

学校法人昭和女子大学

中期方針

2017年度から2021年度まで

2017年2月

学園の「使命」MISSION と「将来構想」VISION

■使命 (Mission)

昭和学園の建学の精神は、「世の光となろう」という言葉に託されている。1920年の学園創設にあたって創立者人見圓吉は、第一次大戦後の荒廃を平和で希望に満ちた世界に変えるには、慈愛に満ちた女性の力が必要であり、「来る文化の朝を迎えるために身支度をとり急がねばならぬ」と『開講の詞』で説いた。また、創立者は「目覚めたる婦人、正しき婦人、思慮ある力強き婦人」の育成を教育の目標に掲げ、『校訓三則』では「清き気品、篤き至誠、高き識見」を備えた人間になるよう教えている。この建学の精神は、現在もなお色褪せることなく受け継がれている。この精神に則って時代の変化に先駆けながら、社会が求める人材を輩出して行くことが本学園の使命である。

■将来構想 (Vision)

21世紀の知識社会の高度化、グローバル社会・ダイバーシティ社会の進展は、既存の社会的枠組みを変化させるとともに、格差拡大、少子高齢化、環境問題など深刻な課題を生み出している。こうした課題の解決と社会の改革のためには女性の活躍が不可欠であり、いま、新しい女性像の構築と育成が求められている。その意味で、女子教育に対する期待は極めて大きいと言わねばならない。

私たちは学園の『開講の詞』にもあるように、つねに未来を見据え、時代の要請に応えた女子教育を推進しなければならない。教員は教育力・研究力の高度化をさらに追求し、職員は専門性向上に努めて、教育と研究のさらなる相乗的進展を図る。すべての教職員は、卒業する学生が十分な知識・技能と自主・協働の精神を身につけたか検証して、それらを涵養するための教育プログラムをつねに研究し、実践する。

本学で学んだ学生は、ゆたかな教養と必要な知識・技能を身につけ、生涯学び続ける意欲と確固たる職業観を持って自分の人生を設計できる女性である。そのうえでこれからの時代にふさわしく、自国の文化を理解しつつ異文化にも寛容で、他者と協働して課題を解決し、もって社会に貢献できる女性である。

私たちは社会・地域・企業と連携しつつ、このような教育を先進的に展開するとともに、世界からの留学生や社会人にも開かれた学園とし、園児・児童・生徒・学生一人ひとりが可能性を最大限に伸ばせる学園とするものである。

創立100周年を迎え、すべての学園関係者が一体感をもって「昭和コミュニティ」を形成し、あらためて学園の存在価値を高めていく決意である。

はじめに

学園は2002年9月に「昭和学園の『使命』 MISSION および『将来構想』 VISION」を表明し、時代の進展に応じた社会のニーズに応え、グローバルアリーナで活躍できる意欲、能力をもつ女性を教育することに着手した。

大学は昭和ポストンを拠点にグローバルカリキュラムを発展させ、欧米アジア諸国の協定校と連携し、交換留学制度やダブルディグリープログラムを充実させてきた。テンプル大学ジャパンキャンパスとの協定により、大学のグローバル化は大きな節目を迎え、新境地を開くことになる。キャリア教育の充実、企業・地域と連携したPBL、現代ビジネス研究所における産学協働プロジェクト、ダイバーシティ推進機構における企業の女性活躍支援など、時代の教育ニーズに即したプログラムを実践している。

中高部は「SHOWANEXT」のスローガンのもと、2016年度には本科コースとグローバル留学コースの2コース制を敷き、さらに2018年度からはスーパーサイエンスコースを設置する。

また、高等部では文部科学省からスーパーグローバルハイスクールの指定を受け、グローバル人材育成プログラムを構築している。今後は進路を見据えたクラス分けや進路指導の徹底を計画する。

初等部は低学年から英語の授業を導入し、小学校での英語教育の先鞭をつけた。そして、2016年4月には昭和こども園を新設し、幼稚部を幼保一体施設に発展させた。

一方、教育機関を取り巻く環境はさらに厳しい時代を迎える。低レベルで推移する出生率、地域社会の崩壊、多様な学習歴、情報インフラの発達、ボーダーレス化した国際社会など、時代は激しく変化し続ける。そして学園に対する期待も変化し続ける。これに応えるためには、さらなるカリキュラムの改革や教育力の向上、安定した財政基盤の整備が必要である。

今回、創立100周年にあるべき学園の姿を目標に、キャンパスのグローバル化と教育の質的転換を主題とする2017年度から5年間の中期方針を策定した。多様性に富んだ教育環境を整備してスーパーグローバルキャンパスを構築することを目標としている。

中期方針では各部門の重点項目を抽出し、5年間の行動計画を立案している。この計画を基本に毎年度の事業計画を立案するが、新たな計画や計画の見直しを行うことで社会変化に柔軟に対応していくものとする。

中期方針と具体的行動

I. 学園全体

A. 人事及び組織活性化

人件費比率 55.0%以下を維持する具体策を検討する。今後 6 年間で大幅に増加する大学教員の定年退職者については戦略的な人員配置を検討する。

1. 人事評価制度の見直し

- 教職員の評価法を見直して厳正でメリハリのある人事評価法を確立する。

2. SD (Staff Development) 活動

- 若手・中堅職員を育成する SD 活動を充実させる。部門間を横断してチームを編成し、提案型プロジェクト活動を実施して業務効率化や新しい価値の創出に挑戦する。
- 学園内で役職者と一般職員相互のスキルアップを目的とした勉強会を定期的実施する。
- 次長クラスを対象に、組織や業務管理に関する研修を実施する。
- その他、外部研修への参加を奨励する。

3. 事務機能の集約

- 大学の学部事務室の設置により事務機能を集約させる。一部の学部で試行した後、全学部での導入を検討する。

B. キャンパス整備

老朽化した施設の建て替えや改修の前提として、建築制限を解消する必要がある。また、記念講堂、研修施設、博物館の活用法についても検討を加える。

1. 施設設備計画

- 今後の校舎建築改修に関する委員会を設置してキャンパスのランドデザインを策定する。
- 老朽校舎の建て替え、建築制限の解消、外構などに関する対応と方向性を検討する。
- ガーデニング、エクステリア、インテリア設備などを常に見直し、魅力的なキャンパスをつくる。

2. 校舎建て替え

- 西キャンパスの新体育館を建て替え、大学とその他多目的な建物を建設する。

C. 財務・経営基盤強化

外部資金の獲得を始めとして、学納金以外の収入を獲得する具体策を検討する。

1. 大学院・大学・附属各校の定員の見直し

- 大学は既存の大学将来構想検討委員会で、附属各校は附属校将来構想検討委員会を設置して改組や定員見直しなどを検討し、可能なものはすみやかに実行に移す。

2. 目的別寄付制度の確立
 - 奨学金や施設充実など目的を指定して寄付する制度を確立する。
 3. リスクマネジメント
 - 複雑化・多様化・グローバル化する社会に対応し、将来起こりうる危害の予防と低減に関する管理体制を強化する。
- D. 保護者・卒業生・企業との連携
1. 昭和女子大学サポーターズ・クラブの展開
 - 社会人メンターや社会人研究員など外部の人々がサポーターとなり、学園の教育研究活動の充実・発展に協力できるネットワークを構築する。
 - 全学園の教職員・卒業生・保護者・企業や団体などと繋がるサポーターズ・クラブを構築し、広く意見を聴取する体制を整備する。
 - 各学校事務室、同窓会、キャリア支援センター、リエゾンセンターと連携して学園が有する多様なステークホルダーから会員を集め、情報を提供して協働・協力できる環境を整える。各学科は卒業生のフォローに努めてデータベースを構築する。
 - クラブ会員に提供するサービスと共同事業を検討する。
 - 留学生とりわけ奨学金を受給した卒業生をフォローして、データベースを構築する。
 2. 企業・地域との連携
 - 企業との協働プロジェクトを開拓し、PBL など学生・生徒の学習環境を充実させる。地域連携活動を推進してコミュニティサービスの機会を提供する。
- E. 100周年記念事業
1. 奨学金制度
 - 継続中の100周年奨学金募金を基金とする新たな奨学金制度を確立する。
 2. 記念事業
 - 100年史編纂委員会を設置して編集作業に着手する。創立100周年に刊行する。
 - 100周年記念式典や関連イベントを企画して実行する。

II. 大学・大学院

A. 改組・カリキュラム改革

2017年度に実勢に合わせて入学定員を増加して定員超過率の抑制を図った。2018年度に新学科設置を検討中で、その後2021年度までは届出で可能な範囲での改組を中心に検討する計画である。また、定年退職教員の増加への対応は補充でなく、将来性のある学科やカリキュラムに投入するなど戦略的な人事を行う。

1. 将来構想

- 大学将来構想検討委員会が主導して人材育成ニーズに即応した改組や設置、カリキュラムの改革を推進する。

2. 学力の向上

- 教育の質保証のため大学全体と各学科の3つのポリシーを検証し、ポリシーを具現化するカリキュラムを再編成する。
- 成績評価を厳正化し、反転授業やEラーニングなどを導入して学力を向上させる。
- 必要に応じて各学科で外部試験のスコアの活用や資格試験合格率など学習成果の可視化を実現させる。

B. 教育の質的転換と授業改善

開設科目数が多く過少クラス数も多いので、カリキュラムの質を落とさずに科目数と過少クラスの削減を図る必要がある。

また、一般教養・語学・専門科目に関する大学の卒業要件を弾力化して、各学科の実情に合わせられるよう改正する。

- 担当コマ数の適正化を図り、授業外の指導や研究時間を確保して教育の質と研究成果を向上させる。教員の業務負担を見直して教育や研究時間を増加させる。
- アクティブ・ラーニングを推進し主体的に学び知識を応用する力を身につけられる教育方法を推進する。
- 研究授業や授業公開などで教育の質向上に資する取組を共有し、FD (Faculty Development) を通して大学全体の教育力の向上をはかる。
- 事務職員の参画など、授業支援体制を整備する。

C. グローバル化の推進

テンプル大学ジャパンキャンパスとの連携を推進することにより、世田谷キャンパスは一層のグローバルとダイバーシティを進める。この連携を深化させるためにも、実効性を伴う連携や単位互換、共同アクティビティや共同プロジェクトの検討が必要である。特に、東京校・ボストン校・テンプル大学で一貫したグローバルカリキュラムを開発する。

1. テンプル大学ジャパンキャンパスとの連携

- テンプル大学ジャパンキャンパスとの学期制の単位互換、ダブルディグリープログラム、FD・SDの共同実施などで実のある交流を行う。
- 学期制や時間割などの調整・見直しにより、2大学の学生相互が履修しやすい環境を整備する。
- 正課外の共同活動などで日常的な交流を奨励する。

2. 昭和ボストンの活用

- 昭和ボストンを拠点とする海外大学、大学院への留学など、学園のグローバル戦略を推進し、英語力の向上を目に見えるようアピールする。
- 学外との交流を始めとする多様なプログラムを推進すると共に、ポスト・ボストン・プログラムの充実に対応し高いレベルの英語力を育成するカリキュラムを導入する。

3. 海外プログラム

- リスクの管理や効率性を勘案しながら、新規の海外プログラムを開発する。
- 継続して海外協定校との交換留学プログラムを推進するとともにダブルディグリーや海外インターンシッププログラムも充実させる。

4. 留学生の受け入れ

- 優秀な外国人留学生獲得のために、正規・短期のプログラムを充実させるとともに受け入れ体制を整備する。また、海外での入学試験や日本語学校との連携強化など、正規留学生の安定的な獲得策を講じる。
- 協定大学からの留学生を増やすため、魅力的な受け入れプログラムを開発し、実施する。

D. 大学院改革

- 高度職業人の育成も教育目的に位置づけて社会人の入学促進につとめ、専門研究に加えて総合的な調査・研究力を培うことを目標として定員を確保する。
- 学際的・総合的な研究が可能となるよう研究科や専攻の統廃合・再編成を検討する。

E. キャリア教育

初年次から体系的にキャリア教育を行うとともに、女性に対する社会の期待に応える人生を設計する能力を身につけさせる。

各学科においてもキャリアデザイン・ポリシーを制定し、専門学修と体系化させてキャリア科目を配置している。今後も一層の充実を図り、在学中から学生の生涯にわたるキャリア能力を高めていく。

1. 次世代リーダーの育成

- 優秀な学生を集めてリーダーズアカデミーを運営してリーダーシップを身につけさせる。外部講師や卒業生でネットワークを構築し、生涯にわたる交流を奨励する。

2. キャリア教育の実践

- 将来の生き方や働き方を考え、自らキャリアを設計できる力を身につけさせる。

F. 就職支援の強化

1. 就職活動の支援

- 高い就職率を維持するとともに職種や企業など内容の充実も図る。
- 長中短期インターンシッププログラム充実させ、有償化も視野に受け入れ企業や業種を充実させる。

2. 就職支援企業の多様化

- テンプル大学ジャパンキャンパスと連携して、外資系企業、コンサルタント会社等、従来カバーできなかった企業でのインターンシップや就職支援を強化する。

G. 研究活動の充実

1. 研究活動の支援

- 企業ニーズとのマッチング、外部資金情報の提供などで研究活動を支援する。

- 各研究所の活動の充実と積極的な情報発信に努める。
 - 研究成果を積極的に学外へ情報発信する。
2. 若手研究者の育成
 - ワークショップの開催や支援制度の確立などで若手研究者を育成する。
 3. 研究倫理教育の推進
 - 研究者倫理を向上させるため教育・研修を推進する。
- H. ダイバーシティ推進と女性支援の充実
1. ダイバーシティ推進機構
 - 共同研究やワークショップを通して企業における職場環境の多様化を支援する。
 2. キャリアカレッジ
 - 業界や企業を越えた学習・啓発の機会を提供し、社会人にキャリアアップや起業に関する講座を提供する。
- I. 地域連携・社会貢献活動
1. 国際連携活動の推進
 - 昭和ボストンや海外協定大学とシンポジウムやワークショップなどの共同研究や国際プロジェクトを実施する。
 2. 地域連携・社会貢献の推進
 - 地域連携センター、現代ビジネス研究所、昭和デザインオフィス、コミュニティサービスラーニングセンターなどが連携して学生の産学地域連携活動を推進する。
 - 世田谷区や企業との包括協定に基づく連携事業や調査研究活動を実施する。
- J. 高等学校との連携強化
- 附属校や近隣の高等学校との連携プログラムを開発し高大の接続を強化する。
- K. 学生募集の積極展開
- プレスリリースやインターネット、SNSなどで広く最新情報を発信するとともに、高等学校や進学塾にも積極的に情報を提供し、効果的な学生募集を図る。

III. 附属校

附属昭和中学校・高等学校

総長が招集する将来構想検討委員会を設置し、学習指導と進路指導を重点とした中高部の学校改革を支援する。本委員会の改革・新規事業案はすぐに体制を整備して速やかに実行に移す。

A. 将来構想

- 学園に中高部将来構想検討委員会を設置して、学校行事の精選なども含め教育改革の諸活動を推進する。

B. カリキュラム改革の推進

- 文部科学省スーパーグローバルハイスクールで計画された教育改革を実践する。
- 海外提携校との交流を充実させる。
- 「SHOWA NEXT」の取組を着実に実行し、本科コースとグローバル留学コースの2コース制を定着させる。医薬学部進学コースなど進路を視野に入れたスーパーサイエンスコースを設置する。
- チーム学校の実践をめざし、併設大学の人材との連携を進める。

C. 教育力の向上と質の保証

1. 教育改革への対応

- 授業にアクティブ・ラーニングを取り入れて知識を活用する力を向上させる。
- 課題などで授業外の学習時間を確保して、自ら学習しようとする習慣を身につけさせる。
- 新学習指導要領や新学力評価テストに対応する教育改革を実行する。
- 英語力測定テスト CEFR の B1～2 レベルの生徒数を増加させる。

2. 教育力の向上

- 教員の教育力向上のための研修制度や支援体制を充実させる。
- 学校内外での研修機会を充実させ、全教員が研究授業を公開する。

D. 学習指導・進路指導の充実

1. 教育成果の測定

- 模擬試験や外部テストを活用して学校の教育力や生徒の習熟度を定期的に検証・評価しながら授業を改善する。必要な場合は補習や個別指導を徹底する。

2. 進路指導の充実

- 他大学進学希望者への支援体制を充実させる。
- 生徒の進路選択に積極的に関わり必要な助言を与える。
- 国公立大学の上位レベルの合格者数を増加させる。

E. 募集活動の強化

- 志願者を今まで以上に広い範囲から集めることとする
- 塾訪問や学校説明会の開催など積極的に募集活動を行う。

F. 学園内の連携強化

1. 併設大学との連携
 - ダブルディグリープログラムとの連携など魅力的な新五修生制度を企画する。
 - スーパーグローバルハイスクールの授業などで併設大学から講師を招聘する。
 - 海外協定校からの外国人留学生との交流機会を増やす。
2. 附属昭和小学校やこども園などとの連携
 - ブリティッシュスクールとの日常的な交流方法を検討する。
 - 各学校間の交流イベントを充実させる。
 - 教員の人事交流を実現させる。

附属昭和小学校

A. 将来構想

- 初等部内に学園関係者を含めた将来構想検討委員会を設置し、将来的なありかたを検討する。

B. 学習環境の整備

1. 児童数と男女の割合

- 1クラス児童数の見直しと必要な条件を検討する。
- 男子児童数 25%の目標を達成するための体制を整備する。

2. 教育力の向上

- 5・6年生の希望者を対象に、英語、理科、芸術、身体表現などの選択授業を実施し、新しいかたちで個々人の能力伸長を図る。
- 附属中学校との連携を考慮しつつ、各教科の学習方法や教材を研究・開発する。
- 学校行事の効果を検証して新しい年間行事計画を策定する。

C. 学校生活の充実

- アレルギー対応も含めて、学校給食をさらに充実させる。
- 学校事務システムのデジタル化に取り組む。

D. 募集活動

- パンフレットやインターネットでストロングポイントを積極的に情報発信するとともに、幼児塾との連携を強化する。
- 入試や学校説明会について、その内容や日程を再検討する。

附属昭和こども園

- 当該期間中に、教育・保育内容の精選及び再編成を行う
- 人員配置、人事体制の最適化を図る
- 学園の知を集約した子育て支援組織を立ち上げて子ども子育て支援の体制を充実させる。

年次計画策定時における留意数値項目

部門等	内容	2016年度実績	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
大学院・大学	人事	大学常勤教員数	220				
		大学非常勤教員数	436				
		常勤教員割合	33.5%				
		附属校常勤教員数	129				
		常勤職員数	190				
	研究	研究論文発表数					
		外部研究資金獲得件数(2015年度)	50				
		外部研究資金総額					
	教育	常勤教員開設講座数前期	1,433				
		常勤教員開設講座数後期	1,382				
		常勤教員担当講座数(平均)	6.6				
		常勤教員あたり学生数(2015年度)	24.9				
		80人以上過大クラス数・割合					
		10人以下過小クラス数・割合					
		公開授業数・割合					
		PBL・対話型授業数・割合					
		外部協働プロジェクト活動の件数	60				
	国際	学科別目標資格等試験合格率					
		海外大学への派遣学生数・割合(2015年度)	57				
		昭和ポストンへの留学者数(2015年度)	349				
		テンブル大学日本校派遣学生数					
		昭和ポストン他海外短期研修参加者数(2015年度)	285				
	キャリア	外国人留学生数	128				
		インターンシップ受入企業数(2015年度)	277				
		インターンシップ参加学生数(2015年度)	571				
	高等学校	大学卒業者の実就職率(2015年度)	94.3%				
		他大進学者数(2015年度)	145				
国公立大進学者数		3					
医薬保健看護系進学者数		22					
アドミッション	理系学部進学者数	22					
	大学部門	一般入試(2015年度)	10,558				
		推薦その他(2015年度)	825				
		志願者総数(2015年度)	11,383				
		入学者数(2015年度)	1,320				
	中学校	志願者数(2015年度)	629				
		入学者数(2015年度)	218				
	小学校	志願者数(2015年度)	239				
入学者数(2015年度)		111					
学園規模	在籍者数	大学院・大学(2015年度)	5,562				
		中学高等学校(2015年度)	1,333				
		小学校(2015年度)	650				
		幼稚園(2015年度)	124				
		プリティッシュスクール(2015年度)	501				
		在籍者総数(2015年度)	8,170				
財務	事業活動収支差額比率 (基本金組入前当年度収支差額/事業活動収入)	6.0%					
	人件費比率 (人件費/経常収入)	53.8%					
	学生生徒等納付金比率 (学生生徒等納付金/帰属収入)	76.8%					

中期収支方針(2017~2021年度)

1. 学生生徒数計画

(単位:人)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (B)	増減 (B)-(A)
大学院	113	92	94	94	94	94	-19
学部	5,449	5,541	5,470	5,554	5,604	5,756	307
大学	5,562	5,633	5,564	5,648	5,698	5,850	288
中高部	1,333	1,293	1,272	1,256	1,273	1,280	-53
初等部	650	653	634	630	622	617	-33
こども園	124	207	217	223	223	223	99
附属校	2,107	2,153	2,123	2,109	2,118	2,120	13
合計	7,669	7,786	7,687	7,757	7,816	7,970	301
BST昭和	501	563	666	666	666	666	165
再合計	8,170	8,349	8,353	8,423	8,482	8,636	466

2. 常勤教職員数計画

(単位:人)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (B)	増減 (B)-(A)
大学	220	223	225	225	225	225	5
中高部	82	83	83	83	83	83	1
初等部	35	34	34	34	34	34	-1
こども園	12	26	26	26	26	26	14
常勤教員数	349	366	368	368	368	368	19
常勤職員数	193	196	193	193	193	193	0
常勤教職員数	542	562	561	561	561	561	19
BST昭和常勤教職員数	76	85	107	107	107	107	31
法人計	618	647	668	668	668	668	50

3. 事業活動収支計画

(単位:百万円)

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	増減	
教育活動収支	事業活動収入の部	学生生徒等納付金	9,646	9,884	10,090	10,246	10,364	10,684	1,038
		手数料	354	351	347	347	347	347	-7
		寄付金	63	36	36	36	36	36	-27
		経常費等補助金	1,395	1,489	1,497	1,497	1,497	1,497	102
		付随事業収入	257	257	259	259	259	259	2
		雑収入	641	570	783	503	595	580	-61
		教育活動収入計	12,356	12,587	13,012	12,888	13,098	13,403	1,047
	事業活動支出の部	人件費	6,733	6,794	7,211	7,003	7,003	7,003	270
		経常経費	3,801	4,127	4,162	4,134	4,150	4,219	418
		減価償却費	1,150	1,078	1,084	1,089	1,293	1,310	160
		教育活動支出計	11,684	11,999	12,457	12,226	12,446	12,532	848
	教育活動収支差額		672	588	555	662	652	871	199
	教育活動外収支	教育活動外収入計	165	140	130	130	130	130	-35
		教育活動外支出計	22	18	15	11	8	6	-16
教育活動外収支差額		143	122	115	119	122	124	-19	
経常収支差額		815	710	670	781	774	995	180	
特別収支	特別収入計	42	70	50	50	50	50	8	
	特別支出計	103	118	989	12	0	0	-103	
	特別収支差額	-61	-48	-939	38	50	50	111	
予備費		0	100	100	100	100	100	100	
基本金組入前当年度収支差額		754	562	-369	719	724	945	191	
基本金組入額合計		-1,243	-848	-1,286	-1,780	-1,181	-542	701	
当年度収支差額		-488	-286	-1,655	-1,061	-457	403	891	
前年度繰越収支差額		-11,972	-11,308	-10,824	-11,599	-12,660	-13,117	-1,145	
基本金取崩額		1,152	770	880	0	0	0	-1,152	
翌年度繰越収支差額		-11,308	-10,824	-11,599	-12,660	-13,117	-12,714	-1,406	

(参考)

事業活動収入計	12,563	12,797	13,192	13,068	13,278	13,583	1,020
事業活動支出計	11,809	12,235	13,561	12,349	12,554	12,638	829

人件費比率(人件費/経常収入)	53.8%	53.4%	54.9%	53.8%	52.9%	51.7%	-2.0%
人件費依存率(人件費/学生生徒納付金)	69.8%	68.7%	71.5%	68.3%	67.6%	65.5%	-3.2%