

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)

【2026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		27頁
2-3	生徒支援体制の充実		28頁
2-4	人材の確保と育成		29頁

3 幼稚園の行動計画

3-1	園児の確保		34頁
3-2	教育の充実		35頁
3-3	園児支援体制の充実		36頁
3-4	人材の確保と育成		37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		40頁
4-2	人材の確保と育成		41頁
4-3	法人経営の安定化		43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	入試委員長、入試センター所長
現状	大学は、人間総合学群の改組を実施し2025年度から5学部7学科になったが、全体の収容定員充足率は74%台と昨年度より若干低下した。現在本学の重要課題である収容定員充足率を上昇させるには、まず入学定員の充足が必要条件であり、志願者数上昇に向けた本学認知度を上げるさらなる入試広報が必要である。なお、人間総合学群の改組の目的が不明確であり、受験生への周知が十分でなかったことが指摘される。
課題	『駒沢女子大学』としての名称とブランド(知名度、教育の特色、就職状況等)の認知率を高め、立地条件、資格修得状況で競合する他大学より、受験生やステークホルダーが魅力を感じる、本学の特徴を打ち出していかなばならない。
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。
2026年度行動計画	<p>①ホームページの入学者選抜に関する特設ページの充実を図り、リーフレットを活用した学部学科の紹介、選抜方式の理解アップを図り、志願者増につなげていく。志願者特性を把握するために2025年度入学者に実施した『1年生の入学に関するアンケート』を2026年度も継続して実施し、志願者特性の把握とともに入試広報活動の効果を検討する。</p> <p>②オープンキャンパスについては、2025年度同程度の回数を予定し、とくに受験生（高校3年生）や2年生の高校生活活動時期にマッチした内容へ改善を試みる。また改善には、2025年12月に実施した『オープンキャンパスについてのアンケート』結果を反映させ、来場者に”身近さ”や”活気”を感じさせる学生スタッフ活動を積極的に活用する。さらに、内容として受験生のみではなく保護者のための情報提供・企画を実施する。</p> <p>③大学全体で実施されるオープンキャンパスのほか、学科独自で実施する入試広報活動（ミニオープンキャンパス等）も行われるようになった。特に、学科独自の取り組みは、各学科の修学に関する行事に組み合わされて実施していることも多い。こうした広報は志願者と志願者の関係者に、入学→学び→就職という一連の流れをアピールでき、有効な活動といえる。また、学科独自の取り組み（入試広報）を活性化するため、その実施の枠組み（特に予算面）を確認し、共有する。</p> <p>④『駒沢女子大学』としての名称とブランド(知名度、教育の特色、就職状況等)の認知率を高めるため、ホームページや新聞・パンフレットのほか、SNS等での広報活動も必要であり、本学でも新たな媒体での広報活動をスタートさせている。こうした総合的な大学の広報活動を実施する上で、入試委員会、広報委員会、入試センター、広報部との連携を深め対応する。</p>

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	大学は、人間総合学群の改組を実施し2025年度から5学部7学科になったが、行動目標である入学定員を充足した学科は1学科のみであり、他の6学科は達成できていない。受験生にとって受験しやすい環境を整えるべく、選抜の時期、方法等の改善を継続している。
課題	大学の入学志願者状況は、学科により異なりが大きく、各学科の志願者層に対応した制度の改革が必要であり、課題となっている。この対応として、看護学部での総合型選抜の導入、一般選抜A-Ⅱ日程での英語外部試験利用等を実施しているが、効果はみられるものの、全体的入学定員の充足率アップにまでは至っていない。また制度的な問題だけでなく、各学部・学科の教育目標や学修内容が周知されていないことも、志願者減の要因として指摘されるため、その点の改善も課題である。
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。
2026年度行動計画	<p>①入試制度の改革として、出願をやすくするため共創文化学部において一般選抜Ⅱ期の試験科目を2科目から1科目へ変更する。看護学部において、2025年度の総合型選抜導入の効果を精査して総合型選抜Ⅱ期（専願型）を新設する。</p> <p>②過去6月と11月の2回実施してきた高校訪問（教員）を2025年度実施校数の120%を目標に行う。昨年実施時期が遅れた6月分については、高校側行事予定を詳細に把握して、適切な時期に遅延無く実施する。2025年度大幅に増えた外国人留学生については、これまでの日本語学校への取り組みを継続するとともに、入学者就学状況も考慮に受け入れを実施する。また新たな志願者層対策として通信制高等学校へのアプローチを強化する。</p> <p>③併設校との連携強化のため、駒沢女子高等学校が実施する進学相談会、夏季セミナー（大学模擬授業）等へ協力し、実施回数を維持・増加させる。また2025年度に実施した併設校からの進学者（専願）の入学金免除を継続するとともに、さらなる併設校からの志願に関係する支援策を検討する。</p> <p>④競合する大学の状況を考慮して、現在本学が実施している複数の入学者選抜方式を維持する。さらに入学者選抜方式改善のため組織的に他大学の状況・情報収集を実施していく。</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	保育科長、入試委員長、入試センター所長
現状	オープンキャンパス、高校訪問、高大連携等、できる限りの努力をしているが、とにかく「短大」というだけで高校訪問も受け付けて貰えないような状況が出て来ている。1人でも多くの学生を集めるため、全員で努力している。
課題	とにかく「短大」ということで高校訪問すら受け付けてもらえない現状をどのように変えることができるのか、模索している。専門学校では幼稚園教諭の免許を取得できない等、短大のメリットを最大限押し出していくことが課題となっている。
2027年度到達目標	収容定員の50%を確保できるよう、努める。
2026年度行動計画	<p>①高校訪問の訪問先を再検討し、専門学校や就職がメインの進路となっている高校や、通信制・定時制高校にも範囲を広げ、高校訪問を行って行く。</p> <p>②高校生がオープンキャンパスに来る時期が前倒しになっていることから、1・2年生向けのオープンキャンパスをどのように展開していくのか、検討していく。</p> <p>③アーリーエントリー制度を導入し、オープンキャンパスに来た学生が、そのまま総合型選抜（併願型）にエントリーできるようにする。</p> <p>④東京都立若葉総合高等学校との高大連携事業は入学生の確保につながっており、高大連携の協定校を増やし、入学者増につなげていく。</p>

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	早く進学先を決めたい風潮が強まっており、6月に専門学校に進路を決定する高校生も多い等、入学者の確保が大変厳しい状況にある。また、1月に実施する一般選抜の受験者も少なく、次年度の入学者数は学校推薦型選抜（指定校制）で決定している。このほか、社会人特別入学者選抜による入学者はいない。
課題	総合型選抜ではA型（保育者適正型コース）・B型（自己PRコース）の2コースがあるが、同選抜で受験生に課される小論文の書き方等をオープンキャンパス等で丁寧に伝えてきたことによりA型の受験者しかみられなかった。以上のことから、保育科教員の配置がより多く必要なB型コースは廃止し、A型コースのみの総合型選抜に変更するなど、入学者選抜方法について検討する必要がある。
2027年度到達目標	収容定員の50%を確保できるよう、努める。
2026年度行動計画	<p>①併設校での進路指導が四大進学を中心に行われており、短大への入学希望者が少ないが、まだニーズはあると考えられることから併設校との連携を深め、2026年度入学者選抜での併設校から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>②社会人特別入学者選抜の入学者増を目的に、教育訓練給付金の認可申請を行ったが、2025年度は認可には至らなかった。2026年度も、社会人の入学者を獲得するために他の給付金等への申請を検討する。また、外国人留学生の入学者選抜についても、実施に向けて検討する。</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	学務部長、教育指針に関する検討委員会委員長、教育研究推進センター所長
現状	教育の質の向上に関しては、各学部が継続して取り組んでいる。以下、前年度計画の現状報告を行う。①授業評価アンケートの平均回答率の改善は見られていない。ただし、点検・評価・改善委員会では回答率向上を優先課題とするよりも、その内容の検討等の実質的改善につながる方策を優先する方針となった。②委員会の統廃合に関しては継続して検討中であり、結論は出していない。③3Pに関しては新学部発足に際し見直しを行ったため、今年度は特に見直しを行っていない。④IR組織に関しての見直しも進んでいない。
課題	2025年度は新学長のもとで、これまで積み残しになってきた課題に取り組む必要がある。特に、委員会の統合や役割の見直し、IR組織をはじめ各事務組織の役割の見直しに取り組む必要がある。
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。
2026年度行動計画	<p>①教育指針に関する検討委員会において、3つのポリシーおよびアセスメントポリシーの検討を継続し、特にポリシーについて外部の意見等を取り入れる体制を構築し、よりよい教育内容と方法への指針作りを進展させる。</p> <p>②執行部会議が主体となり、各委員会の統廃合や役割の見直しを行い、過度の業務負担の解消を図り、より教育上の成果を上げる体制を再構築する。</p> <p>③IR機能の充実をはかり、学内の情報管理体制を整え、根拠に基づく改善が実行しやすい体制を構築する。</p>

2 新しい教育プログラムの構築

実施担当	学務部長、教育研究推進センター所長
現状	新しい教育プログラムの構築に関しては、各学部が教務委員会等と連絡を密にしつつ検討を進めている。しかしながら、全学的な10年後の本学のあるべき教育に向けての計画策定は進展していない。以下、前年度計画の現状報告を行う。①将来の教育構築に資する講演会等を開催した。ただし、具体的な計画策定の着手には至っていない。②コンピテンシーに関する外部業者のアセスメントを導入予定である。その中で本学の教育指針の具体化を今後さらに検討する必要がある。
課題	今後の本学の教育構築に向けた企画立案に関わる委員会としては、教務委員会、教育指針に関する検討委員会、内部質保証委員会、教育研究企画委員会等、複数の委員会が関係してくる。事務部門としては、教育研究推進センターであるが、同センターは多方面の業務が集中している状況で、今後の本学の教育構築に向けた計画策定を行える状況にない。
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および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。
2026年度行動計画	①執行部会議が主となり、各種委員会の統廃合とともに、将来計画を具体的に立案する体制の検討を行う。ただちに設置に至らなくても、現存組織の役割確認と、今後の方向性は確認したい。

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	学務部長、教育研究推進センター所長、学生支援委員長
現状	<p>①「メディア科目」は2025年度からの開設であるが、実質的には2026年度以降に実際の運用が増加する。今年度の時点では検証に取り掛かっていないが、今後検証方法も含めて検討し、実施する予定である。②生成AIに関する本学の基本方針はすでに策定し公開している。2025年度は教員向け、学生向けの案内を作成し公表することに向けて教授会等で議論をしているが、現状では公表には至っていない。③教務委員会を中心に、前記方針の検討などを実施したが、研修会は実施していない。④障がい学生支援室（仮称）の設置等、目立った進展はない。</p>
課題	<p>合理的配慮を必要とする学生は増加を続けている。まだ設置に至っていない障がい学生支援室のほかに、留学生に対する支援等についても検討が必要である。ただし、現在の教員組織、事務組織はすべて業務負担が大きい状況であるので、安易に施設を新設することは実際的ではない。「1」にも記した全学的な組織の統廃合と見直しが必要である。</p>
2027年度行動目標	<p>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について、充実を図る。</p>
2026年度行動計画	<p>①「メディア科目」について、その運営や教育効果等に問題がないか検証する。</p> <p>②生成AI技術の進展や社会情勢等を考慮しつつ、基本方針の見直しや、教員向け・学生向けの案内（マニュアル等も含めて）の検討を引き続き行う。</p> <p>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。</p> <p>④学生支援委員会を中心に、学生支援の全学的方針を明確化し、必要な支援システムの再構成に取り組む。</p>

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	保育科長、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について公表している。「授業評価アンケート」、「卒業年次アンケート」、「学習到達度の確認」を継続して実施し、学生の学修成果を可視化して、情報公表や教育改善につなげていけるようにしている。教育の質の検証に関わる「教育指針に関する検討委員会」の活動も継続していく。
課題	学生からの授業アンケートの回収率は、低迷しているため、回収率をアップさせるため授業内での学生への周知を行っている。卒業年次アンケートの回答率も良い結果を残している。教育の質の検証に関わる委員会としては、「教育指針に関する検討委員会」は開催されているが、「内部質保証委員会」、「教育研究企画委員会」等については、分担を明確にし、開催する必要がある。
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。
2026年度行動計画	<p>①「教育指針に関する検討委員会」を継続し、「内部質保証委員会」、「教育研究企画委員会」の計画的に実施していく。</p> <p>②実施されている授業内容を確認し、他の授業と共通している部分や相違点を明らかにし、授業の連携を図る。</p>

2 教育体制の改革

実施担当	保育科長、教育研究推進センター
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、より個別の指導等ができる状況になっており、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なっている。
課題	3ポリ、4つの目標などを今の保育に必要なものに沿って新しく設定したが、それらが実際に授業の中で生かされ、教育に役立つものとなっているかどうかを確認していく必要がある。
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。
2026年度行動計画	①地域の保育・教育施設や社会福祉施設、子育て支援施設等との連携等、地域に根付いた保育者を育てるためのアプローチを行う。
	②基礎講座、ゼミの実施により、学生の興味や現代の保育実践に役立つより細かな指導をしていく。
	③併設四大の看護、栄養、住空間、心理等、保育に関連する他の学部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導入していく。
	④短大の今後の方向性を検討し、カリキュラムの再編や四大との連携を図る。

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	保育科長、教育研究推進センター
現状	「合理的配慮」については特に必要な学生は入学していないが、個別に配慮が必要な学生は存在しており、特にメンタル面で支援が必要な学生については学生支援課・学修支援センター等と連携しながら支援を行っている。また、講義科目に限り2回まで補講をオンデマンド授業で実施することを認めている。
課題	現在、講義科目のみ補講を2回までオンデマンド授業で実施することが認められているが、演習科目には認められておらず、科目により不公平感がある。また、提出課題の作成においてAIを使用したと思われる学生もいることから、手書きでの提出を求める等、AI対策を行い、「自分で考える」、「自分で書く」ことの大切さも伝えていく必要がある。
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。
2026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連携し、充実した個別対応を行う。
	②生成AIの利用や理解は教員によって差があることから、教育に効果があり、より効率的で公平な生成AIの利用法について、教員が学べる機会を設ける。

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	大学短大事務部長
現状	退学理由として、「興味と教育内容のミスマッチ」、「修学意志喪失」、「進路変更」、「経済的事情」、「疾患・障害」の割合が高い傾向にある。
課題	退学につながる要因を分析し、本学での学びの意欲向上に結びつく施策を講じることが課題となっている。
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。
2026年度行動計画	<p>① KOMAJOポータルへの全授業の出欠状況登録を徹底し、修学意欲喪失につながる学生の把握とフォローを早期に行う体制を整える。</p> <p>② 保証人がKOMAJOポータルにアクセスして出欠状況を確認できる体制を整え、家庭で修学意欲喪失を未然に防ぐことができるよう支援を行う。</p> <p>③ 合理的配慮の方針と体制を整え、修学に困難のある学生の支援を行う。</p> <p>④ これまでのアンケートでは自己評価に依存しているため、総じて自己を低く評価する傾向があったが、外部アセスメントテスト「PROG」を導入することで、客観的な評価を把握する。</p>

2 生活支援（学生の資質・能力を高める）

実施担当	大学短大事務部長
現状	精神障害による授業考慮希望者が増加傾向にある。学生会自治委員会および学園祭実行委員会の後継者不足が深刻化している。
課題	精神障がい症状は個別に大きく異なり、大学に求める配慮は欠席・早退・遅刻の容認や、オンライン授業実施等、他の受講学生との公平性から逸脱する内容が多く含まれる。これらに対応する大学の方針を決定するためにも、合理的配慮に関する規程・ガイドラインの策定、検討組織の決定が急務である。また、クラブ・同好会活動は低迷ながらも続いているが、クラブ・同好会の主幹となる学生会自治委員会や、りんどう祭を運営する学園祭実行委員会については後継者不足が続き、今後の継続が危ぶまれる。
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。
2026年度行動計画	①合理的配慮に関する規程・ガイドラインの整備、検討組織の立ち上げ、配慮申請様式の見直しを行う。
	②学生会自治委員会および学園祭実行委員会に対する教職員サポート体制の樹立と、大短連携の促進を図る。
	③学生生活アンケートの実施による学生ニーズの把握と施策への反映を行う。
	④学生個々の状況把握と必要な支援との早期接続を行う。

3 進路支援（学生の社会力を育む）

実施担当	総務部長補佐、進路総合センター次長
現状	採用活動の早期化・長期化に対応すべく、後期には大学2年生対象の講座を複数回実施している。留学生の入学者が増えている中、留学生対象の講座を八王子新卒応援ハローワークの方を招き行った。また、「キャリアデザイン」等の授業科目と進路総合センターの取り組みを連携し、学生への早期意識づけを図っている。
課題	他大学でも同様に、進路総合センターが開催する希望者を対象とした講座の参加者数が年々減少している。この状況を改善するためには、各学科の授業と連携し、参加必須の講座を行う体制づくりが必要である。
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。
2026年度行動計画	①大学3年の夏以降、自信をもってインターンシップに参加できるよう、大学2年生を対象とした企画を多く実施していく。
	②就職システムを変更し、学生が求人検索、企業研究をしやすい環境を整える。
	③各学部のクラスルームを利用し、教学部門からも学生に就職関連情報を発信していく。
	④多摩地区大学就職研究会に入会し、多摩地区の加盟校や企業との交流を深めながら得た情報を業務改善に役立てていく。
	⑤既存のe-ラーニングを利用した就職試験対策を「キャリアデザイン」等の授業科目と連携することで、支援体制を強化する。

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	大学短大事務部長
現状	退学理由として「修学意志喪失」、「進路変更」、「疾患・障害」の割合が高い傾向にある。
課題	退学につながる要因を分析し、本学での学びの意欲向上に結びつく施策を講じることが課題である。
2027年度到達目標	「学修意欲喪失」を理由とした休学・退学者を抑制し、並びに学修アンケートにおける満足度を向上させる。
2026年度行動計画	<p>①KOMAJOポータルへの全授業の出欠状況登録を徹底し、修学意欲喪失につながる学生の把握とフォローを早期に行う体制を整える。</p> <p>②保証人がKOMAJOポータルにアクセスして出欠状況を確認できる体制を整え、家庭で修学意欲喪失を未然に防ぐことができる支援を行う。</p> <p>③合理的配慮の方針と体制を整え、修学に困難のある学生の支援を行う。</p> <p>④これまで蓄積してきた卒業年次アンケートのを継続し、学修環境や授業に対する満足度の経年データを活用した振り返りを行う。</p>

2 生活支援（学生の資質・能力を高める）

実施担当	大学短大事務部長
現状	2025年度より高等教育の修学支援新制度の対象機関リストから外れたことにより、今後は在学中の家計急変に伴う経済困窮者が出るが見込まれる。課外活動は顕著に縮小化の傾向がみられる。
課題	学校法人駒澤学園奨学金を高等教育修学支援新制度の代替制度として位置づけているため、経済困窮者の把握と学園奨学金、さらにはJASSO貸与奨学金への接続が必須となる。また、クラブ・同好会活動は低迷ながらも続いているが、クラブ・同好会の主幹となる学生会自治委員会や、りんどう祭を運営する学園祭実行委員会については後継者不足が続き、今後の継続が危ぶまれる。
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。
2026年度行動計画	①合理的配慮に関する規程・ガイドラインの整備、検討組織の立ち上げ、配慮申請様式の見直しを行う。
	②学生会自治委員会および学園祭実行委員会に対する教職員サポート体制の樹立と、大短連携の促進を図る。
	③学生生活アンケートの実施による学生ニーズの把握と施策への反映を行う。
	④学生個々の状況把握と必要な支援との早期接続を行う。

3 進路支援（学生の社会力を育む）

実施担当	総務部長補佐、進路総合センター次長
現状	公務員志望の学生へのサポートに代表されるよう、前期から学生との接点を多くもち、その際に知り得た情報を保育科と共有し、継続的に学生支援にあたった。
課題	資格取得が叶わなかった学生に対する就職支援（求人紹介・面接対策等）に関する体制づくりを保育科と連携して、構築していく必要がある。
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。
2026年度行動計画	①就職システムを変更し、学生が求人検索、企業研究をしやすい環境を整える。
	②保育科のClassroomを利用し、教学部門からも学生に就職関連情報を発信していく。
	③多摩地区大学就職研究会に入会し、多摩地区の加盟校や施設・団体等との交流を深めながら得た情報を業務改善に役立てていく。

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	教育研究推進センター所長、教育研究推進センター
現状	2025年度の科研費申請件数は全学で10件、そのうち採択されたのは4件であった（継続中13件）。①research mapへの移行はスムーズに完了した。今後は各教員の更新をうながしていく。②科研費申請の一助として点検・評価・改善委員会における検討を経て科研費の研究計画調書閲覧制度を開始した。③非採択となった高評価の研究課題への助成制度（科研費申請支援制度）を計画中である。
課題	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。また、学長裁量経費や科研費申請支援制度については、その効果や申請状況を検証しながら見直していく必要がある。
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。
2026年度行動計画	<p>①各教員が研究活動のための時間を少しでも増やせるよう、校務のスリム化、効率化を目指し、現在30近くある委員会の統廃合を進める。</p> <p>②2025年度から公募された科研費等、公的資金による助成を受けた研究成果については、「学術論文等の即時オープンアクセス」が義務化されたことを図書館と協働して周知徹底していく。</p> <p>③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	教育研究推進センター所長、教育研究推進センター
現状	2025年度の学長裁量経費は、6件が採択された。そのうち、申請内容の変更が3件あり、そのうちの1件については当初の計画外の変更があるため、委員会として変更を認めず、計画外の支出については別扱いとすることになった。このように学長裁量経費に関しては支出の厳正化等あらためて検討する時期に入っている。各教員の研究成果は年度ごとに報告を収集しているが、教育への還元がどの程度なされているかの測定は実施していない。
課題	①学長裁量経費の採否に関して、効果的な取り組みへの助成と経費節減とをバランスよく検討すること。②各教員の研究促進と教育への還元を一層推し進める必要があること等がある。
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。
2026年度行動計画	①学長を中心に、学長裁量経費の規程を含めての再検討を行う。
	②点検評価改善委員会および教育研究推進センターにて、研究促進の方策を検討する。
	③執行部会議において、教員の研究・教育・公務に関する実態把握とその評価の体制を再構築する。

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	教育研究推進センター所長、教育研究推進センター
現状	看護学部で必要とされる研究倫理の体制を全学的に整備するため、研究倫理委員会が中心となり検討を開始している。
課題	看護学部の研究倫理審査制度をベースとして大学として一本化を目指す。そのため規程整備等が喫緊の課題となる。
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。
2026年度行動計画	①研究倫理体制の一本化に向けた現状調査・関係者ヒアリングを6月末までに実施し、統合モデルを2026年9月までに策定する。
	②研究倫理関連する規程を2027年2月までに整備し、同年3月には学内に周知案内する。

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	保育科長、教育研究推進センター
現状	自らの業績につながる研究を行うことが教員にとって、学生への教育と同等、あるいはそれ以上に重要であるとの理解を深めることができた。特に外部研究費のうち科研費申請に関する研修会を実施し、最新の情報をもとに採択に必要なポイントなどを学ぶ上で重要な機会となった。本研修会には、保育科教員も積極的に参加していた。今後も、継続的に本研修会を実施し、外的研究費の採択率向上につなげていきたい。
課題	保育科の中で研究よりも校務を優先する考え方が根強く、教員によって研究業績の差が大きい。研究を行っている教員は、校務を行った上で研究も行っているが、その点を評価する制度が未整備である。
2027年度到達目標	学内の研究環境を改善するとともに、外部研究費の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積極的に外部に発信していく。
2026年度行動計画	<p>①各教員の学位および研究業績をresearch mapを利用して公表したことで、研究内容や業績について簡単に把握できるようになった。research mapは学園の枠を越えた個人の研究業績発表の場であり、それぞれ充実させ、さらなる研究につながるようにしていく。</p> <p>②短大が附属こまざわ幼稚園の研究機関としての立場を明確にし、連携を行いながら研究を行う。</p> <p>③外部研究費で購入した研究で使用する図書や機材の資産管理について、適正な運用方法を検討する。</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	保育科長、教育研究推進センター
現状	研究成果を教育に取り入れることができている授業もあれば、取り入れることが難しい授業もあり、科目や担当教員によって差がある。研究は教育の基礎となることを再認識する必要がある。
課題	研究成果を教育に取り入れ、最新の知見を元に授業を展開することを各教員が意識し、どのような方法でそれを実践するかを検討する。附属こまざわ幼稚園での保育を、保育科の教育と連携していく必要がある。
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。
2026年度行動計画	①公開授業等を通して、教員同士で刺激しあい勉強できる体制を整備する。

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	保育科長、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、教育研究推進センターを通して倫理審査が行われる。
課題	保育分野の研究においては、日本保育学会が提示する研究倫理について理解しておくことが絶対的に必要であり、研究分野に沿った研究倫理についての研修が必要である。
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。
2026年度行動計画	①教育研究推進センターと協力し、研究倫理規程および委員会の整備・再編をはかる。
	②研究倫理に関する研修や勉強会等を実施する。

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およ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	学長
現状	2025年度開設された学部については、人事の基本的計画ではあるが、すでに開設時に複数の担当者変更、自己都合退職が出ている。新たな教員の補充については、JREC等を活用し実施している。また、昇格人事については、各学部長が候補者をリストアップし、それをもとに教員人事委員会で候補者の在職年数、研究業績等をもとに、人事を厳格に進めている。
課題	入学者の減少により、人件費の削減は必須であるものの、教育の質の維持・向上を図るべく、完全公募制を実施する。
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。
2026年度行動計画	①共創文化・空間デザイン・観光文化の各学部については、基本計画を基として人事を進めるが、人間健康学部・看護学部含め人件費削減の具体策を提示する。 ②適材適所をモットーに、学科の魅力を引き出し、教育の質を高める人事を実現する。

2 教員の帰属意識の向上

実施担当	学長
現状	建学の精神を改めて認識してもらうため、総合教育センターの協力のもと、花まつりを体感してもらうために大学・短大の行事として灌仏会、また7月には日本文化を体感する「大学・短大七夕まつり」を行った。その一方で、参加者の減少を受け、開校時より継続していた学燈会を廃止した。
課題	総合教育センターを中心とした学内外向けイベントの企画運営、教職員への周知、周知方法をさらにソフトなものにし、参加者を増やす。
2027年度到達目標	2027年の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等を確認し、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。
2026年度行動計画	①学内行事（摂心会等）の周知方法、実施方法等を再検討する。 ②2025年度に始めた大本山總持寺参禅研修等、学外での企画を増加する。

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およ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	学長、保育科長
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	定員半減（100名から50名に削減）に伴い、専任教員の新規採用は難しくなっているが、60代教員の定年退職予定者がおり、必要な教授職数をどのように維持していくか、担当授業科目と合わせて検討する必要がある。そのためにも教員の業績を重視して、研究にも力を入れられるようにする必要がある。
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。
2026年度行動計画	<p>①今の保育現場に必要な力を備えた「即戦力」としての保育者を養成するため、教員自身が深く保育を知り、学ぶ機会を作っていく。</p> <p>②専任教員の退職者の補充は極力無くし、職位と業績、人物のバランスを考えて必要な職員配置を検討していく。</p> <p>③非常勤教員、特任教員等、必要な教員の配置について再検討し、大学と共有できる人材がいれば依頼し、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	学長、保育科長
現状	本学への帰属意識を高めるために重要な学園行事について、教員への周知は徹底されているが、実際に参加できている教員は少ない。
課題	実習等、時期的に忙しい時期があることから、気持ちはあっても参加できない状況にある。
2027年度到達目標	2027年の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等を確認し、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。
2026年度行動計画	<p>①本学への帰属意識を高める機会を積極的に作り、教員にもアピールしていく。</p> <p>②互いに周囲に声を掛け合いながら、学園で行っている活動に参加していく。</p>

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	校長、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努めている。SNSの活用、外部説明会、塾のイベントでの出張授業、公立中学校訪問、近隣塾への訪問、入試広報情報交換会への参加、地域との交流会に積極的に参加している。
課題	広報に従事する人員の不足、研修の強化。教育改革の見せ方の工夫。
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。
2026年度行動計画	①入試広報部教員の人員配置、強化。
	②教員研修の強化と情報交換会交流会への積極的な参加。
	③学校説明会の充実、生徒の成長を広報。
	④高大連携、グローバル強化、100周年を広報。

2 入試制度の改革

実施担当	校長、入試広報部長、中高全教員
現状	少子化の影響により、公立併願の戻りが10%に満たなかった。
課題	本校第一志望の生徒を増やす。
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。
2026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	校長、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には積極的に参加し、情報共有を図っている。部活動や出張授業等、広く地域に貢献できる教育活動を目指している。
課題	学園全体の連携、情報共有を図る。
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な開かれた学校を実現する。
2026年度行動計画	①地域社会や他校教員間との交流、部活動や研修で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に参加する。
	③大学と連携を図り、読売ジャイアンツやベレーザとの交流を実施する。
	④地域に貢献できるクラブ活動、教育活動を実施する。

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	校長、教務部長、コマクエ・ライフ委員会、中高教員全員
現状	グローバル探究、女子教育、中学WS, SDGs 探究の実施
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。
2026年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①DX教育の充実、生成AIを取り込んだ個別最適化授業の実施。 ②ユネスコスクール認定。 ③高大連携を取り入れた探究授業の実施。 ④教員研修会の委員会IEATの設置。

2 教育内容の改革（グローバル化および新学習要領への対応）

実施担当	校長、英語クラス設立委員会委員長
現状	英語クラスの生徒の英語を含む学力が大きく伸びている。モンゴル文化教育大学附属高等学校と国際交流協定を締結。
課題	ターム留学について条件のハードルが高く、生徒が限定されてしまうため、留学についての見直しが必要。
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。
2026年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①ターム留学の見直しを図る。 ②モンゴルとの文化交流事業を実施する。 ③中学修学旅行でのシンガポール、マレーシア文化交流のさらなる充実。

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	校長、教務部長、進路指導部長、中高教員全体
現状	学力は特に英語が全体平均で向上している。思考力重視の入試に対応する力がついてきている。
課題	生徒の進路に対する意識改革、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。
2026年度行動計画	①指定校入試の選抜基準の見直し。
	②生成AIを導入した進路指導。
	③進路指導、ガイダンスの実施方法の見直し。

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	校長、教頭、生徒指導部長
現状	仏教の教えを根幹と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。教育理念を日常に生かした教育活動を行うよう努めている。発達障害等支援の必要な生徒が多数在籍している。
課題	支援が必要な生徒に対する支援策、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。
2026年度行動計画	①仏教行事の充実、学年坐禅の実施、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、教育の理念、目標について共有する。
	④スクールカウンセラー、スクールロイヤー、顧問弁護士との連携を図る。

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	校長、進路指導部長
現状	生徒が現状の進学先に満足している。
課題	生徒、保護者ともに進路に対し安全志向で挑戦をしない傾向にある。
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名等を実現する。
2026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海外大学への進学希望者を増やす。
	③卒業生の講演や座談会を開く。
	④他大学との高大連携を図る。

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および育成システムおよび、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	校長、教頭
現状	2024年度管理職3名、専任常勤40名（育休1名、時短2名含む）。常勤専任の人数が充足された。
課題	社会的な教員不足により、教員の取り合いになっている。優秀な教員の確保のために、現状の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）
2026年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①教員研修制度を整備し、研修を奨励する。 ②給料ベースアップを要請する。 ③育休や産休、子育て支援のための休暇に伴う業務の代行をする負担に対して相応の報酬を検討する。 ④就業規則の見直しを図る。

2 教員の帰属意識の向上

実施担当	校長
現状	建学の精神を理解し、学園の教育理念にのっとり、各自が責任をもって教育活動に取り組んでいる。
課題	創立100周年に向けて、学園存続も併せて考えていくべき。
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。
2026年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①学園として企画運営会議を定期的に関く。 ②100周年シンポジウム、100周年記念イベントについて考える。 ③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	校長、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	研修のための時間確保。
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。
2026年度行動計画	①東京私学教育研究所の委員として就任予定（3名）。
	②研修委員会IEATを設立。校内の教員研修会を充実を図る。
	③生成AIを活用した教育の実践、授業力の向上の研修会を実施する。
	④研修会参加費の予算の確保する。

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	園長
現状	2026年度入園の向陽台地区の3歳児人口は33名であり、本園の入園者数は年少組24名・年中組1名・年長組1名で年少組と年中組は単学級となる見込みである。
課題	2025年10月1日現在、向陽台地区の2歳児は29名、1歳児は29名、0歳児は21名と少子化に歯止めがかからない現状にある。現在の2歳児のりすさん教室（未就園児教室）は週1保育のため、今の保護者のニーズに合っていない。満3歳児保育保育に必要な53㎡な保育室が、学級減により確保できるため、満3歳児保育の早急な導入が急務と考える。
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。
2026年度行動計画	①こども家庭庁の方針を鑑み、新制度園の切り替えを早期に判断する。
	②新制度への切り替えと共に、満3歳児保育（4年保育）の導入の判断をする。

2 入園者選考方法の改善

実施担当	園長
現状	入園面接は行っているが、全入である。
課題	こども園は、施設使用料が毎月徴収されることを伝えているが、幼稚園は費用が高額と認識している家庭が多い。また、一対一対応で支援の必要な園児が多くなっている。
2027年度到達目標	年少定員40名の確保を目指す。
2026年度行動計画	①ゼンリンの広告配布エリアを拡大する。
	②保護者の声をひろい、0歳からの子育て支援・未就園児教室の内容の充実に努める。

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	園長
現状	新しい教育課程のもと、月案の形式を変え保護者に教育内容が伝わるよう配布している。
課題	コロナ禍の特異な日常がもたらしたことなのか、子どもたちの「言葉」の発達の遅れが指摘できる。
2027年度到達目標	新しい教育課程を作成する。
2026年度行動計画	①教職員の幼稚園教育要領の十分な理解と、ねらいの具現化に必要な環境を構成する力を培う。 ②月案に基づき、週の指導計画を子どもの実態に即したより具体的なものとする。

2 地域・社会との連携および教育の推進

実施担当	園長
現状	幼保小「ひまわりプロジェクト」は、稲城市の中で最も進んでいる架け橋プログラムとなっている。
課題	小学校長の異動があっても、現状の架け橋プログラムを維持発展を目指していかなければならない。
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。
2026年度行動計画	①特別支援教育の幼小連携を行う。 ②2025年度に幼稚園と小学校で共同研究した論文「メタ認知獲得を促す幼児期・児童期における系統的指導—教師の言葉がけによるメタ認知知識の獲得」成果に基づき、系統的指導を行う。

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	園長
現状	101名規模の幼稚園となり、全教職員で個々の子どもたちの課題を把握し、さまざまなアプローチで、子どもを支援している。
課題	このまま単学級化が進むと、こども集団の中で「生きる力」を育むことが難しくなることが予想される。また、教職員は、集団における子どもたちの序列が形成されないよう配慮する必要がある。
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。
2026年度行動計画	①幼稚園において、保育研究会の積極的な開催を行う。 ②面談で保護者が望む1年間のゴールを設定し、特別支援児に個別の指導計画を立て保護者と共有する。

2 保護者との連携

実施担当	園長
現状	2025年度から稲城私立幼稚園父母の会連合委員が保育料無償化という成果を成し遂げ、発展的解消をした。
課題	連合役員会がなくなり、市長懇談の場もなくなったため、保護者からの市への要望は、今後必要に応じて園長会が担うことになる。
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。
2026年度行動計画	①幼稚園主催の子育て支援講座や、学期ごとの保護者会への積極的な参加を促す。 ②役員や有志が主催する親睦会や親子で遊ぶ会等を通して、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および育成システムおよび、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	園長
現状	男性教員が2名となり、徐々に男性教員と女性教員が協働できる職場環境になってきている。
課題	年齢の高い教職員の層が厚く、教職員の年齢構成のバランスが良いとは言えない。
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。
2026年度行動計画	①結婚や出産で退職した教職員が再就職できる環境にする。 ②20代後半から30代の教職員を採用をし、年齢構成を整えていく。

2 教員の帰属意識の向上

実施担当	園長
現状	積極的におこなわれてきた年長児の話し合い活動を録画し談話分析を行った結果、共感・メタ認知の萌芽・クリティカルシンキングも認められた。
課題	メタ認知の萌芽や、クリティカルシンキングを促す教職員の意図的な言葉がけを学年に応じて系統的に考え記録としてまとめる必要がある。
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。
2026年度行動計画	①話し合い活動の前段階の対話の時間を十分にとる。 ②若手が新しい考えを積極的に出し、それらを具現化するためにベテランがアシストする。

3 教育・指導力の向上

実施担当	園長
現状	幼児教育におけるデジタル音楽表現の可能性等の新しい教材や、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、2か年にわたり研修を行った。
課題	教職員の「新しい教材、子どもの興味関心に即した教材」への探求心がやや薄く、従来の踏襲や受け身的になりがちである。
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。
2026年度行動計画	①論文「幼稚園教育におけるデジタル音楽表現の可能性—DAWソフトを用いたサウンド制作の実践と保育現場での活用の検討—」をふまえ、研修の成果を発表会等の行事等で積極的に成果物を出す。 ②教職員が自主的な教材開発を行い、必要な研修会を企画する。

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	事務局長、総合教育センター所長補佐
現状	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、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、さらに学内の施設を利用した仏教講座、摂心会だけでなく、第1回学外公開講座として大本山總持寺での参禅研修会を行った。この他、看護学部・保育科主催公開講座、健康栄養相談室主催の講座への協力を行い、本学園の知的財産の発信につとめている。さらに、広報部の協力により、本センターの取り組みの学外への周知のため、ホームページの改編を行った。
課題	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、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更なる地域連携を推進する必要がある。
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。
2026年度行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ①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。 ②学園行事による学園の一体化のさらなる推進を行う。 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。

4-2 人材の確保と育成

基本目標	有能な人材の採用およ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、総務部長補佐
現状	一部署に長年滞留する職員が多くいる現状があり、担当業務をこなす人材に留まっている。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	各職員の役割、職制（権限と責任等）が不明確で、縦割り意識が根強く残る。自部署の利益を優先する傾向があり、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。
2026年度行動計画	<p>①SD研修を「全体研修」、「階層別研修」、「部門別業務研修」に大別し、実効性のあるものとする。なかでも「階層別研修」については、管理職の役割の整理（責任と権限等）と要件を明確にし、管理職が備えるべきスキル等を醸成させる研修体系の構築を行う。</p> <p>②各署、各業務に求められる能力を見極め、適切な人員配置を行い、各署の活性化を図り、よりコンパクト、スリムな組織体制を目指す。</p> <p>③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り組む。</p> <p>④専任職員の年齢構成等を踏まえ、世代交代が円滑に図れるように、即戦力となる職員の人材確保等に努める。</p> <p>⑤人員の補充について、退職後に即補充ではなく、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、非常勤職員、派遣職員等の有期雇用職員の業務の洗い出しを行い、活用できる業務の範囲を拡げ、組織に刺激を与え活性化させる人材の積極的な登用を図る。</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、総務部長補佐
現状	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、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	職員の育成、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。
2026年度行動計画	職員自らすべきことを見定め、職員の意識を醸成するため、以下①～⑤を徹底する。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	理事長、事務局長、総務部長補佐
現状	2025年度に内部統制システムの基本方針を打ち出し、必要とされる既存の諸規程について、実態および法令等と照合し、検証および整備を進めている。
課題	内部統制システムの整備としては、既存の諸規程を実態および法令等と照らし、検証および整備することと、未整備の規定の作成が必要となるが、今年度は一部の既存の規程の整備と、未整備の規程の原案作成に留まった。
2027年度到達目標	役員、評議員の選定およ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。
2026年度行動計画	<p>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。また、未整備の規程の整備を行う。</p> <p>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および確認を行い、必要に応じて規程の改正等実施する。</p>

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	事務局長、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等、導入コスト分の効果が発揮されていない面がある。また、2025年度は、出張旅費精算および稟議書等のペーパレス化のためのシステム導入について複数業者の情報収集をし、導入に向けたワーキング・グループを組織し、実務レベルでのすり合わせを行った。
課題	現状の改善は図られていない。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。
2026年度行動計画	<p>①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。</p> <p>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。</p> <p>③システム化への移行を検証する。</p> <p>④2026年10月までに、出張旅費精算および稟議書等のペーパレス化の導入する。</p>

3 財政基盤の安定および教育活動の充実

実施担当	事務局長、経理部長
現状	大学短大は卒業者数に対し入学者数が少なく、在籍者数の急減が起きている。物価高対応も含めた財政安定化のために学納金上げが考えられるが、大学・短期大学においてはその検討が路半ばの状態。
課題	主な近隣同規模同学科の学納金を調査したところ、本学が際立って低い訳ではなくほぼ平均的な学納金額だったが、財政基盤の充実に向けて検討は必要である。ただし、学納金上げは入学者数減少局面においてはその増長圧力にもなることから、慎重に検討する必要がある。一方で、学納金以外の収入獲得を充実させていく必要がある。
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。
2026年度行動計画	①適切かつ財政状態が安定する学納金額を検討する。
	②ただし、学生募集戦略上の適切な引上げタイミングについて議論を要する。
	③収入源の多様化促進のため、ふるさと納税導入に向けた情報収集を行う。
	④従来の資産運用はリスク回避のため債券中心に行っていたものを、一部内外の株式投資を織り交ぜながらのバランス運用を導入していく。市況にもよるが、当面、内外株式投資の割合は5%程度を目標とする。

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
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および資金計画の立案する。
2026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)

【2026年度 行動計画】

学校法人駒澤学園

2026年4月1日

