

2025年4月1日

学校法人大成学園 中期計画

2025年度～2029年度(5ヵ年)



中期計画の策定にあたって	1
I. 計画の骨子	2
II. 経営計画	3
1. 財務運営の基本的考え方		
2. 財務指標の数値目標		
3. 学生生徒等の確保		
III. 実施計画（現状、問題点と原因、対応策）	3
1. 建学の精神・ミッション、学園の目指す将来像	3
2. 教学改革計画	4
① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）		
② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等		
③ カリキュラム改革・キャリア支援等		
《茨城女子短期大学》	6
《大成女子高等学校》	13
《大成学園幼稚園》	16
《大成学園かさまこども園》	18
《大成学園いなだこども園》	20
《大成学園額田保育園》	23
《大成学園ともべ保育園》	24
3. 学生募集対策と学生数・学納金等計画	25
4. 人事政策と人材育成・人件費の削減計画	30
5. 経費削減計画	33
6. 施設設備計画	34
7. 外部資金の獲得・寄付の充実・自己収入の確保	37
8. 借入金等の返済計画	38
IV. 組織運営体制	38
1. 策定体制	38

2. 執行管理・評価体制	38
3. 委員会・プロジェクトチームの設置と運用	38
4. 情報公開と危機意識の共有	39

本学園は 2024(令和 6)年度に創立 115 周年を迎えた伝統ある教育機関である。創立以来、「誠実・協和・勤勉」という建学の精神を大切に守り続け、その教育理念を具現化しながら、これまでに延べ 5 万人に及ぶ卒業生を輩出するなど、その長い歴史を通して地域社会の女子教育の発展に大きく貢献してきた。

しかしながら、近年の少子化に伴う就学人口の大幅な減少をはじめとした、教育・保育をめぐる大きな環境変化により、本学園が置かれている状況は年々厳しさを増し、本中期計画策定時においても定員を充足できない部門がある中で、本学園創設 120 周年を迎える本中期計画最終年度である 2029(令和 11)年度に定員を確保できるかどうかは、将来に向けての学園運営を左右する重要なポイントとなる。

また、学校法人を取り巻く昨今の状況から、法人改革の議論が進み、2025(令和 7) 年度から改正私立学校法が施行され、学校法人のガバナンス体制も変革の時期を迎えようとしている。本改正を受け、本学園としても法改正の趣旨である「執行と監視・監督の役割の明確化・分離」に沿って改正した大成学園寄附行為に基づき、新役員及び新評議員の選出を行なっていくことになる。

このような中で、本学園が今後も社会から必要とされる教育・保育機関として生き残るためにには、本学園が永年培ってきた女性特有の纖細な感性や内に秘めた力強さを大切にした女子教育の実践という伝統に、時代のニーズや変化に応えながら更なる改革を進め新しい取組みを融合させることによって、本学園が掲げる創立以来の建学の精神を守り続けていかなければならない。

今般策定した「中期計画(2025 年度～2029 年度)」は、本学園を取り巻く環境が今後さらに厳しさを増すことが必至のなか、今後 5 年間の学園運営の方向性を示したものである。

本計画の定めた目標に向け本学園が有する人材、施設、設備、資金などの資源を効果的かつ有効に組み合わせ、財政との調和を図りながら教育・研究活動、社会貢献活動を展開し、学生・生徒・園児に対する質の高い教育・保育機能の提供や事務処理体制の強化、ICT 教育環境や施設設備の充実等の取組みを通じた教育環境を整え、学生・生徒・保護者等の満足度向上や進学就職先等の希望を叶え持続的かつ安定的な学生・生徒・園児数の確保を図っていく。

また本学園が今後も永続的に社会から必要とされる教育・保育機関として確固たる地位を占めるため地域社会との連携により、女子・幼児教育発展への一層の貢献を果たしていくものとする。

I. 計画の骨子

1 中期計画の期間

中期計画の期間は 2025（令和 7）年度から 2029（令和 11）年度までの 5 年間とする。

2 教育研究の質の向上

- (1) 教職員の意識改革を進めつつ質の高い教職員の採用、資質向上のための学内研修、FD・SD 活動の推進、人事考課制度の導入等による給与体系の構築、職員任用を進め学園の活性化を図る。
- (2) 看護師や保育士、司書など、特定の職業に就く人材育成を目指した課程においては、当該職業分野で必要とされる資質・能力を意識し、専門的・実践的能力を備えた人材を養成する。
- (3) データ駆動型社会への移行など社会の変化に応じた新たな教育プログラムを構築し、AI・データサイエンスなど新たなリテラシーを身につけた人材を養成する。

3 財務内容の改善

- (1) 本学園収入のおよそ 7 割を占める学生生徒等納入金収入を安定的に確保するため、学生・生徒・園児の入学・収容定員の維持に向け各部門の更なる改革を推進するとともに、入学金・学費改定の検討を進め、学園の今後の生き残りと永続的に発展できる財政基盤の確立を目指す。
- (2) 財務基盤の安定化を図るため資産運用の在り方を見直し、利息収入の確保による資産運用収入の増強を目指す。
- (3) 財務内容の改善に取り組む一方、教育・保育環境向上のために必要なことに対しては、積極的に投資することとし、学校法人としての永続性を担保するために財務体質の改善に取り組む。
- (4) 短大と高校の連携を強化し、高校訪問や中学訪問等に注力することにより入学者増を目指す。

4 戦略的な広報活動の展開

選ばれる学園となるため社会の動向やニーズを把握するとともに、本学園のアイデンティティを再確認し、SNS やインターネット、報道機関への情報提供（プレスリリース）等を通じ学園の教育理念や特色・魅力を発信できるような戦略的な広報活動を積極的に展開していく。

5 地域との連携

国や県が公立中学校・義務教育学校における部活動のうち休日の部活動の指導を地域クラブに移行する改革を進めている中、地域とのつながりをさらに深め地域に貢献できる学園として、2023（令和 5）年度に地域クラブを設立したところであるが、地域の中学校の部活動の地域移行の受け皿を目指し、今後、さらに認知度を高めるとともに加入者増と活動の充実を図っていく。

II. 経営計画

1. 財務運営の基本的考え方

本学園は創立以来、建学の精神を大切に守り続け、これまで延べ5万人に及ぶ卒業生を輩出するなど、115年の長い歴史を通して女子教育の発展に大きく貢献してきた。

しかしながら、近年の少子化に伴う就学人口の大幅な減少をはじめとして、教育業界をめぐる大きな環境変化により、本学園が置かれている経営状況はここ数年厳しさを増している。

学園全体の経常収支差額比率は2017(平成29)年度には8.4%に達したが2018(平成30)年度にはマイナス2.7%にまで低下した。その後は4%から5%台まで回復し2023(令和5)年度は5.3%となった。

このような中で、本学園が今後も社会から必要とされる教育・保育機関として生き残るため、学生・生徒・園児に対する教育・保育の質の保証を担保するとともに、定員充足率の向上による学生納付金等の自己収入の安定的な確保や人件費比率の低減による収支バランスの改善等により、健全で安定的な財務基盤の構築を目指す。

2. 財務指標の数値目標

中期計画の最終年度における数値目標を設定し、目標数値の達成に向けて、収入の確保、人件費の抑制等の施策を実施することにより、財務基盤の安定化を図る。目標とする財務比率は、①経常収支差額比率5%以上、②人件費比率60%以下とする。

3. 学生生徒等の確保

各部門とも定員充足率を向上させ納付金収入及び補助金収入の増額を図る。

(人)

施設	定員		2024 (R6) 実績	2025 (R7) 見込	2026 (R8) 見込	2027 (R9) 見込	2028 (R11) 見込	2029 (R12) 見込
茨城女子短期大学	入学	2024	130	76	100	100	100	100
		2025～	100					
	収容	2024	260	167	200	200	200	200
		2025～	200					
大成女子高等学校	入学	2024	280	222	230	240	250	265
		2025～	280					280
	収容	2024	800	640	623	653	680	715
		2025～	800					755
認定こども園	大成学園幼稚園	233		220	233	233	233	233
	かさまこども園	210		183	210	210	210	210
	いなだこども園	123		101	123	123	123	123
	額田保育園	70		78	78	78	78	78
	ともべ保育園	90		73	80	90	90	90

※2024 (R6) 実績は4月1日時点

III. 実施計画（現状、問題点と原因、対応策）

1. 建学の精神・ミッション、学園の目指す将来像

本学園は、1907(明治40)年に額賀三郎・キヨ夫妻が開設した裁縫塾を起源とし、1909(明治42)年、県下初の私立女学校として、儒学を基礎とした水戸学の精神を受け継ぎ開学した。本学園の草創期には、藤田東湖の姪で、幼児教育・女子教育の先達豊田英雄が校長職にあり、「人格高き女子を造れ」を標榜し、その教えは今日まで受け継がれている。

そして 2024 (令和 6) 年、学校創立 115 周年を迎えた。創立以来、「集大成を旨として温良貞淑の女徳を学び、時代に適応できる堅実な女性の育成を目的とする」ことを校是とし、校訓である「誠実・協和・勤勉」の実践目標のもと、「社会に役立つ女性の育成」という伝統を受け継ぎながら、時代の流れを常に敏感に感じ取り、その時々における新しい女性の幸せな生き方を提案し、それらを具現化するためのカリキュラムを設定し実践してきた。

現在では、茨城女子短期大学（表現文化学科・こども学科）、大成女子高等学校（普通科・家政科・看護科）、認定こども園として大成学園幼稚園、大成学園かさまこども園、大成学園いなだこども園、そして社会福祉施設の大成学園額田保育園、2024 (令和 6) 年 4 月に開園した大成学園ともべ保育園を擁する学園として、地域と共に発展しこれまで 5 万人を超える卒業生を輩出してきた。

今後も本学園が時代の潮流に適切に対応し、女性の育成支援、そして幼児教育・保育さらには子育て支援といった地域社会の期待に応え、その責務を果たしていくためには、中長期的な展望の下に明確なビジョンを定めガバナンスを強化し、学園の取り組みを厳しく点検・評価しながら、安定的な学園運営の基盤を構築する必要があることから、中長期計画を策定するものである。

2. 教学改革計画

平成の時代、本学園は短期大学、高等学校、幼稚園、保育園における諸課題を踏まえ、法人と各部門が一体となって、学生・生徒・園児募集に取り組んできたほか、老朽化した施設・設備の整備、ICT の導入等により教育、保育環境の充実を図ってきた。

また、教職員の協力による各部門の人事費の削減といった改革や水道・電気光熱費等、あらゆる諸経費の節約、削減による財政の支出抑制に努めてきた。

こうした取り組みは、学園経営の収支バランスの安定化として表れ、全学教職員挙げての経営健全化計画の取り組みは意義あるものであったと言える。

しかしながら、本学園がこのような改革を進めていく中で、我が国の社会構造の著しい変化は、地方の私学にとってこれまで以上の厳しい状態をもたらしてきている。その最たる要因である少子化、また 18 歳人口の減少に歯止めがかかるない状況の中、本学園は、今後の生き残りをかけ学生・生徒・園児の入学・収容定員の安定的確保に向け各部門の更なる改革を実行する。

本学園は、短期大学と女子高等学校に加え、短期大学の附属園として認定こども園 3 園、保育園 2 園を併設している。

以下、部門別に、① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）、② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等、③ カリキュラム改革・キャリア支援等を述べる。

部門	学科等	入学定員	備考
茨城女子短期大学	表現文化学科	30 名	
	こども学科	70 名	2025(令和 7) 年 4 月より
	計	100 名	2025(令和 7) 年 4 月より
大成女子高等学校	普通科	160 名	
	家政科	40 名	
	看護科	40 名	
	計	240 名	
	専攻科看護科	40 名	

大成学園幼稚園	0歳児	6名	
	1歳児	23名	
	2歳児	24名	
	3歳児	60名	
	4歳児	60名	
	5歳児	60名	
	計	233名	
かさまこども園	0歳児	15名	
	1歳児	25名	
	2歳児	30名	
	3歳児	40名	
	4歳児	45名	
	5歳児	55名	
	計	210名	
いなだこども園	0歳児	9名	
	1歳児	19名	
	2歳児	20名	
	3歳児	25名	
	4歳児	25名	
	5歳児	25名	
	計	123名	
額田保育園	0歳児	5名	
	1歳児	7名	
	2歳児	11名	
	3歳児	15名	
	4歳児	16名	
	5歳児	16名	
	計	70名	
ともべ保育園	0歳児	3名	
	1歳児	12名	
	2歳児	15名	
	3歳児	20名	
	4歳児	20名	
	5歳児	20名	
	計	90名	
合 計		1,106名	

《茨城女子短期大学》

① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）

—現状—

本学入学者の全体的な傾向としては、平成初期の 18 歳人口ピーク時代から徐々に減少傾向が続いている状況にある。

本学は、1967（昭和 42）年に地域の要望を受けて、当時の那珂町立五台中学校の跡地に文科（英文専攻 20 名・国文専攻 20 名）、保育科 40 名の 2 学科で発足した。

1990（平成 2）年度には、専攻科福祉専攻（定員 20 名）を設置、2002（平成 14）年度には、文科が廃止され、国文科（70 名）に統合し、2007（平成 19）年度からは 50 名に変更、更に 2010（平成 22）年度には、国文科 50 名を 40 名に変更したが、入学定員割れの状況が続いた。国文科は 2011（平成 23）年度からことばの芸術学科に名称を変更したが、新学科名が浸透しなかつたこともあり、定員を満たすことができなかった。

一方、保育科は順調に学生数が増加し、1981（昭和 56）年度には定員 130 名まで増員したが、その後、徐々に学生数が減少し、1990（平成 2）年度には定員 100 名、2010（平成 22）年度には定員 80 名に減員し、2011（平成 23）年度からは定員を満たすことができた。その後、入学者が増加に転じ、毎年 100 名近い入学者が続いたことから 2017（平成 29）年度から再度、定員を 100 名に増員した。

専攻科福祉専攻は 2009（平成 21）年からは介護福祉専攻科に名称変更し、修了生 300 余名を輩出たが、専攻科に対する国からの補助が一切なく、社会的要因（少子化／介護職環境／国家試験化）も重なり、定員確保の見通しが厳しく、継続的に経営を圧迫する要因となっていたため、2011（平成 23）年度をもって学生の募集を停止した。

2015（平成 27）年度からは、ことばの芸術学科は表現文化学科と名称を変更するとともにカリキュラムを大幅に変更し、言語文化フィールド、身体表現フィールド、資格取得フィールドの三つを基本とし、「現代社会が求める表現能力を身につけ、実社会で役立つ実践力を備えた女性の育成」を目指している。その後も定員割れが続いたことから、2020（令和 2）年度に定員を 30 名に変更した。

また、保育科においては、2021（令和 3）年度から入学定員の充足率が 7 割をきり、年を追うごとに入学者数が徐々に下がってきていることから、2023（令和 5）年度には「こども学科」へと名称を変更し、幼児教育や社会的養護、発達支援などの幅広い保育の分野や社会的要請に対応できるようなイメージをもたせるようにした。名称の変更と同時に「こども未来学」を新設するなど、「専門知識と技術を修得し、豊かな人間性と今日的課題に対処できる知性と実践力を身につけた学生の育成」を目指し取り組んできた。しかし、2024（令和 6）年度は入学充足率が 6 割をきったことから、2025（令和 7）年度からの入学定員を 100 名から 70 名へと変更することとした。

—問題点と原因—

本学における学生数の充足に当たっては、今後より一層教職員一同が一致団結し学生募集に努力することが必要である。

こども学科については、少子化、不適切保育などの報道による保育士に対するイメージダウン、新型コロナウイルス感染症の影響による職場体験やインターンシップの機会の減少もあり将来保育者を目指す生徒が減っているほか、家

庭の経済的理由、進路変更、人間関係、学業不振等の理由で退学者が出てきている。特に、実習に対応できずに自信を喪失するケースが多いため、保育者を目指す志を高め、自信をもって実習に臨める資質・能力を身に付ける指導が必要である。

表現文化学科における定員割れの大きな要因は、18歳人口の減少に加え、四年制大学と専門学校への入学者の2極分化による「短大離れ」が挙げられるが、近年は図書館司書資格取得を取りたい、表現力を身につけたい、という希望者が増えつつある。

このような状況の基、以下の項目を本学の特色づくりに適宜組み込んで行きたい。

- ・ 人格高く、現代社会に適応できる女性の育成
- ・ ゼミナール制度の充実
- ・ 課題探求能力の育成
- ・ 豊かな表現力の育成
- ・ 個に応じたきめ細かな指導・支援の一層の推進
- ・ 学友会活動等課外活動の活発化
- ・ キャリア形成ゼミの充実
- ・ 各種免許・資格の修得
- ・ 主体的に学ぶための環境づくり

今後は、建学の精神を具現化して、建学の精神の徹底、女子教育の標榜〔伝統の継承（額賀三郎先生：撫子の花のように、キヨ先生：和の精神・思いやりの心、豊田英雄先生：人格高き女子の育成、静動法有、温良貞淑）、「女性と社会生活」の開講、小笠原流礼法基本の実践（挨拶・起立・礼・着席の励行）〕、カリキュラムの充実、課題探求能力の育成と集大成（卒業研究、論文・レポート・制作・創作等、卒業研究発表会）を全学共通の目標として取り組み、「学生生活の集大成（成し遂げる）」をサポートしたい。

こども学科は、「魅力あるこども学科へ」のスローガンの下に、授業研究の推進（分かりやすく実践力が身に付く授業の展開）、個に応じた指導、学習教材の充実等に力を入れ、実習のサポートやピアノのレベルアップ指導の強化等を図りたい。

競合校としては、こども学科は常磐短期大学の幼児教育保育学科（入学定員120名）、つくば国際短期大学の保育科2025（令和7）年より入学定員100名から50名へ変更）である。本学では、幼稚園教諭、保育士の他、こども音楽療育士、准学校心理士の資格取得が可能であり、卒業後もリカレント教育の拠点、資格取得（こども音楽療育士）のための科目履修生の受け入れ制度を整えることなどにより、他校との差別化を図りたい。

表現文化学科に、直接競合する学校・学科は近隣に存在しない。国語・国文学を中心とする文化系の学科であるという特色を前面に押し出しながら、「表現力の育成」を中心とし、基礎学力の強化、社会人基礎力の強化、実務資格の充実、グループ担任制の強化、課外活動の活性化などの対策を講じるとともに、本学の建学の精神に立ち返り、丁寧な教育、一人ひとりを大事に育て社会に送り出すという姿勢を大切にしたい。

本学の立地面については、最寄り駅はJR水郡線後台駅であるが、列車の便数が少なく、また、駅から本学まで徒歩で約20分かかり、JR利用が便利とは言い難い。これを補うため、JR勝田駅西口からスクールバスを授業時間に合わせて7往復させている。さらに、水戸市からの交通利便性向上のために茨城交

通に依頼し JR 水戸駅から「短大方面行き」のバス路線を開設してもらっている。さらに、学生が自家用車で通学しやすいように、学生駐車場として 250 台分の十分なスペースを確保している。引き続き利便性を図っていく。

② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等

各学科の入学定員未充足が改善されない場合には、募集停止・名称変更・改組等を検討することとなっている。

表現文化学科では、近年 70% 前後の入学定員充足率であったが、2025（令和 7）年度には 80% を超える模様である。今後は定員充足（30 名）を目標に学生募集に注力していく。

こども学科では、2020（令和 2）年以前は 80~90% の入学定員充足率であったのが、その後徐々に減少に転じたため 2025（令和 7）年 4 月より入学定員を 70 名に引き下げた。今後は定員維持に努力するとともに、地域クラブでの広報活動や地域の中学生にも附属園を生かした職場体験などを通し、本学の魅力を伝えるような取り組みなどを充実させていきたい。

③ カリキュラム改革・キャリア支援等

a) カリキュラム改革

全学科共通としては、入学前指導の導入とオリエンテーションの更なる充実と強化が挙げられ、小笠原流礼法基本の実践（挨拶・起立・礼・着席の励行）と、2011（平成 23）年度から導入した「キャリア形成ゼミ」を通して個人面談を重視したキャリアサポート体制を充実させ、一層の定着化と内容の充実を図る。さらに両学科に共通して、2026（令和 8）年度から文科省の「数理・データサイエンス・AI プログラム認定制度（リテラシー・レベル）」の認定に向け、前年度から要件を満たす科目を開設し申請の準備に取り組んでいく。

また、全科目を通して主体的に学ぶ環境づくりや動機づけのためにアクティブラーニングを導入するなどして、社会で生かされる専門的な知識・技能と、豊かな表現力、課題探求能力の育成・向上を図る。

さらに、カリキュラム改革に関連する学生の評価については、2017（平成 29）年度より 5 段階評価と GPA 制度を導入した。大学の社会的責任として、また学生の卒業時における質の確保を図るため、各授業における学習目標や目標達成のための授業の方法及び計画とともに、成績評価基準を明示し、シラバス上で公開していく。

表現文化学科では、社会での認知度が低いプレゼンテーション実務士の資格を廃し、図書館司書、上級秘書士、上級秘書士（メディカル秘書）の 3 つの資格課程を置いている。図書館司書、メディカル秘書の資格取得希望者は多いが、中途脱落する者も少なくない。一定水準を満たしている資格取得予定者により就職先を周旋し、社会的な評価を上げていくという地道な取り組みが求められる。また、将来的には、一般的な読み書き能力（日本漢字能力検定協会の文章検査を想定）を養う科目を設定する検討を重ねている。

こども学科においては、幼稚園教諭二種並びに保育士資格の取得とともに、2012（平成 24）年度からは「こども音楽療育士」、2019（令和元）年度からは「准学校心理士」の資格取得が可能となり、より内容の充実したカリキュラムを実施している。2 つの資格については、積極的にアピールしていく。

ピアノのレベルアップ対策としては、授業の中でレベル別グループ編成を導入し、少人数でレッスンを行っている。今後もこども学科の特色とし、ピアノが苦手な学生のスキルアップの手段として充実させていく。

さらに近年は、発達障害がある子ども、特別な配慮を要する子どもへの対応が求められており、子どもの心身の発達や心理的特性、教育相談、特別支援教育に関する科目内容の充実を図ることが必要である。このような課題に対応するため、科目内容を検討するとともに、こども音楽療育士や准学校心理士の資格取得を通して将来、専門職として活躍できるようなカリキュラムの充実を図る。さらに公開講座やリカレント教育と関連させ充実させていきたい。

また、最近の学生の質の変化（少子化に伴うコミュニケーションの希薄化や体験学習の減少等）に対応するため、外部実習に出る前に内部施設で体験を積む必要がある。また、子どもが多様化しており、様々な子どもとふれ合い、保育現場の実態を理解することも必要になってきた。そこで、本学附属園等での体験的な学習を目的として、令和元年度に「教育・保育体験演習」を新設した。2023（令和 5）年には、保育科から学科名を変更するとともに、「教育・保育体験演習」に代わり「こども未来学」を開設し、幅広く児童発達支援を含む児童福祉や ICT 活用などに関する講義を実践している。

こども音楽療育士については、外部から資格取得のための科目履修を希望するケースが増えたため、2025（令和 7）年度から本学卒業生以外にも資格取得と申請ができるよう、地域に開かれたカリキュラムとして実施していく。

これにより付加価値の高いこども学科をアピールすることができ、学生募集の強化にもつながると考える。

b) キャリア支援

キャリア支援等については、前述の 2011（平成 23）年度から導入している「キャリア形成ゼミ」の更なる定着化と内容の充実を図りたい。

表現文化学科のインターンシップについては、実施企業が少なく、実際に参加できる学生数もごく少数に限られる。ハローワークなどの外部機関による学内での就活セミナーを継続実施し、就職支援を強化しながら、学内での企業説明会、学外での合同企業説明会への積極的な参加についても呼びかけていく。

こども学科は、主に長期休業中に、施設実習、保育所(園)実習、幼稚園実習という各種実習を 2 年間で計 50 日実施している。本学の附属園をはじめ、実習先は確保されている。今後、実習直前対策ゼミや休業期間中における個別相談、個別指導を実施し、実習に対するサポートを強化していく。

c) 法人内の連携

①こども学科と 5 つの附属園との連携強化を目的とした連絡会を定期的に開催するとともに、附属園を実習園として活用し、各種行事（運動会や夏祭り等）には、こども学科の学生が実習またはボランティアとして引き続き参加できるようにする。また、附属園各園の抱える課題等についてこども学科の教育資源を活用して、その解決を図るべく援助も続けていく。

②こども学科子ども子育て支援センターでは、大成学園幼稚園と共に、「おやこひろば『ぱぱ』」、「2歳児親子音楽遊び<ポップ>」（子育て

支援事業）、額田保育園では「ぬかっぽ」（子育て支援事業）、こども学科の学生とのふれあい活動、その他芝生グラウンドの開放等を行っていく。③大成女子高等学校と高大連携授業を高校で開講し、単位の認定を引き続き実施していく。また、こども学科教員が高校キャリアデザイン（保育・幼児教育）の授業を行うほか、本学の教員が高校専攻科（看護科）の授業を担当していく。進路の面では、大成女子高生を対象とした内部特別選抜（入学者目標 35 名：表現文化学科 10 名、こども学科 25 名）、キャンパス見学会、本学教員が高校に出張する進学説明会、高校バレー部の本学学生寮等の施設の利用、学園祭における協力・支援等、密接な連携を図っていく。

d) 中退対策

本学ではグループ担任制度をとっており、従来から、グループ担任が積極的に学生と関わり、相談等に応じている。欠席回数が多い学生は1/3の欠席で報告するなど、より早目に報告するとともに学生との相談活動を徹底するなど、教職員共通の理解事項として取り組んでいく。

さらに縦割り制によるグループ担任制をより活発化させ、教員と学生、学生同士及び学年を超えた交友関係が生まれることを期待している。学生対応はグループ担任のみで行うのではなく、全教員が連携協働して指導・支援、相談に当たる体制を構築していく。

表現文化学科では、過去3年間の中退学率の平均は5.6%であり、今後は4%以下に、こども学科では2.32%であり5%以下を引き続き維持していく。そのためには、表現文化学科では学生一人一人へのきめ細かな対応、こども学科では退学理由の一つである実習に対する不安感や自信のなさを事前に取り除くため、教員全員によるサポートを強化していく。また、大成学園附属園との交流、実習直前対策ゼミ、ピアノに苦手意識をもつ学生への個別指導等を実施している。更に、こども学科では、新入生を対象とした入学前オリエンテーションにおいて、人間関係づくりとコミュニケーション力の向上を目的としたエクササイズを実施している。2年間ともに学ぶ同士や教員との交流を通して、大学生活への不安感を和らげ、助け合い支え合う関係づくりを目指していく。

e) 学生相談

学生相談の実施状況については、専門スタッフは配置していないが、担当教員5名が毎週月～金曜日の昼休みおよび教員の空き時間に交代で行っている。また、オフィスアワーを設定し日常的に相談ができる体制を整えている。さらに、年間を通して複数回、グループ担任が定期的に個人面談を行っている。実際には大部分の学生相談は、学科ごとにグループ担任のみならず学科教員全員が日常的に行っている。それだけ本学では教員と学生の精神的距離が近く、また、相談できる教員が多いとも言える。必要に応じて保証人である親を招聘し面談を行ったり、家庭訪問を実施したりしている。

オフィシャルな学生相談に係る相談件数は年間でみると週に1件程度である。対応困難な場合は、心理学関係の教員が相談を引き継ぎ、学生本人の希望に応じて外部の専門機関等を紹介することになっている。

進路相談については、進路相談室に、専任スタッフを配置し、進路相談委員会と連携を密にして、学生の就職・大学編入活動を支援している。

f) 環境と施設等

校地面積は 37,478 m²で設置基準の約 15 倍の面積を確保しており、広いグランドは全面芝生の緑化環境を維持しており、スポーツフェスティバル、学園祭、体育授業のほか、附属こども園の園児の遊びの場として、引き続き提供していく。

校舎は 2011 (平成 23) 年の東日本大震災で本館、1 号館、体育館を中心甚大な被害を被ったが、2014 (平成 26) 年に本館の建替を中心とした震災復旧ならびに構内整備事業が完成した。さらに、本学開学 50 周年事業の一環として、学生の教育環境の改善を目指し、2017 (平成 29) 年度には 1 号館の空調設備の改修工事、1 号館・2 号館の蛍光灯の LED 化を実施した。また、2018 (平成 30) 年度には 1 号館・2 号館のトイレ衛生設備の改修工事を実施し、学生の教育環境の改善に寄与している。今後とも環境や施設に注力していく。

学生寮には、自宅から毎日通学することが困難な遠方の学生が主に入寮している。しかし、県外および遠方からの入学生の減少により、現在、入寮者は 2 名で全学生数の 1.2%に減少している。代わりに大成女子高等学校のバレーボール部員の一部が入寮しており、寮の雰囲気は活気に満ちている。

学生食堂については、トマト俱楽部にて 2016 (平成 28) 年度から再開したが、学生の利用が少ないとから 2018 (平成 30) 年度に営業停止した。学生数の減少に伴い営業しても採算が合わず、業者が撤退しているのが現状である。現在はキャンパスアメニティ施策の一環として、給食業者による弁当やドーナツ等の販売、および自販機 (アイス、飲料、カップ麺) を設置するとともに、2023 (令和 5) 年 12 月には、スマートフォン決済アプリを利用した無人の店舗を学内に設置した。引き続き利便性の向上を図っていく。

g) 通学手段

通学手段としては、2024 (令和 6) 年 10 月現在、自家用車の利用者が約 61%、常磐線・スクールバス利用者が約 17%、JR 水郡線利用者が 8% で、残る学生は、茨城交通路線バス 10%、自転車 4% などである。年度当初に比べ夏季休業中に自動車免許取得により後期は自家用車の利用者が多くなっている。

本学の最寄駅は JR 水郡線後台駅であるが列車の便数が少なく、駅から本学まで徒歩約 20 分という立地は十分とは言い難い。また、県北・日立地区・県西・県南地区から JR 常磐線を利用する学生は多いが、JR 勝田駅からの路線バスがないため、JR 勝田駅西口からスクールバスを授業時間に合わせて 7 往復させていている。さらに、水戸市在住の学生の交通利便性向上のために茨城交通に依頼し JR 水戸駅から「短大方面行き」のバス路線を開設してもらい通学面の改善を図っている。

また、学生駐車場は 250 台分の十分なスペースを確保している。2024 (令和 6) 年 12 月現在契約者は 92 名であるが、前期はスクールバスを利用し、夏期休業期間に運転免許を取得した学生の利用が後期に増加する傾向にある。今後とも通学しやすい環境づくりに努力していく。

h) 地域との連携

①本学では地域連携の一環として、1984 (昭和 59) 年度から公開講座を開講している。講師は本学の教員・元教員で、保育・健康・文学・音楽等幅

広い講座を開講している。令和に入り新型コロナウイルス感染症の影響により、近年は実施時期を年度の後半とし、以前の半分程度の講座数となっているが、今後、コロナ以前のような多様な講座を開設できればと考えている。受講者の年齢も様々であり、子育て支援や教養講座、地域を題材とした講座、先進的な教育・保育現場を紹介する「ドキュメンタリー映画」の上映等、継続して実施している。今後も講座内容の充実を図るとともに、大成女子高等学校の公開講座との連携等、新たな取組みも検討して行きたい。

②教員免許状更新講習は、制度発足当初より 2020（令和 2）年度まで実施し本学の卒業生を中心に毎年幼児教育施設に勤務している保育者が受講していた。2021（令和 3）年は実施に向け募集まで実施したが、6 月の通常国会において翌年 7 月末で制度の廃止が決定したため取りやめとした。茨城県内私学では唯一、幼稚園教諭に特化した全科目開講を実施しており、本学卒業生のフォローと併せて他大学卒業生も積極的に受入れていた。制度の廃止とともに取りやめたが、それに代わるものとして公開講座によるフォローアップやリカレント教育を充実させたいと考えている。また、資格取得のための科目履修生の募集なども検討している。

③那珂市およびひたちなか市との包括連携協定締結等による地域社会への貢献。本学園は 2018（平成 30）年 6 月に本学のある那珂市との間に包括連携協定書を締結した。地域の課題に対して、学術研究の成果を生かした効果的な施策展開を図るとともに、次代を担う人材の育成を行うことで魅力ある地域社会を構築し、両者の発展および地域社会への貢献に資することを目的としている。また、2024（令和 6）年度中には、新たにひたちなか市とも同様の協定を結び、2025（令和 7）年度以降、東海村や常陸大宮市とも順次進めていく。

④笠間市との公私連携協定による認定こども園の運営

本学園は 2019（平成 31）年 4 月より、笠間市との公私連携協定に基づき、認定こども園かさまこども園、認定こども園いなだこども園を、本学保育科の附属園として運営・支援を行なっている。本学教員によるこども園の保育教諭や保護者に対する専門的教育・支援、本学学生による園児との交流や行事への参加を通して、地域社会との連携を深めている。また、2024（令和 6）年 4 月には、民営化によるともべ幼稚園を笠間市より移管し、附属園として連携し様々な取り組みを行っている。今後もより発展的に連携できるよう努力していく。

⑤本学はダンスサークル（学生約 80 名）を中心に毎年、水戸市の黄門まつりに参加し毎回上位入賞を果たしたり、地域のイベントなどへ参加するなど、他大学にはない特色のひとつである。

⑥国のスポーツ庁や茨城県教育委員会においては、公立中学校・義務教育学校における部活動のうち休日の部活動の指導を地域のスポーツ・文化団体（「地域クラブ」）に移行する改革を進めており、本学においても時代の要請を受け、地域とのつながりをさらに深め地域に貢献できる学園として、2023（令和 5）年度に地域クラブを設立した。地域の中学校の部活動の地域移行の受け皿を目指し、本学に事務局を置き、現在 6 つの地域クラブが活動をしている。今後、さらに認知度を高めるとともに加入者増と活動の充実を図っていく。

《大成女子高等学校》

① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）

—現状—

本校は、県庁所在地である水戸市に位置し、茨城県の県央地区に区分される。県央地区の全日制の私立高校は、本校含め 8 校（うち 1 校は中等教育学校）があり、いずれも水戸市内に設置されている。その内、進学校は 1 校、女子校は本校含め 2 校である。また、水戸市内には県立高校が 7 校あり、共学校の普通高校が 3 校、実質的な女子校の普通高校が 1 校、実質的な女子校の普通+家政+音楽高校が 1 校、共学校の商業高校と工業高校が 1 校ずつである。また、水戸市内の県立高校は入学定員を確保出来ているが、水戸市街から半径 50Km 圏に位置する他の県立高校については、その殆どが定員割れである。2024（令和 6）年度県立高等学校（全日制）入学者選抜の倍率は平均 0.99 と他県と比べても低い。私学にとって非常に厳しい状況にある。

現在、志願者は毎年 1 割程度減少しており、普通科の入学者は 2023（令和 5）年度より減少、家政科は増減が激しいが 2024（令和 6）年度は定員を確保、看護科は 2023（令和 5）年度から定員割れとなっている。

—問題点と原因—

本校は、複数の学科を持つ総合高校であり、家政科と看護科の専門学科は、本校の社会的位置付けを強く外部に印象付けていると考えられる。このことは強みでもあるが、弱みでもあり、本校のイメージが進学よりも就職と受け取られている原因となっている。そのため、進学志向が強い水戸市内の中学生およびその保護者、また中学校の教員から大学進学を考える場合の選択肢から本校は外れてしまっていると思われる。目を引く進学実績があれば、このイメージを払拭することもできると思われるが、国公立大学合格が平均 2 校ではなかなか難しいのが現状である。また、専任教員の高齢化が進み、時代に即して変化することが出来ない点も課題である。

② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等

普通科は 2016（平成 28）年度入学生より第 2 学年から進路希望と学力に応じ「キャリア特別進学コース」と「キャリア進学コース」の 2 コースに分かれ、習熟度別授業、きめ細かい選択授業等をもって生徒一人ひとりの学習環境を構築することとしている。家政科は第 2 学年より「フードデザインコース」と「ファッショントレーニングコース」の 2 コースに分かれ、より専門性を高めることが出来るカリキュラムとしている。看護科は本科 3 年+専攻科 2 年の 5 年一貫教育による看護師養成課程である。

普通科については、入学定員 160 名に対し入学者が 6 割程度の状況が続いている。今後、入学定員充足率が 7 割を 2 年連続で下回る場合は定員変更を検討する。家政科については、入学定員充足率が 7 割を 2 年連続で下回る場合は改組を検討する。看護科については、入学定員充足率が 7 割を 2 年連続で下回る場合は募集停止を検討する。

③ カリキュラム改革・キャリア支援等

2016（平成 28）年度よりキャリア教育を主軸にしたプログラムを構築している。また、2018（平成 30）年度より ICT 教育にも力を入れ、2019（令和元）年度より学年進行で生徒一人ひとりにタブレット端末（iPad）を所持させている。

a) キャリア教育の推進

2016（平成 28）年度入学者より女子に特化したキャリア教育を主軸とする教育課程に変更した。学校設定教科「キャリアデザイン科」を中心に女性のライフサイクルを考えたプログラムを展開している。普通科において、第1学年で2単位、第2学年で3単位、第3学年で2単位の計7単位の「キャリアデザイン I・II・A・B」を履修する。第1学年の「キャリアデザイン I・A」では、21世紀型キャリアデザインプログラム『ENAGEED』を主テキストとして採用し、アクティブラーニングの手法を取り入れた問題解決型学習（PBL）を行っている。第2・3学年の「キャリアデザイン II・B」では、保育・幼児教育、ホスピタリティ、看護・医療、アート表現、地域デザインの5フィールドの中から、生徒各自の進路希望や志向に沿った1つを選択し学習している。今後は、よりプロジェクト型の学習を取り入れ、ICTの利活用を推進し質の高いアウトプットを期待していく。

b) ICT 教育の推進

2018（平成 30）年度に校内の Wi-Fi 環境を整備し、全ての教室でネットワークを利用できるようになった。令和元年度入学生からは学校指定 iPad（タブレット端末）を一人一台所持させ全ての授業で活用している。また、教員にはノート型パソコンとタブレット端末を貸与している。今後は、プログラミング教育の全教科展開に向けた準備を始める。課題は、教員のスキル不足である。30代前半までの教員には非常に高いスキルを持った者もあり ICT 化を推進してくれているが、50代以降の教員は進歩が止まってしまっている。研修を強化しリテラシーを高めていかなければならない。

c) カリキュラムマネジメントの実施

2022（令和 4）年度より新学習指導要領がスタートし、2024（令和 6）年度に全学年の移行が完了した。「スクールミッション」「スクールポリシー」で謳っている「育てたい資質能力」、「シラバス」、「観点別学習状況の評価（観点別学習評価）」の規準を関連させてデータ化し検証することにより、「教育課程編成、実施、評価、改善」の PDCA サイクルを確立した。観点別学習評価にも適応できつつある。高大接続改革が進展し大学入試制度も変化しつつある。今後も教育課程の見直しを継続し、最適な教育内容を提供すべく改善努力する。

d) 進学実績の向上

年度により大きく変動するが、普通科および家政科の生徒の進路は、4年生大学が約3割、短大が約2割、専門学校が約4割、就職が約1割である。徐々に専門学校の割合が高まっている。進学実績が生徒募集に与える影響は大きく、本校の課題は大学進学率の向上と国公立大学および難関私立大学の合格者増である。5年以内に、大学進学率5割以上、国公立大学合格者10名以上を実現する。2025（令和 7）年度からは、より受験指導に特化した課外授業とすべく、基本的な科目を塾に委託する。また、高大接続改革により外国語（英語）が重要なポイントになっている。英検（実用英語技能検定）の受験指導を強化する。

e) 英語教育プログラムの開発

「平成 18 年度～20 年度スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール（SELHi）」とその後の文部科学省の委託研究事業により培った英語教育法を実践している。特に、学校設定科目の「コミュニケーション論」では、英語プレゼンテーションに力を入れている。また、ICT を活用した学習に注力しており、2024（令和 6）年度からオンライン英会話を授業

に取り入れている。2023（令和5）年度からは、コロナ禍で中断していたハワイ修学旅行を再開し短期海外留学を新設した。しかしながら、短期海外留学は最小催行人数に満たず実現していない。今後もさらなる教材の開発に努力していく。

f) 礼法プログラムの充実

本校創立時から正課に取り入れられた「小笠原流礼法」を第1学年で履修する。本学園の全教職員も大成学園創立100周年時に計8回に渡って宗家から指導を受けている。また、指導教員は定期的に門入会の講習会に参加し指導を受けており、他部門の園児等への指導も行っている。今後も、まず全教職員が生徒の見本となるよう、お互いに気を付け合い、また定期的に研修を行っていく。

g) 学習支援室の活用

一斉指導より個別指導が有効な学力低位者の学習支援を目的とし、学習支援室を放課後に開講している。スタッフには近隣の国立大学生を充て、生徒からの様々な進路相談にも先輩としての経験を生かした対応が出来るよう配慮している。現在の利用者状況は、定期試験前でも数人程度、平時は0~2人に過ぎない。常時10人以上の利用者を目指し、学力下位者に対する学習サポートの充実を図っていく。

h) 生徒・保護者満足度の向上

生徒の不満は大別すると教員の教科指導力不足と理不尽な生徒指導である。生徒満足度の向上のためにはこの2点を改善する必要がある。教科指導力不足については教科内研修を強化し、理不尽な生徒指導については校則の改善と教員の意識改革のための全体研修を行っていく。また、教職員の個人目標自己管理制度、生徒による授業評価（年2回）、生徒・保護者・教員による学校評価（年度末）、外部評価の実施（年度末）、生徒への学校生活に関するアンケート（年2回）、生徒会からの要望聴取（年1回）などの結果をもとに生徒・保護者満足度を向上すべく改善を図る。2022（令和4）年度から2024（令和6）年度にかけて、校則や内規などを見直し多くのルールを合理的な形に修正した。生徒会からの要望も十分に検討し実現に至ったものも多数ある。また、茨城県の公立校が2024（令和6）年度に導入したラーニング制度も取り入れた。今後も生徒満足度の向上のため努力する。

i) 部活動の活性化

強化指定部として、全国大会上位を狙うAグループにはバレーボール部、卓球部、ボクシング部、吹奏楽部、C.H.E.部、県代表を狙うBグループにはバスケットボール部、ダンス部、演劇部、コーラス部を設定している。また、運動部8部のうち5部、文化部（同好会含む）13部のうち4部で部活動指導員および外部指導者を雇用している。部活動をより活性化するために、全ての部活動で顧問に積極的採用を促す。また、今後は特技推薦入試の志願者を増やしていくなければならない。多くの部活動で多様なレベルの生徒を確保する必要がある。

j) 進級率の向上

国内の不登校児童・生徒数は毎年増え続けており、本校にも問題を抱えた生徒が多数入学している。コロナ禍以来、子どもたちのコミュニケーション力低下が著しく感じる。教育相談委員会やスクールカウンセラー、養護教諭、いじめ防止対策委員会、特別支援教育推進委員会などと連携し解

決すべく努力する。2年への進級率97%、3年への進級率98%、看護科5年への進級率95%を目標とする。

k) 不登校生徒、病気療養中等の生徒の学習機会確保のための支援

2024（令和6）年度より、不登校生徒、病気療養中等の生徒の学習機会確保のための支援を開始している。認定された生徒は自宅からオンラインで授業に参加することができる。様々な制約はあるが、これにより少しでも多くの生徒を卒業まで導くことができればと考えている。しかしながら、教科担任や関係する教員の負荷は大きい。負荷を軽減する方策を検討していく。

l) 大学・企業・自治体などとの連携

現在、茨城女子短期大学による高大連携授業を毎年実施しており約20名の生徒が受講している。普通科では、教科キャリアデザインで大学教員に指導いただいたり、食品メーカーや自治体などと提携し商品開発や地域の魅力度アップに取り組んでいる。家政科では、食品製造メーカーやアパレルメーカー、社会福祉協議会などと協働しての活動を展開している。看護科では、医療機関や自治体などに講師派遣や実習受入に関して支援いただいている。また、小中学校の運動会へ生徒を養護教諭のアシスタントとして派遣している。本校は、専門学科を設置しているため社会との接点が比較的多い学校ではあるが、今後は大学・企業・自治体などとの連携をさらに深め、信頼される学校として価値を高めていく。

m) 地域クラブの支援

2023（令和5）年度より、本学園では茨城女子短期大学主催の中学生を主対象とする地域クラブを設置している。現在のところ、バレーボール、吹奏楽、スキー、ダンス、バスケットボール、製菓の6地域クラブが活動中である。近隣市町村教育委員会の後援もいただいている。地域移行に関して自治体はロードマップさえ明確にできていない混沌とした状況だが、公立中学校の部活動は段階的に縮小され続けている。部活動は学校教育の一環として重要なものと考えるので、本校としてもこの地域の中学生の健全な発達のために支援していく。

n) 生成AIの業務利活用の推進

生成AIの進化は目覚ましく、利活用できる者とできない者の業務効率の差は歴然である。研修を重ね教職員が生成AIを教材研究や校務に活用できるよう育成する。

《大成学園幼稚園》

① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）

—現状—

認定こども園として開園し、10年経過した。

少子化が叫ばれる一方で、両親が共に就労し、低年齢より保育を必要とする家庭が増えたため、2023（令和5）年度より0歳児クラスを新設し、1・2歳児の受け入れ定員を増やした。クラスの新設や定員増加に伴い、0・1歳児保育室の増築、職員室や教材室・保健室等の改装を行い安全で快適な保育環境が整った。

保育時間は11時間と長時間ではあるが、職員数を増やし丁寧な対応たり、看護師を配置し体調不良児保育を実施したりすることで、安心して子どもを預けられることで保護者の信頼を得ることができた。

0・1・2歳児の保育領域が加わった認定こども園として稼働し、長い伝統をもつ幼稚園教育に加え保育が一体化されたことで保護者の期待も高まり、入園希望も定員を上回る募集がある。

また、近年は様々な家庭環境や個別に配慮を要する園児も大変多く、園児や保護者に寄り添いながら丁寧な教育・保育支援をしてきたことで、支援を要する子どもの入園希望も増えている。

本園は茨城女子短期大学附属園としての役割も創立当初から担っており、学校法人内の大成女子高等学校、付属園との交流も盛んである。さらに伝統として幼児体育、英会話教育、小笠原流礼法指導を脈々と継続している。

立地している場所は、短期大学の広大な芝生や自然に恵まれていることや小学校や高校・老人ホーム等の施設が周辺に集っていることもあり、環境にも恵まれている。

一問題点と原因

- a) 少子化に伴う園児の減少
- b) 配慮を要する園児や家庭の増加
- c) 誰でも通園制度の実施と受け入れ
- d) 職員数の増加による人材育成や保育の質の向上

一対応策

- a) 那珂市こども課や地域と連携し広報や入園案内・見学や説明会の時期や内容の見直しを図る。
また、職員体制を整え、低年齢児や途中入園の希望を積極的に受け入れていく。
- b) 支援を要する園児の受け入れにあたっては、支援センター等と連携し定期的なカンファレンスを充実させるとともに、園児一人ひとりの状況把握や職員間の共通理解を大事に丁寧な保育をしていく。
また、子育て講話や母親同士の子育て談義ができる「おしゃべりサロン」を再開するなどして保護者支援にも力を入れていく。
- c) 誰でも通園制度については国の制度となるため、利用ニーズに合わせて対応を検討していく。しかし、受け入れに対応できる職員配置が必要となる。
- d) 教育保育方針を明確にして職員の共通理解を図っていくことに加え、園内研修の充実や法人内の連携・交流を活性化し人材育成に努めていく。

② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等

2023（令和5）年度より0歳児クラスの開設と1・2歳児クラスの定員を増員し、定員を233名とした。また、3歳以上のクラスも保育利用への切り替えが多いため、2号の定員を25名から30名へと増やし、1号と2号の割合を同等とした。

また、保健室の改裝と看護師の配置により、体調不良児保育を開始し、保護者の安心を得てきた。2025（令和7）年度からは更に看護師を1名増員し、医療的ケア児の受け入れにも対応していく。

1号の園児募集は園が実施し、2・3号については在住している市町村が入園を決定している。現在のところは運営努力により定員を上回る募集があるが、今後も認定定員の変動や途中入園の受け入れなどにより保護者のニーズに柔軟に対応し継続的に園児数を確保できるよう努めていく。

③ カリキュラム改革・キャリア支援等

こども園の教育・保育目標を基に、0歳から就学前までの子どもの育ちを支え心身ともに健全な園児の育成に努め、「遊び」の中で多様な体験ができる保育環境の工夫に努めていく。

また、茨城女子短期大学保育科や附属園と連携し、専門的な意見を取り入れ園内研修を重ねていくことで、教育・保育を見直し、保育者間の連携と役割の認識を深めカリキュラムの改善や職員の質の向上につなげていく。

—カリキュラム改革—

a) 小笠原礼法を学ぶ活動

- ・日常生活の礼儀や作法を身に付ける。
(挨拶・言葉・立ち居振る舞い・食事のマナー等)

b) 幼児体育活動

- ・運動量の確保・こころとからだをバランスよく育てる。

c) 英会話活動

- ・異文化に触れながら、外国語に親しむ。

d) 食育活動

- ・様々な人々と一緒に食べる楽しさを味わい、愛情や思いやりを育てる。

- ・食生活に必要な習慣や態度を身につける。

- ・自分たちで作物を育て、食べることで食への興味関心を広げる。

—キャリア支援—

短大学生や高校生のキャリア支援

- ・教育実習内容の充実と丁寧かつ具体的な保育教育活動の指導の推進
- ・学生の観察、学びの場としての役割を担う園としての職員の意識向上
- ・地域の高校や法人の高校生の体験学習としての場の積極的な提供
- ・学生ボランティアの募集

《大成学園かさまこども園》

① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）

本園は笠間市との公私連携協定に基づき 2019（令和元）年4月から運営を開始して以降、園児数は利用定員を超えている状況が続いている。

これは本園の運営開始後、病後児保育の導入や医療的ケア児の受け入れ体制の構築など学園の特色を生かし、保護者や園児に信頼や安心感を与える教育・保育を行なってきた結果と考える。

一方で、本園が立地する旧笠間地区の出生数減少の影響は避けられず、特に満3歳児クラスは定員割れの状況が続いている。

このため、2024（令和6）年度から1号定員（3歳・4歳児クラス）を減員する一方、3号定員（0歳・1歳児クラス）の増員を行うなど柔軟な定員変更を行い園全体の利用定員確保に努めている。

—園の特徴・強み—

本園は自然に恵まれた教育保育環境の下、野菜の栽培をはじめとする食育や、四季折々の様々な植物や虫たちに触れ合うことで命の大切さや、思いやりを育むことができる保育支援を行い、保護者に安心して預けられる園として、少子化においても年度末には定員を満たしている。

近年の異常気象時や雨天時にも体育館が併設されていることで園児の運動場所が常に確保されているほか、グラウンドが隣接している事で、戸外活動の幅が広がり保育の充実に繋がっている。

看護体制としては常時3名の看護師を配置し、体調不良児保育・病後児保育に対応しているが引き続き園児・保護者への安心安全な看護環境の提供している。

また、地域の子育て支援施設として、子育て支援センター（みつばち）を運営しており、同センターの子育て相談・情報提供などの活動を通じ本園の魅力を未就園児の保護者に発信している。

職員研修としては大成学園が運営する附属園間の情報交換・研修・職員交流により、職員の資質向上やキャリアアップの向上を図っている。

一問題点と原因

- a) 1号認定児の減少
- b) 3歳児からの入園数の減少
- c) 子育て支援センター（みつばち）みつばち利用者の減少
- d) 在園児以外の病後児保育利用促進
- e) 誰でも通園制度の受け入れ

一対応

- a) 共働き世帯の増加に伴い1号認定児の減少が見られ、在園児においても年度途中に1号認定から2号認定へと認定変更する園児が見られる。今後も共働きの保護者と園児のための安心・安全な環境と受け入れ態勢を整えていく。
- b) 0・1歳児からの積極的受け入れ（途中入園児の受け入れ）のため、年度途中で職員や園児のクラス異動等がないよう0・1歳児のクラス編成、保育体制を整えていく。
- c) みつばち利用者へ「満3歳児保育料無償化」、「一時預かり」の紹介や園行事への参加を働きかけるほか、みつばち職員の公共施設への訪問（読み聞かせ等）や広報活動を行い、地域の子育て支援センターであることを積極的にPRし利用者増を目指す。
- d) 病後児保育利用が減少しており、在園児以外の利用もない状態である。
2024（令和6）年度よりホームページに掲載するなど情報拡散を行っているが今後はSNSも積極的に活用し利用者増に繋げていく。
- e) 地域における誰でも通園制度の利用ニーズ入を踏まえ今後の対応を検討していく。

② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等

- a) 入園希望に応じた定員見直し

未満児の入園希望者が遞増傾向であることから、2024（令和6）年4月より0歳児・1歳児の定員増を行い入園ニーズに対応した。

具体的には、0歳児12名→15名、1歳児18名→25名、2歳児30名現状維持、3歳児50名→40名、4歳児50名→45名、5歳児50名→55名へ定員の見直しをしたことで、未満児の入園ニーズに応えることができた。

今後も柔軟に定員変更を行いながら、入園希望者の要望に応えることができるよう受け入れ体制を整えていく。

- b) 園児募集のための広報戦略の構築

従来の新聞折込チラシの配布といった紙媒体のほか、ICTを活用したホームページ・ブログ・レザーキッズやSNSなどによるWEB媒体、子育て支援センター（みづばち）のほか園見学や保育士との交流を通じた実体験を組み合わせた広報戦略を構築し、より積極的な園児募集に取り組む。

c) 満3歳児保育への対応

満3歳児1号認定児は3歳児クラスに入園させ、基本的生活習慣を身につけながら異年齢児と関わりを持てる環境づくりをし、保護者に寄り添い、育児相談等を行いながら、育児不安解決などの支援を行う。

d) 要支援児への対応

要支援児の受け入れにあたっては笠間市の「私立幼稚園等特別支援教育費補助金」の申請を行うとともに、保護者に対しては当該園児への適切な支援、人員確保の観点から「養育手帳申請」や「医師による意見書」の必要性を理解してもらう。

e) 体調不良児への対応

病後児保育担当の看護師と体調不良児の看護師を常時3名配置している。保健室利用の体調不良児は増加しているが、病後児保育は減少傾向であることから今後はSNSも積極的に活用し利用者増に繋げていく。

③ カリキュラム改革・キャリア支援等

—カリキュラム改革—

育成を目指す資質・能力の3本の柱や幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿に共通する要素を明らかにし、教育過程の実施にあたって、計画的、体系的に育んでいく。

主体的・対話的で深い学びを踏まえた目標を提示し、幼児教育の学びの成果が小学校と共有されるよう工夫・改善を行う。

a) 小笠原礼法指導

- ・日常生活の礼儀や作法を身につける。
(挨拶・言葉・立ち居振る舞い・食事のマナー等)

b) 幼児体育

- ・園児の生活体験や発達過程に見合った体育指導を通し、自主的な活動態度や安全な運動の基礎を育む。

c) 英会話

- ・異文化に触れながら、関心をもって英語に親しむ。

d) ピアノ教室

- ・2023（令和5）年4月よりピアノ教室を開設。園内でのピアノ教室では保育中にレッスンが受けられ、終了後の保育継続のメリットもあり、働く保護者と園児の有効利用に繋がっている。レッスンを受ける園児も増えている。

—キャリア支援—

キャリアアップ研修など積極的な研修への参加を促すとともに、茨城女子短期大学保育科教授等の人材を生かした園内研修を取り入れ、職員のキャリア支援に繋げる。

《大成学園いなだこども園》

① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）

—現状—

「笠間市小学校区別未就学児統計」をみると、2019（令和元）年度では5歳児から0歳児の総数差は2割弱の減少であったが、現状では5歳児総数446名、0歳児総数296名とその差が3割に開いており、さらに本園が位置する稻田小学校区は5歳児25名から13名の約5割減と少子化が顕著に表れている。

このような中、2024（令和6）年度から市の学区審議会が開催され、本園に隣接する稻田小・中学校も小規模校として審議の対象となっている。

しかしながら、学区内の保育施設は本園だけであることから地域の子育て支援施設としてその果たすべき役割は大きいと認識している。

現在、学区内就園率は6割を超えており、引き続き管外・学区外からの就園児の確保に努め、途中入園を合わせ各年度末までに利用定員の従属を目指していく。

—本園の強みまたは特徴—

- a) 茨城女子短期大学の教育実習園としての情報交換や人材交流。
特に若手職員による短大生への講義は、自身の振り返りにもなっていることから今後も継続。
- b) 大成学園と笠間市との公私連携（2028年度まで）
- c) 小学校・中学校が隣接し、連携が取りやすく年2回の「こ小中挨拶運動」やプロジェクト会議など、園児・職員の交流が活発。
- d) 周りの豊かな自然を活用した園外保育による「心」と「体」の強化。
- e) 地域ボランティアを通した地域交流と地域コミュニティへの参画。
- f) 文科省及び環境省からの取組の評価（受賞）による大成学園の知名度の上昇。
- g) インクルーシブ保育を推進するための、関係機関との連携推進。

—問題点と原因—

- a) 少子化による就園人口の更なる減少。
- b) 市内の姉妹園との競合。
- c) 共働き家庭の増加に比例する1号認定児の減少。
- d) 隣接小中学校の適正規模・適正配置の検証結果による統廃合の可能性。

—対応策—

- a) 小規模保育の利点を活かし職員間の共通理解のもと、園児一人ひとりの状況を理解した丁寧な保育を行う。
- b) 幼保連携型認定こども園教育・保育要領の内容を理解し、指導のねらいを明確にした教育・保育を展開するとともに、評価委員会による園評価の公表を行う。
- c) こ小中連携や地域交流行事への短大子ども学科の学生参加により、笠間地区での知名度を上げていく。
- d) 他園が実施していない、課外活動（理科教室等）の実施により差別化を図る。
- e) 幼児教育・保育の無償化を内外に周知し満3歳児からの就園促進を行うとともに、2歳児の認定変更を支援する。
- f) 一時預かり、親子広場悩み相談など充実した子育て支援策を学区内外へPRする。
- g) 本園独自の取組をホームページやブログ、SNS等で即時発信し、管外地域へ周知する。

② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等

笠間市の人口減少・少子化が著しい中、開設時から現在までの4月時入園数は、運営努力により大きく変化していない。

今後、保護者ニーズも踏まえながら定員数の変更も視野に入れていくが、0歳児にとらわれず全ての年齢の途中入園を希望する保護者の要望に応え、今後も積極的な受入に努める。

また途中入園児枠のため、柔軟な職員配置を行いながら学区内外からの入園を確保していく一方、2025（令和7）年度からの保育士配置基準の変更にも対応できるようにしていく。

新たな試みとして、現行の体調不良児保育に加え、病後児保育の開設を目指す。開設にあたっては市の予算措置のほか、空き教室の整備、常勤看護師の確保が必要であるが、病後の生活リズムや体調に合わせ無理なく体力を取り戻す保育の必要性、保護者の負担軽減の観点から開設に向け笠間市と調整していく。

③ カリキュラム改革・キャリア支援等

—カリキュラム改革—

こども園の教育・保育目標を基に、質の高い就学前の教育・保育を実践し、集団生活の経験年数が異なる園児に配慮しながら、0歳から就学前までの子どもの育ちを支える一貫したカリキュラムを作成する。

子どもの生きる力の基礎を育むための3つの柱である「知識及び技能の基礎」「思考力・判断力・表現力の基礎」「学びに向かう人間性等」を意識したカリキュラムを作成し、10の姿を念頭に捉えて子どもの育ちを支えていく。

また10の姿をこ小連携のツールとして用い、継ぎ目のない教育を目指す。

さらに、過去5年間に実施してきた特別教室（体育・サッカー・英語）や教育、小笠原流礼法で培ってきた教養を基にカリキュラムを改善し、強くたくましい子の育成に努める。

a) 自然体験・SDGs活動

- ・理科教室の4回の活動の他、SDGsを目指し稻作やエコ活動を行っている。身近な自然の中でのびのびと遊び、原体験での学びの中から好奇心や探求心を膨らませる。

b) 読み聞かせ活動

- ・園児・保護者・職員それぞれにプラン設定し、絵本を通して言葉や豊かな心を育てる。1日3回の読み聞かせや、ボランティアによる保護者向けの読み聞かせ会、外部研修等で、それぞれの視点から読書に対する啓発を行っていく。また公共図書館での団体貸出や園児制作物のギャラリー展示を継続することで、公共図書館の利用を高める。

c) たてわり保育

- ・年齢の枠を超えて共に学び合い、社会性や思いやりを育む。運動会・発表会での取組や、年度末の保護者に向けた発表会など異年齢児保育ならではの発達を促す。

d) リトミック・リズム遊び

- ・主となる指導者を定め、繰り返し行うことで音楽的能力の他に、表現力・集中力を育てる。
- ・五感を用いて体を動かし、体幹を鍛える。

e) 地域貢献

- ・地域との交流を図り、地域の活性化を促進する。
- ・地域の魅力や親しみを感じ、多くの目に見守られている安心感を味わう。
- ・園が中心となった地域活性のモデルケースを目指し、様々な交流を行っていく。

f) 課外教室の充実

- ・保護者アンケートの要望により、新たに習字教室を開設した。現在は16名が参加しており、小笠原流礼法で学んだ所作を活かし、落ち着いた空間の中で子どもの興味や関心に基づいた活動を行っている。

—キャリア支援—

茨城女子短期大学こども科との連携により、未来の保育職の人材育成や、キャリアアップ研修等で現職員の専門性の向上を図り、教育・保育の質を高めていく。

《大成学園額田保育園》

① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）

—現状—

少子化が進む中那珂市の人口もわずかながら減少傾向にある一方、市内の保育施設数は5年前の8施設から15施設に急増し、このうちの8施設は菅谷地区内に立地している。

額田保育園が立地する額田地区は、他地域からの流入する子育て世帯が少ないため同地区からの園児数減少は避けられないが、同中学区内の神崎地区のほか菅谷地区の未就学児が増加しているため園全体としては定員超過の状況となっている。

今後、共働き世帯の増加などによる保育需要の増加は予想されるものの、菅谷地区など生活の利便性が高い地域への子育て世帯の集中などにより本園の定員確保はより困難を伴うものと思われる。

本園の強みは、保育士養成機関である茨城女子短期大学の附属園として短大ゼミの実践や特色ある保育カリキュラムの展開、子育て世帯との交流活動など地域に密着した保育園としての活動を行なってきたことにある。

また、行政による入園募集から選考並びに入園決定までの手続きが行われ、保護者の希望で第一子が入園することで、第二子・第三子が引き続き入園していること、保護者の就労ニーズに応じ午後8時まで延長保育を実施していることも本園の強みでもある。

—問題点と原因—

- ・保育園の設置場所が那珂市の北部にあり人口減少地
- ・施設環境（備品等の老朽化）の整備
- ・保育室の不足（広さ不足）
- ・体調不良児保育の未実施
- ・園内開放の充実

② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等

2020（令和2）年度から2024（令和6）年度の5年間については年間を通じ定員（70名）を上回る園児数で推移した。

中期的に安定的な園児数を確保するためには0歳、1歳児の途中入園に対応できる職員配置が重要である。

今後も年度途中の入園ニーズに応え円滑な受け入れができるよう、3歳以上児クラスの担任も複数担任性を維持しするとともに柔軟な職員配置により園全体として受け入れ人数を伸ばせる職員体制を構築していく。

③ カリキュラム改革・キャリア支援等

全体的な保育計画は、入園してから修了までの全生活を通して、乳幼児の発達の方向性を示している。保育園が目指す子ども像の達成に向けながら、常に新しく変化ある生活内容を入れていく。特に特別カリキュラムの充実を図る。

- | | |
|--------------|-------------------|
| a) 小笠原礼法指導 | 日常生活の礼儀作法を身につける。 |
| b) 幼児リトミック指導 | 心と身体をバランスよく育てる。 |
| c) 英会話 | 異文化に触れながら外国語に親しむ。 |
| d) 体操教室 | 身体能力を高めて自信に繋げる。 |

上記の特別カリキュラムを積み重ねると同時に保育の見直しを実践に繋げ、保育者間の連携と役割の認識を深め、子どもの成長に繋がる生活の理解を深める。

《大成学園ともべ保育園》

① 設置校・学部の特徴（強み弱み・環境分析）

—現状—

2024（令和6）年度より笠間市立ともべ保育園の民営化に伴い運営を移管され、大成学園ともべ保育園として開園した。開園当初は73名での開園であったが、年度途中での未満児の入園傾向が高い。

本年が位置する友部地区には、本園を含め保育園3園・認定こども園3園・小規模保育施設2園と保育施設が多い。園周辺では、集合住宅や宅地も多くまた新築されている住宅も多い。このことから、周辺の未就園児数は市内においても多い地区である。

—本園の強み・特徴—

- ・茨城女子短期大学附属園としての保育実践
- ・附属園間の情報交換
- ・多様な経験をもつ職員による多様性のある保育
- ・体調不良児保育の実施と看護師2名の配置
- ・就学者数が多い小学校区の立地
- ・立地の良さによる近隣の公的施設利用
- ・笠間市との連携
- ・地域ボランティアの積極的活用

—問題点と原因—

- ・人口減少による就園者の減少
- ・近隣保育施設との競合
- ・保育設備の老朽化
- ・保育室等の面積の狭さ

- ・子育て広場等の開放事業の未実施

- ② 学部等の新設・募集停止・改組・定員管理等

2024（令和6）年度については園児数が年間10名増加した。年度途中入園者は未満児が大半である。保育ニーズに柔軟に対応ができるよう、状況に応じて職員配置換えを行っていくとともに、継続的な園児数の確保に努める。

体調不良児室を新たに設置し、環境の整備は整えられている。看護師による体調管理のもと園児が安全に迎えを待つことができるようとする。さらに、保護者も安心して預けることができるための体制を整え適切に運用していく。

- ③ カリキュラム改革・キャリア支援等

2024（令和6）年度は、公立保育所からの保育の継続を進めてきたが、2025（令和7）年度以降は、園児の発達及び成長を鑑みながらカリキュラムの見直しを図っていく。園の保育目標はもとより保育指針に則り保育の充実に繋げる。

また、外部講師等の活用も含め課外活動を取り入れていく。活動を参考にし日常の保育実践に取り入れ、保育の質向上に繋げていく。

- a) 幼児体育

- ・園児の発達に合わせたカリキュラムのもと、しなやかな身体を育む。
- ・運動力の向上を図る。

- b) 小笠原流礼法

- ・日常生活の礼儀や所作を身に付ける。

- c) 英会話

- ・笠間市より派遣のAETの講師による英語活動を進める。
- ・言葉遊び・ゲームなど楽しみながら異文化に親しんでいく。

- d) 食育

- ・直接的体験活動をもとに、食への関心とそれに関わる方々に感謝の気持ちがもてるようにする。
- ・隣接する園の畠を活用し、園児自らが栽培計画に関わり、保護者を巻き込みながら運営する。
- ・畠の野菜作り活動を通して、地域の方々とのつながりをもつ。

3. 学生募集対策と学生数・学納金等計画

少子化や学生ニーズの多様化等の影響により本学園を取り巻く環境が急速に変化する中、入学定員割れが恒常化している学科があるなど、学生確保が喫緊かつ最大の課題となっている。

健全で安定した学校経営は、何よりも安定した経営基盤の上に成り立つことから、保育園から短期大学まで定員充足率を一定水準以上確保することが重要となる。今後の人口減少を見え、より戦略的・効率的な募集・広報活動の確立に取り組むとともに不本意入学による学習意欲の低下への対応、退学者の増加の防止を図る。

A. 茨城女子短期大学

- a) 入試広報の充実

- ①入試志願者増加に向けてオープンキャンパスや入試相談会の充実を図り、参加者数と参加者の入試出願率アップを実現していく。

オープンキャンパスにおいては、2024（令和6）年度から年間を通して毎月実施しており、在学生・卒業生の協力を得るなど本学の魅力ある大学創りをアピールしていく。

②Web サイトはもっとも重要な広報媒体であると位置付け、更新頻度を高めるとともに、高校生のスマートフォン利用に対応できるように構築する。2025（令和7）年度には、コンテンツを充実させ、デザインを一新する予定である。また、Instagram を中心に SNS での広報活動を拡大させる。

b) 学生募集の強化

①高大連携の推進と内部進学率の向上

併設校である大成女子高校との高大連携の推進により、併設高からの内部進学率の向上を図る。大成女子高等学校からの内部進学者数は、生徒・保護者・担当教員との連携強化により、2026（令和8）年度においては 40 名（表現文化学科 10 名、保育科 30 名）を目標とする。

②最重点校と要開拓校の設定による訪問強化

県内 140 校、県外（栃木 72・福島 91）163 校に対して指定校として通知するとともに、過去 4 年間で 5 名以上の入学者がいる高校 20 校程度を最重点校として高校訪問をさらに強化する。また、要開拓校として那珂、水戸地区にある近隣高校で本学に入学者が少ない高校を重点的に開拓する。このほか、高校教員を対象とした本学説明会を 1 か月前倒して 5 月の連休明けに実施し、参加校の増加と内容の充実を図っていく。

③オープンキャンパスの参加者増加が入学者増加に結び付くことから、積極的な広報活動を通して参加者の増加を図る。

オープンキャンパスでの来学者数を延べ人数で年間 300 名を目標値として設定し、両学科への志望者の増加を図る。

c) 入試制度改革

①志願者に対応した新たな入試制度の検討

総合型選抜（I～VI期）、学校推薦型選抜（指定校推薦選抜・推薦選抜）、内部特別選抜、一般選抜、社会人特別選抜、外国人留学生特別選抜といった入試制度となるが、各選抜の在り方（実施時期や選抜方法など）について、他大学とのバランスを考慮しながら、本学の特色を反映できる入試制度の見直しを行う。

d) 学生数増員計画

こども学科は、入学定員の未充足が続いているため、2025（令和7）年度より入学定員を 70 名に減員し、最低でも 60 名（入学定員充足率 80% 以上）の確保を目標とする。

表現文化学科は、入学定員 30 名であり、最低 25 名（充足率 80% 以上）の入学生確保を目標とする。

年度毎入学者数の目標値は以下のとおりである。

学科	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
表現文化学科	25 名	30 名	30 名	30 名	30 名
こども学科	60 名	70 名	70 名	70 名	70 名
計	85 名	100 名	100 名	100 名	100 名

e) 学納金

茨城県内 2 短大と初年度納入金を比較すると、常磐短期大学との比較では、入学金、授業料は同一であり、その他の費用・諸経費等の内訳で凹凸はあるが、全体でほぼ同等の水準にある。一方、つくば国際短期大学との比較では、入学金が本学より +5 万円、授業料が +5 万円のほか、諸費、後援会費が高く、全体で本学より +20 万円となっている。

財務改善の観点からは、学納金の見直しは重要であるが、地方経済の停滞により家計状況は厳しく、学生募集対策の面からも引き上げは慎重に検討したい。

当面、学納金等については毎年度、地方の経済環境の状況、他大学とのバランスを考慮して学納金等改定の検討を行うこととしたい。

f) 奨学金

①高等教育の修学支援新制度への対応

本学は 2020（令和 2）年度開始から「高等教育の就学支援新制度」（授業料等減免 + 給付型奨学金）の対象校であり、適正な規定の運用により該当学生に対する支援を実施している。今後も引き続き対応できるよう定員充足率や就職率アップに注力していきたい。

②入学金全額免除・半額免除制度の運用

内部特別選抜、指定校推薦選抜、総合型なでしこ選抜、社会人特別選抜で優良な学生に対し、入学金全額免除または半額免除制度を適用し、優秀な学生の取込みを図る。ただし、本制度は学生募集には有効であるが、学納金の減少につながることから、適正な免除学生数について引き続き検討する。

③保育士修学資金貸付制度への対応

保育士資格取得を目指す者で、茨城県内の保育園などにおいて保育士業務に従事する意思をもつ者が貸付を受けることができ、卒業後茨城県内の保育所などに保育士として 5 年間従事就業すれば返還が免除される制度で、学生にとってはメリットも多いため引き続き周知していく。ただし、実施決定が例年入学直前の 3 月となっており注視していく必要がある。

B. 大成女子高等学校

a) 高等学校等就学支援金制度の周知徹底

2020（令和 2）年度より私立高等学校の授業料の実質無償化（高等学校等就学支援金制度の拡充）、同時に高等学校等の専攻科の生徒への支援がスタートした。この制度により授業料の公私間格差が大きく是正されたことを広報し認知度を向上させなければならない。その上で、私学そして本校のアピールを行っていく。しかしながら、東京都や大阪府などさらに大きく上乗せして支援を行っている自治体もある。茨城県に対して拡充の要望を出していかなければならない。

b) Web サイトの充実と SNS の活用

本校の Web サイトの問題はコンテンツの不足である。教育内容や学校生活に関する情報などが欠けている。また、Instagram の公式アカウントを家政科や生徒会、部活動などで起こしているが、どうしてもイベント記事の投稿に限られてしまい本校の魅力的な学校生活を表すことができていない。教職員一人一人が発信者でなければならないことを理解させコンテンツの充実を図る。

c) 中学校・塾に対する広報活動の強化

水戸市内およびひたちなか市の中学校全校を重点校とし、受験者増を目指し入試広報部からの働きかけを強化する。また、部活動や生徒のボランティア活動を通して、中学校や小学校に本校の教育活動を PR する。塾に関しては、年々訪問塾数を増やすことができてきたが、今後は訪問回数を増やす努力をしていく。

d) 体験学習の魅力度向上

2024（令和 6）年度の体験学習の参加者数は、中学生約 460 名、保護者約 360 名であった。7 月下旬に 3 日間、8 月下旬に 2 日間実施している。ここ 3 年間は、中学生数は変化無く、保護者数は増加し続けているが、志願者数は減少している。実施内容および実施時期について検討し、より多くの中学生および保護者に参加いただけるよう努力する。また、体験学習という名称についても適切かどうか検討する。中学生 600 名、保護者 450 名の参加者数を実現する。

e) 入試制度の改革

現在は、推薦入試（一般・特技）と一般入試を実施している。一般入試は、茨城県立高校の学力検査に準拠した試験方法であり、採点結果についても中学校・義務教育学校と本人に通知している。現在、県立高校の志願倍率は近年 1 倍を切っており、倍率が出ているのは人気が高い都市部のトップ校だけである。本校一般入試志願者のボリューム層が併願している県立高校はほぼ定員割れである。したがって、推薦入試もしくは一般入試の単願切替者で数を確保しなければならない。今後は、推薦入試志願者および私立単願の一般入試志願者を増やすべく努力する。特に、特技推薦入試の志願者が他校に比べて非常に少ない。多くの部活動で多様なレベルの生徒を確保する。また、本校の特待制度は奨学金に支給制限を設けていないことを強くアピールしていくなければならない。

f) 志願者数（実人数）の目標値の検討

2024（令和 6）年度（令和 7 年度入試）の志願者数は約 560 名であった。志願者数の目標値は以下の通りである。

令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
650 名	700 名	700 名	700 名	700 名

g) 入学者数の目標値

2024（令和 6）年度の入学者数は 183 名であった。

入学者数の目標値は以下の通りである。

学科	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
普通科	110 名	120 名	130 名	145 名	160 名
家政科	40 名	40 名	40 名	40 名	40 名
看護科	40 名	40 名	40 名	40 名	40 名
計	190 名	200 名	210 名	225 名	240 名
専攻科	40 名	40 名	40 名	40 名	40 名

h) 学納金の検討

2025（令和 7）年度入学生の授業料（毎月納入金）を 2,000 円引き上げた。近隣の他私学も値上げするところが多く 5,000 円引き上げたところもある。今後も物価や人件費の高騰が見込まれるため、学納金の値上げについて検討を続

けていく。また、就学支援制度の拡充について文部科学省や県に強く要望していく。

C. 大成学園幼稚園

認定園として開園以来、入園応募者数は抽選を実施する状態で、キャンセル待ちの家庭もあるが、近年の出生率の低下により今後の園児確保が難しくなることが予想されるため、低年齢からの園児確保や早期説明会の実施、広報活動に力を入れ定員の維持に努めていく。

また、引き続き本園の教育保育活動の内容理解を保護者かつ地域や那珂市内外に発信することを心掛けていく。保護者にとって「子どもをここに入れて良かった」と実感していただくことを目標としたい。その際、以下のことに重点をおいている。

- ・園見学は随時可能とする（連絡をしていただいて説明の職員を一人配置）
- ・園の概要を知るためのパンフレットと要覧の作成、保護者への周知
- ・広報活動の拡大（SNSの活用、新聞広告・広報紙への掲載、チラシ配布）
- ・園見学・説明会の開催 2回、那珂市の広報紙活用
- ・保護者評価アンケート実施（年に1回 結果公表）
- ・外部評価として学校関係者評価委員と評議委員からの意見聴取
- ・園だより、学年便り等の内容充実とブログかつアプリの効果的活用
- ・子育て支援の充実と活動の発信
(親子広場ぽぽ、カンガルー保育室の開放、子育てサロン等)
- ・学校評価実施後の公開

D. 大成学園かさまこども園

近年旧笠間市の出生率の低下が著しく、今後新入園児の確保が年々厳しくなることが想定されるが、保護者に寄り添いながら定員の維持に努め、入園希望者を積極的に受け入れていく。その際、以下のことに重点をおいて対応する。

- ・適正な人的配置
- ・現短時間パート職員のフルタイムパート化
- ・園内環境の整備、病後児保育の充実と体調不良児への適切な対応
- ・子育て支援センター「みつばち」の充実とこども園との交流
- ・広報戦略の構築（HPやブログへの掲載、SNSでの発信、チラシ配布等）
- ・満3歳児1号認定児の積極的な受け入れ
- ・こども園見学・説明会の毎月開催
- ・こども園評価アンケート実施（レーザーキッズ利用）
- ・笠間小学校との連携を念頭に、校長を含む評価委員会の実施継続

E. 大成学園いなだこども園

園児募集については、今後も4月時点での定員スタートは見込めないため、積極的な園児確保対策が必要となる。

5年後には学区再編も予定されているが、「地域の園」として、重要な施設だという保護者や地域の意見も多い。

笠間市内に公立の幼稚施設が無くなつた場合でも、本園が全てのこどもにインクルーシブ保育での育ちの場を提供していく役割は大きい。引き続き合理的配慮を行い、その上で多様な個性を尊重し、手帳や意見書を持つ加配の障害児の他に、グレー児にも保護者との連携や育成支援センター等と連携を密にして、就学まで手厚い支援を行う。

F. 大成学園額田保育園

園児確保については、職員の適正配置による安定的な受け入れ態勢を構築するとともに、行政との連絡調整を積極的に行い定員 70 名を超える入園児数を継続的に確保していく。

課題であった園舎の老朽化対策としては、2024（令和6）年度に大規模改修を行うとともに、駐車場の全面舗装化、外構整備も実施し良好な保育環境となったことで、保護者からも好評を得ている。

一方、老朽化が懸念される備品(大型アスレチック等)については日常の安全点検の実施と発見されたハザードに対する措置（修繕や撤去・新設等）を行い危険のない安全な園生活を維持していく。

地域子育て支援の一環として実施している子育て広場「ぬかっぽ」については茨城女子短大のゼミと連携し計画内容の充実に努める。また、見学者の積極的な受け入れを継続していく。

保育園評価アンケートについては、実施結果を踏まえ課題に対する改善点を探り適時対応することで保護者の信頼を得ていく。

G. 大成学園ともべ保育園

公立より引き継いだ園児数では、以上児での定員割れが目立つ。2024（令和6）年度末には未満児は定員に達しており未満児の保育ニーズが高いことが伺える。新年度の保育申込申請の時期には園見学者も多数あったが、2025（令和7）年度入園希望にはなかなか繋がらなかったのが現状である。

競合他園とは、施設設備面でも比較されることも多く、近隣の園は比較的園舎が新しい状況にある。一方で木造の園舎に親しみを感じる保護者も多く、木造の温もりと良さをアピールできるように整えていきたい。

また、園見学を随時受け入れたり一時保育事業を積極的に受け入れたりすることを通じて、保育内容の発信を十分に図っていく必要もあると考える。

さらに、定期的な保護者アンケートをもとに保護者の要望を理解し適宜対応しながら改善に努めていく。

4. 人事政策と人材育成、人件費の削減計画

教職員の採用にあたっては、大学設置基準、教職課程の教員配置基準、保育士配置基準などを遵守しつつ、各部門の年齢構成に配慮した採用や教育分野に応じた専任教員の採用・確保に努めるとともに、専任教員等で対応できない分野については非常勤講師の採用や、認定こども園・保育園については病児保育に対応できる看護師の採用など、効率的かつ効果的な人員配置を行う。

また、教職員が持っている多忙感を是正し、働きやすい職場環境の構築を目指すため、働き方改革を進めるとともに、高度化・複雑化する教育・保育に適応し、加えて学生・生徒・園児への適切かつ的確な対応ができる教職員の人材育成のため、職務別・階層別の役割に応じた研修受講制度の仕組づくりを行うなどにより教職員の資質向上を図る。

教職員の定期的な人事異動については、事務職員や保育教諭などについて勤務可能な部門の見極めを行いながら適材適所に配置し、各職員がその能力を遺憾なく発揮することにより固定的な職員構成による組織の活性化を図るとともに、職員が学園内の業務を幅広く習得することを目指す。

人件費の削減については、引き続き人件費比率の低減を目指しながら、一方で職責に応じた人事評価制度を早期に確立し評価結果を待遇等に反映させるなど、能力、適正、実績及び意欲を重視した人事管理の徹底を図る。

A. 茨城女子短期大学

a) 教職員の適正配置

「短期大学設置基準」を遵守した設定人数に基づき、最適教員数を確保するとともに、補充任用に際しては、質の高い教職員の確保に努める。

専任教員が担当できる科目の見直しを行い、適切な規定のコマ数を割り当てることにより、非常勤講師の任用を削減する。

専任教員については世代交代の時期に来ており、計画的な採用を行い補充任用に際しては職員の若返りを図る。

b) 教職員研修（SD・FD）の強化

学生への適切かつ的確な対応ができる教職員の人材育成のため、計画的なSD・FDの実施により教職員の資質向上を図る。

c) 人件費比率の低減

教職員の給料表は茨城県の給与水準に準拠しているが、帰属収入に対する学納金等収入比が著しく悪化しているので、人件費の更なる削減策（賞与の支給乗率の低減等）を検討する。

B. 大成女子高等学校

a) 人事政策と人材育成

今後数年間は定年退職者が継続的に発生する。全国的な教員不足ではあるが、より質の高い教員を計画的に採用して行く必要がある。看護科教員の定着率がなかなか改善されない。看護師養成所特有の理由もあるが、教員への指導方法を改善しなければならない。

b) 人件費の削減計画

現状では、茨城県の給与水準に準拠しているが、2024（令和6）年10月の茨城県の職員の給与等に関する報告及び勧告では、初任者から主事・主任まで若年層の給料月額が大幅に引上げられた。これに追随するには、経常費補助が大幅に拡充されるか授業料（毎月納入金）を大幅値上げするしかない。取り敢えず現状を維持し検討を続ける。

C. 大成学園幼稚園

a) 人事政策について

- ・配置基準に基づきながら、適正に保育教諭を配置する。
- ・採用は茨城女子短期大学からを基本とし、連携を取りながらより良い人材を確保する。

しかし、医療的ケアや配慮を要する園児の増加・1歳児に対する配置基準の見直し等も検討されている昨今、状況に合わせ保育や子育て・看護等、経験のある職員の確保にも努めていきたい。

- ・法人内5園での人事交流研修及び異動についても実施し、相互に学び法人としての幼児教育の確立をめざす。

b) 人材育成について

- ・保育教諭の半数が20代と若い職員が増えたため、職員の質の向上を目指し園内研修の充実を図っていく。
- ・園務分掌の改正により職員一人ひとりが分野ごとの仕事を担当する。
- ・職員が自らキャリアアップを目指したくなる環境や外部研修にも積極的に参加しやすい環境を整えていく。
- ・法人内5園での人事交流研修及び異動についても実施し、相互に学び法人と

しての幼児教育の確立をめざす。

- ・働きやすい職場環境の構築を目指し働き方改革を進めていく。

D. 大成学園かさまこども園

a) 人事政策について

- ・保育士配置基準に基づき適正に保育教諭、障害児支援員、保育補助員数を配置しながら、安心・安全な教育・保育を目指す。
- ・人事交流については附属園との交流を図り、職員の勤務を見極め、適材適所の交流を促しながら、各職員の資質の向上を図る。

b) 人材育成について

働きやすい職場環境や働き方改革を整え、保育に専念できるようにすることで保育の質の向上に繋げ、専門性を高める意識を持てるように研修を計画し人材育成に努める。

- ・茨城女子短期大学教授等による園内研修
- ・職員のための小笠原流礼法（マナー）研修
- ・特別支援研修（支援を必要が園児の増への対応）
- ・子育て支援研修
- ・キャリアアップ研修
- ・看護師による園内研修

E. 大成学園いなだこども園

a) 人事政策について

- ・認定こども園の新たな認定基準に基づき、適正に保育教諭数を配置する。
- ・保育教諭の採用は短大からの採用を基本とし、実習など連携を取りながらより良い人材を確保する。

b) 人材育成について

- ・指導保育教諭を中心に園内研修を定期的に行い、経験を積んだ職員の実践知を共有する。
- ・園長による個別面談により保育教諭が抱えている問題を把握し、働き方改革を進め雇用形態の変更や処遇改善に努める。
- ・アレルギー、障害児、医療ケア児など多様な園児を受け入れることで、専門的な知識が必要となるため、看護師の専門的知識を高めるため研修、実習を受けやすい環境を整える。

F. 大成学園額田保育園

a) 人事政策について

保育所設置基準に基づき、適正に保育士を配置するとともに年度途中からの入園ニーズに応えられるよう柔軟な職員配置を行う。

保育士採用にあたっては、茨城女子短期大学との連携を図り同短大からの新卒者の採用を基本とするが、他大学等からの採用者も積極的に受け入れるなど人物重視の採用を行なっていく。

b) 人材育成について

自園の理念を理解し職員の保育観の一致を目指すとともに、学園の附属園全体として教育・保育の質をさらに高めていく必要があることから、認定こども

園と保育園との人事交流を積極的に行い、職員個々の幅広い知識の習得、能力向上、さらには組織の活性化に繋げていく。

特に、新規採用後人事異動を経験しないまま保育園に在籍している若手職員については、今後3年を目処に他の附属園（認定こども園、保育園へ）異動させることにより多様な経験を積ませ複雑化する教育・保育に適応できるようにする。

また、園内研修に公開保育も組み込み、職員同士の保育力を高めていく。

G. 大成学園ともべ保育園

a) 人事政策について

保育所設置基準に基づいて、適切な保育士の配置を行う。また、状況に応じた職員の配置換えなど安全な受け入れ体制を整える。

また、職員の年齢構成においては40代以上が8割を超えており、再任用の職員もいる。民営化初年度は、経験豊富な職員の配置により保育の安定と保護者の安心に繋げることができたが、今後は持続的な園経営を考え、短大新卒者を含めた若年層の保育士の採用も進めていく。

b) 人材育成について

本園職員は、民営化により学園からの異動職員・笠間市からの継続職員で構成されている。保育に対する多様な認識がある一方、共通理解を図ることが大きな課題となっている。民営化2年目以降になるため、互いの保育を認め受け入れながら醸成していく様にする。

また、大成学園職員としての自覚と認識をもち、保育の質向上を目指していく環境整備に努める。

学園内附属園同士の積極的な情報交換の場を設けるなど、互いに高め合える環境を構築していきたい。さらに前半期での保育の安定化を十分に図った上で、各園との人事交流も進める。

5. 経費削減計画

節電効果が低い老朽化した機器を環境負荷低減と節電効果が見込める機器へ入れ替えるなどにより光熱水費の節減を図る。

日常活動等で使用するものは購入先を検討する。また、連絡園同士で手作り衣装や小物の貸し借り等で費用と制作時間の削減を検討していく。

保護者への情報伝達等はメールを活用し、確認をしながら共有を進める。

A. 茨城女子短期大学

①管理経費は必要性の見直しを行い、毎年目標数値を設定して節減を図る。

②教育研究経費は、教育研究費比率（教育研究費／経常収入）が30%前後となる範囲で目標数値を検討する。

③省エネ施策の実施により、光熱費目標を数値化して節減を図る。

B. 大成女子高等学校

教育研究経費の中で奨学金等補助費は年度による変動が大きいが40%前後である。生徒数の確保・優秀な生徒確保の観点から必要ではあるが、計画的な奨学生数の設定を行い常に40%以下とすることを目標にする。また、2020(令和2)年度よりスタートした私立高等学校の授業料の実質無償化（高等学校等就学支援金制度の拡充）の効果を評価し奨学金制度の見直しを継続する。管理経費については

削減の余地は少ないが 1,500 万円／年を管理目標とする。空調・照明の定期的な清掃点検を実施し、使用してないエリアの電源オフの徹底を図る。また、全ての業務においてデジタル化、オンライン化を推進しペーパーレス化、業務の効率化を図る。

C. 大成学園幼稚園

園児の教育保育の充実を推進しつつ、行事や日常に要する経費の見直し・節減を図る。

各教室や教材室・倉庫・視聴覚や楽器等、様々な備品の管理についても園務分掌に位置付け、職員自ら責任をもって設備の状況把握や管理を行なっている。

職員一人ひとりが物を丁寧に大切に扱うことや SDGs を意識して保育にあたり、園児にも指導・発信していくよう努めていく。

D. 大成学園かさまこども園

教育研究経費について、保育の充実を維持しつつ、日常に要する経費（光熱水費、印刷費、消耗品等）の節減を図る。

E. 大成学園いなだこども園

施設設備の適切な管理と状況を常時把握することで、過剰な外部受注や予期せぬ故障を防ぐとともに、園運営に支障をきたさない程度に、ランニングコスト（間接コスト）の節減に努める。また、備品管理の徹底を図る。

F. 大成学園額田保育園

保育の充実を維持しつつ、日常に要する経費節減の徹底を図る。

G. 大成学園ともべ保育園

エアコン等の機器の老朽化による光熱費の上昇が考えられる。新しいものへの買い替えなどで光熱費を抑えることも含めて検討する。

備品については笠間市より引き継いだものが多く、特に玩具については比較的充実している。状況に応じて他園への貸出も進める。その反面、特行事関係の備品は揃っていないところがある。学園内各園に打診しながら、物品の貸借をしていくことで経費削減に繋げていく。

6. 施設設備計画

教育研究環境の充実や安全で快適な学習・保育環境の実現のため、施設・設備の改修や既存施設の維持管理や耐震補強など防災機能の強化、ICT 環境の整備は最も基本的かつ必要な条件のひとつである。施設・機器の経年劣化(耐用年数)を踏まえながら、いつどのような施設整備（改修・補修）が必要で、経費がどの程度かかるかを明確にした中期的な計画のもと、学園全体で調整を行い、計画的に施設整備を実施する。

特に建設から相当期間が経過した建物については、外壁補修、屋上防水、電気・空調等については異常が確認されてから修繕等を行う事後保全ではなく、予防保全を実施することで突発的な不具合や事故を未然に防ぎ、運営コストの低減に貢献とともに、修繕費の積立等の事前措置を講じ突発的な高額支出を防ぐことによって各年度の支出を平準化する。

A. 茨城女子短期大学

- a) 施設計画
 - ① 「施設・設備整備計画表」を策定し計画的に老朽化した施設のメンテナンスを図ることとする。
 - ② 1号館外壁タイルの補修を予定している。
- b) 設備計画
 - ①施設計画と同様に「施設・設備整備計画表」を策定し、計画的にキャンパスの環境整備を図ることとする。
 - ②2027（令和9）年に蛍光灯の製造終了が見込まれるため、電器のLED化を図る予定である。
 - ③電器設備更新計画により優先度の高いものから更新手続きを図りたい。
 - ④2025（令和7）年度には、1号館1階図書館の空調設備工事を実施する予定である。

B. 大成女子高等学校

東日本大震災以降、施設設備の整備が進み、耐震化率は100%、特に緊急を要する案件は無い状況である。今後の課題は、2023（令和5）「年度実施予定であったがランニングコストの確保見通しが立たず延期している体育館の空調工事（約6,000万円）である。また、令和7年度に常勤教員用タブレット端末（iPad）のリプレース（約200万円）とB棟廊下の壁補修（約30万円）、植栽の剪定（約30万円）を予定している。

C. 大成学園幼稚園

- a) 2歳児保育室の床暖房の設置
 - 2歳児保育室は短大の影となり冬場はとても冷える場所にあることや、園児が裸足で過ごしていることから2025年度に床暖房を設置することとした。
- b) 園庭整備
 - ・老朽化した遊具の撤去や買い替えを検討する（はん登棒・ブランコ等）。
 - ・土地が水平ではなく、園庭の砂が流されてしまうため排水路と側溝の整備を整えるとともに砂場の砂の補充を行う。
- c) 給食室の調理器具の修繕
 - ・給食室が開設し8年となり食洗機やスチームコンベクションに不具合が生じることが増え、部品交換や応急処置で対応をしているが中期計画期間内に経年劣化による部品交換や修繕が必要となることが予想されるため適時、修繕交換等を行う。

D. 大成学園かさまこども園

- a) 園舎周りのフェンス修理
 - 園舎南側土手のフェンス柱が不安定になっている状態であり、近年の気象状況によりゲリラ豪雨等で傾く可能性もあることから、フェンスの補強・改修を検討する。
- b) 看板製作
 - 笠間市において子育て支援センター（みつばち）の利用促進のため、設置場所を知らせるため看板設置の検討を行っていることから、笠間市と連携を図りながら園と合同での看板設置ができるよう取り組む。
- c) ボルダリングの設置（コミュニティホールへの設置）

ボルダリングの設置により腕力や身体のバランスなど、心身の発達を促し、遊びの中の園児の気付き・言葉に共感して保育を展開し室内遊びの充実を図る。

又、設置する事で本園の体力づくり向上の取り組みをブログやWEB等で周知し、園のアピールへ繋げていく。

E. 大成学園いなだこども園

a) 園庭整備

- ・園庭設備も開園から7年が経ち、経年劣化が進んできた。特に砂場の砂残量が著しく減っており、定期的に補充が必要。
- ・土手除草は従来職員が行なってきたが、職員の負担軽減、怪我防止のため外部発注に切り替えていく。

b) 病後児保育の実施に向けた検討

- ・体調不良児保育に加え、病後児保育の実施可能性を検討する。

c) 短大マイクロバスの活用

- ・理科教室の他、地域交流を深めるための園外保育に、茨城女子短期大学所有のマイクロバスの活用し、活動の場を広げてきたが、今後笠間小学校スクールバスの活用も笠間市で検討されているため、動向を注視する。

F. 大成学園額田保育園

a) 園庭遊具整備

38年前に設置され大型アスレチックは耐久年数を超えていたため、安全性の確認を公的機関に依頼し検査結果を踏まえ、安全な環境の中で園児・地域の親子の遊びの場になるような園庭遊具整備計画を検討する。

b) 大型エアコンの更新

2000（平成12）年に園舎の増築（1、2歳児室）を行なった際に設置したエアコンについては設置から25年が経過し老朽化が進み異音などの不具合も発生していることから節電効果が見込める新機器へ入替える。

また、ホールのエアコンについても2003（平成15）年に設置し年に数回の調整等を依頼し使用している状況であることから上記エアコンと併せ入替を検討する。

c) 放送設備の更新

管理備品である放送設備一式（アンプ・スピーカー・チューナー等）の購入はアンプが1991（平成3）年であり、30年以上の使用で不具合が出てきている。

日々使用し行事で使用する際の不具合も懸念されるほか、災害や不審者侵入などによる避難時の一斉放送には欠かせないものになっているため機器更新を検討する。

d) 床の修繕

2000（平成12）年に増築した1、2歳児保育室の床は、2025（令和7）年に法定耐用年数に到達するため、徐々に改修が必要になってくることが推測されるため修繕（張り替え）を検討する。

e) 調理室のガス台・電子レンジ・洗濯機の更新

調理室のガス台等の調理器具は経年劣化が見られ、部品交換等をしながら対応している。中期計画期間内に標準的な耐久年数（10年）を迎えることから今後ガス台一式を含め調理器具の交換を検討していく。

電子レンジ、洗濯機などの電気器具についても作動の不具合が時々見られるようになっていることから更新を進めていく。

G. 大成学園ともべ保育園

a) 園舎の大規模改修の検討

1990（平成2）年築の園舎であり、築35年目を経過し各箇所で老朽化が目立つため園舎全体の大規模改修に向けた検討が必要である。特に、園舎を囲むガラス戸は木枠の戸のため、地震等での破損が危惧される。

また、建て付けの問題か隙間も目立つ。笠間市からの移管の際に点検整備等は済んでいるが、今中期計画期間中に園舎の大規模改修を検討し園舎の長寿命化を図る必要がある。

b) 0・1・2歳児保育室トイレ改修

現0・1歳児保育室については元学童保育室としての利用だったため乳児の保育室としての使用には適していない。特に、排泄の自立に向けて重要な時期であるにも関わらず、十分なスペースが確保できていないことについては早急な改善が必要。隣接した園舎併設の屋外倉庫部分の見直しと合わせて、園舎の大規模改修時に合わせ改修を進めたい。

c) 排水溝の整備

園庭外周に排水用の側溝が設置されているが、砂や落ち葉が堆積している。そのため保護者送迎で出入りする場所に大きな水たまりができやすい状況にある。2024（令和6）年度に職員による除去作業は行なったが、側溝の蓋が開かない部分などを含めて除去ができていない。業者による除去作業を数年おきに実施する必要がある。

d) 遊戯室音響設備の修繕

入園・修了式などで使用する音響設備に不具合が見られるため、修繕または入れ替えを進める。

e) 音漏れによる騒音対策

民営化当初、近隣住民より騒音の苦情が出ていた。音量調節・窓の開閉等で対応を重ね、近隣への説明等を重ねてきたところだが保育活動に制限が出ていることを考えると、園舎の大規模改修時に合わせた防音対策が必要である。

7. 外部資金の獲得・寄付の充実・自己収入の確保

外部資金については、経常費補助金に係る本学園の事業等を分析し、補助対象となる補助金の更なる確保や科学研究費補助金等の競争的資金の積極的な確保を図る。

寄付金については、同窓会との連携や寄附者に対する寄付金制度の減税措置の周知等を図る。自己収入の確保については、施設の有効活用の観点から施設利用料等の確保を図る。

A. 茨城女子短期大学

①経常費補助金、特別補助金の獲得額増強に向けて、教育の質に係る客観的指標の改善、改革総合支援事業に係る該当項目の改善を図る。

②寄付金は2017（平成29）年度に開設50周年を迎記念寄付事業を展開し、

同窓会・父母の会および新旧教職員を対象として寄附金を募った。今後も、同窓会・父母の会と連携し寄附金募集を検討して行きたい。

③教員の教育研究を活発化させ、科学研究費補助金や茨城県からの委託事業の積極的な確保を図って行く。

④施設の有効活用の観点から、公的団体を中心に施設の利用料等の確保を図る。

B. 大成女子高等学校

令和元年度より、経常費補助金のうち 20%が特色ある教育枠となり、県が評価項目として規定する教育活動を実施しなければならなくなつた。これに対しては、真摯に対応し可能な限りの補助金獲得を目指す。また、文部科学省や茨城県の委託事業等を獲得すべく努力していく。寄付金については、学園としてオンラインによる寄付システムを導入し、同窓会・後援会・父母の会と連携し寄附金募集を推進していく。

8. 借入金等の返済計画

現時点では借入金はない。

IV. 組織運営体制

1. 策定体制

中期計画は評議員会の意見を踏まえ本学園の最高意思決定機関である理事会において決定する。

なお、中期計画の策定に当たっては、学園評議員会に諮問し、評議員の意見を反映させるほか、各部門の意向を個別計画に反映させ、本学園の公共性・公益性をさらに高め、地域社会や保護者、学生など本学園につながりのある方々からの信頼とさらなる支援を得られるような計画となるよう努める。

2. 執行管理・評価体制

中期計画の執行管理は、理事長の指示を受け法人本部が行う。法人本部は、中期計画期間中において、各部門の単年度事業報告を確認し理事長に報告するとともに、その結果を理事会及び評議員会に報告し中期計画の評価と課題を明らかにする。

3. 委員会・プロジェクトチームの設置と運用

中期計画の策定にあたっては各部門で設置している学校再建プロジェクトチームや事務部門による会議、認定こども園・保育園長による会議、各種委員会などによる機動的・戦略的意見決定機関への教職員の積極的な参画によるボトムアップ型で教職員の意見を反映できるようにする。

また、中期計画の評価にあたっては各部門において、自己点検評価や PDCA サイクルによる業務改善の取り組みを進める。

茨城女子短期大学においては、プロジェクトチームを 2010（平成 22）年 3 月に結成し、当面の問題として、学生募集のための特色となるものについて的を絞って 1 回のみ開催し検討したが、その後、認定評価の準備・対応に追われ、更に人事異動（退職）が重なり、開催していなかったが、2022（令和 4 年）12 月に将来構想プロジェクトを立ち上げ、教育活動や学生生活の充実を目指して毎月実施している。プロジェクトで検討された内容をもとに、長期履修制度の確立や学生生活の利便性を図る無人のスマートショップの展開など実現されているものもある。引き続き様々なテーマで話し合いを続け改革の機運を高めていきたい。また、総務会を中心として、その傘下に 15 の委員会を設置して、それぞれが活動している。今後は、組織の見直しを図ると

ともに中期計画の対応策に沿って、総務会並びに各種委員会で具体的な施策を展開していく。

大成女子高等学校においては、総務会と並行した形で学校再建プロジェクトチームを設置している。中堅から若手で構成されており、学校運営全般の改善策について検討している。また、総務会の下には、教務部、学習指導部など9つの部、入試委員会、自己点検・評価委員会など9つの委員会があり校務を分担している。

大成学園幼稚園においては、全職員が自己評価を実施している。2016（平成28）年度より、詳しい園務分掌を作成。職員一人ひとりの職務に対する認識と研修の大切さを自覚することを先決としたい。「チームで働く」という組織を意識した職務を果たす職業人を目指したい。そのため、2015（平成27）年度から学校関係者評価委員会を設置。

また第三者委員を委嘱し、苦情処理規程を作成。学期に1回保護者アンケートを実施。外部の方の協力をいただき、職員の職務振りも評価していただいている。年度末には、学校関係者評価委員と学校評議員からの評価と職員の自己評価を総合的に考慮し、学校評価を実施している。その結果を公表すると同時に、本園の来年度の運営方針や教育目標を設定するための指針としている。

4. 情報公開と危機意識の共有

本学園の情報公開については、2004（平成16）年の私学法改正等を踏まえ、財務情報を中心にWebサイト等にて広く情報公開してきたが、2020（令和2）年度からの私学法改正を踏まえ、財務情報の可視化のみならず、本学園の教育理念を踏まえた教育・保育活動、教育環境等の実情、学生・生徒の修学状況等についてもより積極的に情報提供・公開することにより、地域社会からの信頼を高めていく。

また、学内における財務情報等の共有化は教職員にとっても学園組織の到達目標、課題や改善点について共通認識や危機意識を共有する上で重要であることから、引き続き全教職員に対する経営改善説明会を開催していく。



《茨城女子短期大学》

《大成女子高等学校》

《大成学園幼稚園》

《大成学園かさまこども園》

《大成学園いなだこども園》

《大成学園額田保育園》

《大成学園ともべ保育園》