他校教員間との交流、研修会に参加し、横のつながりを築く。
	②稲城市民祭り・稲城スピーチコンテストへに参加する。
	③クラブ活動、地域活動に参加する。
	④ボランティア清掃を実施する。

2-2 教育の充実

基本目標	独自の学習システムを充実させ、時代に即した生徒の学力向上を図る。
-------------	----------------------------------

1 教育の質の向上（独自の学習システムの充実）	
実施担当	統括理事、教務部長、コマクエ・ライフ委員会、中高教員全員
現状	探究とグローバルの融合、女子教育（キャリア、金融、ジェンダー、コミュニケーションスキル）、中学探究授業を開始した。
課題	教員の自己研鑽。
2027年度到達目標	SDGsを含む社会の課題解決に向けて、発信できるような人材の育成 PBL教育、STEAM教育を実施する。
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①DX教育の充実、生成AIの導入を行う。 ②ユネスコスクール認定に向けて活動する。 ③中学探究授業を充実する。 ④教員研修会でPBL授業力向上を図る。
2 教育内容の改革（グローバル化及び新学習要領への対応）	
実施担当	統括理事、英語クラス設立委員会委員長
現状	英語クラスの生徒、3学期ターム留学、中学3年生グローバル探究の集大成としてシンガポール修学旅行を実施した。
課題	ターム留学後の「課題解決」「発信」の学びがどこまで進化できるかが課題である。
2027年度到達目標	世界の課題を自分事として考え発信できる、真のグローバル人材を育成する。
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①英語クラス「探究×英語」を進化させる。 ②英語クラス、3学期全員ターム留学を実施する。 ③英語クラス、1年3学期で英検準2級全員取得を目標とする。

2-3 生徒支援体制の充実

基本目標	生徒の学習、生活、進路について、適切な支援システムを実施し、生徒の満足度を高める。
-------------	---

1 学習支援（生徒の学力向上、進学実績の向上を図る）	
実施担当	統括理事、教務部長、進路指導部長、中高教員全体
現状	英語クラスは、全員英検準2級を取得し留学。従来より、英語力が高い生徒が入学してきている。学力は2年前より全体平均で向上している。
課題	生徒、教員の意識改革、進路指導の見直し。
2027年度到達目標	偏差値50以上の大学に進学できる学力を持った生徒50名を実現する。
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①特進クラスのBenesseステップ正解率・GTZをB1へ。 ②進学クラスのBenesseステップ正解率・GTZをC1へ。 ③Komajo Step Up ステーション（放課後支援学習教室）の活用。
2 生活支援（仏教主義に基づく、精神的な教育の充実を図る）	
実施担当	統括理事、教頭、生徒指導部長
現状	仏教主義を礎にした人間教育の実践。朝礼、終礼での三帰礼文・四弘誓願文、会食の五観の偈を大切に。教育理念を共有し、日常に生かした教育活動を行う。
課題	支援が必要な生徒等、インクルーシブ教育に対する組織的な対応が必要である。
2027年度到達目標	教員、生徒が本学園に誇りを持つ。スクールカウンセラー1名専任が常駐、スクールロイヤーの支援確保を実現する。
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①仏教の授業の充実、学年坐禅、摂心会への参加を奨励する。 ②威儀即仏法の教えを実践、全教員が自覚を持ち取り組む。 ③校内研修会で建学の精神、教育目標について共有する。 ④特別支援対策委員会を設置する。

3 進路支援（進路指導を充実し、生徒一人ひとりに応じた進路選択の機会を提供する）

実施担当	統括理事、進路指導部長
現状	卒業時90%の生徒が現状の進学先に満足（卒業生アンケートより）。
課題	生徒は指定校推薦入試を選択するなど、安全志向が強いが、キャリア教育をもっと充実させ、目標をもって進学をさせていくことが必要である。
2027年度到達目標	併設の駒沢女子大学・駒沢女子短期大学への進学者50名などを実現する。
2025年度行動計画	①駒沢女子大学との高大連携を推進する。
	②駒沢大学との高大連携のさらなる強化を図る。
	③さまざまな大学の出張授業を活用する。
	④卒業生の講演や座談会を開く。

2-4 人材の確保と育成

基本目標	有能な人材の適切な年代構成に配慮した採用及び育成システム及び、教職員の帰属意識を高め、持続可能な教育体制を構築するとともに、多様な生徒に対応できるための教員の教育力、指導力を高める。
-------------	---

1 計画的な人事計画の策定と実施	
実施担当	統括理事、教頭
現状	2024年度管理職3名、専任常勤34名（休職1名、時短2名含む）。学校改革と働き方改革により教員の増員が必要であるが、逆行して、常勤専任の人数が減っており、現場が疲弊している現状である。
課題	優秀な教員の確保が必要である。そのために、初任給を含む給料のベースアップが必須である。
2027年度到達目標	専任教員49名を実現する。（高校7クラス×3、学年主副主任・学年付き30名、中学3クラス×3、主任学年付き15名、養護教諭3名、カウンセラー1名）
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①採用辞退を前提に採用募集を行う。 ②教員研修制度を整備する。 ③採用募集要項に給料を明記できるぐらいに給料のベースアップを要請する。 ④教員の業務内容の精査、中高事務との仕事の役割分担を調整する。
2 教員の帰属意識の向上	
実施担当	統括理事、校長
現状	建学の精神を理解し、学園存続のために危機感をもって教育に取り組んでいる。激動する社会変化に対応し得る組織となるため精進している。
課題	学校改革の実行のために、教員に自己研鑽の時間と予算が必要であり、組織として取り組むべき課題である。中高としての意見を提案できる場を確保する。
2027年度到達目標	仏教主義の人間教育を行う学校として愛校心と誇りをもって校務に当たる。給与体制を東京都に準じた給与体制の水準まで引き上げる。
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①学園本部と中高との連携強化を図る。 ②100周年を機に学園の教育について考える。 ③戦略企画室で高大連携について定期的な会を設ける。

3 教育・指導力の向上	
実施担当	統括理事、教頭、教務部長、生徒指導部長
現状	教員が外部研修会に積極的に参加し、授業力、指導力の向上に努めている。
課題	教員の雑務、事務仕事の精査、調整をし、教育力向上のための研修の時間確保。人的余裕確保。
2027年度到達目標	本校教員が、他校教員を招待し授業研究会を主催し、研究発表を実施する。
2025年度行動計画	①中高事務長と仕事役割分担の調整を図る。
	②日本私学研究会委託研究員として、個別最適化の学びについての研究発表を行う。
	③東京私学教育研究所フュージョン教育研究会のメンバーに就任予定。
	④DX教育を実施するための研修会を実施する。

3 幼稚園の行動計画

3-1 園児の確保

基本目標	長期的に安定した園児数を確保する。
-------------	-------------------

1 戦略的な入試広報（園児募集方法）	
実施担当	統括理事、園長
現状	コロナ禍の産み控えの影響を大きく受けた年となり、2025年度入園者は、年少24名・年長1名で大きく定員を割る結果となってしまった。
課題	稲城市の他園は満3歳児保育を行い、満3歳の段階での囲い込みをしているなか、本園は年間30回ほど開催されるりすさん教室のみで、遅れをとっていることは事実である。実際に満3歳児保育の要望が多く寄せられていること、また新制度園への移行も本格的に検討すべきである。満3歳児保育が本園にないことにより2名の園児が入園を諦めている。
2027年度到達目標	満3歳児保育の開始・新制度移行を実施する。
2025年度行動計画	①新制度園移行への関係各所との共通理解を引き続き図る。
	②2024年度から開催した0歳児からの子育て支援「ひだまり」の内容充実。
2 入園者選考方法の改善	
実施担当	統括理事、園長
現状	入園面接を行っているが全員受け入れをしている。
課題	2024年度から入園金の減額をおこなったが、稲城市の他園が新制度園のため、本園入園時の負担金が保護者にとって高額と感じる家庭が多い。
2027年度到達目標	年少定員40名の確保を目指す。
2025年度行動計画	①入園金の兄弟姉妹の減額を検討したい。
	②りすさん教室の園児確保に努める。（現在募集中12名が入会手続き済）

3-2 教育の充実

基本目標	教育目標に則して、十分な教育上の成果を上げるための教育内容と方法を検討し、園児の付加価値を高める。
-------------	---

1 教育の質の向上（幼稚園教育要領に即した教育の検証）	
実施担当	統括理事、園長
現状	2024年度は、カリキュラムマネジメントを行い、教職員全体で教育課程の編み直しを行った。
課題	カリキュラムマネジメントは、子どもの現状に即して毎年行い、修正をしていく必要がある。
2027年度到達目標	新しい教育課程を作成する。
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①教職員の幼稚園教育要領への十分な理解とねらいの具現化を図る。 ②幼稚園教育要領に即した長期指導計画「月案」の形式の修正をする。
2 地域・社会との連携及び教育の推進	
実施担当	統括理事、園長
現状	幼保小連携「ひまわりプロジェクト」（本園・向陽台保育園・向陽台小学校）の実践2年目を迎え、横の連携を密にした。
課題	小学校へソフトランディングするために、互いに軸となる教育の系統的指導が必要であると認識している。
2027年度到達目標	幼保小「ひまわりプロジェクト」の充実を図る。
2025年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①引き続き、縦と横の関係性を深める。 ②小学校へのソフトランディングに向け、また就学後の教育効果を効率的にあげていくために「メタ認知発達への系統的アプローチ」について学術的な共同研究を行う。

3-3 園児支援体制の充実

基本目標	園児の生活、学習等について、適切な支援システムを実施し、園児、保護者への満足度を高める。
-------------	--

1 生活・学習支援（園児一人ひとりの健やかな成長を促す）	
実施担当	統括理事、園長
現状	小規模園の良さを生かし、全教職員で子どもの育ちを共有している。様々なアプローチで個々の子どもたちが目標とする所へ導くためのアシストを行っている。
課題	新任教員が4名入り、新任教員の育成に注力することが課題であったが、1名が休職、1名が退職したことは重く受け止めている。人員が2名不足している現状、教育力を落とさないよう、互いにカバーし合いながら保育を進めるぎりぎりの状態が続いていることが問題である。
2027年度到達目標	子どもが主体的に試行錯誤しながら学びを獲得できるよう環境を整え、学びを支える。
2025年度行動計画	①新任教員への丁寧な指導を行い教育技術を上げていく。 ②特別な支援を必要とする園児が年々増えており、適切な支援が行えるよう研修を行う。
2 保護者との連携	
実施担当	統括理事、園長
現状	幼稚園父母の会への積極的な参加が難しく、年々役員のなり手が少なくなっている。
課題	学校関係者評価では、95.2%の保護者が園に対する肯定的な評価を示した。しかし批判はするが、手は貸さない保護者が一定数認められる。子育ては、園と保護者が両輪で成長を支えていくものであることを発信し続けていく必要がある。
2027年度到達目標	学校運営における保護者の積極的な参加を促す。
2025年度行動計画	①幼稚園主催の子育て支援事業への積極的な参加を促す。 ②幼稚園で行う保護者親睦会を通して、保護者間のつながりを強めていく。

3-4 人材の確保と育成

基本目標	有能な人材の適切な年代構成に配慮した採用及び育成システム及び、教職員の帰属意識を高め、持続可能な教育体制を構築するとともに、多様な園児に対応できるための教員の教育力、指導力を高める。
-------------	---

1 計画的な人事計画の策定と実施	
実施担当	統括理事、園長
現状	男性教員と女性教員が協働できる職場環境を目指し、2024年度は男性教員が1名入り活躍している。2025年度はもう1名男性教員が入職することが決まっている。
課題	年齢の高い教職員の層が厚く、教職員構成の年齢バランスが良いとは決して言えない。
2027年度到達目標	男性教員と女性教員が協働できる職場環境を作る。
2025年度行動計画	①結婚や出産をしても継続できる環境を整えていく。 ②新卒だけでなく30代の教員も中途採用を検討し、年齢構成のバランスを整えていく。
2 教員の帰属意識の向上	
実施担当	統括理事、園長
現状	若手教員が積極的に案を出したり、子ども主体の活動の広がりを支えたりしている。とりわけ、園児の話し合い活動に力を入れて取り組んでいる。
課題	2024年度から、子どもたちの発想を広げ主体的な活動を支えていく新しい試みを始めているが、子どもがどのように変容をしていったのか検証が必要である。
2027年度到達目標	教職員全員で作成した新しい教育課程のもと、教育を実践する。
2025年度行動計画	①子どもたちの言動を記録し、その記録から子どもの姿を分析的に見つめ直し評価する。 ②フランクな雰囲気の中、教員間で意見を交換し、士気が高まる職場環境の整備に努める。

3 教育・指導力の向上	
実施担当	統括理事、園長
現状	幼児教育におけるデジタル音楽表現の可能性などの新しい教材や、子どもの興味関心に即した教材についての専門性の向上を図るため、研修を行った。
課題	デジタルミュージックの音楽制作は、ピアノの経験とはあまり関係がなく誰にでもできるが、それを保育に落とし込めるほどの力量は身についていない。
2027年度到達目標	専門性の向上と教育実践をつなぐ幼児理解と教育技術の研鑽に努める。
2025年度行動計画	①デジタルミュージックの音楽制作についての実践研修を行う。
	②発表会等において研修の成果を出す。

4 法人の行動計画

4-1 学園の一体化と地域連携の活性化

基本目標	建学の精神や教育理念に裏付けられた教育を展開し、学園の一体化と地域連携の活性化を図り、地域社会から選ばれ、求められる学園を構築する。
-------------	--

1 ガバナンス強化	
実施担当	理事長、総合教育センター
現状	2024年9月、本学園の建学の精神の周知と具体化による学園の一体化、さらに公開講座を中心とする地域連携により、本学の知名度を高めることを目的に、従来の駒沢学園仏教文化センターを駒沢学園総合教育センターへと名称変更を行った。現在、総合教育センターでは建学の精神の周知と具体化のため、理事長、学長、校長、園長と総合教育センター関係の教員・事務職員からなる「建学の精神に関する意見交換会」、学園行事の活性化のためのポスター掲示や一部学園行事の地域社会への公開、さらに仏教講座を中心に、看護学部や健康栄養相談室の公開講座等への協力をを行い、本学園の知的財産の発信につとめている。
課題	駒沢学園総合教育センターの規程や同センターの諸活動のための基準を整備することが急務といえる。また、建学の精神の全学的な周知には至っていない。現在、本学園の置かれている状況を踏まえ、駒沢学園総合教育センターを軸として、建学の精神の全学的な周知を徹底し、学生・生徒・園児の満足度や教職員の帰属意識を高めることが必要である。さらに、駒沢女子大学・駒沢女子短期大学の専任教員を講師とする公開講座の実現に向けた準備を進め、公開講座を中心とする地域連携を本格化させることが急務である。
2027年度到達目標	駒沢学園総合教育センターを軸とした学園の一体化と地域連携の強化により、地域社会から選ばれ、求められる学び舎を実現する。
2025年度行動計画	<p>①駒沢学園総合教育センター規程を策定する。</p> <p>②建学の精神の具体化と創立者山上曹源師の実践教育の継承を行う。</p> <p>③公開講座の活性化による地域社会における本学の知名度を高める。</p>

4-2 人材の確保と育成

基本目標	有能な人材の採用及び育成システムを構築し、教職員の帰属意識を高め、持続可能な教育体制を構築する。
-------------	--

1 人事計画の策定、人材育成	
実施担当	理事長、事務局長、総務部長
現状	現状、一部署に長年滞留する職員が多くおり、担当業務をこなす人材に留まっている。また、「仕事をやらない得」の風潮がみられ、責任感を持って仕事に臨む職員に業務が集中する傾向がある。
課題	役職の役割が曖昧、各職員の役割、職制（権限と責任等）が明確でなく、縦割り意識が根強く、各署の利益を優先する傾向がある。学園の最適化に向けた連携、協働が不十分である。
2027年度到達目標	本学園を取り巻く厳しい状況下において、高度化、複雑化する課題を解決できる職員を採用し、現職員を育成、当該人材を最大限活用し、状況を打破していく礎とする。
2025年度行動計画	<p>①SD推進体制に基づき、全職員参加の全体研修とあわせて、他大学と共同で開催できる研修会を新たに企画する。また、管理職の育成に特化した研修も企画、実施し、学園の方針、方向性及び価値観を共有し、達成しうる強固な組織へ繋げる。</p> <p>②人事計画を策定するうえで、各署、各業務に求められる能力を見極め、長期所属者の異動、管理部門と現業部門での異動等を行う等、適切な人員配置を行い、職員に多角的視野を持たせ、各署の活性化、強化を図る。職員の適正な配置に努め、よりコンパクト、スリムな組織体制を目指す。</p> <p>③教員、職員が既存の組織体制で対応できること、新たな組織で対応しなければいけないことの棲み分けを行い、教職協同の観点から、部（室）・センター、課単位の枠を超え、優先順位の高い喫緊の課題については、ワーキンググループで実施期間を決めて、課題解決に向けて取組み、組織力の強化を図る。</p> <p>④事務局の業務を外部委託を含めて、見直し、整理し、変化に柔軟にかつ迅速に対応できる事務局組織の見直し、最適化を図る。</p> <p>⑤人員の補充について、退職後、即補充ではなく、適正な配置を検討したうえで手続きを行う。特に、職員人事については、専任職員、非常勤職員、派遣職員を有効的に配置できるように、各部署で改めて、業務の洗い出し、業務の切り分けを行う。</p>

2 同じ認識と意思をもって一体となって取り組む	
実施担当	理事長、事務局長、総務部長、総務部長補佐
現状	学園の危機的な状況を招いたのは、長年に渡り醸成されてきた学園文化である。学園ルールや私的思考が優先され、馴れ合い、曖昧さ、縦割り組織、他者批判等の悪しき慣習が横行しているのが現状である。
課題	本学園を取り巻く厳しい状況下において、高度化、複雑化する課題を解決すべく、本学園の価値観を規定する規程を見直し、整備を行う。現職員を育成、当該人材を最大限活用し、価値観、認識、意思を同じくし、一体感を持って取り組むことが課題である。
2027年度到達目標	最高学府たる大学を擁する教育機関である本学園は、矛盾の多い社会の中で人々の期待が寄せられており、他の事業、組織以上にその社会的使命、責任を負っていることを全職員が自覚し、建学の精神のもとに誇りをもって行動する組織とする。
2025年度行動計画	職員自らすべきことを見定め、職員の基本的で根本である意識を醸成するため、2024年行動計画を引き続き、以下①～⑤を徹底的に身に付けさせる。 ①個人・部署益を忘れ、学園・公共性を追う。②不都合なことでも真実を報告する。③勇気を持って意見具申する。④「自分の仕事でない」と言わない。⑤議論を尽くし、決定がくだったならば必ずそれに従い、実行する。

4-3 法人経営の安定化

基本目標	学内のガバナンス、コンプライアンスの体制強化と財務状況の安定化を図る。
-------------	-------------------------------------

1 ガバナンス強化	
実施担当	事務局長、総務部長、常任理事
現状	①法改正に伴う寄附行為変更について、常任理事会、理事会、評議員会にて検討し、昨年末に文部科学省へ認可申請を行った。②私学法改正を踏まえた、学内における内部統制システムの基本方針案及び本学に不足な規程案を作成し、年度内の理事会において承認を受ける。
課題	内部統制システムの構築が十分なされているかについて、以下の点について検証が必要。①内部統制システムの基本方針に基づき、必要とされる既存の諸規程について、実態及び法令等と照らし検証及び整備する。②整備された内部統制システムに基づき、業務を運用し、齟齬等がないかについて検証、確認を行い、それを踏まえ改善策を講じる。
2027年度到達目標	役員、評議員の選定及び諸規程を整備すると同時に、学内ガバナンス強化に向けた管理運営体制を整備する。
2025年度行動計画	①内部統制システムの整備の一環として、既存の学内諸規程について、法令や実態に即し、内部統制が整備されうる内容であるか検証し、必要に応じて改正する。 ②内部統制が基本方針に則り、有効に機能しており、齟齬等がないかを検証及び確認を行い、必要に応じて規程の改正等実施する。

2 事務組織の経営の効率化、組織的な業務推進体制の構築	
実施担当	統括理事、各部課長
現状	既存システムの機能をフル活用しているか部署毎にバラツキがあり、検証されていない。導入時に高機能のシステムを採用しているものの運用上制限せざるを得ないなど、導入コスト分の効果が発揮されていない面がある。
課題	既存のシステムにおける未使用機能が何であるかを各部署内で共有し、システム化が可能かについて建設的な議論が足りていない。
2027年度到達目標	日常業務を再度点検し、運営計画を策定・実行する。
2025年度行動計画	①引き続き現在導入しているシステムで、使用していない機能の洗い出しを行う。
	②現在導入しているシステムで、システム化出来る業務の棚卸しを行う。
	③システム化への移行を検証する。
	④加えて、既存システムにはない出張交通費精算及び稟議書等のペーパーレス化を新システムを導入することにより実現していく。

3 財政基盤の安定及び教育活動の充実	
実施担当	事務局長、総務部長、経理部長
現状	大学短大は卒業生数に対し入学者数が少なく、在籍生数の急減が起きている。中学・高等学校は授業料引き上げを実施した。大学は改組前年度ということもあり、短期大学も含めて学納金引き上げ検討が未着手の状態。幼稚園は施設型給付制度への移行について実務的な検討が停止している。
課題	主たる収入源である学納金収入・補助金収入は在籍生数に依存しており、全課程において入学者数を増加させていく必要があるとともに、適正な価格設定を行い収入基盤強化を図る必要がある。
2027年度到達目標	各設置校の学生生徒等納付金の検証並びに必要な手続きを実施し、各設置校の収支バランスの均衡を目指す支出を抑制する。
2025年度行動計画	①大学・短期大学について、分野、地域性等を鑑みた学納金の検証を行う。
	②適切かつ財政状態が安定する学納金額を検討する。
	③ただし、学生募集戦略上の適切な引き上げタイミングについて議論を要する。
	④幼稚園の施設型給付制度への移行について実務的な検討を進めていく。
4 永続的で安全な施設設備管理	
実施担当	事務局長、経理部長、総務部長
現状	校舎の老朽化が顕在化してきている。特に、建具、配管、空調機器の不具合が発生し、随時対応している状況。蛍光灯の製造が順次中止しており、照明器具のLED化を進めていく必要がある。大規模修繕計画の立案には至っていない。
課題	施設設備管理の観点から大規模修繕計画を立案し実行していく必要がある。併せて突発的な不具合にも機敏に対応していく必要がある。
2027年度到達目標	中長期的な大規模修繕計画及び資金計画の立案する。
2025年度行動計画	①管理会社の現状分析を踏まえながら、学園本部主導で大規模修繕計画を立案する。
	②大規模修繕計画に伴う資金計画を検討する。

学校法人駒澤学園 中長期計画

第3次 中期計画

(2024年4月～2028年3月)

【2025年度 行動計画】

学校法人駒澤学園

2025年4月1日

