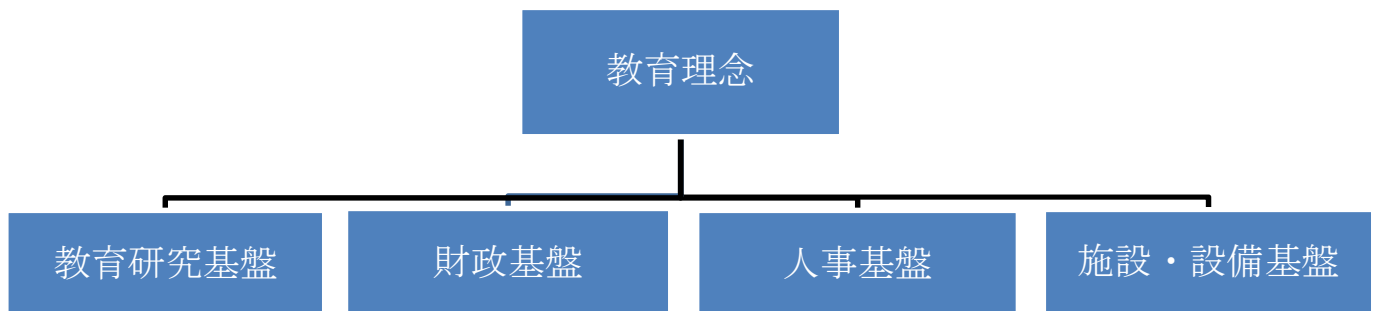


学校法人 京都文教学園 中長期経営改善計画

(抜粋)

計画期間：平成30年4月～平成35年3月

〔 仏教精神に基づく人間形成 〕



学校法人京都文教学園 中長期経営改善計画 骨子

経営改善計画実施期間：平成30年4月1日～平成35年3月31日

学園の現状を全教職員が認識して、益々厳しくなる教育環境を、教育基盤と財政基盤を中核とする中長期経営改善計画の指針に基づき経営基盤の安定化を図るために計画案を策定する。本計画は、教育研究、財政、人事、施設設備の4つ視点から各設置校並びに法人全体の5年後を見据えた具体的な指針を明確にする。そして、この経営改善計画の進捗状況を毎年、事業報告と事業計画で見つめ直すことで、学園の経営基盤を確実なものにする。

平成28年度決算は、経常収支差額マイナスとなり、この状況が続くと危険な状況であることを全教職員が認識して、中長期経営改善計画を策定する。そして、毎年進捗状況を把握しながら、5年後に向けて経営改善に取り組んでいく。

I. 建学の精神と教育の質の強化

1. 建学の精神を基盤とした質の高い教育の展開
2. 総合学園としての強みを活かした各設置校の接続教育並びに連携の強化
3. 開学20周年を経過した大学の更なる発展と強化
4. 学園をリードする大学短大の教学組織・定員のあり方の検討

II. 経営基盤（財政、人事）の強化

◎人件費比率の検討と学納金収入との均衡が図れるよう改善する。

◎永続的な発展を支える柔軟な組織づくりと、教職員の人材育成及び資質向上を目的とした人事諸施策を実施する。

1. 大学はじめ、各設置校の人件費比率目標の設定

各設置校における人件費比率の目標設定を行い、毎年の事業報告をマイルストーンとして目標必達を目指す。特に学園全体の収支を左右する大学人件費比率を55%以下にすることを必達とし、帰属収支差額+5%を目標に予算編成と管理を徹底する。

2. 学納金収入の確保

経営を持続的かつ安定的に継続する最大の収入要素であり、支出と均衡させ健全な財政を構築する。各設置校の授業料等は、常に適正水準に改定する。

3. 教職員人事評価制度

「教職員人事評価制度検討委員会」を設置して具体的に導入の検討を始める。

4. 教育研修制度

S D 推進等、学校職員の資質向上、教職協働と学生支援専門性向上の研修、管理職研修、役職階層別研修などの教育を体系化して実施する。

5. 人員配置

設置校を超えた人事交流、ジョブローテーションによる職務拡大や人材育成を意識し、組織の活性化策として適正な人員配置を実施する。

6. 人事諸施策の見直し

昇任基準の明確化、資格要件や審査体系等の見直しで透明性と公平性を表示する。定年制度や退職金制度を見直す。

7. その他

諸経費の見直しを随時行う。

Ⅲ. 京都文教学園の認知度の向上を図る

学術面の強化や教育内容の充実と京都文教学園の知名度の向上を図る為に、社会への情報発信の強化。

学園の認知度向上策として、SNSなどWEBを重視した広報の転換を図り、情報へのアクセスを容易にする。

画像や動画を用いてビジュアルに訴えて、独自色をアピールする。

地域密着を強化し地元での存在価値を高め、自治体やマスコミとの関係強化を構築する。

Ⅳ. 大学・短期大学の強化で総合学園全体をリードする

より一層、入りたい大学、学びたい学部・学科・コースがある大学にする事で、安定的な学生の確保と高等学校以下学園設置校全ての入学者確保にもつなげる。

開学57周年の短期大学は、女子の四年制大学志向の少子化の進行に相まって、極めて厳しい環境下にある。(入学定員420名の維持が難しい状況)

法人・大学・短期大学・高等学校等の教職員で構成する「宇治キャンパス将来構想委員会(仮称)」を設置して、教学組織、事務局組織のあり方、入学定員等について検討課題として取り組む。

Ⅴ. 施設設備について

1. 宇治キャンパス

図書館統合(短大・大学・大学院) 1号館・5号館解体

以後、「宇治キャンパス将来構想委員会」で設備整備計画を検討する。

2. 岡崎キャンパス

耐震等設備関係が完成したので、今後は、必要に応じて老朽施設の整備を行う。

3. 城陽キャンパス

新園舎の設置または移設を検討する。

4. 法人全体

設備計画（事業計画）に沿った適正な単年度収支予算の作成を実施する。

VI. 各設置校の具体的計画方針

学園全体の戦略立案を共有して、各設置校の具体的経営改善計画を表明する。

各設置校が PDCA サイクルを構築して、毎年度の具体的な計画を「事業計画書」で表明し、その計画に沿った進捗状況を「事業報告書」で報告することで具体的な目標達成状況を全教職員が共有できる体制にする。

1. 大学

「ともいき人材」育成を本学教育の主軸とし、「KBU 学士力」を担保する大学として教育の質保証を実質化することを中長期計画の柱とする。そのための基本戦略を「組織ガバナンス構築と組織活性化」「教育の質的転換と組織活性化」「財政基盤の安定化」とする。

基本戦略に基づく改革を推進し、「認めあう、生かしあう、教育重点大学（学生の成長度で勝負する大学）」という本学ビジョンの実現に向けた取組を実行する。また、学生の成長と教育効果を最大化するとともに組織の継続的安定化を実現するため、あらゆる局面において PDCA サイクルの構築とその実質化をはかる。

2. 短期大学

長年にわたる本学へのステークホルダーからの信頼に対し、学生自身の成長と達成感をもって返していくために、今以上に「建学の精神」を具現化し、教育内容・学習環境を整備し、短大教育ならびに学生支援に邁進する。そのため、京都文教大学との連携を強化する。キャンパスに集う学生、地域の人々が関わりあい、新しい知識を学ぶ体験を通して、多様な価値観を知り、人間的成長を実現する場として、大学とともに地域社会のニーズをふまえ京都府南部地域の唯一無二の教育拠点となることを目標とする。

また、短大教育の将来を見据え、組織再編に着手し、大学の新学科設置と連動した入学定員の見直し、教学面における大短接続、事務組織の統合など経営改善につながる施策を実行する。

3. 中学・高等学校

少子化の中、選んでもらえる私学として、コース選択による個性を重視した文武両道を標榜し、地の利を活かして近隣エリアからも生徒を呼び込む。一方で、建学の精神でもある宗教情操教育を、毎週の礼拝や通年の節目ごとに行う宗教行事で教育課程に反映し、人間味のある生徒の育成を図る。生徒指導面に於いても、生徒自信が自ら反省し、戒め、律する姿勢を体得させ、協調し行動できる生徒を育成する。

4. 小学校

総合学園の初等教育部門である小学校としての位置付けと役割を明確にするため、少人数教育ならではのメリットを外部にアピールし、大学との連携を深めるような施策を実施することで、少子化や他私学との競争に打ち勝つ。

5. 幼稚園

少子化の影響は避けられないが、将来構想として幼保連携型認定こども園への移行も視野に、園児の確保策を模索する。また、大学・短大との連携を深めることで、保護者から見ても、より魅力ある総合学園の幼稚園づくりに向けて動き出す。