

学校法人 京都文教学園

第3期中長期計画

(HP版)

計画期間 令和5年4月～令和10年3月

はじめに	3
計画策定の背景	8
1.中長期計画が何故必要なのか	8
2.超長期の人口動態	8
3.中長期の人口動態	9
京都文教学園法人事務局	11
1.組織運営(人事施策や働き方)	11
2.募集・広報(園児・児童・生徒・学生の獲得・確保)	12
3.施設・設備の整備	13
4.経営基盤の健全化	14
京都文教大学	15
1.教育力の向上・強化	15
2.組織運営(人事施策や働き方)	17
3.募集・広報(学生の獲得・確保)	19
4.施設・設備の整備	19
京都文教短期大学	21
1.教育力の向上・強化	21
2.組織運営(人事施策や働き方)	22
3.募集・広報(学生の獲得・確保)	23
4.施設・設備の整備	24
京都文教中学校・高等学校	25
1.教育力の向上・強化	25
2.組織運営(人事施策や働き方)	27
3.募集・広報(生徒の獲得・確保)	30
4.施設・設備の整備	33
京都文教短期大学付属小学校	35
1.教育力の向上・強化	35
2.組織運営(人事施策や働き方)	35
3.募集・広報(児童の獲得・確保)	36
4.施設・設備の整備	36
京都文教短期大学附属家政城陽幼稚園	36
1.教育力の向上・強化	37
2.組織運営(人事施策や働き方)	37
3.募集・広報(園児の獲得・確保)	38
4.施設・設備の整備	38

はじめに

京都文教学園は、1904(明治37)年、校祖・獅子谷佛定上人が仏教精神に根ざした人間教育を実践することを建学の精神として創立されました。しかし、この建学の精神は園児・児童・生徒・学生に対する教育の基礎であるだけでなく、そこに奉職する教職員が目指すべき理念でなければなりません。

そこで今回、第3期京都文教学園中長期計画を作成するにあたり、本学園の各設置校を貫く建学の精神、すなわち三宝帰依の精神に基づいて、本学園が求める職員像を策定しました。今後はこれに準拠して新たな人材を採用し、また職員の人事評価・育成制度を行うことで、今までにない新たな価値を学園内に創造してまいります。

教育機関の要は言うまでもなく「教育」であり、有為な人材の育成にあります。本学園は建学の精神に基づいた特色ある教育を実践しており、それをステークホルダーに理解してもらうことが学園の経営を改善することにつながります。このような視点に立ち、第3期中長期計画を機に、学園全体を貫く新たな教育を導入します。それは「共生(ともいき)社会」の実現に向けた「探究教育」であります。

創設以来、本学園は仏教精神に基づく人間教育を実践してきましたが、その仏教の教育理念は「転識得智(知識を転じて智慧を得る)」にあります。これは学校での学びが単なる知識の習得ではなく、その知識を智慧に転じて社会に貢献することを理想とします。では、いかなる教育手法で実現するかというと、それは体験や現場での学びを重視する探究教育であり、この探究教育にSDGsを重ねてみたいと思います。

SDGsの理念は「誰一人取り残さない(No one will be left behind)」ですが、これは「摂取不捨(摂取して捨て給わず)」という阿弥陀仏の慈悲と共通します。「誰一人取り残すことなく浄土に収め取る」という平等の慈悲に摂取された我々人間は、その恩を知り(知恩)、またその恩に報いる(報恩)ために、「共生社会(仏教ではこれを「浄土」と表現)」の実現に力を尽くさなければなりません。

このように本学園が目指す「共生社会」の実現に向け、創設以来培ってきた「人間教育」と「探究教育」を融合し、学園内の各設置校はそれぞれの発達段階に応じて、探究教育を駆使した教育を新たに実践します。以下、簡略にその教育の概要を示してみます。

- ①「共生社会」実現のため、実際にできることを考えて実践する
- ②世界の現状を知り、「共生社会」実現のため自分たちに何ができるかを考える
- ③「共生社会」実現の具体策を考える
- ④「共生社会」実現の具体策を実践する

	幼稚園	小学校	中高	大学・短大
④				
③				
②				
①				

幼稚園＝① 小学校＝①+② 中高＝①+②+③ 短大・大学＝①+②+③+④

このように段階的に目標を設定して学びを深める「探究教育」を実践し、年に1回、学園全体の発表会の実施を目指します。このような試みから、学園を通じた教育の特徴を明確にし、社会の一員として、「共生社会」の実現と持続可能な社会を目指したいと思います。また、これにより高大接続を含め学園内部進学が増進が期待でき、さらに発表会後は各設置校の担当者が自分たちの探究教育を振り返り、改善点を洗い出すことで、より一層の教育の改善、および学園内教育の一体感を目指すものです。

社会の変化は加速しています。現在、そして未来を示すキーワードは上記SDGsの他、下記の通り溢れています。Society5.0、人生100年時代、VUCA、AI、DX、ダイバーシティ、ウェルビーイング等々。教育に関わるものとして、主体的・対話的で深い学び、誰一人取り残さない、個別最適化、教育のデジタル化、文理融合等々。

これらの中から教育機関として求められるものを峻別し、対応していくことが必要であり、その議論と決定の過程が本中長期計画であります。

学校法人は、常に時代の変化に対応した高い公共性と信頼性を確保しなければなりません。建学の精神・理念に基づき自律的に教育事業を担う学校法人は、こうした高い公共性と信頼性のもとの社会的責任を十二分に果たして行かねばなりません。ステークホルダー(学生・保護者、同窓生、教職員等)はもとより、広く社会から信頼され、支えられるに足る存在であり続けるために、公共性と信頼性を担保する必要があります。

学校は、社会から、教育・研究及びその成果を社会へ還元するという公的使命を負託されており、社会に対して説明責任を負っています。従って、その設置者である学校法人は、経営を強化しその安定性と継続性を図り、各設置校の価値の向上を実現し、その役割・責務を適切に果たすことが必要です。京都文教学園は、このような役割・責務を果たすため、自律的なガバナンスを構築します。

大学

建学の理念「四弘誓願」の具現化をめざし、「ともいき」社会を実現するための取組とその担い手であるともいき人材の輩出をさらに充実させます。教育・研究・社会貢献・組織運営の全ての面における「質の保証」をめざし、変化する時代を切り拓く持続可能な大学づくりをおこないます。

第3期中期計画では、徹底した教育の質向上をはかり、その成果を社会と共有するための情報発信を充実させ、本学の社会的価値および競争力の向上を目指します。

各学位プログラムにおいて、私たちが目指すべき教育成果とその特色を明確にし、一人一人の学習者の成長と学習目標到達に最も適した教育と組織の仕組みを開発・構築し、本学の教育の魅力を徹底して追求します。

学生一人一人の顔のみえる本学の規模と地域・社会連携の蓄積を強みとして、正課科目、課外活動などをシームレスにつなぐ教育・学習支援を実現し、学生時代の豊かな経験が学生の未来を生み出すような満足度の高い活動のために努力していきます。

また、それらの教育方法やプロセスを多様なステークホルダーと共有し創造する機会を大切にし、本学への信頼をより一層確かなものにする中で、本学が生み出す人材とともに、地域や社会に必要とされ続ける大学であることを目指します。

そのためには、大学に関わる全ての教職員が、時代の変化に対応していける専門的研鑽や資質向上に努めつつ、互いに豊かなコミュニケーションを育み協働できる組織作りを通じて、安定した経営と持続可能な大学づくりをおこなっていきます。

【Purpose(パーパス)・なぜ社会に存在するのか】

京都文教大学は、一人ひとりが認め合い生かし合う「共生(ともいき)社会」の実現のために存在します。変化を続ける時代にあっても、より良い社会を生み出し人々の幸せを実現するために、多様な背景をもった者同士が知恵を出し合い協働することを促進する存在でありたいと考えます。

【Vision(ビジョン)・どこを目指すか】

それを体現する姿として、京都文教大学に関わるより多くのステークホルダーから「出会えてよかった」と評価してもらえる存在を目指します。学生はもちろん、地域や産業界の方々、さらには大学で働く私たち自身が京都文教大学と「出会えてよかった」と思える姿です。

【Mission(ミッション)・何を行うべきか】

そのために、本学では、個性と多様性を尊重しながら協働する大学として、その教育研究社会貢献事業を通じて、大きく次の3点を行います。

- ・一人ひとりにあった学びの場と機会を提供すること
- ・専門性を活かした地域や社会に必要とされる知の拠点であり続けること
- ・多様な価値観を受け入れ、変化する社会を生き抜く人材を育成し輩出すること

短期大学

京都文教短期大学は次期中長期計画においても、これまで通り学生、教職員及びすべてのステークホルダーに対し、授業、学校行事、広報活動等を通じて、建学の精神である「三宝帰依」の精神の理解促進・実践を推進します。即ち「謙虚にして真理探究」「誠実にして精進努力」「親切にして相互協同」を理解・実践していくことで、広く人間力の向上を目指していきます。

また、社会及び学園内において、こうした短期大学の伝統、歴史、精神を引き続き根付かせるとともに、京都文教学園が将来にわたって「公共性」「永続性」を実現し、存続するためには、経営基盤の健全化は必須であり、規模の縮小も含め最適化された教学組織体制を計画的に構築する。

中学校・高等学校

中長期計画(2023-2027)のコンセプトフレーズは「文教で学んでよかった」である。少子化の大陸棚が終わり、これから急激な少子化が再進行する時代に入る。選ばれる学校であり続けるために最も重要なことは、生徒たちの多様な経験・思い出、及び成長実感を通じた高い満足感、そして生徒たち自身の成長実感を喜ぶ親の満足感である。生徒と保護者の満足感を高めることを通じて、児童や生徒を送り出す側の小学校や中学校、塾などの現場の教員の満足感を高め、地元京都での良い口コミ風評をしつかりと醸成する。本中期計画においては、あらゆる事業をこのコンセプトの実現にむけて計画し、全教職員の行動指針とする。

「文教で学んでよかった」を実現するための本丸は「1.教育力の向上・強化」である。ここでいう「教育力」とは、個々の教員の教科教育力を指すものではない。京都文教中学高等学校の「人材育成力」の総体のことを指す。生徒は、日々の授業、学校の日々の生活、部活動、委員会活動、学校行事、受験や受験準備、そして教員との出会いや友人との出会いなどを通して成長していく。これら、生徒たちを成長させるあらゆる「もの」や「こと」、「機会の提供」の総体を本校の「人材育成力」と定義する。教科教育、部活動や委員会、学校行事、キャリア教育等と、正課外の機会の充実が「文教で学んでよかった」を実現するエンジンとなる。

しかし、良い教育の提供や、生徒たちが良い学校生活実感を得るためには、教職員自身が心豊かにゆとりをもって業務にあたるのが大切である。その結果、一人ひとりの教職員自身が「謙虚、誠実、親切(明るく・正しく・仲良く)」という建学の精神を体現することを通じて、教職員から生徒達に、あるいは生徒から生徒へ、時間をかけて建学の精神が「薫習(くんじゅう)」されてゆく。心豊かにゆとりをもって業務にあたるためには、効率化、DX化を通じた教員の事務負担軽減などによって時間とゆとりの捻出することが必要である。「2.組織運営(人事施策や働き方)」は「文教で学んでよかった」を実現する上で極めて重要である。

さらに、社会からの評価を教育現場にフィードバックし、自分よがりの「文教で学んでよかった」にならない(つまり「文教で学んでよかった」の客観性を高める)ためには、募集・広報活動を通じた教育改革への後押しが極めて重要である。本校の強みは何か、弱みは何か、何をすれば保護者や社会が「文教で学ばせたい」と思うかを最も敏感に察知できるのは営業部門である入試対策部である。生徒を集める

小手先の手法の改善にとどまらず、「文教で学んでよかった」を実現する上で「3.募集・広報(生徒獲得の方針)」は極めて重要である。

また、教室、施設、設備についても①教育を継続するための維持管理・更新、②社会のニーズの変化に対応した教育を支える施設設備の構築、③建学の精神に基づいた特徴あるキャンパスづくり、④健康的かつ安全で豊かな施設、⑤地域連携・社会貢献を通じて、生徒の「文教で学んでよかった」という気持ちを実現する上で極めて大切である。雨漏り、和式便所、老朽化、危険な施設、薄暗い廊下は生徒たちや保護者の「文教で学んでよかった」あるいは「文教で学ばせたい」という気持ちに水をさす。施設貸出などを通じた社会貢献は地元京都での良い口コミ風評の醸成に貢献する。

本計画は、「文教で学んでよかった」を実現するための「4つの柱」にもとづいて構成する。

小学校

京都文教短期大学付属小学校は「すきなことが、がっこうにある」を掲げ、学校教育の礎である小学校生活の充実を目指します。「すきなこと」は、学習面にも生活面にも行事・集会活動にも存在すると捉え、これらの活動を通じて、児童一人一人の達成感や成功体験、仲間との一体感や自己有用感といった「できる」「やってよかった」を支援することが、私たち教職員の使命である。本校は、一学年ークラス30人の小規模校である。6学年の指導には教員13人を学年担任と教科担任に配置している。そこで、少人数ならではの強みを生かし、児童個々の特性を見極めた専科教育と、縦割りと横のつながりを深める学級指導に力を注いでいます。

5年後の本校教育の成長と児童募集の成果の姿を記載し、「すきなことが、ここ文教小にある」の実現のため、ここに中長期計画を示します。

幼稚園

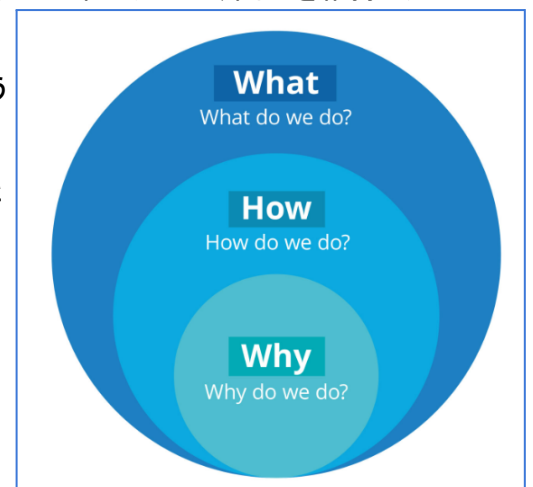
京都文教短期大学附属家政城陽幼稚園は、学園設置校の中で最も早く少子化の波を受けています。第2期中長期計画では園児数減少を食い止める5年となりました。第3期計画では、全園児数120名以上の維持を目標に、保護者同士の関係が希薄化し、子育ての孤立が目立つ今、より幼稚園が園児にとっても保護者にとっても「居心地の良い場所」となれるように進めていきます。また、学園内にも幼稚園の状況を強く発信し、知ってもらった上で、大学・短期大学とも連携を図り、優秀な人材(幼稚園教諭)の育成や、園児・保護者の有意義な時間に繋がられるようにします。

以上

計画策定の背景

1. 中長期計画が何故必要なのか

社会は大きく変化しています。急速なグローバリゼーションの一層の進展と、科学技術の急速かつ継続的な進歩は我々に多くの利便性をもたらしました。その一方で、これらの変化は「VUCA」と呼ばれる現代の環境を作り出す要因となっています。VUCAとは、変動性「volatility」、不確実性「uncertainty」、複雑性「complexity」、曖昧性「ambiguity」の頭文字をとったものである。例えば、AIとロボット技術の革新的な進展によって、日常生活や労働環境にも今後大きな変化が予測されています。オックスフォード大学のオズボーン博士が、米国労働省が定めた702の職業について、AIやロボットによる自動化のリスクにある職業の数と、コンピュータ化される可能性がある職業を分析した結果、米国雇用全体の約47%がコンピュータ化のリスクに晒されていることがわかっています。また、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻を始めとした国際秩序の混乱や人々の意識の分断、さらには温暖化によって地球規模で発生している大規模且つ深刻な影響は、人類の生活を脅かしています。地球規模で進むVUCAに加え、日本にはGDPの2倍を超える主要先進国の中で最も高い債務残高があります。一人あたりの名目GDPのランキングは下がり続け、国際競争力は徐々に低下しています。何より、日本の少子高齢化の速度は世界最速レベルです。「課題先進国」と呼ばれる日本、天然資源を持たない日本において、国力を維持し次世代につないでいく鍵は人材の育成にあります。学校には、「変化が激しく不安定で先行きの見えない複雑な世界」において、どのような人材を育成し、社会に輩出していくのかが問われています。10年1日が如く変化しない時代には中長期計画は必ずしも必要無かったです。しかし、変化の激しい現代においては、中長期計画を策定し、着実に課題に対応していく必要があります。中長期計画は一般に「何」をするか(What)の羅列になりがちですが、組織が一丸となって計画に取り組むには「何故」(Why)をしっかりと共有しておく必要があります。



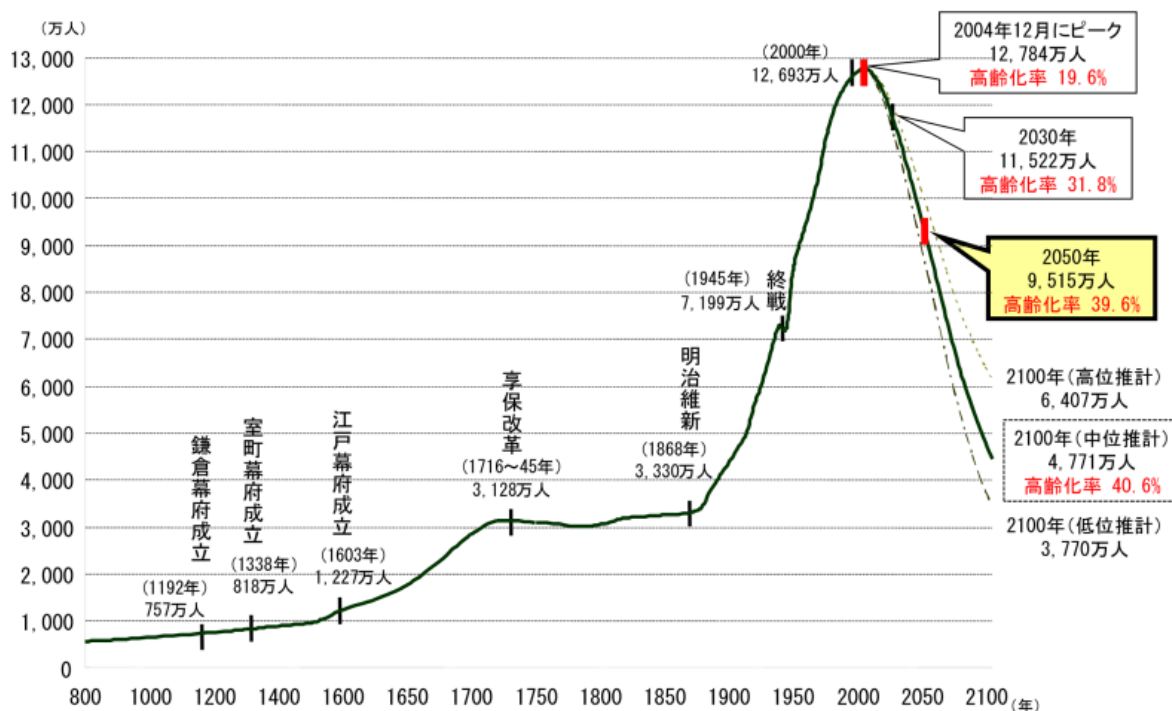
2. 超長期の人口動態

我が国の人口は1850年明治維新時の3330万人から、2000年の約1.2億人まで、わずか150年間で一気に4倍に上昇しました。それが今後、同じような角度で急降下し始めます。高・中・低の人口動態予測があり、最も低位水準の予測は3770万人です。しかし、コロナ禍の影響で婚姻率が減少し、「少母化」が進行、将来の人口動態は低位水準予測をさらに下回ることが予測されはじめています。したがって、2100年の日本の人口は3770万人を更に下回る可能性が高く、すなわち明治維新時の人口とほぼ同水準になる可能性があります。2100年頃の寿命は90～100歳近くに伸びていると言われている。つまり、現在本学園で学んでいる者の多くはまだ生きている時代です。これから日本が向かう時代はかく

も厳しい時代であります。どこかの遠い未来の話ではありません。日々、人口減少の影響に関する様々な悲観論がマスコミを賑わせています。楽観論を振りまいても仕方がないし、不都合な真実から目をそむけてはいけません。しかし、悲観論ばかりを広げて嘆き、若者から夢や希望を奪ってははいけません。学校は、来るべき時代を前に「確かな力」「生きる力」を身につけさせることを通して、苛烈な時代を豊かに生き抜けるよう、貢献しなくてはなりません。教育機関の責任は重いと考えます。本学園が中長期計画を策定し、改善を重ねてゆく「何故」(Why)はここにあります。

我が国における総人口の長期的推移

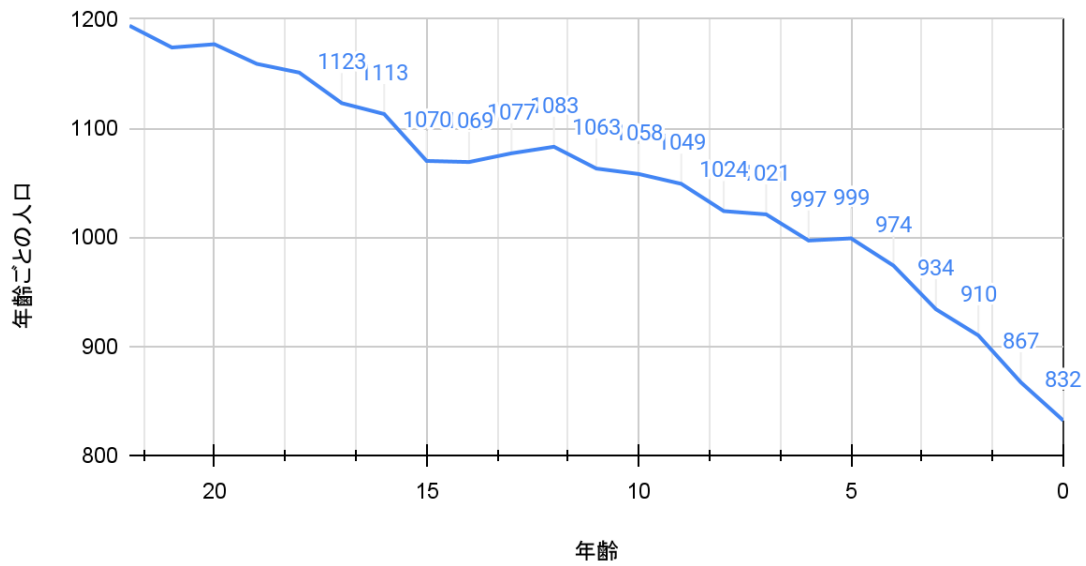
○ 我が国の総人口は、2004年をピークに、今後100年間で100年前(明治時代後半)の水準に戻っていく。この変化は、千年単位でも類を見ない、極めて急激な減少。



出典:「国土の長期展望」中間とりまとめ 概要(平成23年2月21日国土審議会政策部会長長期展望委員会)

3. 中長期の人口動態

令和2年のデータであることから、2023年度の大学・短大受験者の母数は112.3万人、高等学校受験者の母数は107.7万人の世代となります。小学校と幼稚園の入学・入園対象者は急減期を迎えており、今後一気に下降することが予測できます。各設置校を存続させる、これも本学園が中長期計画を策定し、改善を重ねてゆく「何故」(Why)です。



出典：総務省統計局人口推計 「令和2年度国勢調査/調査の結果」 (単位千人)

以上

京都文教学園法人事務局

1.組織運営(人事施策や働き方)

1.1 2027年度に目指すゴール

- 文部科学省が令和3年12月21日に策定した「私立学校ガバナンス改革に関する対応方針」に則り、法人運営に係るガバナンス体制が構築されており、理事・監事・評議員により、社会変化に対応できる適切な法人運営が行われている。そのことが、事業計画・事業報告、財務情報等により確認できている。
- 全ての設置校において、「建学の精神」が具現化された教育活動が行われている。そのことが「学生・生徒アンケート」「ステークホルダーアンケート」「保護者アンケート」「従業員満足度調査」において確認できている。
- 年齢、性別、所属校・部署・職務・職位、キャリア等にかかわらず、一人一人の教職員が教育機関で働く喜びを自覚し、モチベーション高く、生き生きと働いている「組織エンゲージメント」の高い組織になっている。そのことが「従業員満足度調査」「組織エンゲージメント指数」において確認できている。
- 働き方改革に対応した、長時間労働のない、多様な働き方が実現できており、一人一人の教職員がウェルビーイングを実感している。そのことが「従業員満足度調査」「組織エンゲージメント指数」において確認できている。

1.2 2027年度に向けた基本方針

- 私立学校法の改正を受けて、適切なガバナンス体制を構築し実行する。
- 「人材育成」「組織エンゲージメント」「心理的安全性」「ダイバーシティ」「インクルージョン」を大切にす組織を目指す。
- 教職員の資質向上に向けて研修制度を整える。
- 変化と創造を生み出す組織風土を醸成する。
- 各設置校が持つ教育力を最大限に発揮できるように、各設置校をサポートするとともに、先導することを法人事務局のミッションとする。
- 全ての教職員が、他者のために役立った、認められたという自己有用感を持つことのできる組織を目指す。

1.3 2027年度迄に実施する施策

1.3.1 内部監査体制の整備と実行

- 学園監事監査規程を整備し、監事の役割と業務を明確化する。監事は学内理事で構成する「学園教学・運営協議会」に列席するとともに、意見を述べる。
- 理事長のもとに内部監査室を設置し、内部監査実施の体制を整える。内部監査室は監事の監査業務を支援するとともに、監事、監査法人と連携して内部監査を実施する。これにより三様監査の体制を整える。

1.3.2 法人運営に係るガバナンス強化

- 法人役員の資質向上を目指して、法人役員を対象とした研修を実施する。
- 理事・評議員に対して、中央教育審議会をはじめとする文部科学省所管会議や文部科学省通知に係る情報提供を定期的に行う。
- 理事長及び学園長は、文部科学省等主催の会議に積極的に参加し、最新の教育情報の収集に努め、外部人脈との関係構築を図る。
- 理事長及び学園長は、各キャンパスの教職員と、年一度、意見交換のできる場を持つことで学園運営に役立てる。

1.3.3 人事制度改革の実行

- 職員能力主義人事制度構築に向けて、等級基準、職員昇進・昇格基準を設定するとともに、それに相応しい賃金制度への改訂を行う。
- 教員人事評価制度における自己評価結果と評価者評価の擦り合わせにより評価結果の納得性を高め、加点的処遇反映を実現する。

1.3.4 事務局機能の高度化

- 事務職員については、設置校を超えた階層別研修、テーマ別研修の場を設ける。
- 教員管理職及び事務職員管理職を対象とする管理職研修を実施する。
- 各設置校執行部の教職員を対象とするアドミニストレーター研修を実施する。

1.3.5 働きやすいかつ働きがいのある職場環境の整備

- 教職員の採用については、年齢構成、ジェンダーバランス等に配慮した教職員採用計画を策定し、それに基づき行う。
- 特定の部署や教職員に業務負荷が偏らないよう、労務管理を適切に行う。
- 個々人のスキルアップと適材適所を踏まえた人事配置を行う。

2.募集・広報(園児・児童・生徒・学生の獲得・確保)

2.1 2027年度に目指すゴール

2.1.1 学園の将来のビジョン、総合学園としてのあり方を含め議論を経て、意思決定がなされ実行に移している。

2.1.2 入学者数が、定員どおり、安定的に確保されている。

- 幼稚園は、京都府南部地区から、注目を浴びている。
- 小学校は、京滋地区から、注目を浴びている。
- 中学校・高等学校・短期大学は、近畿圏内から、注目を浴びている。
- 大学は、日本国内から、注目を浴びている。
- 大学院は、世界(心理学領域)から、注目を浴びている。

2.1.3 学園内の情報が収集、提供され、学園内で共有がなされている。

2.1.4 学園内の出来事・ニュースが、定期的に学内外に広報されている。

2.2 2027年度に向けた基本方針

- 学園のブランディング再構築に向けた取組の強化を行う。
- 設置校間の教職員・教育の連携強化を行う。
- 学園全体の広報について体制を強化し、定常化する。

2.3 2022年度現在の状況・課題

- 学園としての広報が活発ではなく、総合学園としての認知度が低い状況にある。
- 各設置校間の教員の交流、教育の連携が希薄である。
- 入試広報については、各設置校単位で行っているが、学園全体の広報は単発的であり、俯瞰的・組織的な広報システムが整備されていない。

2.4 2027年度迄に実施する施策

- 学園WEBページに120周年特設ページを開設し、寄付(募金)を含めた120周年記念事業、学園を貫く精神・教学を明示し、学内外に向けて広報、周知する。
- 学園を貫く教学について、学園教学・運営協議会で検討するための原案を、学園の教学を統べる学園長とともに作成し、その連携運用に当たっては設置校間の調整を行う。
- 学園連携推進室をハブとして、設置校の情報を収集、提供し、教職員の交流を深める機会の創出、相互理解による教学面での設置校間連携・接続、内部進学への取り組みを進め、将来的に学園全体がWEB(蜘蛛の巣)状にネットワーク化されることを目指す。
- 在学生から、在籍校の魅力・特長・自分の成長など、色々なツールを利用し発信する。
- 教職員の不断の取り組みによる成果を集め、研究者・教育者・実務者としての人材及び教育内容の豊かさを広報する。
- これらの取り組み成果を広く社会に広報し、総合学園としての認知度を高め、個々の設置校の持つ力を総合的に結集して、魅力ある学園作りを行っていく。

3.施設・設備の整備

3.1 2027年度に目指すゴール

- 教育のデジタル化、GIGAスクール構想、ICTの利活用、DXの進展、個別最適化された学び、数理・データサイエンス教育、文理融合、探究学習等、教育機関に求められる学びに対応した施設・設備を的確に把握し、それに応えるための整備が行われている。
- 各設置校の校舎・施設について、①安全面(法令対応、災害対策、防犯・事故対策)②学習活動への適応性(GIGAスクール構想、ICTの整備、超スマート社会への対応、学習者の主体性を養う空間の充実)③快適性(快適な学習環境・アメニティ)④環境への配慮(カーボンニュートラル、SDGs)⑤地域の拠点化対応(COC、生涯学習の拠点、バリアフリー)という5つの視点による優先順位をつけた整備計画が策定されており、順次実行されている。

3.2 2027年度に向けた基本方針

- 文部科学省が公表している「学校施設の長寿命化計画策定に係る手引」を参考にしつつ校舎、施設、設備の更新計画を策定する。

- 校舎、施設、設備の整備に関する優先度と単年度予算配分とのバランスをとる。
- 建物の維持に関する大規模修繕計画を実施する為の援助・支援業者を選定する。
- 各校舎・建築物の点検、及び長期修繕を見直し、計画的に維持管理を実行する。
- 各ユーティリティ(電気・ガス・水道・排水等)の老朽化対策を実施しながら改善を図る。

3.3 2027年度迄に実施する施策

- 各設置校の現状と要望をヒアリングした結果をまとめた「整備が必要な施設・設備一覧」を元に、2023年度上半期中に向こう5年間に渡る施設・設備の実施計画を策定する。計画策定及び実施に際しては、設置校と法人事務局施設課で情報共有のうえ連携して行う。

4.経営基盤の健全化

学園が将来にわたって「公共性」「永続性」を実現し、存続するためには、経営基盤の健全化は必須である。そのために「第3期 学園中期計画 事業活動収支計画」を策定する。

- 事業活動収支、基本金組入前当年度収支差額:黒字化
- 人件費比率:60%以下
- 教育研究経費比率:30%程度
- 管理経費比率:5%程度
- 各設置校の収支:黒字化
- 学園学生・生徒等数:4,000人超
- 寄付金獲得事業の強化
- 授業料等の見直し(値上げ)の検討、実施

以上

京都文教大学

1.教育力の向上・強化

1.1 全学方針:【基本戦略Ⅰ】学習者を中心とした最適化された学びの保証

各学位プログラムのディプロマ・ポリシーはKBU学士力を踏まえ設定された学習成果であり、「ともいき人材」に必要な資質・能力です。これら学習成果を学生が獲得することを最大の目標として、学習成果の獲得に最適化された学習の仕組みの提供を目指します。

第Ⅱ期中期計画期間では教育の質的転換に向けて教学マネジメントによるカリキュラム・アセスメントの活動が大きく進みました。これまでのアセスメント活動で培った知見をもとに、より踏み込んだ学びの仕組みの構築とそれを実現するために必要な教育手法の変更・展開、学習支援体制の構築を行います。

1.2 学部改組

2024年度より以下の変更を目指す

学部	学科	入学定員	変更内容
総合社会学部	総合社会学科	140	入学定員60名減
	実践社会学科 (仮称)	60	学科新設 入学定員60名増
臨床心理学部	臨床心理学科	150	変更なし
こども教育学部	こども教育学科	90	中高英語課程新設

1.3 教育改革の推進

1.3.1 総合社会学部

- コース・ゼミ教育を軸とした体験的な学びの推進する
- 2024年度に体験的な学習を軸とする新学科「実践社会学科」(仮称)を設置する

1.3.2 臨床心理学部・研究科

- 2023年度の学部入学生より早期卒業(大学院5年一貫教育)制度を開始する
- 実験アセスメント科目群をテコとして汎用的能力の伸長をはかる教育を充実させる

1.3.3 こども教育学部

- 2024年度入学生より中・高教員免許(英語)課程設置、開始する

- グローバル社会に必要な教育の推進／特色化(両コースとも)

1.3.4 基盤教育

- 数理・データサイエンス教育を充実させる
- 新学科・新課程に適した基盤教育を導入する

1.4 取組

1.4.1 学生の学習成果を担保する教育活動の充実

a. 教育の仕組みの再構築

全学を貫くKBU学士力を再定義し、学習成果の獲得に適した教育の仕組みを強化する。カリキュラムの特色化とスリム化を行うとともに、各授業科目の役割と教育手法の適切性を確認し、教育成果の実質化を進める。

b. 多様な学生の個別最適化を考慮した教育の仕組み

- i. 学生の学びのリフレクションと目標実現の支援(＝アカデミックアドバイジング)を導入する
- ii. 特性を持つ個人への適切な合理的配慮を「教育」「学習」を目的とした配慮範囲を確認しつつ実現する
- iii. 学生一人ひとりに適した学生の進路・キャリア発達の支援を実現する

c. 教育成果の可視化と教育改善

- i. 3つのポリシーに基づく教育内容の検証評価を充実させる。カリキュラム・アセスメント・ポリシーに基づく検証実行を進め、学科の教育改善活動(WF・FD)を通じたカリキュラムレベルの教育改善を実施するとともに、教員個人の自己点検・評価活動に基づく授業レベルでの教育改善を促進させる。また、これら教育活動の評価検証にかかる教学IR活動を充実させる
- ii. 教育成果に係るより一層の情報公開を進める
- iii. 大学教育の今日的テーマにかかる教育改革推進を学科の教育改善活動に加えて、全学FDとして実施する

d. キャリア形成支援

- i. 資格を生かした確実な進路開拓の支援体制を定め、資格講座のあり方を見直すとともに、適切な試験対策支援を行う
- ii. 正課外活動と連動した学生の就職・進路実現のため、就職進路課の役割や準正課活動の役割について、学生の目標達成の観点から体系的に整理し機会提供を行う

e. 連携教育の推進

- i. 地域連携、産学連携、高大連携、大学間連携等の学外機関との連携教育を推進し、多様な学びの機会を相互に創出する。

1.4.2 学生の学習成果の担保するための組織および施設設備・環境の整備

a. 学内附置研究機関と学部学科・研究科教育との連携

- i. 学生のより豊かな学習成果獲得のために学内附置機関(心理臨床C、産業MH、臨床物語C、地域協働教育C)との教育連携を進める

b. 国際交流

- i. 国際交流に関して、学部単位での特色ある取組を創出するとともに、既存の交換留学制度(受入と送り出し)をより豊かに活用し、学生の学習機会の多様化を促進する。また、継続可能な留学生支援体制構築を目指す。

2.組織運営(人事施策や働き方)

2.2 【基本戦略Ⅲ】社会の変化を強みに変えるネットワーク型組織運営への転換

教職員一人ひとりが京都文教大学で働けて良かった・出会えてよかったと思える働き方を実現するための組織・運営制度の整備を図ることで、大学のパフォーマンス向上を目指します。

コロナ禍において経験しているように、めまぐるしく変化する社会においては、当初定めた目標や計画を不変とするのではなく、本来の目的に対して成すべきことや手法・プロセスを再考し、新たな目標を定め柔軟に進んでいくことが必要となります。また、変化への対応は時に、当初予想していなかった新たな価値を生み出すチャンスさえあります。

これを実現するには、縦割ヒエラルキー組織の上意下達機能だけでは不十分であるため、ネットワーク型の組織運営を推進します。ネットワーク型の組織活動では、それぞれの現場にいる教職員一人ひとりが感じる疑問や課題あるいは使命感や熱意等を互いに結びつけ合い、既存の業務だけに縛られない取り組みを推奨します。

これら組織運営の中で、一人ひとりの能力や興味関心、ライフステージに応じた活躍の機会を創出し、教職員のエンゲージメントをもって大学組織のパフォーマンス向上を目指します。

2.2 取組

2.2.1 学生の学習成果の担保するための組織および施設設備・環境の整備

a. 教育研究実施組織

- i. 大学設置基準改正を踏まえて、教職協働で教育研究の成果を追求する組織を編成し、その実質化を進める。
- ii. 学部コモンズとして、学部単位のone-stopサービス:「顔のみえる」学生支援を行い、担任および副担任制、学生情報の活用、エンロールマネジメントによる休退学予防について中核的な役割を果たすとともに、学部学科DPの特性に適った学習空間環境と学習支援の運営を直接行う

b. 学習空間・学習支援の仕組み

- i. 学部コモンズのほか、全学的な学習空間・学習支援として、図書館および学習支援室のあり方を定め有機的な空間活用を進める

- ii. SAやTAなどの学内アルバイトをワークスタディとして制度化し、経済支援に加えた学びの価値を付加し展開する
- c. 学生厚生補導組織
 - i. 学部共通の対応を超えた専門的な学生支援機関として、学生課、障がい学生支援室、学生相談室、健康管理センターの学生支援を体系的に整理し、総合的な学生支援を展開する。また、学内で行う学生支援限界を定め、適切に学外の支援機関との連携・リファーを行う
 - ii. 学生組織の自律支援と協働
 - 1. 自治会、クラブ連合、サークル等の学生活動の自律的活動を支援するとともに、大学の構成員として教・職・学による大学の活性化に努める
- d. 組織運営
 - i. 教職員の業務の適正配分と主体的活動を推進する
 - ii. 学部学科の教育成果追求のための教職協働組織編成と運営をすすめる。「全学水準組織と学部学科水準組織の機能分化と協働」「教員組織と学部事務室の教職協働による学部学科運営」「教学事項(教務学生)における学部の裁量権と責任の拡大(全学から学部へ移行)」を軸とし学部学科単位の運営機能を強化する。また、これに合わせて、委員会業務の見直しを図る
 - iii. 業務(負担)の可視化、タレントマネジメント(能力に応じた適材適所配置)、評価・報酬の適正化をすすめ、教職員のwell-being (Work Engagement) 充実を目指す。
- e. 研究推進
 - i. 専任教員が研究に専念できる制度を創出(研究専念期間制度・仮称)する。また、研究成果の見える化をすすめ研究の活性化および教育・社会貢献への還元を促進させる
- f. 内部ブランディング
 - i. 学内情報発信と情報共有をすすめる
- g. 学外質保証機関(機能)の水準を活用した内部質保証と情報公開
 - i. 大学認証評価、外部評価委員会、臨床心理士資格認定協会、教職課程(文部科学省)等の学外評価機会を積極的かつ有効に活用し、本学の内部質保証水準の向上に努めるとともにその結果を学内・外に公開する。

2.2.2 大学の社会的価値向上を促進するための社会への情報発信と連携強化

- a. 学内外の多様な主体と協働するネットワーク型の業務運営
 - i. 地域連携、大学間連携、校友会との連携、外部リソース(補助金等)獲得等を通じて、本学の弱みを克服するとともに強みをより一層発揮する

3. 募集・広報(学生の獲得・確保)

3.1 【基本戦略Ⅱ】多様な主体が学び合うインクルーシブなコミュニティの構築

地域協働研究や地域インターンシップ、高齢者アカデミーなど地域と連携した教育・研究活動を継続するとともに、地域産業界との連携を強化し、新たに高大連携の取り組みを本格化させていきます。大学が地域コミュニティのハブになり、キャンパスを多様な人々に開き、人々のつながりを生み出す場所となることをめざしていきます。

これら地域連携活動を通じて、京都府南部地域を中心とした地元からの進学者の受け入れを維持、より一層進めます。

3.2 取組

3.2.1 大学の社会的価値向上を促進するための社会への情報発信と連携強化

a. ブランディング

本学を知ってもらい、注目され、つながってもらうための情報発信と連携強化をすすめる。

- i. 学生募集を念頭に置いた募集広報の強化はもちろんのこと、大学としての注目度を高めるため、個人の個性をいかした情報発信を積極的に進める。特に、学長トップセールス、教員の教育・研究活動成果、職員の実績を活用し、学外の諸機関とのつながりを生み出し、本学の広告機会創出を目指す
- ii. 修学支援新制度を最大限活用したり、オンラインを活用した多様な学びのスタイルを提供することで、従来の大学進学裾野を広げ、多様な対象への教育機会の提供に努める。

b. 情報発信

- i. SNSを活用したプッシュ型の情報発信と、つながりを生む参加型イベントを積極的に展開する

c. 専門性に基づく教育研究と結びついた地域・社会貢献の充実

- i. ともいきパートナー、協働研究、教員の社会活動などを通じて専門性に基づく本学の社会認知を向上させる

4.施設・設備の整備

4.1 【基本戦略Ⅱ】多様な主体が学び合うインクルーシブなコミュニティの構築

どんな学生にとっても、交流や分かち合いが促進され、困ったときのサポートが手の届くところにあるような、居心地の良いキャンパスの空間を構築します。

そして、そこで働く教職員にとっても、多様性が認められるインクルーシブな相互配慮に満ちたコミュニティを実現することで、ともいきの理念を具現化する責務を果たします。

4.2 取組

a. 多様な居場所

学部 commons(教育研究実施組織)、学習空間(図書館や学習支援室)、学生厚生補導組織の編成と空間整備に加えて、日頃の学生生活を過ごすための空間デザインを検討する。学生た

ちにとっての居心地のよいキャンパスを、ピアサポートやワークスタディに関わる学生も交えながら、学生と共に大学をつくることを目指す

b. DX、デジタル環境

BYOD (Bring your own device)を運用するためのデジタル環境整備を進める。同時に、教育成果を想定したデバイス使用のため、より積極的にLMS (Learning Management System)の活用を行う。

以上

京都文教短期大学

1.教育力の向上・強化

1.1 本学はこれまできめ細かな学生指導により、高い就職率と企業からの高い評価を得ている。栄養士、保育士、幼稚園教諭の目的養成課程においても高い資格・免許取得率となっており、安定した教育成果を生んでいる。また、第3期の認証評価受審を契機に、教学マネジメントを中心とした教学改革を進めて来たが、高大接続改革やICT活用、文理融合教育、弾力的な学びの提供など引き続き整備すべき課題がある。

1.2 本学は「仏教精神に基づく人間形成」を建学の精神の基本として『人間力』、『社会人力』及び『専門力』の三つの力(ちから)を身に付け、社会に貢献できる人材を養成することを目標としている。その成果は、過去10年間の高い就職決定率(99%以上)が示している。

①人間力

- 2020年コロナ禍の影響により生活環境は一変した。また2022年のロシアのウクライナ侵攻など世界情勢は刻々と変化している。このような社会情勢の中で「生きること」、「生き抜くこと」の重要性を強く感じる。その為、今後も更に「建学の精神」から学生個々の『人間力』を高める教育を展開する必要があると強く感じている。さらに、Society 5.0が求める人材はAIやビッグデータの収集・解析など、これからの時代に活躍する人材であり、自由な発想を持ち、課題を自分で見つけ、解決する方法を模索できる人材を育成する。

②社会人力

- 『社会人力』として「数理・データサイエンス・AI」の授業を共通科目に開講したが、十分ではない。2023年度よりパソコン必携を予定する中で更なる科目の充実と教員の教授力の向上を推進する。

③専門力

- 『専門力』については、各学科のカリキュラムマップのもと講義、実験・実習、演習等の科目を履修することで身に付くように対応していく。

1.3 上記を踏まえ、今後、最適化された教学組織体制において、教育力の向上・強化を図っていく。組織的な学習支援の体制を整え、人的ならびに物的教育資源の有効な活用を促す。

1.4 学修成果可視化の結果を分析し、教員が個々の学生と対面する場を設け、それぞれの学修成果に基づき、進路や履修科目の選択、学力の向上等の細やかな指導に活用する。卒業後の進路をふまえながら履修のアドバイスを行い、学修成果の向上を目指し細やかな指導に活用していくことで、個々の学生と教員のつながりを維持し、学生との連帯感を育む。

- 1.5 カリキュラムアセスメントポリシーにそって検証し、全学を挙げて教育研究の質改善に繋げる方策の実行に努める。学生の生の声を教育改善に活かすべく、学生参画によるカリキュラムアセスメントを継続して実施する。
- 1.6 学生の多様化に対応するために、学科内での協力体制を強化して教育内容改善のためのPDCAサイクルを回す取組を推進する。また、多様な資質や能力を有する学生が、数種の実習に取り組んでおり、個別対応の必要性は年々高まっている。学生の特性に合わせた指導が可能になるよう、人的環境作りに取り組む。また、各種資格取得や栄養士実力認定試験受験対策講座など、学修成果の獲得に向けた組織的支援を継続する。
- 1.7 令和5(2023)年度設置のライフデザイン総合学科の基幹科目・ベーシック科目・アドバンスト科目及びライフデザインコースのユニット科目のうち新科目と新資格に関する対応を計画的に進める。
- 1.8 社会人基礎力や専門的実践力の涵養を保証するために、教育活動の一貫として実施している近隣自治体との地域連携活動を継続する。学生へ社会人基礎力を高めることの重要性を説き、「社会人基礎力認定プログラム」の認定者を増やす。
- 1.9 本学学生の保育実践力をさらに高め、保育現場のニーズに応えるものとなるように、授業内容の検討・工夫に取り組む。また、資格免許取得の基本となる実習体制を見直し、全教員による指導体制の構築を図る。実習指導担当教員とは別に、専任教員を実習種ごとに配置し、アドバイザー教員と連携して実習に関わる様々な業務を遂行していく。
- 1.10 令和5(2023)年度からの男女共学並びにPC必携化に対応した教育活動支援と環境整備を推進していく。

2.組織運営(人事施策や働き方)

- 2.1 業務の多様化・高度化、学生の多様化に対応して、業務の共有化、効率化が一定なされてきたが、短期大学の状況に合わせた独自の戦略立案、施策実施という点で課題もある。短期大学の状況に合わせた独自の戦略立案、施策実施が実行できる教職協働体制を計画的に構築していく。

2.2 大学設置基準の改正により、従来の教員組織と事務組織を統合して、あらたに「教育研究実施組織等」の編成が規定されることになった。今後、設置基準に準じた組織編成に改編していくとともに、教職員のパフォーマンスが最大化するよう最適化された教職協働の組織体制並びに組織運営を実施していく。

①教学組織

- 2023年度より教員の早期退職制度等を導入し、教員数の適正化を図るとともに、状況にあわせて柔軟かつ継続的にカリキュラム改編を実施していく。
- 2023年4月開設するライフデザイン総合学科(ライフデザインコース、栄養士コース)と幼児教育学科について、社会の動向並びに募集状況を慎重に分析し、カリキュラムの縮小等を念頭に置いた対応を進める。

②事務局組織

- 事務局組織は大短事務局を統合し、コロナ禍への対応含め、業務の多様化・高度化、学生の多様化に対応して、業務の共有化、効率化が一定なされてきた。一方で、短期大学の状況に合わせた独自の戦略立案、施策実施という点で課題もあると認識している。大学設置基準に示される教職協働体制のもと、事務職員においても教育研究の担い手として、その役割を明確に示していく。

2.3 大学・短期大学の事務組織統合による事務運営の協働・効率化を推進し、重複する業務・経費の見直し、人件費の抑制など、財政健全化を推進する。

2.4 教員人事評価制度の実施ならびに職員人事制度の再構築により組織活性化を図る。

2.5 DX(デジタルトランスフォーメーション)への対応に向けた環境・体制の構築を図る。

3.募集・広報(学生の獲得・確保)

3.1 全国的な18歳人口減少、短大進学者減の傾向の中で、京都文教短期大学の存在意義が社会に認知され、四年制大学、他の短期大学、専門学校との差別化が明確になされている状態を目指していく。

3.2 18歳人口の減少や四年制大学への進学志向から短期大学の募集は年々厳しい状況である。教員による入試広報戦略委員会を立ち上げ、入試関連データを分析し、入試広報課と連携をとりながら教員が高校訪問を展開する。高等学校(特に、京都府北部、滋賀県北部、奈良県、福井県、岐阜県他)への訪問を重点的に取り組んでいく。

- 3.3 ホームページ並びに大学案内等のリニューアルとともに、戦略的なWeb広報を促進し母集団の拡大を図っていく。
- 3.4 認知獲得と、最大限の関心獲得を狙い、学生募集活動を推進する。学科との連携等にて、設定したセグメントの中にターゲットを見出し、継続的な関係を構築し、本学を進学先の候補とする層の拡大を図る。
- 3.5 オープンキャンパス等の対面イベントや、LINE、インスタグラム等のオンラインツールを利用し、学科の魅力を発信していく。特に、AO入試、指定校推薦入試の募集に注力する。

4.施設・設備の整備

- 4.1 ネットワーク環境にストレスがないキャンパスかつ個人情報管理、プライバシー保護に関するリスクが最小限となる情報インフラを整備する。
- 4.2 多様な学生ニーズに合わせた学生の居場所空間を整備する。
- 4.3 学科のカリキュラム改編に応じた対応をする。PC必携に対応すべく宇治キャンパス内でのWi-Fi環境の強化と情報教育環境の整備を推進する。
- 4.4 多様な学生への対応ならびに志願者増への施策として、正課授業のみならず、課外活動、生活空間も含めたキャンパス整備を推進していく。

以上

京都文教中学校・高等学校

1.教育力の向上・強化

1.1 本校の教育の特色

中学・高等学校共通の人材育成構想の核は、「三宝帰依の精神(謙虚な心、誠実な心、親切な心)を体得した生徒を育成し、世に輩出する」ことである。人間は本来的に(仏種 ぶっしゅ)を持っている。しかし、日々の生活の中で傲慢な心、不誠実な心、自分中心の心が出てきてしまうのがこの世の常である。本校の教育のあらゆる場面を通じて、生徒の中にある仏種を芽生えさせ、育み育て、気配り・配慮・思いやり・親切を実践できる「やさしい人」を育てることが、本校の建学の理念であり、社会に約束したミッションである。しかし、「やさしい人」になりなさい、と伝えるだけでそのような人材が育成されるわけではない。教職員自身がまずは建学の精神の強みを理解し、日常の生活の中に落とし込み、その上で学校生活のあらゆる局面において、教職員から生徒達に、そして生徒から生徒へ、時間をかけて「熏習」するが如く育み、育てることが京都文教中高の教育である。

1.2 各コースの中長期的な方向性

高校受験のみならず、中学受験の学力上位者層獲得には高校からの大学進学実績の向上は不可欠である。ただし、闇雲に数字だけを追いかけ、生徒が不幸になることは避けなければならない、これまで通り「進路満足度」という指標は大切にすることが必要である。

- 必ずしも全てのコースで5教科的な学力を底上げし、筆記試験で上記の数字を伸ばす必要はない。現在、私学トップの早稲田・慶応でさえも年内入試で4割をとっており、国立大学もAO入試を始めている。特色ある教育を通じて、総合型入試選抜や指定校推薦、その他推薦入試の制度での合格者を増やす方策を研究し、実践する戦略が必要である。
- 総合型入試選抜によるブランド大学合格獲得は、後述する体験的学習の教育成果の指標にもなる。各コースの強みを活かし、メリハリを付けたカリキュラムを構築し、進路実績を向上させる。

1.3 体験的な学びを増やす、探究教育を刷新し目玉を創出する

これからの社会が、どんなに変化して予測困難になっても、自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、判断して行動し、それぞれに思い描く幸せを実現する力がある。それが「生きる力」であり、その力を身につけてこそ「文教で学んでよかった」と思ってもらえる。「生きる力」は新学習指導要領において、実際の社会や生活で生きて働く「知識及び技能」、未知の状況にも対応できる「思考力、判断力、表現力」、そして学んだことを人生や社会に生かそうとする「学びに向かう力、人間性」と定義されている。これらは、スクール形式の授業による座学のみで習得することは難しいとされ、より体験的・現場実践的な学びが必要となる。正課(既存教科のアクティブラーニング化、教科間連携、正課での探究)、課外(プロジェクト活動・課外活動としての探究)の両面で体験的な学び、より実践的な学びを増加させる。さらに、

地域連携、大学との連携、その他外部との連携を教育資源に取り込む。本校の強みである「地の利」を活かした、新しい体験的な学びの場、探究の場を創出する。コンセプトは以下のとおりである。

地の利(伝統・文化・産業)を生かした探究

課外における自由な探究

教員のやりがい、成長につながる探究

- 中長期的には探究学習を主軸においたコース設置やコース名変更を高校進学コースの中で行い、総合型入試選抜での難関大学合格を視野に入れる。そのために必要な措置(担当者配置、部署の設置、予算措置、カリキュラム変更など)を中長期計画の期間の中で実行する。進路実績の向上を通じて中学入試での成績上位者層の増加を図る。
- 中学は、①基礎学力・学習習慣、②探究力、③ICTスキル、④共生(ともいき)力、⑤グローバルマインド、の育成を人材育成目標に掲げ、カナダでの英語による日本の社会課題解決(や文化)に関するプレゼンテーションの達成をもって、教育成果の結集とする。全員がこの華々しくも難易度の高い海外プレゼンテーションをやり遂げ、一人ひとりのオンリーワンの成功体験へと導く。そのための、個別最適化された教育プログラム、そして、国内フィールドワークや地域連携、京都文教大学生との連携プログラムを構築し、そのことをもってオンリーワンの教育プログラムをもつ京都文教中学というブランドイメージを構築していく。

1.4 授業満足度(ミクロ)の向上

教育プログラム全体の改善施策をマクロ施策とすると、各授業の質向上はミクロ施策に位置づく。生徒の教育満足度総体を高めるためには、マクロ施策とミクロ施策の両方が必要となる。授業満足度向上に向け、以下の施策を講じる、あるいは現に講じている施策については課題を抽出し、改善する。

- 教職員全体研修
- アクティブラーニング、探究授業の教員研修
- 教員の自己研鑽奨励
- 研究授業・スキルアップの充実、ロールプレイ、校内に存在する好例を全校で共有
- 教科でのPDCA
- 教科横断、テーマ中心型授業の創出
- ICT授業の拡大・Google認定教育者増員
- 教室機材整備、電子黒板を使用した授業展開推奨・研修提供
- 他の高校、海外とオンラインで接続した授業
- 文教大学の講義に参加

1.5 教育プログラム満足度(マクロ)の向上施策

各授業の取り組みをこえた、教育プログラム全体の改善施策をマクロ施策と位置づける。今日のマクロ施策のトレンドは、①体験的・現場実践的学習増、②教科横断、テーマ主軸、チームティーチングの学習増、③カリキュラム・マネジメント体制の構築、にある。

- 体験学習、現場実践教育(インターン、ボランティア、プロジェクトなど)の増加
- 教科横断、テーマ主軸教育の検討
- キャリアプログラムの充実、社会に触れる、本物(含学外講師)に触れる体験
- カリキュラム・マネジメント体制の構築
- 教員の自己研鑽奨励、知識共有活動の奨励、学び合いの場の創出
- 多目的ルームを活用した学習環境整備
- チーム教科としての教育目標設定
- AIを活用した個別最適化学習の検討
- サポートセンター活用の再検討

1.6 学校生活満足度向上施策

日常の学校生活、正課外の活動は生徒の「文教で学んでよかった」感に大きな影響がある。文部科学省は2022年12月6日、12年ぶりとなる「生徒指導提要」の改訂を行った。いじめ、GIGAスクール構想、性的マイノリティの問題や、校則(制定背景を含む)のホームページでの公表、生徒や保護者の声を学校運営に反映させることなどを求めている。生徒の発達段階や学校、地域の状況、時代の変化等を踏まえ、教育目標の達成、「文教で学んでよかった」の向上に向けて中期計画の中で様々な取り組みを行う。

- 生徒会の充実、各種委員会活動活発化、生徒の声を学校運営に
- 校則、細則の点検・見直し、社会への校則の公表
- LGBTQ対応
- 文化祭・体育祭の活性化
- 生徒満足に寄与する食堂、売店
- コピー機の設置検討
- 制服リニューアル、オプション品の検討

2.組織運営(人事施策や働き方)

2.1 本章のコンセプト

本校の強みは、真面目で献身的な教職員と素直でやさしい生徒たちの姿、そして落ち着いた校風である。この強みをさらに伸ばすために、中長期計画における人事施策や働き方改革のコンセプトを、「目指します！ウェルビーイングな学校」に設定する。生徒が幸せに本校での学校生活を送り、「文教で学んでよかった」と感じるためには、教職員自身が幸せである必要がある。勿論、働く上で辛いこと、苦しいこと、自己研鑽が必要なこと、手間のかかること、ストレスのかかることは多々あるが、それでも「教

育」という現場で働く喜びを噛み締められるような、やりがいのある職場作りを行う。そのことが、生徒一人ひとりの個別最適化にも繋がり、「文教で学んでよかった」という声につながる。ウェルビーイングは、Positive Emotion(ポジティブな感情)、Engagement(何かへの没頭)、Relationship(人との良い関係)、Meaning and Purpose(人生の意義や目的)、Achievement/ Accomplish(達成)の要素が満たされることで高まる。単に仕事が楽になる、ということではない。仕事自体がやりがいのあるものであり「活力」「熱意」「没頭」が生まれること、組織風土に柔軟性と開放性、心理的な安全性があり、人材育成・成長支援の視点が備われば、教職員のウェルビーイングはおのずと向上する。中長期計画を通じて、生徒や先生が生き生きと楽しく過ごす、そのような学校のありようを、一步一步実現してゆく。

2.2 現状と課題

2.2.1 仕事の環境等に関する教職員アンケート

ウェルビーイングな学校を目指す上で、現状と課題を検討すべく、教職員対象のアンケートを実施した。

2.2.4 アンケート結果のまとめ

職務へのコミットメントと情緒的な組織へのコミットメントは全体の中で最も高い。総合的な満足度や衛生要因、ワーク・エンゲイジメントもそれに次ぐ値となっており、仕事のやりがい、組織へのコミットメント、職務環境についてはある程度認められる。

一方、組織の柔軟性や開放性、長期性や革新性への認知が低く、人口減少・競争環境の激化の時代において課題である。心理的安全性も低く、新規の提案やリスクを取るような提案が難しくなっている。人事評価制度への満足度はすべての項目の中で最も低く改善が必要である。

世代別で見ると、将来の危機意識については、最大で1.0ポイントの差があり、世代間で断絶傾向が見られる。全体として、10年未満の若手と30年以上のベテランの数値が高く(楽観度が高く)、10年から29年の中堅の数値が低い(悲観度が高い)。本アンケートでは職務要求度は問うていないため明らかではないが、中堅層の職務要求度が高く、疲弊している可能性が示唆される。組織風土の改善、人材育成・成長機会の提供、人事評価制度の改善が必要である。

2.3 人材育成・成長支援

中長期計画アンケート#2(2022.11.25～12.1)を実施した。

- 本校の建学の精神の本質や強みを伝えるための知識や情報の提供、教員間でのノウハウの共有、新任教職員への研修が必要。
- 中等教育政策のトレンドや日本の教育の中長期的課題については、有識者による集合研修、校外研修への計画的な派遣を行うなど、組織全体として構成員の知識や情報レベルの向上が必要。
- 本校の中長期的な課題については、内部での研修、特に話を聞くだけではなく主体者意識を高め、建設的な意見を交換するようなワークショップ型の研修などが必要。
- 教科内でのフラットでオープンな意見交換、相互研鑽、学びあいの場の創出が必要。

2.4 業務改善、事務負担軽減

教育目的・人材育成目標達成のための人事政策や働き方を考える上で、教員の負担軽減、特に事務負担軽減は重要なポイントとなる。事務負担を軽減することで生まれる時間を、生徒への個別最適な指導と支援、教員間のコミュニケーションや相互研鑽の増加を図る。

- 業務のDX化をすすめる。DX化は単なるIT化ではなく、本質的な業務改善(とそれによる時間捻出→付加価値創出)がゴール。
- ペーパーレス化を更に進める。
- 教務事務システム、小テスト課題管理システム、Google Classroomでの成績管理の運用の仕方の見直しを検討し、労働時間短縮につなげる。
- 事務手続き書類の簡便化、重複のチェックと見直し。
- 行事予定のGoogleカレンダー化による情報共有。
- 人事評価制度の見直しと負担軽減。実質的に組織が良くなる制度への改変依頼。
- 教員のキャリアプランと分掌業務のマッチング向上。人事面談を検討。

2.5 働き方改革

事務負担軽減だけではなく、教職員がポジティブに、前向きになるような施策も必要である。

- 教職員の親睦会、非公式なコミュニケーションの場の形成、促進。
- 良いコミュニケーションを取れるような機会やスペースの検討。誰もが気軽に議論・相談しやすい雰囲気醸成や、具体的な仕組み(会議の見直しなど)の検討。
- 部活数の点検・見直し、部活負担の軽減、外部指導員増や一部地域移管の検討。
- 報告のみの会議はClassroom等に代替、対面では建設的な意見交換の場に。総括は中長期計画の実行、成果、改善のための場へ。
- 土曜の使い方の中長期的な検討。

2.6 組織風土改革

より効率的で簡易なやり方で成果をあげようというマインドセットから、みんなで探究することによって新しいことを生み出そうというマインドセットへ。

- 働き方改革の本来の目的は、教育の質の向上。教員が疲れ果てて授業研究もできなかつたり、子どもたちに笑顔を見せられなかつたりするようでは困る。先生に元気でいてもらいましょうということが本質。時間短縮ばかりを主軸(手段の目的化)にしない。
- 「ひと手間かける」「一肌脱ぐ」が文教らしさ。そうしたい、と思わせるような風土の醸成が必要。
- 「チャレンジする若手、それを支えるベテラン」という構造が必要。

3.募集・広報(生徒の獲得・確保)

3.1 本章の目的

「文教で学んでよかった」を実現するため、「第1章教育力の向上・強化」「第2章人事施策や働き方」が必要不可欠である。しかしながら中学高等学校ともに、いかに充実した教育プログラムや教職員の人材があったとしてもそこに通う生徒がいなければ意味がない。第3章では社会的な本校の役割をみた時に、本校の建学の精神ならびに教育目的・人材育成目標にマッチした児童・生徒の獲得に向けたスムーズな募集広報を行うために提言することを目的とする。そのためには、社会から本校に対する需要を把握する必要がある。また、限られたリソースの中で最大限の効果を創出し、目的・戦略・アクションプランを明確にすることで、校内の教職員に「なぜ広報活動を行うのか」を的確に共有することを目的とする。本校における募集活動については、入試対策部が中心となって行っている。入試対策部は、情報的に孤立しがちな学校の中で外界との接触を持つことができる唯一の部であると感じている。本校の情報を正しく外へ広報することはもちろんのこと、外からの情報を正しく学校に伝えることも大切にしたい。

3.2 現状と課題

3.2.1

本校は120年に及ぶ歴史をもつ中高一貫校であり、左京区の文化ゾーンにキャンパスを置いている。女子校の名残として良妻賢母を育てる学校であるというイメージが強い傾向にある。京都府内には24校の私立中学校と40校の私立高等学校(南部は34校)が存在し、その中で本校の特色をアピールすることが大切になってくる。

3.2.2 内部ブランディング

本校の長所

- 浄土宗に根ざした落ち着いた雰囲気。穏やかに3年間・6年間過ごすことができる環境。
- 京都の中心地である立地。駅からのアクセスもよく、京阪・地下鉄などどの方面からも生徒は通いやすい。
- 全国レベルで活躍する部活動から強豪ではない部活動まで、自分のライフスタイルにあわせた部活動の選択ができる。(必ずしも強い部活動が募集・広報上で良いとは限らない)
- 豊富な指定校推薦
- 併設校である京都文教大学・京都文教短期大学の進学保障
- 茶道の授業の実施(中学ACT)
- 茶道の授業の実施(体育コース)
- 奨学生制度(特進コース・体育コース・中学ACTα)
- 発展的な内容の補充である放課後特別授業(特進コース)
- 基礎的な内容の再確認である放課後特別授業(中学ACTβ)

本校の短所

- 校則に対する認識や理解が浸透していない
- 校舎の老朽化(特に1号館のトイレ・正道館の暗い廊下)

本校の課題

- 校則が厳しいかどうか、またその是非に関わらず生徒に理解がなされていない
- 校舎の老朽化に伴う経済面での負担
- 全国的な生徒数の減
- 全教職員が「生徒募集を行っている」ということを再認識する必要がある

3.3 生徒募集の手法について

3.3.1 今までの歴史を踏まえた生徒募集

本校は往訪や人間関係を重視した生徒募集活動に重きをおいてきた。具体的には「公立中学校への往訪」、「卒業生や保護者の口コミ」などである。

「各種イベントのチラシ」「学校案内」「募集要項」「スクールガイド」など、様々な需要にマッチした広報物を作成することによって、受験生にとっても理解を促すことに加え、往訪のきっかけとなっている。

高校受験については、公立中学校を対象とした出前授業や学校訪問、私学代表の依頼をうけることにより、受験生に直接アプローチすることが可能であり受験生増に効果的である。

また、京都府私立中学高等学校連合会の相談会(4・6・9・12月に実施)などにも参加しており、児童生徒と本校とのマッチングの場となっている。

3.3.2 今までの枠組みを越えた新規生徒募集

今までアプローチできていない層への取り組みとして、様々な広報媒体を使用した広報活動も重要となってくる。特にインターネット・SNSを使用した広報活動は人件費をかけることなく24時間体制で広報活動を行うことができ、限られたリソースの中でパフォーマンスを発揮するために必須である。動画コンテンツについても、多くのプラットフォームが出てきている中で、うまく時代の流れをつかまなければならない。

3.3.3 具体的取り組み

3.3.3.1 往訪

3.3.3.1.1 往訪について

2022年現在、本校の受験生獲得の一番の要であるのが往訪である。入試対策部内で地域担当を決め、それぞれの地域担当ごとに学校向けの往訪を行っている。往訪を行うためには、やはり入試部専属の教員が一定数必要であり、出前授業などを行う関係上、教員免許をもっている必要がある。

3.3.3.1.2 公立中学校

各中学校の各担任の先生に本校の情報をできる限り正確にお伝えいただくことを目的としている。基本的に1か月に1度のペースでチラシや学校案内などの広報物を持参することでコミュニケーションを取る機会をもつ。また、各種説明会やオープンキャンパスで得た生徒情報を照会して、適切な進路指導に活用いただけるようにお伝えする。

年間を通じて以下の各種イベントの依頼を受けることもある。受験生に対して直接アプローチすることができる有益な方法である。

3.3.3.2 校内入試行事の企画運営

・4～8月

新学期が始まり、受験生としての認識が小学6年生・中学3年生に芽生えてくる時期である。この時期は『成績面よりも、具体的な学校生活をいかにイメージできるか』を重点課題として、持ちたい。中でも中学受験については、志望校決定のタイミングがどんどん前倒しになっている傾向にある。

・9～11月

ほとんどの私立中高においてオープンキャンパスなどが行われ、生徒募集活動に拍車がかかる時期である。この時期には1学期の成績も出ているため、より具体的なマッチングが必要となってくる。この際に、成績基準や大学進学を含む進路先などをより整理して提供することが成功の鍵といえる。

・11～12月

この時期には、中学受験においてはほとんどの学校のプレテストが終了しており、「出願を残すのみ」の状況になっている。高校受験においては報告書に記載される成績が正式決定してくる時期になるため、その成績をもって、本校を選ぶかどうかの天王山的な時期であるといえる。

3.3.3.3 各種個別相談

校内入試行事・校外入試行事に伴う個別相談にて、児童生徒の様子や成績、将来どうなりたいか、中高生活をどう過ごしたいかなどを聞き取り、本校にマッチする生徒かどうか確認する。その後、往訪へ役立て、双方にとってより良い進路選択ができるように誘導する。

3.3.3.4 広報ツール

- 学校案内・募集要項などの冊子
- 各種イベントチラシなど紙媒体
- インターネットを利用したオンラインツール

3.4 生徒募集の意識について

生徒募集において、最も大切なことは『全教員の意識』である。教科指導・生徒指導・進路指導をすべての教員が行うことが当たり前のように、生徒募集についても全教職員が行う自覚を持つ必要がある。授業の質や生徒への声かけなどのすべての場面における一挙手一投足が口コミや生徒の満足度

につながり、生徒募集につながっていることを忘れてはならない。入試委員のみが生徒募集を担当するわけではない。全員が「私が京都文教です」と胸を張って言える学校でなければならない。

4. 施設・設備の整備

4.1 本章の目的

教室、施設、設備については、①教育を継続するための維持管理・更新、②社会のニーズの変化に対応した教育を支える施設設備の構築、③建学の精神に基づいた特徴あるキャンパスづくり、④健康的かつ安全で豊かな施設、⑤地域連携・社会貢献を通じて、生徒の「文教で学んでよかった」という気持ちを実現する上で極めて大切である。雨漏り、和式便所、老朽化、危険な施設、薄暗い廊下は生徒たちや保護者の「文教で学んでよかった」あるいは「文教で学ばせたい」という気持ちに水をさす。施設貸出などを通じた社会貢献は地元京都での良い口コミ風評の醸成に貢献する。本章では、現状の課題を客観的に分析し、5ヶ年の改善計画を述べる。

4.2 施設・設備の概略と重点項目

4.2.1 施設・設備の概略と課題

本校の施設・設備の築年数やそれぞれの施設・設備の主な課題を整理し、【資料5】整備が必要な施設・設備一覧へ記載した。1号館の昭和8年を筆頭に施設の老朽化が進み、多くの施設・設備の更新が必要となっている。

4.2.2 5つの重点項目

施設・設備計画の課題に対する中長期計画における重点項目として、以下の5つを掲げる。

(1) 教育を継続するための施設の維持管理・更新(マイナスをゼロに)

R-22フロンの全廃、蛍光灯の生産停止、水銀燈の禁止により、エアコン・LED化は喫緊の課題である。その他、外壁タイルの点検・修理など京都市の条例への法令遵守が必要である。築年数が古い建物があり、屋上や壁面の防水工事を行う必要がある。

(2) 社会のニーズの変化に対応した教育を支える施設設備の構築

産業構造や社会システムの激変、少子化の進行等の社会経済の有り様を踏まえた中等学校教育の在り方の検討が必要である(中央教育審議会初等中等教育分科会、2020)。変化への対応に向け、学習指導要領が改訂され、新しい時代に必要となる資質・能力が「未知の状況に対応できる思考力・判断力・表現力」、「学びを人生や社会に生かそうとする学びに向かう力・人間性等の涵養」、「生きて働く知識・技能の習得」と定義された。それら資質・能力を育成する手段として、新しい科目の設置や教科横断型の学び、主体的・対話的で深い学び(「アクティブ・ラーニング」)が挙げられている。これらの学習を促進することを目的として進められているGIGAスクール構想に対し、本校においても2022年度から年次進行でタブレットを所持させ、2024年には全校生徒がタブレットを持つこととなる。これらのことを踏ま

え、教育におけるICT活用、双方向・対話型授業、アクティブ・ラーニング促進のために、校内全教室へのWi-Fiの整備(2021年、2022年で整備完了)、全教室への可動式プロジェクタの設置とホワイトボード化及びホワイトボードの電子黒板化を実施する。

(3) 建学の精神に基づいた特徴あるキャンパスづくりの推進

本校は歴史的に「落ち着いた」校風を持っており、地域社会からもそのように認知されている。それは、本校が仏教精神に基づき、「謙虚・誠実・親切」な心を持つ生徒を育成し続けてきた結果である。1号館を建てた大島徹水上人の理念は、ここ岡崎キャンパスに今なお残っている。しかし、多くの施設設備は幾星霜の時を重ね、老朽化し、美しさより古さ、暖かさより汚さが目立つようになってしまっている。120周年の節目を迎えるにあたり、今日における学園の出発点であり、建学の理念の香りが染み込んだこの岡崎キャンパスの美化を行いたい。建学の精神、学校の校風にマッチし、全体としてハーモニーが取れた、人々の印象に残るようなキャンパス作りを目指す。特に、建学の精神が薫習し、体現している1号館を学園全体のシンボルタワーとして位置づけ、中長期計画の5ヶ年のうちに美化したい。また、単にキャンパスの見た目をよくするだけでなく、生徒が心理的にゆとりと潤いをもって学校生活を送ることができ、他者との関わりの中で豊かな人間性を育成することができるような、生活の場として快適な居場所をキャンパス内に少しでも多く生み出すこと(植樹・ベンチ・屋上利用など)を計画に含める。

(4) 健康的かつ安全で豊かな施設環境

古い建物が多く、給排水に問題が見られる。また、建物によっては教室や廊下の照明が薄暗い。COVID19の流行で詳らかになった通風の課題もある。給排水の衛生上の課題の点検や対応、照明装置のLED化、通風のための換気などについて、対応が必要である。また、一部バリアフリーに対応していない建物があり、障害者差別解消法を踏まえてバリアフリー化が必要である。さらに、社会のダイバーシティー化への対応としてLGBTQに配慮したトイレ・更衣室等の整備が必要である。地球温暖化に伴う夏の高温化と熱中症頻発の問題があり、第一体育館へのエアコン設置が望まれる。加えて、今後起こりうるであろう大規模災害に対して、多目的トイレの増設、断水時の仮設トイレや、第一体育館の空調など防災の取組強化も念頭に置き、計画に含める。

また、COVID19の影響が残り、食堂の収入減少が続いている。食堂が一定の収入を得つつ、共存共栄できるよう、様々な取り組みを行う。

(5) 地域連携・社会貢献

本校は、美術館や劇場、寺社仏閣をはじめ歴史的な建築物に囲まれ、景観や街並み形成の一部であるという自覚のもとでキャンパスづくりを行い、景観や町並みの形成に貢献する。また、施設貸し出しなど、社会に開き、社会に貢献する方策を模索する。

以上

京都文教短期大学付属小学校

1.教育力の向上・強化

仏教情操教育を基盤として、「知・徳・体」の調和のとれた豊かな児童の育成を目指し、学園建学の精神である「三宝帰依」を平易に表した本校の校訓「明るく・正しく・仲よく」の生き方を学ぶ教育活動を推進する。

1.1. 目指す人材像(児童と教員)

『やさしい人になってほしい～明るく正しく仲よく～』を掲げ、明るく(謙虚な心)正しく(誠実な心)仲よく(親切な心)を育む児童の育成を目指す。六波羅蜜(仏教における6つの修行の姿)を生活実践に置き換え、その具現化を図る。少人数校だからこそ可能な慈愛ある指導支援の実践を行う。

1.2. 指導の重点

- ①豊かな心＝基本の行い明示・協働体制(謙虚・親切)
- ②丈夫な体＝基準の共有と明示・計画実施(誠実)
- ③確かな学力＝6学年の系統的な学力と多様な学びの探究的学習(謙虚・誠実)
- ④広い視野と高い人権意識＝見える化の実践(誠実・親切)

1.3. 2027年の児童の姿と支援

- ①日々の礼拝や学級指導を通じ、目標を理解し行動した児童の姿
- ②豊かな心で“今日も明日も行きたくなる学校”を展開している児童の姿
- ③仲間と励まし合い、高め合える活動の姿
- ④多彩な学習形態と学習スキルを身につけた児童の姿
- ⑤グローバルな人権意識を持った児童の姿

1.4. 教職員集団の育成

児童理解に誠実で、柔軟な思考・対応ができる教員の育成を目指し、日々起こる諸課題を共有し解決に向かう集団をつくる。

- ①機能的な情報共有の場の創出
- ②教育スキル向上と研究体制の確立
- ③基礎基本の学力の見極めと継続
- ④児童理解と保護者対応

2.組織運営(人事施策や働き方)

少数精鋭と気概を持って臨んでいるが、限られた教員数で教育・運営を展開するため、校務分掌の掛け持ち担当が多くなっていることが現状である。後継人材育成の観点で、担任にも若年教員にも分掌の主任を担当することで、新しい行事の創出を目指している。なお、コロナ禍等の有事にも対応可能な計画と教員配置を準備しておきたい。

どのような状況においても、児童理解に誠実で、柔軟な思考・対応ができる教員を確保し、本校で長く活躍しようという意欲を持つことのできる職場環境を整えることに努めたい。

2.1. 計画的な教員数の確保と職場環境の整備

- ①高学年担任人材の育成
- ②システム運用と現状業務の優先順位見極め力向上
- ③働き方のシステム運用
- ④さわやかな職場環境

2.2. 2027年度の誰もが居心地の良い職場環境

- ①担任人材の育成に見通しが立っている
- ②卒業学年を持つ達成感を味わえる教員が育っている
- ③変形労働の意義を理解し、業務内容を精選した職場を維持継続している
- ④自己申告書に基づいた本人課題とヒアリングによる適正な進捗管理

3.募集・広報(児童の獲得・確保)

児童への愛情のこもった対応が一番大切だと考えた日々の児童実践の充実を広く発信するため、校外・校内の広報活動の活性化を図る。

- 3.1. 少人数教育のメリットを各所に発信 ～“みんなが名前呼び合える学校”の実践～
- 3.2. WEBによる出願・申し込み・配信の充実・配布エリアの開拓
- 3.3. 各種イベントの継続と内容吟味と学校行事の公開
- 3.4. 塾訪問の活性化と広報活動
- 3.5. メディア・企業発信の作品コンクールへの実績
- 3.6. 利用交通機関内の公衆マナー徹底
- 3.7. 進路指導の充実と高学年指導

4.施設・設備の整備

- 4.1. 多目的教室の確保(特性を持った児童の対応)
- 4.2. 端末管理と健全指導の研修に向けた要員の確保
- 4.3. 「今日も明日も行きたくなる学校」の児童トイレ全面改修

以上

京都文教短期大学附属家政城陽幼稚園

1.教育力の向上・強化

幼児にとって「あそび」とは、食事や睡眠などと同じ位大切なものであり、子どもは「あそび」を通して成長する。幼児期から発達段階に合わせた「あそび」を取り入れることは、心身の健やかな発達を促す。「あそび」の中で怪我をしたり、考えたり悩んだりしながら、答えを導き出す経験をする。そして、友だちや大人と一緒に遊ぶことで、自分の考えを伝える方法や相手の思いを受け止める方法を少しずつ学んでいく。「あそび」を通して成功や失敗を繰り返し、試行錯誤しながら様々なことを学んで成長していく。

まさに、「あそび」＝「学び」である。

コロナ禍で、本来当たり前の事である「人とのかかわり」が希薄化していることは、幼児の発達に大きな影響を及ぼしていると考える。

そこで幼稚園は、「明るく・正しく・仲良く やさしいひとになってほしい」の教育方針のもと、しっかりと自分の力で未来を生き抜いていく力・就学した時に学習に取り組める姿勢や意欲を育てるために、「あそびを通して心の根っこを育てる」教育を行う。

「心の根っこ」の成長は、将来大きな花が咲く人材の育成に繋がる。

○自由が難しい遊びだからこそ色々な角度から丁寧に「いっぱいあそんでいっぱい笑おう！」

○保育のICT化によるいつでも様々な遊びが展開できる環境設定

○「食育」と「お茶のお稽古」を通した心の成長の促進

○個人記録の充実・データ化による全員で見守る体制作り

○安心できる幼稚園での様々な体験 「あしたは何があるのかな？」

2.組織運営(人事施策や働き方)

2.1 処遇改善と優秀人材の確保

2.2 人事評価制度の充実

2.3 負担軽減・働き方改革

3.募集・広報(園児の獲得・確保)

3.1 幼稚園に通う園児数は、ここ5年で京都府全体でも大きく減っている。

そのため、園児数の確保には、広範囲からの通園を視野にいれる必要がある。

3.2 通園・広報エリアの拡大

3.3 2歳児・満3歳児保育の強化

「働いていても幼稚園」という選択肢を広げてもらうためにも、2歳児・満3歳児の募集に力を入れる事が必須である。そこで、現在5月1日から保育をスタートしている2歳児・満3歳児クラスの4月受け入れを実施する。

3.4 早朝預かり保育の実施・預かり保育後のバス送迎の検討

「働いていても幼稚園」と打ち出すためにも、早朝保育を実施する。

3.5 放課後課外教室の実施

4.施設・設備の整備

4.1 園舎の立て替えを検討

4.2 保護者用駐車場の設置を検討

4.3 自園給食の検討

4.4 園児の安全確保・セキュリティ対策の強化

4.5 園児用洋式トイレを増設

4.6 保育のICT化に対応するため、各保育室・保育者一人ひとりへのタブレット又はPCの付与

以上