

学校法人渡辺学園のミッション

建学の精神「自主自律」

校祖渡邊辰五郎先生の「時代の要請に応え、民衆の必要を基盤とし、女性の自主自律を願い、新しい時代に即応した学問技芸に秀でた師表となる有能な女性を育成する」という建学の精神「自主自律」を設置する全ての学校の理念とし、女性の教養を最高度に高め、専門的知識・技能を養い、職能的訓練を施すとともに、実践的で責任を重んじ、勤労を好み、そして真に自由であって平和な民主的文化国家、社会の形成と運営に貢献できる女性の育成に努めることを使命としている。

生活信条「愛情・勤勉・聡明」

東京家政大学の開設時学長である青木誠四郎先生の「自分を愛するがごとく他人をも愛さなければならない。しかし、ただ愛情を持っているだけでなく形にあらわし、相手に尽くす勤勉さがなければいけない。さらに、単なる勤勉ではなく物事を正しく判断する聡明さが必要である」という言葉を生活信条「愛情・勤勉・聡明」として人材育成の根本としている。

I 学校法人渡辺学園

学校法人渡辺学園のビジョン

渡辺学園の良き伝統を一段と活性化して、「最良、最強の女子学園」構築へ力強く歩むため、教育水準の一段の向上と、これを担保する財政基盤の確立をめざす。
そのために次の7つの事項を重要課題とし取り組んでいく。

1 140周年記念事業を含む中長期計画に基づく具体的な実施計画を策定し実行する

1-1 中長期財政計画方針が2019（令和元）年9月の理事会で承認され、現在進行中である。これを継続実行する。方針は次の通り。

- ①中高の再建計画を進め、収支均衡を図る。2021（令和3）年度までに中高における教育活動収支差額及び基本金組入前当年度収支差額の収支均衡を図る
- ②大学の収入増を目指す。入学者数目標を110%とし収入の増加を図る
- ③学園全体の経費10%削減を行う

具体的には2020（令和2）から2029（令和11）年度までの建物や構築物、備品などの改修・修繕年次計画とその費用を試算した施設・設備中長期整備計画と基本金組入れ計画及び学納金収入や人件費など一定の条件のもとで試算した数パターンの財務シミュレーションを策定し調整をしながら進めていく。

1-2 2017（平成29）年度の大学の第三者評価で成果を期待されている140周年募金活動だが、現在目標額には至っていない。そこで2020（令和2）年度からは、募金事

務局の担当者が、直接、企業等に募金のお願いに伺うことを計画している。

1-3 140周年記念建物の2022（令和4）年度完成に向け、2020（令和2）年度前半には建物の具体的な内容を詰め、その後、基本設計・実施設計・施工と進めていく。

2 各学校を事業体として経営責任を明確にし、学校ごとの収支均衡に努める

2-1 ここ3年度（2016（平成28）～2018（平成30）年度）の経常収支差額を学校別に見ると大学以外は全て赤字となっている。特に大幅な赤字が続く中高に対しては2016（平成28）年度から3次にわたる再建計画を実施したが、なお赤字が続いているので、改善に向け2020（令和2）年度には新たな再建計画を実施する予定である。

2-2 幼稚園型認定子ども園 東京家政大学附属みどりヶ丘幼稚園、また、保育施設である東京家政大学ナースリールーム（事業所内保育所）・東京家政大学かせい森のおうち、障害児通所支援施設の東京家政大学かせい森の放課後等デイサービスにおいても赤字縮小のために体制を整備するなど改善を進めているところであり、これを更に進める。

2-3 2020（令和2）年度、板橋キャンパスに開設予定の障害児通所支援施設の東京家政大学 児童発達支援事業所 わかくさでも、永続的にこうした社会貢献ができるよう、これに倣って運営する。

3 科学研究費等競争的資金の申請・採択の増加に努める

3-1 大学・短大における科学研究費等競争的資金獲得の奨励については、すでに教育支援センター教育・研究支援課を中心に全学を挙げて取り組んでおり、本計画前6年度に遡ると下表の通り申請・採択とも増加し獲得した資金も増えている。これを更に進める。

| 年 度 | 応募件数 | 研究代表者採択件数 | | 研究分担者採択件数 | | 採択件数計 |
|--------|------|-----------|----|-----------|----|-------|
| | | 新規 | 継続 | 新規 | 継続 | |
| 平成26年度 | 18 | 5 | 9 | 7 | 13 | 34 |
| 平成27年度 | 30 | 16 | 18 | 13 | 24 | 71 |
| 平成28年度 | 21 | 3 | 22 | 8 | 28 | 61 |
| 平成29年度 | 26 | 15 | 16 | 15 | 23 | 69 |
| 平成30年度 | 36 | 18 | 26 | 12 | 32 | 88 |
| 令和元年度 | 25 | 8 | 36 | 8 | 42 | 94 |

4 学納金等の収入と人件費支出の均衡に努める

4-1 入学者減少による収入減に対して、主な支出である人件費は硬直的である。同規模の他法人と比べ、専任職員数はむしろ多いが、一方では業務の専門化や業務量の増加に伴い労働時間は増えており長期欠勤者・休職者等が増え疲弊している感がある。2019（令和元）年7月の理事会で承認された2035（令和17）年度までの定年退職者を見据えた職員数の平準化やルーチンワークの外注化など視点を変えての改善も必要と考えている。人件費の削減に向け、業務の合理化はもとより、2020（令和2）年度より切り出しできる業務あるいは委託できる業務を選別し、順次、進める。全体的にシステム・制度を見直し、職員数の削減と労働時間の短縮を図る。これらにより現在57%前後で推移している人件費比率を2025（令和7）年度までに50%に近づける。

5 寄附行為の改正（理事を含む評議員の定数とその選出方法）と役員規程の見直し

5-1 2020（令和2）年4月から施行される改正私立学校法に基づき役員等の寄附行為を大幅に改正するが、2020（令和2）年6月に役員改選があるので、役員等の定数や選出方法については見直しをしていない。これについては2021（令和3）年度以後に検討する。

6 財務分析等の資料を活用して学園の経営改善を図る

6-1 年間数億円という多額の費用がかかる施設設備に関して施設設備の更新及び改修に係る基本方針等が2019（令和元）年11月の理事会で承認された。2020（令和2）年度以降の施設整備においては、当該方針に沿って行う。また、経営改善をする。

7 三様監査

7-1 2020（令和2）年4月から施行される改正私立学校法により責任・権限が増す監事が、その職務を果たす一手段として監事・監査法人・内部監査室で連携して行う三様監査に関する規定を整備し、2020（令和2）年度から実施する。

II 大学・大学院、短期大学

○東京家政大学は、渡邊辰五郎による和洋裁縫伝習所の創設を前身とし、昭和24（1949）年に設立され、短期大学部は翌昭和25年に、また、大学院は平成元（1989）年に設立された。家政学部から始まった本学は、現在では、人文学部、健康科学部、子ども学部を加えた学部体制となり、短期大学部は2科、大学院人間生活学総合研究科は博士課程1専攻、修士課程6専攻を備えるまでになっている。この間、女性の「自主自律」を建学の精神とし、「愛情・勤勉・聡明」を生活信条とする教育研究によって、社会課題の解決に資する公的資格を生かし、専門的職業人として社会で活躍する女性を輩出してきた。

○また平成30（2018）年には「東京家政大学の将来ビジョンー創立140周年とその

先を目指して一」を定め、予測不能なこれからの社会を生きる人々を支える新しい「家政学」を大学全体として追及する「ひとの生（Life）を支える学の構築」を目指し、積極的な取り組みをすすめてきた。

○変化する社会の中で必要とされる女性を今後とも育成・輩出し、「家政学」の構築とともに地域の課題解決に貢献する大学としてあり続けるため、教育・研究改革に果敢に取り組むとともに、これらを実行する基盤としてのガバナンスの強化を進めるため、本中期計画を策定する。

1 教育改革・学生の支援

（教育に関する目標）

<学士課程>

1 今後の予測不能な社会が直面する多様な課題に真摯に向き合い、自ら培った専門性をもって、それぞれの「場」で活躍できる「しなやかに、凜と生きる」力と、多様な生き方を認め、支える、共感性豊かな女性を育てる。

1-1 少子高齢化、AI化、グローバル化など加速する社会変化の中で、学生が「いま」身に付けるべき知識や技術、意欲・態度を継続的に研究・追究し、養成する人材像を確立する。IRによる教育の質保証システムを構築し、PDCAサイクルのもと適宜教育効果を点検・検証し、教育カリキュラムや各授業の改善をすすめる。

1-2 令和3年度に家政学部を3学部とする改組を行うとともに、各学部・学科単位ではない全学的な観点から、今後の改組の方針等について検討をすすめる。

1-3 学修者本位の教育の実現を目指し、板橋・狭山両キャンパスの教育連携をすすめ、学生が「学びたいことを学び」、自由闊達に学修できるよう他学科の学生の受け入れ環境（オンライン教育の活用を含め）の整備や副専攻など全学部共通の教育プログラムを開発する。

1-4 平成31年度にスタートした共通教育プログラムの評価・改善をすすめとともに、文理横断の視点やアクティブ・ラーニングを取り入れた授業の充実、学生の「主体的な学び」が活発に展開できる教室・空間をキャンパスに整備する。

1-5 企業人など実務家、地域人材や外国籍の人材など多様なバックグラウンドを持った教員による魅力ある実践的な授業を拡充する。

1-6 学生の実践の中での学びを促すため、地域でのフィールドワーク等の拡充とともに、学内にある「かせい森のおうち」、「森のサロン」、「わかくさ」等の教育関連拠点や附属学校との連携を強化する。

2 管理栄養士、看護師、社会福祉士など高い合格率を今後も維持するため、必要な教育プログラムや学修支援を充実させる。これからの新しい社会を支えるプロフェSSIONナルと

して必要な「知識・技術」は何かを研究・検討し、学生の資格取得を支援する。

2-1 本学の資格合格率の維持・向上のため、有効な教育プログラムや教材の開発、学生の自学への学修支援を充実する。

2-2 本学の既存の資格取得課程等の今後の必要性・有効性を適宜検証するとともに、新しい時代に求められ学生が希望する「資格」を開拓する。

3 SDGs（持続可能な開発目標）の「問い」に、学生が大学で学修したことを基盤に一人ひとりが積み上げ、身に付けた、自分なりの「家政学」で応えることができる女性を育てる。

3-1 持続可能な社会を志向し、女性であることを手掛かりに、環境、情報、共生、ダイバーシティ等を基点に本学の「強み」である多様な「家政学」による問題解決を、実践的に学修できる教育プログラムを開発する。

3-2 Society5.0の時代に求められる必須な知識・技術として、全学生が文理を問わず数理・データサイエンス等の基礎的な素養が身に付くよう、共通教育としての教育プログラムを開発する。

4 グローバルマインドと十分な語学力を備え、海外を舞台に、そして自分が生活するコミュニティで活躍できる女性を育てる。

4-1 平成31年度に開設した「グローバル教育センター」を中心に、正課の授業、正課外の実践的な英語学習プログラムを拡充する。

4-2 グローバルマインドを育むため、多様な海外での教育プログラムや国内での留学生との交流・協働の機会を開発・実施する。

<大学院課程>

5 多様・複雑化する社会課題の解決に生活科学の視点から貢献できる研究者、高度専門職業人を育てる。

5-1 大学院において各専攻の連携を強め、文理融合、学際的な学生の研究課題の拡がりを支援する教育・研究体制を構築する。

5-2 大学院において社会人に配慮した研究指導体制を整備するとともに、多様かつ高度で専門的な「学び直し」のニーズに対応する教育プログラムを開発する。

<短期大学課程>

6 専門的な技術と資格に加えて、これを支える意欲・実践力と深い教養を併せ持った社会の即戦力となる専門職業人を育てる。

6-1 高い専門就職率を維持するとともに、学生にさまざまな問題に立ち向かおうとする意欲と実践力、基盤としての教養を育むため、学士課程（共通教育科目）との連携、地域

等との連携による体験的な学修の場を拡充する。

6-2 厳しい定員充足状況を踏まえ、将来の縮小・廃止を含め短期大学課程の今後のあり方について検討をすすめる。

(学生の支援に関する目標)

7 多様な事情を抱える学生が安心して学生生活を送れるようなセーフティネットを構築する。

7-1 独自奨学金の拡充やカウンセリング等によるケア体制の整備など、経済面やメンタル面での悩みや障害のある学生への対応など学生一人ひとりの抱える事情に寄り添った支援を拡充する。

7-2 学生が気軽にさまざまなことを相談できる「学生が行きやすい窓口」づくり、ワンストップ化をすすめる。

8 多様な人と出会い協働し、学生が自信をもって行動できる力を育てる、ボランティア活動や課外活動など地域での活動を支援する。

8-1 これまでのヒューマンライフ支援センターの活動の成果を踏まえ、令和2年度を目途に学生と地域を結ぶ「ボランティア・ステーション(仮称)」を整備し、課外活動や地域における学生プロジェクトへの支援を強化する。

9 学生と教職員との協働による「大学づくり」をすすめる。

9-1 学生の提案等により、学生が教育・学生支援に主体的に参画できる多様な仕組みを開発、実施する。

10 高い就職率を維持するとともに、自分の多様な可能性に気づきチャレンジするマインドを育てるキャリア教育を充実する。

10-1 共通教育科目「キャリアデザイン」、人間力育成実践科目「キャリア形成支援講座」を中心に、地域の多様な企業等と連携した中・長期インターンシッププログラムや起業支援など、学生にとって新しい発見・体験につながるプログラムを開発、実施する。

10-2 卒業生を中心に女性のセカンドキャリアづくりを支援する仕組みの整備や教育プログラムを開発・実施する。

11 板橋・狭山キャンパスの立地や環境を生かし、学生と多様な人々が交流するコミュニティ・キャンパスづくりをすすめる。

11-1 学生食堂の企画・運営に学生が参画し地域のコミュニティ・キッチンとして開放するなど、多様な人々が交流する「場」をつくる。

(入学者選抜の改革)

12 大学4年間の成長を目指す意欲と多様な能力を持った学生を選抜する入試方法の改

善をすすめる。

12-1 2021年度入試より導入した「渡邊辰五郎（自主自律）入試」など「成長のための入試」を目指す入試改革の成果を検証し継続的な入試改革をすすめる。

12-2 各学部・学科と連携し、多様な選抜方法を踏まえた入学前教育、リメディアル教育を充実する。

12-3 各学部の編入学定員の見直しをすすめ、令和3年度までに改善する。

2 研究・産学連携

1 「ひとの生（Life）を支える学」の構築をはかり、教育・研究する大学となる。

1-1 新しい家政学のあり方を提案し続ける本学の「研究力」を強化するため、全学的な文理融合による研究体制を確立する。

1-2 多様な研究人材を確保するため、女性研究者、若手研究者、外国人研究者の採用を拡大する。

1-3 平成30年度より開始した全学的な「東京家政大学総合研究プロジェクト」の取組を一層拡充するとともに、その成果を地域や社会に積極的に発信し、地域課題の解決に貢献する。

1-4 全学的な研究の活性化とともに、食の「おいしさ」研究など本学らしい「キラリと光る」研究を重点支援する。

1-5 全学的な共同研究を支える基盤、地域の企業等との研究交流の場として、開放型の共同実験室（ラボ）を整備する。

2 家政大のこれまでの研究の成果を生かし、本学らしい社会に役立つ研究を中心に産学官民との連携・協働をすすめる。

2-1 産学連携アクションプランを策定し、大学間、行政・企業等との共同研究・プロジェクトを拡充する。

2-2 開学以来の蓄積のある服飾（和服）コレクションと研究、衣食住にわたる日本人の生活様式（「和」の文化）にかかわる研究の成果を体系化し世界に発信する。

2-3 令和2年度に開設する「ヒューマンライフ支援機構産学連携推進室」を中心とした産学官の連携・協働による研究の支援体制を整備し、行政・企業等との共同研究等を拡充する。

3 地域連携、生涯学習・リカレント教育

1 教育・研究の成果を地域の課題解決に生かし、地域・社会のよりよい生活のために還元する大学となる。

1-1 令和2年度に地域の多様な課題と大学をつなぐワンストップ・センターとして「ヒューマンライフ支援機構」を開設し、行政をはじめ多様な主体との連携・協働による課題解決に取り組む。

1-2 埼玉東上地域大学教育プラットフォーム（TJUP）の会員校として多様な大学、地域、地元企業と連携・協働による活動を活発化させ、地域活性化に貢献する。

1-3 地域の人々の健康とケアについて研究・支援する「ウェルビーイングセンター（仮称）」を狭山キャンパスに設置する方向で検討をすすめる。

2 変化の激しい時代に、卒業生、地域・社会の人々が生涯にわたり学び、能力を高め、生きる力を支援できる大学となる。

2-1 生涯学習センター・地域連携推進センターが開講する公開講座を拡充するとともに、大学院等と連携して最新の専門知・技術を学べるリカレント教育プログラムを開発する。

2-2 自学をする社会人を支援するため、学習コンテンツを開発し、インターネット等による「学び直し」を支援する。

4 ガバナンス改革

1 全学的かつ機動的に大学を経営する基盤としてガバナンス改革に挑む。

1-1 法人（経営）と教学（大学）との連携・協働による全学的な取組を迅速・果敢にすすめるため、理事会と大学との関係を大胆に見直し、全学体制を刷新する。

1-2 学長のリーダーシップによる教学マネジメントを確立するため、副学長等による学長を補佐する体制の整備、各教学組織の責任の体系としての「ライン」、全学運営会議を中心とする全学的な意思決定の仕組を再構築する。

2 全教職員が目標を共有し、協働する「大学づくり」をすすめる。

2-1 全学的な会議・委員会等の議事録・資料等を原則、全教職員に公開するとともに、学長と教職員、教職員相互の自由な対話の機会を増やすなど、教職員一人ひとりが大学づくりに参画する仕組を構築する。

2-2 大学経営に新しい視点や戦略をもたらす、企業人や行政関係者など外部の人材を積極的に登用する。

2-3 事務系職員の人材像にかかるポリシー、人材育成方針を策定するとともに、事務系職員の研修の機会を拡充し職員の意欲・能力を高め、大学のために、その能力を最大限に発

揮できる環境を整備する。

3 大学改革を支える事務組織を再編・強化し、教職協働を確立する。

3-1 事務業務の徹底的な見直しをすすめ、不用・重複業務の廃止、手続きの簡素化・マニュアル化、IT の活用による合理化など事務業務を縮減する。板橋・狭山キャンパス間の事務組織や業務の分担等を見直し、迅速かつ省力的な業務ができるようにする。

3-2 教職協働の観点から事務系職員、事務組織のあり方を見直し、大学改革を支え得る事務組織として再構築する。

4 大学の発信力を強化し、家政大ブランドを確立する。

4-1 学生の学びの成果や活発な取組、教員個人々の教育研究を大学全体として「見える化」し、社会に積極的に発信する広報力を強化する。

Ⅲ 附属女子高等学校・中学校

別紙参照

Ⅳ 幼稚園型認定こども園 附属みどりヶ丘幼稚園

幼稚園型認定こども園東京家政大学附属みどりヶ丘幼稚園のビジョン

～「子どもも大人も安心して通えるこども園」を目指して～

本園は長年幼稚園として子ども一人一人に丁寧寄り添い、「自主性」や「主体性」を育むべく、遊びや生活を通して学びが深まるよう幼児教育に取り組んできた。

平成31年4月よりこども園へと移行し、幼稚園の機能と保育所の機能が融合したことで、保育を必要とするご家庭も選択できる施設のひとつとなった。これまで就学前に交わる機会があまりなかった幼稚園保護者と保育所保護者がこども園で出会うことで、様々な状況・立場にある相手を互いに理解し、多様性を受け入れ合えるような豊かな人間関係を育み、地域のつながりの土台を作っていくと願う。

新体制となり、制度や園運営に変化があった中で、子どもや保護者がさまざまな期待を抱くとともに不安を未だ拭いきれていない部分もあるかと思われる。教職員のチームワークを大切にするとともに、自園の取り組みを真摯に振り返り、改善を重ねていく中で、子どもも大人も安心して楽しく通えるこども園作りに励みたい。

1 園運営の安定化

平成31年4月よりこども園移行と同時に新制度へ移行したため園の具体的な運営や自治体への補助金申請など、これまでとは異なる部分についてその都度対応し、1年かけてようやく園運営の全体像が見えてきたところである。

今後、園運営を安定的かつ円滑に進めていくために以下の取り組みを行う。

1-1 各自治体との連携・補助金申請の管理徹底

施設型給付費、一時預かり保育事業（幼稚園型）の補助金、保育料無償化に伴う預かり保育補助金、保護者負担軽減補助金など各種補助金を在園児在住の各区に申請しなければならない。そのため、申請手続きを進めやすくするための方法の構築、申請手続きの管理の徹底を担当教職員に周知する。

1-2 教育・保育にかかわる業務の効率化

教育・保育に付随する業務が年々煩雑化、肥大化しており、保育教諭が教育・保育の質向上のためにかける時間（教材研究や保育の振り返りなど）の確保が難しくなっている。

保育教諭間で業務内容を見直し、効率化・簡素化などを行う。

1-3 保育教諭、職員間の連携強化

シフト勤務により、保育教諭や職員が一堂に会する時間の確保が困難となり、日常的には連絡や報告など短時間でのやりとりが中心となっている。日常における連携強化として、教職員の職員室の積極的な利用を促すなど、教職員間の交流の場や機会を意図的に作るようにする。

また、連絡や報告漏れがないようにするための方法を工夫する。

2 教育・保育の質の維持・向上

これまでの長い間、地域の子育て家庭に信頼をいただいていた教育・保育の理念が次世代に受け継いでいけるように、園内での共有の方法を構築する。

2-1 教職員間での教育・保育理念の共有

教育・保育理念の共有につながるよう園内研修の機会や給食会議などを定期的に設ける。

研修や会議内の話し合いの過程も園職員で情報公開し、できるかぎり園内で交わされた議論に多くの教職員が触れられるように工夫する。また、園内教職員が一堂に会する研修会の機会も年に2～3回は設けられるようにする。

2-2 教育・保育内容の周知

教職員も保護者も外部に向かって自園の保育の魅力を語る力が養われるように、日々の教育・保育の実践の中からの研究テーマを見出し、考えをまとめ、学会やリサーチウィークスなど研究発表の場にて積極的に発表する。また、保護者に向けたさまざまな情報発信の場を活用し、教育・保育への理解が深まるよう努める。

2-3 人材育成

女性中心の職場であるため、人事が非常に流動的である。教育・保育の質を保ち、また安定した教育・保育を行っていくために新人育成の体制作りに取り組む。

3 大学・附属校・乳幼児関連施設との連携

大学内にあるこども園として、そのメリットを最大限生かせるように工夫する。

3-1 ナースリールームとの連携強化

土曜日合同保育で両施設の保育教諭が協力して保育に臨む機会を意識的に交流の場と捉え、互いに仲間として支え合える人間関係を作る。

また、合同勉強会を開催し、互いの施設が対象としている年齢の子ども理解を深めるとともに、保育理念を共有することで、将来的に人事異動による人事交流ができるように地盤づ

くりをする。

3-2 わかくさ・森のサロン・森のおうちとの連携

学内乳幼児施設の教職員間の交流の機会を作るとともに、相互にとって必要となる情報の交換を積極的に行い、連携を図る。

3-3 大学・附属校との連携

学生の学びにつながるよう、授業協力、卒業研究、実習、ボランティアなど学生の受け入れを積極的に行う。

また、一方で多種多様な専門家がいる大学の良さを生かし、日常の教育・保育や保護者の講習会などへの協力を依頼する。

以上