

# 2024年度 事業計画書

学校法人 目白学園

# 目次

1. 第5次中期計画の着実な実施.....	1
2. 学園基盤の充実.....	3
3. 目白大学・目白大学大学院.....	4
I. 教育.....	4
II. 教育研究組織の改革.....	8
III. 学生募集.....	9
IV. 社会との連携.....	9
V. 情報基盤の整備.....	10
VI. 管理運営.....	10
VII. 研究.....	14
4. 目白大学短期大学部.....	15
I. 教育：「育てて送り出す」から「育てて羽ばたく」へのパラダイムシフト.....	15
II. 教員：「育てて送り出す」ための教員の育成.....	21
III. 環境：ステークホルダーとの強固な協創体制の構築と、社会に開かれた質保証.....	22
IV. 入試広報：エビデンスに基づいた効果的な広報戦略の構築.....	23
V. 管理運営：教員のワークバランスの適切な運用.....	24
5. 目白研心高等学校・中学校.....	25

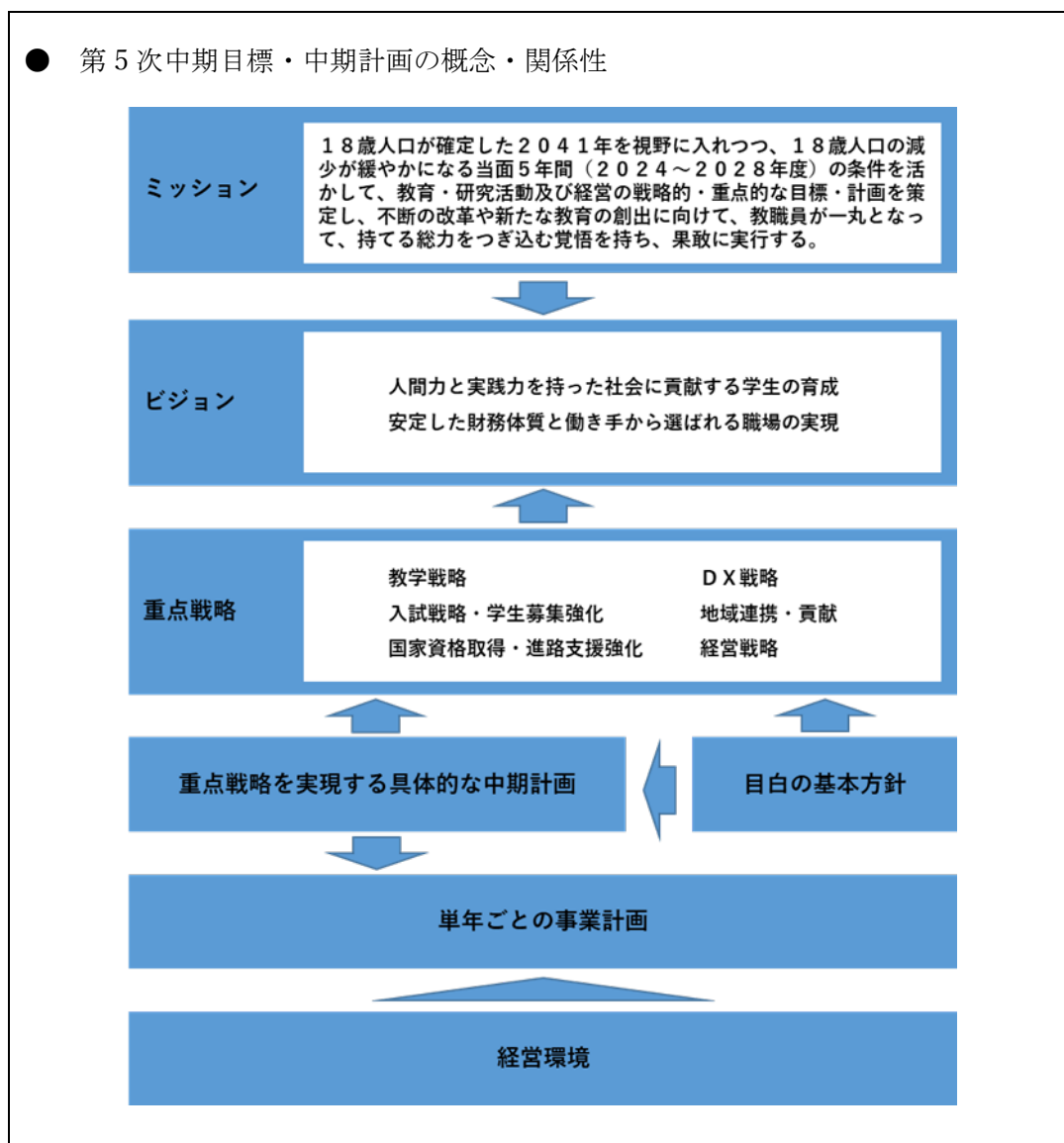
# 1. 第5次中期計画の着実な実施

## (1) 第5次中期計画と年度計画との関係

学校法人目白学園（以下「本学園」という。）は、これまでに中期目標・中期計画を4回策定し、その具体的な計画の実現に努めてきた。「第5次中期計画」は、18歳人口の減少が加速していく中で大学・短期大学部のこれからの指針として、2024年度からの5か年計画として策定している。なお、学校教育を取り巻く環境は大きく変化しており、「第5次中期計画」は、策定期間を2023～2024年度の2年間と定め、2024年度中に社会の情勢や動向を見極めた上で機動的に改定するものと位置付けている。

中学校及び高等学校においては、「第3次中期計画」の最終評価結果を踏まえ、2022年度からの5か年計画として「第4次中期計画」を策定し、取り組んでいる。

中期計画は、各部門の年度計画の進捗状況を確認し、見直しを具現化しながら着実に遂行していく。



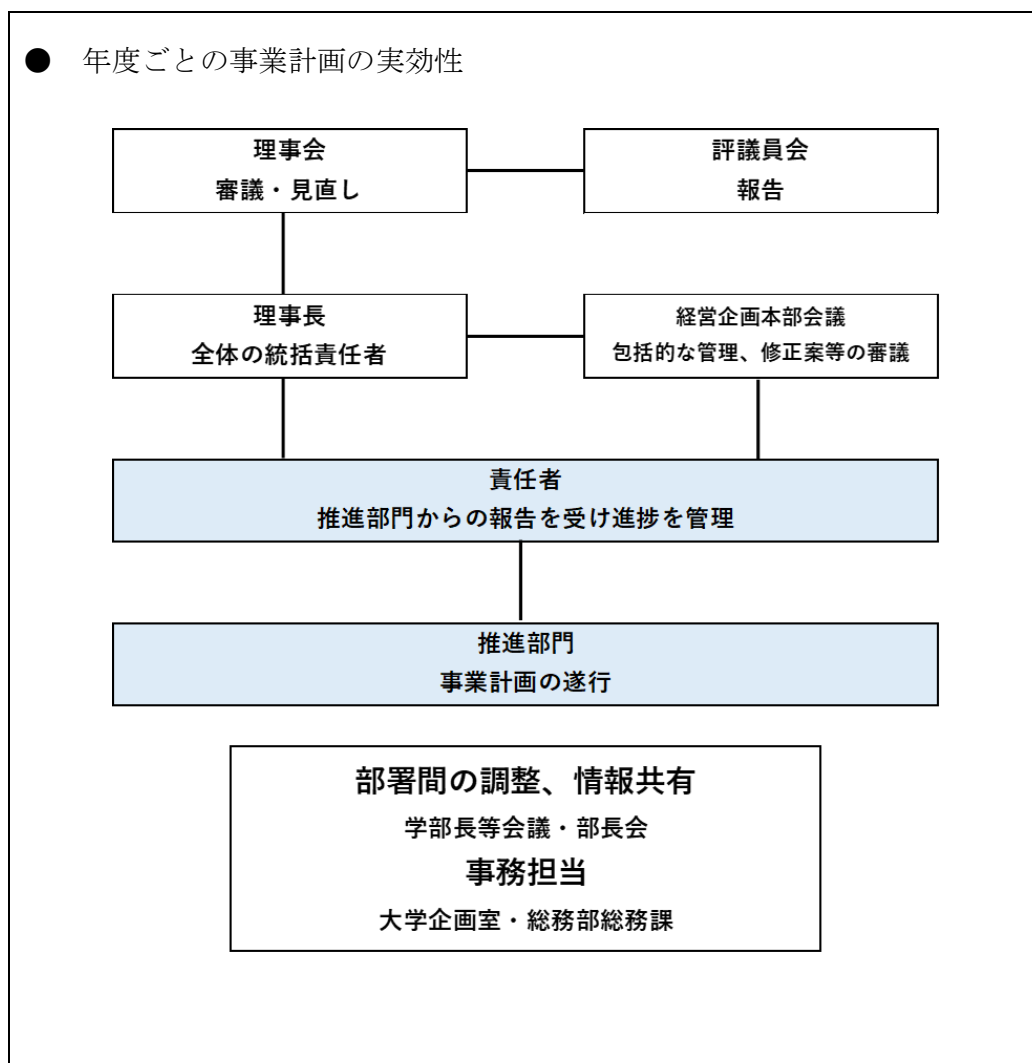
(2) 2024年度計画の策定と着実な実施

第5次中期目標・中期計画に係る2024年度計画は、大学・短期大学部とも従来と同様に期中と期末の2度の評価を行うこととし、期中評価は9月末時点までの実施状況について、期末評価は3月末時点で、前期評価結果も踏まえ年度全般について、それぞれ評価を行うこととしている。

大学、短期大学部等の2024年度計画については、PDCAサイクルを円滑に実施し、第5次中期目標・中期計画が着実に遂行されるよう事業計画を策定し、実施することとしている。

また、法人本部も、同様に、第4次中期目標・中期計画の評価作業を進め、その結果を踏まえて策定した第5次中期目標・中期計画に基づく2024年度事業計画を策定し、実施することとしている。

中学校及び高等学校においては、2022年度が初年度となった「第4次中期計画」を引き続き遂行するための2024年度事業計画を策定し、実施することとしている。



## 2. 学園基盤の充実

### (1) ガバナンス機能の強化

2025年4月1日から施行される改正私立学校法に対応する寄附行為の変更について、遅滞なく認可申請手続きを行う。法改正の趣旨であるガバナンス改革の推進に主眼を置き、本学園が主体性を持ってガバナンス改革に取り組める寄附行為に変更できるように、改正私立学校法と本学園の特色や実情を踏まえた体制の整備を進めていく。

2023年度に策定した「学校法人目白学園 目白大学・目白大学短期大学部ガバナンス・コード（以下、「本学園ガバナンス・コード」という）」の遵守状況を確認し、改善等がある場合は速やかに対応していく。また、私立学校法改正に伴う本学園ガバナンス・コード第2版への改編に向けて検討を始める。

### (2) 人事労務制度の整備

大学及び短期大学部教員に導入している専門業務型裁量労働制は、定着状況について検証し、円滑な運用を目指す。併せて、長時間労働の実態を把握し、改善するために労働時間管理の徹底や、健康管理の強化を進める。

導入から1年が経過した中学校・高等学校教員の変形労働時間制については、育児時短勤務やクラブ活動など多様な働き方に柔軟に対応し、ワークライフバランスが保てる制度への改善を目指す。ワーキンググループとの協議を交えて引き続き教員の勤務実態を把握、検証し、業務の効率化を進めながら総労働時間の短縮を図っていく。

2025年度に実施するライフプラン（2020～2024年度）の最終点検に向けて、効果の検証や財務の見通し等、必要となるデータや情報の収集を開始する。

### (3) 労働環境の整備

事務の効率化及びペーパーレス化を目的として導入している労務管理システムの機能を最大限に活用するために、移行可能な業務や申請手続き等の検証を進める。学園規範改正作業の効率化を実現する規程管理システムについて、システムの改善や運用マニュアルの整備を進めて早期に各部署へ展開し定着を図る。

2023年度から開始した職員の新たな人事評価制度の実施状況を検証し、業務に対するモチベーションの向上や組織のボトムアップに資する制度となるように、必要に応じた改善を図るとともに、2026年度からの処遇への反映に向けた検討を行う。

教職員の多様な働き方に対応可能な体制の構築を検討する。例えば、年次有給休暇の時間単位付与や、育児・介護・自己啓発など新たな福利厚生制度の導入などを検討し、教職員の満足度向上を図る。

危機管理体制の強化として、既存の危機管理マニュアルを改定し教職員への周知徹底を図る。個人情報保護については、改正法に則り個人情報保護関連規則等を整備し教職員への周知、意識付けを目的とする研修計画を立案する。

#### (4) 財務基盤の強化

- ①インフレが継続する中、適切なコストコントロールと良好な教育環境整備を両立する。
- ②景気動向を注視し、効率的な資金運用により受取利息・配当金の積上げを図る。

#### (5) 施設・設備の計画的な整備

- ①老朽化、省エネ化対応として10号館空調設備更新に着手する。
- ②短時間大雨時に備え、グラウンド内に排水溝を設置する。
- ③安全性の観点から4号館エレベーターを更新する。
- ④新LMSやBYOD本格展開を見据え、教室への電源増設やモニターの更新を行う。

### 3. 目白大学・目白大学大学院

#### I. 教育

##### 1. 社会を生き抜く力の養成

###### (1) 全学的な中期目標

これからの社会を生き抜く力を養成する教育課程を編成する

###### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

##### ①三つのポリシーの共通理解を図り、ポリシーに沿った入試・教育課程・学修成果把握を実現する(学部・大学院共通)

本学では「目白大学・目白大学短期大学部の卒業認定・学位授与等の方針に関する規程」及び「目白大学大学院の学位授与等の方針に関する規程」を制定し、三つのポリシーを整備して教育活動を実施している。今後、三つのポリシーを起点とした内部質保証を一層進めるためには、次の事項の徹底が必要となる。(i)ディプロマ・ポリシーに沿った学修成果を設定し、学修成果を検証した上で卒業認定を行うこと、(ii)ディプロマ・ポリシーを達成するために適切な教育課程が編成されているかをカリキュラムマップや履修モデルを活用して検証した上で、適切な授業計画(シラバス)を立てて実際の授業を実施すること、(iii)アドミッション・ポリシーに沿った入学者選抜が行われているか、(iv)教養教育と専門教育の全体を通じて、学士力・専門基礎力が習得されているか検証した上で、適切な入学者選抜制度を設計し、選考(面接方法等を含む)の標準化を実現すること。そして、上記(i)～(iii)を実現する過程で、「学修成果の検証が可能なディプロマ・ポリシーになっているか」「ディプロマ・ポリシーを達成するために必要十分な教育課程を編成するためのカリキュラム・ポリシーになっているか」「実際の入学者選抜と統合的なアドミッション・ポリシーになっているか」「教養・専門を通じた学修成果を検証するためのアセスメント・ポリシーになっているか」という点からポリシーの再検討をし、ポリシーの修正を行うことが適切であると判断された場合には、ポリシーの再設定を行うべきである。

以上から、2024年度は全学（学部・大学院）のDP・CP・APの再点検を行い、必要に応じて修正を行う。同時に上記（i）～（iii）を各学部学科・各研究科専攻で実現するための具体的な方針を策定する。策定を担当するスタッフは大学執行部および学長補佐、大学企画室であり、全学的な共通理解が必須であることから、学部長等会議・学部長連絡会等の諸会議で定期的な情報共有と意見聴取を行いながら策定作業を行う。

## ②これからの社会を生き抜くための基礎力を養成する教養教育の教育課程を編成する（学部・大学院共通）

本学の教養教育は、2017年に大きな改正を行い、その後小規模の改正を加えた結果、現在は総合科目、初年次セミナー、国語、外国語としての日本語（留学生対象）、外国語、情報活用演習、スポーツ・健康、キャリア教育からなる共通科目を解説している。この現行共通科目は、内容的多様性・科目数ともに十分あり、本学の学生に充実した教養教育を提供している。しかしながら、各科目区分および各科目を本学学士力（知力・人間性・社会性・健康・向上心）と対応づけて設計していないため、ディプロマ・ポリシーに沿った教養教育を実施するという点において大きな課題がある。したがって、全学ディプロマ・ポリシーに即した教養教育カリキュラム・ポリシーを策定し、ポリシーに基づく共通科目の再編成が必要である。また、現在、教養教育の学修成果を測定するために、全学アセスメント・ポリシーに基づいて国語・英語・ジェネリックスキルのアセスメントを実施している。しかし、様々な科目区分がある中で国語・英語・ジェネリックスキルのアセスメントを実施する根拠となる方針は未策定であり、教養教育に特化したアセスメント・ポリシーの策定も必要と考えられる。

以上から、2024年度は全学のディプロマ・ポリシーに即した教養教育カリキュラム・ポリシー及び教養教育アセスメント・ポリシーを策定する。策定を担当するスタッフは大学執行部および教養教育機構、教務課であり、教務委員会と連携しながら全学の共通理解を図る。なお、大学院においては、2023年度より大学院共通基礎科目（「学術研究の技法Ⅰ・Ⅱ」）を開設していることから、共通基礎科目の学修成果検証を行った上で今後の共通基礎科目充実に向けた方針を策定する。大学院科目についての策定担当スタッフは大学執行部および教務課であり、研究科長と連携をとりながら作業を進める。

## ③全学部学科の専門教育課程でSTEAM教育の充実を図る（学部）

これからの社会を生き抜く力を養成するためには、それぞれの学問領域の専門性を深めるための教育を実施するだけでなく、近年革新的な発展を遂げているIT技術等の最新科学技術を適切に理解し、活用する能力を高める教育も併せて実施する必要がある。これは、目白大学の教育を文理融合型教育（STEAM教育）にシフトしていくということでもある。現在、本学では新宿キャンパス全学生に対してDX副専攻による文理融合教育が提供されているが、専門科目として、あるいは共通専門科目（専門科目に活用することを前提とした共通科目）としての文理融合教育は、一部の学科でしか実施されていない。今後は、すべての学科でSTEAM教育を実施し文理横断人材の養成を行う必要がある。

以上から、共通科目のカリキュラム改正を2025年度以降に実施するため、2024年度はSTEAM教育拡充のための全学的方針を策定する。ただし、文理融合教育のために施設設備等の整備が必要である場合や、教育研究組織の再構築が必要である場合には、学園全体での調整が必要になることから、策定期間が延長される可能性がある。策定を担当するスタッフは大学執行部および学長補佐であり、全学的な共通理解が必須であることから、学部長等会議・学部長連絡会等の諸会議で定期的な情報共有と意見聴取を行いながら策定作業を行う。

## 2. 学修者本位教育の実現

### (1) 全学的な中期目標

**学修者本位教育を実現することで、生涯学び続ける力を育成する**

### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

#### ①4年間を通して主体性を育成するため、初年次からの主体性育成科目を開設する（学部）

大学生の主体性を育成するためには、学修の基礎となる知識・技術の習得のほかに、  
(i) 早期の主題・目標設定と目標に向けた進捗の自己管理を行うための仕組みの構築  
(ii) 適切な教育的指導の実施 (iii) 学外学修（実習・臨地研修・海外留学等）機会の提供、等が必要である。そして、大学入学時にすでに主体的学修態度が身につけている学生でない場合、大学生としての主体性の修得は相当程度の期間を要する。したがって、将来的には高大接続の取り組み等により、大学入学時にすでに主体的学修態度が身についた学生の受け入れを目指すとしても、現時点では、できるだけ早期に主体性を育成するための教育を導入することで、学生が主体的学修態度を身につけて卒業できるようにすることが望ましい。現在、本学では一部の学科を除き初年次から主体性を育成する教育課程になっていないことから、現行科目の教育内容の工夫をするか、あるいはカリキュラム改正による新科目設置を行うなどして、初年次から4年間一貫して主体性を育成する教育を実現するための方針を策定し、実現する必要がある。その際、上記 (iii) の学外学修を推進するために必要であれば、学年暦を現在の2学期制から4学期制にしたり、オンライン授業を積極的に活用するなどして時間割を現在の週6日制から週5日制にしたりするなどの大きな変更を行うことも考えられる。

以上から、2024年度と2025年度の2年間をかけて、4年間を通して学生の主体性を育成するための全学方針の策定を行うこととし、2024年度は中間報告書をまとめた上で情報共有を行う。策定作業は大学執行部（学長補佐含む）が教務部・学生部・修学支援部と協働して行う。

#### ②主体的な学びを推進するため、学外学修・課外活動を充実させる（学部）

大学は、学生の主体性を育成するために、学生が学修目標に沿って適切な経験を得られるよう、学外学修（実習・臨地研修・海外留学等）の機会を十分に提供する必要がある。現在本学では、国試や教職免許に関わる実習、外国語学部における海外留学、社会連携・フィールドワーク、キャリア研修等の学外学修が実施されているが、さらなる主



主体性育成のためには、今以上に学外学修機会を充実させる必要がある。そのための具体策は次の通りである。(i)社会連携やボランティア活動を推進する組織を設置することで、様々な学外学修の情報を集約・発信する、(ii)海外留学についての情報の集約・発信機能を高めることで、外国語学部以外の学生の留学（あるいは外国語学部における非専攻言語圏留学）を促進する、(iii)臨地研修の共通科目化により留学を含む多様な学外学修の単位化を実現する、(iv)学修に係る課外活動団体の設置を推進する。

以上から、2024年度は上記(i)～(iv)の施策について実施計画を策定し、可能な施策から順次実現させる。担当組織は(i)地域連携・研究推進センター、(ii)国際交流センター、(iii)教養教育機構、(iv)大学執行部および学生委員会、である。

### ③学生の特性に応じた学修・学生支援を推進する（学部）

主体性を育成するための教育を全学的に展開するためには、学生の多様性に応じ、(i)学修意欲の高い学生がより高度な達成を得るための教育内容の提供（トップアップ教育）と、(ii)学生が学修に困難を感じた際に適切に支援を受けられるようにするための施策（学修支援）とが必要になる。これまでは、主としてトップアップ教育はゼミ活動の中で実施され、学修支援はクラス・ゼミ担任により実施されてきたが、4年間一貫して主体性を育成するためには、これらを一層充実させる必要がある。トップアップ教育に関しては、オナーズ・プログラムの開設や学修に関する課外活動の強化策等を実施しながら、学生表彰や留学費用支援などを組み合わせてトップアップ教育を実施することが考えられる。学修支援策としては、SAやTAの拡大・充実や学修支援専門員（チューター）の雇用、ライティング・ヘルプデスクの設置などを検討し、適切な施策を行う必要がある。

以上から、2024年度は、トップアップ教育の本格導入及び学修支援の強化策を検討した上で具体的な方針を策定する。策定を担当するスタッフは、大学執行部および学務部長（教務担当・学生担当）であり、教務委員会・学生委員会と連携しながら方針の策定を行う。

### ④主体的・協働的学修を促す教育環境を実現する（学部・大学院共通）

主体的学修を促進するためには、協働的学修による教えあい・学びあいができる環境（図書館やラーニングコモンズ）や、情報収集のための環境（図書館やネットワークの環境を含む）の整備が重要である。また、学食や休憩場所等のアメニティ環境の充実も学生の学内滞留時間を延ばし、主体的学修を促進する効果が期待できる。本学において、協働学修環境や情報収集環境、アメニティ環境は、すでに十分整備されているものの、社会状況や学生気質の変化に伴い、常にその効果を検証したうえで必要な整備を行う必要がある。

以上から、2024年度は教育環境に関するエビデンス（利用率や学生の意見、教職員の意見、他大学の事例等）を収集し、充実策を策定する。充実策の策定は、大学執行部と学生課が高等教育研究所 IR 部門や学生評価委員会と連携し、法人本部財務部の協力を得ながら実施するものとする。

### ⑤学修者本位の教育改善手法を確立する（学部・大学院共通）

学修者本位の教育を実現するためには、(i) アセスメント・ポリシーに基づいて測定された学修成果を、他の学生データと関連付けて分析を行い、学修成果に影響を及ぼす要因を明らかにすること、(ii) 学生の生の声を教育改善に生かすこと、が重要である。現在、本学では(i)についてアセスメント・ポリシーに基づいて学修成果を測定し、高等教育研究所 IR 部門により分析を行っており、(ii)については授業評価アンケートに基づく教育改善や学生評価委員会による学生の意見聴取を行っている。ただし、専門科目アセスメント・ポリシーに基づく学修成果の測定と、学生評価委員会による意見聴取は 2023 年度に本格的に開始したばかりであり、専門科目の学修成果を踏まえた検証と教育改善、学生評価委員会の意見による教育改善は引き続き 2024 年度以降も継続する必要がある。また、IR 分析をさらに高度化し、学修成果に影響を及ぼす要因についてさらに精緻な分析を行うためには、入試・教務・学生・キャリア等の情報を結合した学生情報データベースの構築と、IR 分析の高度化が必要になる。

以上から、2024 年度は、アセスメント・ポリシー（学修成果の測定に関する基本方針）に基づき、アセスメント・プラン（学修成果の測定および分析に関する年度計画）の見直しを行なう。その際アセスメント・プランには、学生情報データベースの構築と、IR 分析の方針を含むものとする。方針の策定は高等教育研究所が担当する。

## II. 教育研究組織の改革

### 1. 教育研究組織の見直し

#### (1) 全学的な中期目標

**戦略的・重点的に教育研究組織の改革を推進する**

#### (2) 全学的な中期計画及び 2024 年度計画

##### ①これまで培ってきた教育研究活動の実績等を基盤に、学問の進展と社会的ニーズを踏まえた組織・定員の見直しを推進する（学部・大学院共通）

少子高齢化の急速な進展、高等教育におけるユニバーサル段階の到来、AI を代表とする情報技術の革新的進展等、社会状況は急激に変化し続けている。これらの社会状況の変化に、大学は適切に対応し続けていく必要がある。そして、そのためには、これまでに培ってきた教育研究活動の実績すなわち本学の「特色・強み」を基礎に、教育研究組織の見直しを継続的に実施し、必要に応じて改組等の施策を行わなければならない。本学では、過去に学部を設置するための検討委員会や、学部限定あるいはキャンパス限定の将来構想検討委員会を時限的に設置して大学の将来計画を検討してきた。しかしながら、現在の社会状況を考えると、将来計画を検討する組織を常設するなどして、継続的に検討することが望ましい。

以上から、2024 年度は、大学の将来ビジョンを学内で共有しつつ、教育研究組織・定員の見直しの必要性等について不断に検証・検討することのできる組織体制を構築する。この施策は、大学執行部が大学企画室と連携して実施する。

### Ⅲ. 学生募集

#### 1. 効果的な学生募集

##### (1) 全学的な中期目標

エビデンスを活用し、効果的な学生募集を実現する

##### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

###### ①毎年の学生募集戦略を評価した上で改善を図り、高校生・保護者等・高校関係者に響く学生募集を実現する。(学部・大学院共通)

本学では、従来から過去データの分析に基づいたエビデンス重視の学生募集を行っているが、大学が置かれた状況は年々困難さを増しており、エビデンスの収集・解析を一層精緻なものにしたうえで学生募集戦略に積極的に生かす必要がある。具体的には、学生募集活動として広報・高校対応・オープンキャンパス・入学者選抜方法・入学前教育それぞれについて、定性的・定量的側面から評価を行ったうえで、改善を図る必要がある。

以上から、2024年度は学生募集活動の各側面について、どのような観点から評価を行うかという評価方針を策定し、入試の評価を行う。評価方針の策定は大学執行部および学務部長（入試担当）が行い、評価実務は入試広報部および庶務部入試課が担当する。

###### ②各学科の収容定員充足を確保する。(学部)

2023年度の公益財団法人日本高等教育評価機構による認証評価において、改善を要する点として作業療法学科の収容定員充足率が0.7倍未満であることについては、全学として重要な課題としてとらえ、作業療法学科のみならず、全学科の収容定員確保を目指し取り組む。

2024年度は、2023年度より募集強化策として実施してきたオープンキャンパスでの教職員・在学生の対応の改善、指定校の見直しにより、募集状況が好転している状況を鑑み、学内で好事例を全学で共有した上で、さらに強化策の検討を大学執行部、入試広報委員会、入試広報部、庶務部入試課が行う。なお、作業療法学科については、入学定員の確保を目指す。

### Ⅳ. 社会との連携

#### 1. ステークホルダーエンゲージメントの実現

##### (1) 全学的な中期目標

ステークホルダーエンゲージメントを実現するための体制を構築する。

##### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

###### ①ステークホルダーとの関係を強化し、意見を大学運営に反映する。(学部・大学院共通)

大学には、学生及び教職員のほかに、学生の家族・卒業生・学生の出身高校（関係者）・進路先企業（関係者）という重要なステークホルダーが存在する。これらのステークホルダーは、本学に何らかの関連を持つ人々というだけでなく、大学の運営に関心を

持ち適切な意見を提供しうる人々でもある。大学の運営が常に適切なものであるためには、これらステークホルダーの意見を適切に大学運営に反映させることが重要である。そして、ステークホルダーから大学に対する率直かつ建設的な意見を提供してもらうためには、ステークホルダーとの緊密な関係の構築が必要である。このうち学生の家族とは、教育後援桐光会の活動を通じた関係性構築が計られていることから、今後は学生の保護者等との良好な関係を維持しながらそのほかのステークホルダーとの関係性構築を図りたい。

以上から、2024年度は、卒業生(目白大学同窓会)との定期的協議の場を設けること、学生の出身高校のうち本学とより緊密な連携を望む高校と協議の場を設けることを実施する。協議を通し、本学にとっても先方にとっても望ましい協働が可能か模索した上で、年度末までに学内での情報共有として中間報告を行う。卒業生との定期的協議については学長の指名する副学長・特命学長補佐と学生課が担当し、高校との協議についてはアドミッション・オフィサーと入試広報部及び庶務部入試課が担当する。

## V. 情報基盤の整備

### 1. 改革のための基盤整備

#### (1) 全学的な中期目標

**改革のための情報基盤を整備する**

#### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

##### ①DX化による教育改善・業務改善を推進する。(学部・大学院共通)

日本全体の少子高齢化・人口減少は今後の大学運営にも大きな影響を及ぼし、その影響範囲は学生募集だけでなく教職員確保にもわたるものと予測される。したがって、今後は教職員の業務負担を低減するような諸施策を実施することで、教職員の働きやすさを向上させ、結果として人材の定着率の今以上の向上を実現する必要がある。具体的には、デジタル技術の積極的活用(DX化)を通して業務の効率化を推進する。デジタル技術を学修成果の可視化や学修環境の向上に活用したり、教員の負担減のために活用したりすることで、直接・間接に教育改善・業務改善を推進する。

以上から、2024年度は今後のDX化推進のための基本方針を策定する。担当は大学執行部と情報教育センターであり、法人本部財務部と予算面の折衝を行いながら方針策定作業を行う。

## VI. 管理運営

### 1. 委員会等の実質化

#### (1) 全学的な中期目標

**大学の管理運営に関わる「組織」と「業務」を見直し、迅速な意思決定が可能な管理運営体制を構築する。**

#### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

### ①委員会等の相互関係をチェックし、委員会や委員についての新たな枠組みを検討する。(学部・大学院共通)

本学は、学長の意思決定を組織的に支援するため、様々な会議体（委員会等）を設置している。多様な委員会等が設置されていることは、あらゆる事項についてそれを検討・審議する適切な会議体が存在するという点でメリットがある一方で、委員会等の多さに起因する構成員間の予定調整の困難さ、会議に伴う業務負担、会議体同士の内容的重複といった問題もある。また、大学の健全な運営にとって、委員会等を常に見直し効率化を図っていくことは重要である。

以上から、2024年度は委員会等の総合関係をチェックし、新たな枠組みを検討する。具体的には(i)委員会の整理・統廃合の検討、(ii)委員長・委員の人数、選出方法の見直し、(iii)副学長、特命学長補佐、学長補佐、学務部長、各種委員会の関係整理、である。2024年度中に今後の方針を策定し、2025年度以降に具体的施策を実行してゆく。策定は、学長が指名する大学教員と、大学職員のうち事務局長が指名する者から構成する作業部会で行う。

### ②委員会等における業務の効率化と合理化を推進する。(学部・大学院共通)

上記①を検討する際、会議体同士を単に統合するのでは、会議時間が長くなるだけで業務効率化につながらない。各会議の業務効率化と合理化を進めながら統合の方策を探ることが必要である。そこで、各委員会における業務効率化と合理化を推進する。

2024年度は、各会議体での開催方式・開催頻度・開催時間・配布資料等を調査した上で、効率化・合理化の方針を策定する。策定は大学職員のうち事務局長が指名する者と、学長が指名する大学教員から構成する作業部会で行う。

## 2. 予算単位と人事権の見直し

### (1) 全学的な中期目標

大学の組織について、権限と責任の所在を明確化する。(学部・大学院共通)

### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

#### ①委員会等の整理と並行し、予算単位と人事権についての新たな枠組みを検討する。(学部・大学院共通)

本学の予算単位は歴史的な経緯もあり、実際の教員組織とのずれがあったり、事務局予算なのか教員組織予算なのかルールが明確でなかったりする。いうまでもなく、大学にとって年度予算を適正に要求・執行する必要がある、このような予算単位の課題は早期に解消する必要がある。また、仮に前述の委員会等の見直しに基づき統合・再編等が行われるとするならば、予算単位についてもそれに合わせて見直し必要がある。さらに教員業績評価・勤怠管理などを含む広い意味での人事権について、学部なのか教養教育機構なのか、学科なのかセンターなのかなど、紛らわしいケースがある。この点について改めて静止して明確する必要がある。

以上から、2024年度は委員会等の見直しと足並みをそろえる形で、予算単位と人事権の見直しを行い、年度末までに方針を策定する。策定は、学長が指名する大学教員と、大学職員のうち事務局長が指名する者から構成する作業部会で行う。

## ②透明性の高い人事評価と適切な教員配置（学部・大学院共通）

第4次中期目標・中期計画を継続し、教員業績評価制度の充実と、2023年度に公益財団法人日本高等教育評価機構による認証評価において改善を要する点として指摘された社会情報学科の教授数については、2023年度内に改善されたが、引き続き全学科の適切な教員配置を行う。

2024年度は2023年度の教員業績評価をスケジュールに則り実施することに加え、2022年度教員業績評価の過程における課題を抽出し、見直しを検討することで体制の強化を行う。また、資格審査委員会及び無期化における審査委員会にて、大学設置基準および本学の無期化基準に則り、各学科の教員定数を確認し、適切に運用する。

## 3. 教職協働の実質化（学部・大学院共通）

### （1）全学的な中期目標

**大学設置基準に対応し、教職員が一体的に管理運営に取り組む。**

### （2）全学的な中期計画及び2024年度計画

#### ①事務職員を、学部長等会議に陪席ではなく、構成員として位置付ける。

大学設置基準の改正により、大学の組織（教育研究実施組織）に教員と職員が一体的に規定され、「教員及び事務職員等相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制を確保」することが求められるようになった。今回の改正趣旨に沿って教職協働を一層進めるためには、（前述の委員会等の見直しと歩調を合わせながら）従来の教員組織に事務職員を構成員として位置づけたうえで実質的な審議を進める必要がある。

そこで、2024年度は、学部長等会議の構成員として事務職員を位置付けることについて検討した上で、結論に沿って規則改正を行う。本件の担当は大学執行部および大学企画室である。

#### ②教員と事務職員の役割分担の再整理や意識改革を図り、事務職員の能力向上に向けた施策を検討する。

前項で言及したように、今後の大学内組織は教員と事務職員等相互の適切な役割分担をした上で教職協働を進める必要がある。そして教職協働が進む過程で、教員・職員双方の役割が変化したり、その結果として業務上求められる資質・能力が以前と異なってきたりする可能性がある。したがって、教員と職員の役割分担の再整理と、従来の役割意識から脱却するための意識改革が必要となる。また、教職員は必要な資質を向上させるため研鑽が必要であるが、教員の場合は学会・研修参加やFD・SD研修など資質向上の機会が多いのに対し、職員の場合には研修機会は相対的に少ない。今後は、職員に対して、能力向上に向けた研修機会の提供などの施策が必要である。

以上から、2024年度は、教員と事務職員の役割分担について現状を十分に把握したうえで、現状の課題を抽出し報告書を作成する。調査及び報告書の作成は大学職員のうち事務局長が指名する者と、学長が指名する大学教員から構成する作業部会で行う。

#### 4. 情報系業務体制の再構築

##### (1) 全学的な中期目標

**情報システムの統合的管理と一体的運営を実現するための業務体制を再構築する。(学部・大学院共通)**

##### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

**①情報環境管理委員会において、情報システム課およびIR部門等の業務分担等を見直し、組織の一元化等の新たな枠組みを検討する。**

大学の内部質保証をすすめるためには、学修成果を向上させる要因を特定した上で教育改善を行う必要がある。そのためには、学修成果を含む様々な学生情報を統合した上で分析を行うことが重要である。このような分析（IR分析）は、エビデンス重視の施策を進めるために必須であり、分析の高度化と迅速化の双方を進めなければならない。これまで本学では、高等教育研究所IR部門が情報システム課の協力を得ながら、学内各部署に散在する学生情報を収集・統合して分析を進めてきたが、学生情報の収集と統合の手続きに時間と労力がかかり、分析の迅速化と高度化の面で課題が存在する。したがって、今後は学生情報の収集統合の自動化や担当組織の充実により、IR分析の高度化と迅速化を図る。

以上から、2024年度は学生情報に関する情報システム課及びIR部門、大学事務局各部門の業務分担を見直し、適切な組織体制と情報システムの在り方を検討した上で方針を策定する。方針の策定は高等教育研究所が法人本部の協力を得ながら行うものとする。

#### 5. 内部質保証体制の強化

##### (1) 全学的な中期目標

**内部質保証の機能性を向上させ、教育改善を行う。(学部・大学院共通)**

##### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

**①自己点検・評価活動の機能性を向上させる。**

2023年度の公益財団法人日本高等教育評価機構による認証評価において、学生の受入れ及び教員の配置について内部質保証に関しての機能が十分とはいえないと指摘されたため、改善を要する点であり、学内の内部質保証の機能性をさらに向上させていくことが必要である。よって、第5次中期目標・中期計画の進捗管理や自己点検評価の充実、改善の推進を行うことが必要である。また、外部評価委員会や学生評価委員会で指摘された課題を学内で共有し、改善するPDCAサイクルの構築が重要である。

2024年度は、外部評価委員会、内部質保証委員会での指摘事項の改善に取り組み、各部門の自己点検評価の状況確認や検証の促進を図り、機能性の向上を図るため、自己点検評価年次報告書のフォームの改訂を行う。担当は大学執行部、大学企画室で行い、進捗報告は内部質保証委員会で行う。

## VII. 研究

### 1. 研究水準の向上を図り、外部資金獲得のための支援の充実

#### (1) 全学的な中期目標

研究水準の向上を図るため、研究費配分の仕組みのさらなる充実と外部資金等獲得のための研究支援体制の強化を継続し、採択件数を伸長させる。(第4次中期目標・中期計画の継続)

#### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

##### ①研究力向上のためのFD・SD研修の強化。(学部・大学院共通)

全学FD・SD研修等を充実させ、研究費の管理運営に関する学内規範の周知、コンプライアンスの理解促進等を行う。

2024年度は、紀要等論文の質向上のための研修を検討・実施し、論文投稿数増を図る。全学研修の検討は大学執行部と研究支援課、高等教育研究所で行い、FD・SD推進委員会で確認する。各学部・学科のFD活動の状況確認はFD実施委員会及びFD・SD推進委員会で検証する。

##### ②研究を活性化するための研究費配分を引き続き検討する。(学部・大学院共通)

申請状況や研究状況を検証し、申請条件や配分の検討を継続して行い、研究活動の活性化を促す。

2024年度は、若手研修者支援のための研究活動助成の増額、国際学術誌への学術論文投稿経費助成の新設、科研費課題における成果発表助成の新設により、研究水準の向上を図る。検証と検討は、副学長(総務担当)、研究支援課で行い、改善策の策定は大学執行部と研究支援課で行う。

##### ③外部資金獲得のための研究支援体制を引き続き強化し、採択件数を増やす。(学部・大学院共通)

科学研究費申請書添削支援の継続、倫理審査委員会での効率的かつ実質的な審査を促進する。

2024年度は、倫理審査委員会の規程改正に基づき、早急で効果的な倫理審査委員会を開催する。倫理審査委員会は研究支援課、庶務部庶務課で対応する。



## 4. 目白大学短期大学部

### 【第5次中期目標・中期計画概要】 MEJIRO Reimagining

卒業生が、自信を持って「目白短大の出身です」と言えるための、充実した教育環境を整備することにより、学生の満足度を向上させ、自立心と自律心を兼ね備えた人材を育成できる教育を実践する。

学修者本意の教育のため、「育てて送り出す」から、学生視点での「育てて羽ばたく」へのシフトチェンジを行い、「学ばなければならない」という受動的教育から「学ぶことの楽しさ」を伝える積極的な教育へパラダイムシフトする。

「3つの力」に加え、基盤となる4つめの「コンピテンシー教育」を構築し、創造的人材育成のため、自己理解と自己受容を自覚させることで、学生自ら社会的自立・職業的自立に向けて必要な、意欲・態度・能力を育成し、社会的移行の準備期間である短期大学教育を通して、将来のキャリアプランニングへの行動変容を促す。

そのためには「どのような学生を育てたいか」という明確な Vision を宣言する。

学生満足度の高い教育は「ブランド力」となり、優れた入学生へつながるポジティブなフィードバックとなる。

【教育】【教員】と【環境】整備を3つの柱とし、教員のワーク・エンゲージメントのための支援体制も構築する。

以上、短期大学教育のリイマジニングにより、新たな一步を踏み出す。

## I. 教育：「育てて送り出す」から「育てて羽ばたく」へのパラダイムシフト

### 1. 短期大学部の Vision の明確化

#### (1) 全学的な中期目標

**学生の主体的学びのための、短期大学部の Vision の明確化と教育課程の再編**

#### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

##### ①学生の主体的学びのための短期大学部・各学科の Vision の明確化と教育課程の再編

###### ・各学科の Vision の明確化

学生の主体的な学びを実現するために、短期大学部・各学科で、「どのような学生を育てたいのか」という Vision を明確化し、教員間での共有を行う。そのための議論を学科会議、教授会等で開始する。

###### ・新教育課程

2024年度に、ビジネス社会学科（一部の科目の必修化）・製菓学科（実習の強化）の新教育課程がスタートする。また、歯科衛生学科も新しい国家試験出題基準に則り教育課程の変更を行ったことから検証を開始する。

### 2. 卒業認定・学位授与の方針等の見直し

(1) 全学的な中期目標

高校までの新評価基準に接続し、学生主体の学びを考慮した卒業認定・学位授与の方針等の見直し

(2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

①教育理念・学修成果の明確化

- ・教育理念と学修成果の議論の展開と明確化

現在の「目白大学・目白大学短期大学部卒業認定・学位授与等の方針に関する規程」は、「公益財団法人 日本高等教育評価機構」の評価基準に則った内容になっており、短期大学部が受審する「一般財団法人 大学・短期大学基準協会」の評価基準と相違があるため、特に、教育理念、学修成果の明確化を含め整備を進める。

第5次中期目標・中期計画の最終年度となる2028年度の第4期機関別認証評価に向けて、検討し整備をする必要があり、2025年度の学則改正に向けて議論を開始する。

②3ポリシーの見直しと教育内容の精査

- ・Vision に沿った実質的なポリシーへの見直し

「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー：DP）」「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー：CP）」及び「入学者の受け入れの方針（アドミッション・ポリシー：AP）」の3ポリシーを、建学の精神、教育理念、教育目的、教育目標との連携の確認を含め、ステークホルダーを意識した内容に改善するために、全教員でのディスカッションを開始する。

③DPに沿ったアセスメント・テストの実施と効果的な活用

- ・アセスメント・ポリシーの実質化と厳格化

3ポリシーに加えて「学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー：ASP）」が運用されて、学修成果確認試験が実施されているが、ルーブリック評価の整理とその効果測定、DPに沿った適切な内容・難易度であるか検証する。

学則第24条（卒業の要件）に記載されている「本学を卒業するためには、学生は製菓学科及びビジネス社会学科においては2年以上、歯科衛生学科においては3年以上在学し、所定の授業科目について製菓学科は68単位以上、ビジネス社会学科は64単位以上、歯科衛生学科は103単位以上を修得しなければならない。」に加え、学則上に「所定の単位を修得後、学修成果確認試験に合格すること」を記載し、DPに沿った内容にすべく検討を開始する。

3. コンピテンシー基盤型教育の整備と実践

(1) 全学的な中期目標

学生の人格的な成長と社会的・職業的な自立・自律を促すためのコンピテンシー基盤型教育の整備と実践

(2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

## ①汎用的能力や態度・志向性などの教育を強化するため3つの力に+する、基盤となるコンピテンシーの整備と教育方針の明確化

- ・コンピテンシー基盤教育の基本方針の教員間での議論の展開

現在、短期大学部では「育てて送り出す」をモットーに、「豊かな人生を送るための3つの力」として【豊かな教養を身につけるための学修力】【職業に対応できる実践力】【修得した知識・技能を応用した社会還元力】を、「目白大学・目白大学短期大学部卒業認定・学位授与等の方針に関する規程」に明文化している。

経済産業省の「未来人材会議」における「未来人材ビジョン（2023年5月）」では、将来的なニーズは「注意深さ・ミスがないこと」「責任感・まじめさ」「信頼感・誠実さ」よりも、「問題発見力」「的確な予測」「革新性」などが求められている。また、コンピテンシー教育は小・中・高等学校の観点別評価にすでに取り入れられ、今後、高校新評価基準によって評価された生徒が入学してくることから、大学教育でも早急な対応が必要である。

そのために、入学前教育、ベーシックセミナー、キャリア科目等の教育内容の見直しを行い、【3つの力を身につけるための基盤となる能力】として【コンピテンシー基盤教育】を整備する。

2024年度は教員間で、Vision に沿った卒業生を輩出するために必要な資質、何をどこまでどのように教員間での齟齬のない教育内容を実施するのか、議論する。

## ②コンピテンシー教育の実施

- ・担当教科、担当教員、教育内容の見直しと実施（2025年度～2026年度）

【コンピテンシー基盤教育】を実施するにあたり、2024年度は現行の教育課程内における教育内容の整理と精査を実施し、共通認識を図る。

## 4. 学生支援体制の強化

### (1) 全学的な中期目標

個々の学生の資質を伸ばすための学生情報の集約化と、その分析による教育の質の向上による、主体的な学びへの学生意識の向上

### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

#### ①学生主体の学びを考慮したエンrollment・マネジメントの実質化

- ・入学～卒業後までの情報の一元化と共有

高校までの情報・入学試験の状況・出席状況・メンタル面・単位取得状況・再試や再履修の動向・GPA・就活・卒業後の動向を含めた学生情報の一元化を継続して実施する。

- ・高校新評価基準に照らした入学前教育、初年次教育へのスムーズな移行支援として学生にわかりやすい教務体制

>カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリングの公開

カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリング等の公開と、これらを活用して実質的な履修選択等に生かす。

＞学年暦の整備

学生にわかりやすい学習環境を整えるために、学科ごとの学年暦を整備、周知徹底し、補完できるようなサポート体制を構築する。

＞シラバスの整備（一体型の PDF 等）

シラバスの記載内容の精査により、学修成果の記載、授業時間外学習時間の明示、ルーブリック評価の確認等を整備する。さらに、非常勤講師のシラバスは、非常勤講師に任せるのではなく、Vision と教育方針を明確に伝えた上で、学科として教育内容を精査する。また、学科ごと、学年ごとの一体型のシラバスの整備を計画する。

## ②多様化する学生の個々の資質を向上させるためのポートフォリオによる学生支援体制の強化

・ポートフォリオを利用した学生の資質に応じた効果的な学修支援

＞学生に理解しやすいポートフォリオの構築

＞成績優秀者を伸ばす仕組み作り（学力別クラスの設定など）

＞成績不良者をフォローする仕組み作り（学力別クラスの設定など）

＞障がい学生の対応の強化

学生課、障がい等学生支援室との連携により、情報共有とサポート体制を継続する。同時に、受け入れ体制を含め、オープンキャンパス等での受験生と十分な面談により、学習環境の改善に生かす。また、学生相談室、カウンセラーとの連携を密にし、休退学に至る前の段階で早期の予防を図る。

＞授業時間外学習時間の確保と効果測定

授業時間外学習時間をシラバスへ明確に記載をするとともに、授業時間外学習時間とアルバイト、成績等の相関を調査する。

＞教育効果アップのための効果的な ICT の活用

新型コロナの遠隔授業で培った方法を活用し、GoogleClassroom、GoogleForm、SchooSwing 等の ICT を活用した効果的な教育方法のブラッシュアップを行う。特に授業時間外学習等での予習復習へのコンテンツを整備する。また、ビジネス社会学科で導入した BYOD の効果測定を行う。今後、製菓学科・歯科衛生学科では、BYOD 導入の可能性について検討を行う。

・教育への保護者の協力

＞保護者懇談会の実施

就職支援部の保護者対象就職説明会以外にも、きめ細かい保護者との連携のために、就職、実習、国家試験、卒業に向けて保護者懇談会などの機会を複数設ける。

＞三者面談等の検討

学生情報の共有のために、必要に応じて保護者との協力関係を構築するために個別面談を検討する。

＞成績・出席状況などの情報共有と学習支援の協力

各学期末に保護者との成績状況の共有をさらに密にし、特に出席状況に問題のある場合や成績が芳しくない場合、また種々の悩みを抱えているケース、国家試験前の学習状況などについて、早期に保護者の協力体制を構築する。

- ・中退学防止への活用

- ＞入学時のミスマッチングを防ぐ仕組みの検討

- オープンキャンパス等での学科説明や個別面談において十分に説明を行い、意欲・意志確認を行う。

- ・学生の意識の把握を教育に活かして改善する

- ＞入学生アンケート、在校生アンケート、卒業生アンケート

- アンケートのサマリーは高等教育研究所において対外的に情報公開しているが、エンrollment・マネジメントのために教育に活かす仕組みを構築する。

- ＞学生による授業評価アンケート

- 学生の評価を教員が確認し、フィードバックを記載しており、それを各学科教員間で共有し、公開しているが、それを効果的に教育に反映する。

### ③学生の主体的な学びへの意識向上の支援体制の強化

- ・モチベーションアップのための入学前教育の強化

- ＞フォローアップセミナーの効果的な活用によるスムーズな学習から学修への移行

- ＞入学前課題の実質化（適切なフィードバックの実施）

- メジプロ（入学前教育）や読書感想文などの実施を継続し、入学後の学修モチベーションに結びつける。

- ＞教養マラソン・読書月間への参加者増加

- ・メジプロ（入学前教育）の効果測定とフォローアップ

- ＞ベーシックコースの効果測定を活用

- 二回の効果測定を通し、GPA等との連動を図り、学生の学修成果獲得に効果的に結びつける。

- ＞ステップアップコースの誘導の徹底

- 入学後のステップアップコース履修率100%を目指し、基礎学力の増進を行う。

- ・学年間、学科間の学生同士の結びつきの強化策を検討

- ＞イベント開催・課外活動・研修旅行・ゼミ旅行などの検討

- 新型コロナの影響で希薄化した友人作り、学年間での結びつき、学科間での結びつきを強化し、思い出作りの手助けを行う。2024年度は学年間の結びつきを強化するような仕組み作りを行う。さらに今後、研修旅行・ゼミ旅行などの実施を検討する。

- ＞スタディ・アブロードの見直し

- 新型コロナの影響もあり、計画のみで数年間実施が滞っている。参加しやすい時期・行き先・費用などの再検討を行い、早期に案内を行うなどの対策を講じる。

- ・実習体制の強化

- ＞インターンシップ先のさらなる開拓と実習内容の強化（製菓・ビジネス社会）  
インターンシップ先のさらなる開拓を図るとともに、評価者にわかりやすいルーブリック評価を導入し、実習評価体制の充実を図る。インターンシップの状況は、WEB、SNS、学校案内などを通して、効果的な発信を行う。
- ＞臨床・臨地実習先のさらなる開拓と実習内容、支援体制の強化（歯科衛生）  
新型コロナの影響で中断していた、大学病院・総合病院等の実習受け入れ先の開拓を図るとともに、評価者にわかりやすいルーブリック評価を導入し、実習評価体制の充実を図る。新宿区歯科医師会・新宿区（新宿区健康部落合保健センター・新宿区健康部健康づくり課）等と連携し、新たな実習先を開拓する。
- ・学生支援体制の強化
  - ＞少人数教育  
成績上位者のサポート、成績不良者のサポートのために、能力別のクラス分けなど検討を開始する。
  - ＞個別面談  
エンrollment・マネジメントにより、学修上の課題を有する学生を早期に把握し、個別対応を行う。
  - ＞メンタルサポート  
登校上・学修上の課題を有する学生を早期に把握し、個別対応を行う。

#### ④学生の進路選択のためのキャリアプランニングの強化

- ・キャリア形成教育の強化と就職後のイメージ明確化  
初年次教育において、早期のキャリア形成が最も重要であり、卒業生によるキャリア講演の実施、インターンシップ先企業等の早期見学実習など、入学時のモチベーションの維持をする仕組みを構築する。
- ・国家試験の合格率向上
  - ＞製菓衛生師国家試験の合格率 100%を継続する。
  - ＞歯科衛生士国家試験の 2024 年度の合格率 90%を目指す。
- ・資格試験の実質化と見直し  
資格試験合格者数の正確な把握と共に、教育効果が高く、就職後に役立つ資格等の検討・新規導入を行う。また、資格取得奨励金制度を活用し、受験者の増加を目指す。
- ・就職支援部との就職・進路支援の強化
  - ＞全学生の面談  
就職支援部と協働し、効果的な就職活動を支援する。
  - ＞保護者対象就職説明会  
就職支援部と協働し、就職活動に対する保護者の理解を深め、協力体制をつくる。説明会後のアンケート調査分析により、時期・内容等のブラッシュアップを図る。
- ・キャリア支援の強化
  - ＞内部編入、外部編入・進学

内部編入・外部編入にかかわらず、編入学後の成績、卒業後のキャリア等のフォローアップが出来ているかを含めて検討する。

・卒業後のフォローアップ

＞卒業後のアンケートの実施

既に卒業後アンケート、就職先企業等に対するアンケートのサマリーは高等教育研究所において対外的に情報公開している。その分析と教育に生かすための仕組みを構築する。

＞離職・転職などの動向調査

卒業後の動向調査の把握を行う。

＞校友会及び同窓会、教育後援「桐光会」との連携を図る

桐和奨学金、教育後援「桐光会」奨学金等、卒業アルバム作成の支援をすでに受けているほか、ホームカミングデー等を通して、卒業生との結びつきを強化する。

## II. 教員：「育てて送り出す」ための教員の育成

### 1. 教員の教育力・研究力の向上

#### (1) 全学的な中期目標

##### 教員自身の自己研鑽とワーク・エンゲージメントの実践

#### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

##### ①教員の教育力向上

- ・学生主体の学びを考慮した教育方法の見直し・アクティブラーニングの実践  
インターンシップ、実習、臨床実習、セミナー等では十分なアクティブラーニングを実施しているが、FDや教員の授業相互参観などを通して、効果的な授業方法のブラッシュアップを目指す。
- ・コンピテンシー教育のための、教員自身の人格的な資質の自覚と向上と体現  
コンピテンシー教育を実施するには、まず、教員自身が、その実践を通して学生に伝えることが最も効果的である。FD等を通して研修の実施を検討する。

##### ②教員の研究力向上によるキャリア形成

- ・積極的な学会・研究会・研修会への参加（参加実態の把握を行う）  
教員は学会・研究会・研修会での発表、講演活動について、研修内容等、教員間で情報共有を行うとともに、対外的な情報発信をしていく。
- ・研究体制の構築  
教員のキャリアアップのために、研究内容、研究方法、研究時間の確保等、エフォートの確認を行い、体制を整えていく。
- ・目白大学短期大学部紀要等への投稿促進  
教員業績評価において年に1投稿を推奨していることから、投稿を促進する。特に、研究発表等は必ず論文化する体制を整える。

- ・研究費獲得のためのアプローチ

教員業績評価において外部資金獲得は一つの評価項目である。科学研究費を含め、一人一件の申請を目指す。

### ③教員のワークバランスの構築

- ・働き方改革の継続・効率的な仕事計画の推進

勤務時間、授業に関わる時間、研究に関わる時間の実状を自己分析し、適切なワークバランスを構築する。

## 2. 次世代教員の育成

- (1) 全学的な中期目標

### 次世代教員の育成環境の構築

- (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

#### ①教員の自己研鑽のために必要なサポート体制の構築

- ・教員自身の自己研鑽のための効果的なFDの見直しと実施

教員自身の教育力の向上、人格的な資質の自覚と向上と体現のための短期大学部のFD活動を継続し向上を図る。

- ・教員の研究支援体制の構築

特に実務家教員を中心に、学位を有する教員などが研究や論文化をサポートできる体制を構築する。

- ・教員のメンタリング・サポート

働き方改革のため、メンタル・サポートを実施する。また、そのためのメンター等の育成も行う。

#### ②次世代教員の育成と、計画的な教員採用計画の実施

- ・次世代管理職の養成

教員の世代交代は必須のため、種々の委員等の適切な経験を促し、次世代の育成・養成を行う。

- ・計画的な教員募集計画の策定

教員の世代交代は必須のため計画的な教員募集計画を立案し、早期の対策を講じる。

## Ⅲ. 環境：ステークホルダーとの強固な協創体制の構築と、社会に開かれた質保証

### 1. ステークホルダーとの協創体制

- (1) 全学的な中期目標

#### ステークホルダーとの強固な協創体制の構築

- (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

#### ①高大連携の促進



- ・高校との懇談会を実質化し、教育へのフィードバック

## ②大学との連携の強化

- ・外部評価委員会の効果的活用
- ・内部推薦入試の入学者の増加と、編入後の追跡調査
- ・外部への編入・進学の動向調査と追跡

## ③企業・業界連携と実習の充実と、就職先確保

- ・企業との懇談会の効果的活用

## ④研究成果の社会への還元と、地域連携の推進と社会貢献

- ・産学官連携による協創体制の構築
- ・公開講座の効果的活用による地域住民との交流促進

中井地域への学生交流と地域貢献に寄与するほか、2024年度から実施する新宿区による「大学等との連携による商店街支援事業」（ビジネス社会）、新宿区健康保険部との包括協定による「保育園・幼稚園等歯科健康教室」事業への参画（歯科衛生）を軌道にのせる。

## 2. 認証評価受審に向けた対応

### (1) 全学的な中期目標

認証評価による客観的な視点による改善

### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

#### ①認証評価受審のための環境整備の実施

- ・指摘事項、懸念事項、未実施部分の再確認

2028年度の受審に向け、2021年度（令和3年）に受審した第3期機関別認証評価の際の指摘事項、懸念事項、未実施部分の洗い出しとブラッシュアップを行う。

## IV. 入試広報：エビデンスに基づいた効果的な広報戦略の構築

### 1. 学生募集の強化

#### (1) 全学的な中期目標

志願者増加のための効果的な仕組みを構築する

#### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

##### ①優秀な入学生の仕組みを検討する

- ・特待生奨学金のあり方（学生の学力との相関）の見直し  
＞エンロールメント・マネジメントによる入学後の成績調査

##### ②APに合致した入学生確保のための、エビデンスに基づく入学者選抜の実施

- ・エビデンスに基づいた指定校の選定  
入学者の実績、入学後の成績等の追跡調査により、適切なランクの高等学校にエビデンスをもって指定校を選定する。

- ・エビデンスに基づいた入学者選抜方法の見直し  
入学者の学修成果を最大限に生かせるように、入学者選抜方法を見直す。

### ③ターゲットを絞った効果的な広報戦略

- ・ターゲットを絞った効果的な広報戦略
  - >学校案内の刷新  
他大学等の情報を収集し、在校生の意見を聞くなど、受験生の目線での刷新を行う。
  - >WEB掲載内容の強化とオンタイムな情報発信  
SNS発信以上に、ウェブの掲載内容の強化を行う。カリキュラム、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリング、シラバスのほか、授業や実習、インターンシップの状況など、受験生に親しみやすい内容をオンタイムに更新する。
  - >入学実績を生かした高校訪問の強化  
在学生の動向を高校へいかに伝えるかを考え、戦略的で、選択的に高校訪問を実施する。
  - >会場ガイダンス強化  
教員の積極的参加と、専門学校ガイダンスへの参加を検討する。
  - >目短チャレンジ（入学検定料金優遇制度）の効果的な運用
  - >オープンキャンパスの内容の改善・充実  
参加者の出願率向上と、専門学校、他の短期大学との差別化を考える。運営方法としてタイムマネジメントを実施し、より、短期大学部の魅力を伝えられるような仕組み作りを構築する。個別相談の実施方法を見直し、参加者への十分な情報提供と、疑問点の可視化を図る。また、参加者の十分なフォローアップを行う。
  - >在学生を利用した広報戦略の強化  
学科新聞等とともに、母校へ在学生メッセージを発信する。

## V. 管理運営：教員のワークバランスの適切な運用

### 1. 教員のワーク・エンゲージメントの構築

#### (1) 全学的な中期目標

##### 教員のワーク・エンゲージメントの構築

#### (2) 全学的な中期計画及び2024年度計画

##### ①教員のワークバランスの実態調査と改善計画の実施

- ・教員の資質に左右されない教育レベルの維持の仕組みの構築  
教員間での教育目標等の共有により、より高い教育レベルに維持・向上できる仕組み作りを行う。
- ・教員のワークバランスの実態調査（授業・委員会・研究・残業等）と適切な役割分担の実施

## ②教員業績評価の効果的運用

- ・教員のキャリア形成の支援を行い、適正な昇任等に結びつける  
教育方法のブラッシュアップ、研究・論文などの教員のキャリア形成の支援を行い、適正な昇任等に結びつける。

## 5. 目白研心高等学校・中学校

第4次中期計画の3年目に当たる本年は、過去2年間の事業計画項目のうち目標をほぼ達成したと思われるものは省き、注力すべき教育事業に絞ることとする。また、実践目標の細目を具体的に示し、教職員が各々の担当する分野において何をどう具現化していくかを明確化して取り組みを進める。

### (1) 挑戦する意思を支えられるよう教育環境を整える。

- ① 学外で実施されるスピーチコンテスト、論文コンクール等への積極的参加を促す。
- ② 漢検・数検・英検に対し学年ごとに目標級を示し、指導を行う。特に英検については中3修了時に3級以上合格率70%、高3卒業時に準2級以上合格率70%を目指す。
- ③ プロジェクトチームを発足し、理系クラスの教育内容見直しと再編を図る。理系分野での高大連携を成功させている他校事例を研究し、本校に合った連携方法を実現するよう道筋をつける。
- ④ 教育現場におけるAI導入について、研修会参加などを通して知見を深める。

### (2) 発信力を伸ばす教育を実践する。

- ① 全コース、全教科において発表活動を取り入れた授業実践を推進し、HPおよび外部広報誌で積極的に実践内容を発信する。
- ② 発信に必要なtoolの使い方と情報モラルを学ぶ教育機会を年に複数回提供する。

### (3) 「探究の時間」を通じた学びの深化と、協働する力を育む課外活動を充実させる。

- ① 導入から3年目を迎える「探究の時間」について、全教員が生徒の探究活動を支える仕組みを整える。また、初めて「探究の時間」を3年間履修することとなる2024年度高3生の進路選択状況を分析する。
- ② クラブ活動への顧問の関わり方を再考し、生徒が主体性をもって課外活動を行うことを促す。

### (4) ICTを活用した授業実践と業務削減を推進する。

- ① 各教科においてICTを活用した研究授業を実施し、教科を横断して事例研究を行う。
- ② 自動採点システムを入学試験に本格的に導入する。また、教務システム「BLEND」の活用領域を拡げ、業務量削減に繋げる。

- (5) 目標を明確にした進路選択を実現させる。
- ① 海外大学進学希望者、医療系学部進学希望者への指導体制を強化する。
  - ② 目白大学および短期大学部への内部進学基準を見直す。
  - ③ 総合型選抜への希望者増加に対応するために、進路指導部を中心に情報収集を積極的に行い、時代に応じた進路指導を行う。
- (6) 評価法の検討を進める。
- ① 高校新教育課程3年目の実施状況を検証する。
  - ② 2023年度より全教科で導入した「絶対評価」の妥当性を引き続き検証する。
- (7) グローバル教育および理数教育を充実する。
- ① 高校2年次の海外修学旅行（台湾）を再開する。
  - ② 本校からの留学生数と留学先を昨年度より増やす。
  - ③ インターネット教材「すらら」の活用により、中学数学基礎力強化を図る。
  - ④ 理系生徒のニーズに合った課外学習の機会を提供する。
- (8) リベラルアーツ教育を推進する。
- ① 読書指導の具体的な取り組みを示す。また教科横断的な取り組みを図書館から発信する。
  - ② 質の高い芸術鑑賞会を継続して行うなど、豊かな感性を育む教育を充実させる。
- (9) 生徒の自主性を重んじた生徒会活動の活性化を図る。
- ① 行事の運営を教員主導から生徒会主導へ移行する。
  - ② 生徒会が中心となって校則を精査する。また教員は褒章について見直し、ともに時代に合った改正を行う。
- (10) SECの教育プログラムおよび教育内容を再編する。
- ① SEC改革チームを発足し、より魅力あるコースになるよう再構築する。
  - ② 課外で多様なプログラムやコンテストへの参加を促す。
  - ③ 必修短期留学の内容を見直す。
- (11) 時代に合った広報活動となるよう改善と充実を図る。
- ① HPを充実させる。また2024年度学校案内（パンフレット）改訂を実現する。
  - ② 入試制度と受験者数の動向および受験生の特徴を分析し、広報活動と入試改革に活かす。
  - ③ 学校説明会の内容を見直す。また、説明会において在校生が活躍する場を増やし、教育成果のアピールを図るとともに説明会を活性化させる。
  - ④ 広報業務の細目をリストアップし、教員と事務職員間で業務分担を再編する。