

第1次中期計画 (2013年度～2018年度) 最終報告書



2019年5月31日
学校法人 成蹊学園

目 次

1. はじめに	1
2. 中期計画（中期重点目標）	2
3. 大 学	4
4. 中学・高等学校	15
5. 小学校	23
6. 学園共通	28

1. はじめに

本学園は、創立 100 周年を迎えた 2012 年度に、学園長・常務理事制度の導入を始めとした新しいガバナンス体制の下で、過年度の事業・施策に対するアセスメントに取り組み、今後の課題と展望を明らかにした上で、第 1 次中期計画を策定しました。中期重点目標（育成すべき人材像）は、「自ら課題を発見し、解決できる人材の育成」としました。これを達成するために、「グローバル化の推進」、「教育・研究の質の向上」、「組織・経営基盤の強化」、「産業界・地域との連携」という 4 つの柱の下に具体的な施策を策定し、2013 年度から 2018 年度までの 6 年間、その実現に取り組んできました。ここでは、第 1 次中期計画について全体的に振り返ります。

「グローバル化の推進」においては、各学校における留学生派遣に関する取組について、大学からの留学派遣者数は、サマースクールの成功もあり、概ね 100 名程度の増加を見せており、中高、小学校においても各種プログラムへの派遣者数は格段に増えました。

「教育・研究の質の向上」においては、少人数教育の効果を最大に引き出せる取組として、長年の課題であった大学の文系全学部のゼミの必修化が実現しました。これに加えて、学生の履修する全ての授業科目について、ポータルサイトを利用して授業評価アンケートを実施し、その結果を踏まえた教育の継続的改善に結びつける体制を整えることができました。また、中高、小学校においては、学校評価制度を導入し、教育水準の向上に努めています。

「組織・経営基盤の強化」においては、リスクマネジメント体制の構築や行動規範の策定、コンプライアンスの徹底等に対する取組を行いました。また、各学校長の選考方式を見直し、新たに定めた規則の下で、2016 年度に学長、2018 年度に中高校長、小学校長を選出しました。

「産業界・地域との連携」においては、大学の産学連携人材育成プログラムである丸の内ビジネストレニング (MBT) の取組について、MBT を経験した学生の満足度は高く、企業からも学生の努力、行動に対し高い評価を得ました。

これらを始めとし、4 つの柱それぞれにおいて大きな成果があったと認識しています。

今後は、第 1 次中期計画の成果及び課題を踏まえて策定した第 2 次中期計画（2019 年度～2022 年度）の下で、学校教育に対する社会的要請に応えていくとともに、私学としての本学園独自の価値や教育の質を高め、社会から評価され選ばれる学校であり続けるべく、小学校から大学までが一体となって総力を結集し、様々な改革に取り組んで参りますので、今後とも、皆様からのご理解、ご協力を賜りたく、何卒よろしくごお願い申し上げます。

2019 年 5 月

学校法人 成蹊学園

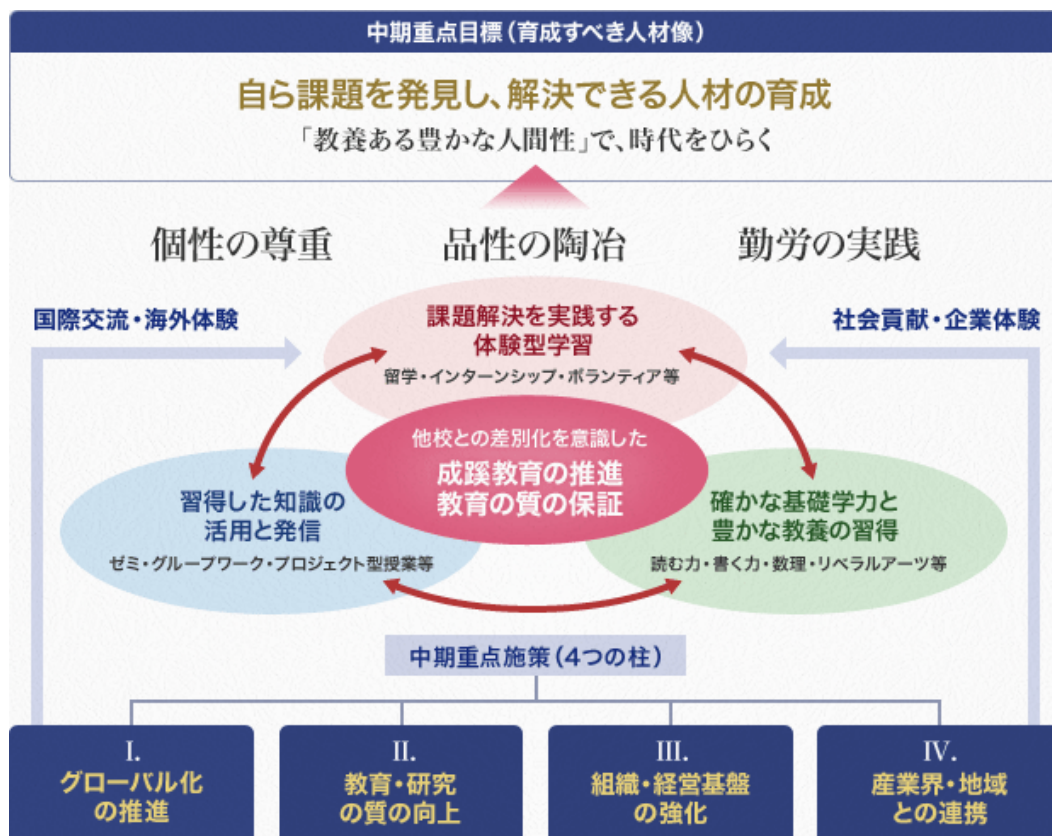
学園長 亀 嶋 庸 一

2. 中期計画（中期重点目標）

本学園では、2013年度から6年間を達成期間とする中期重点目標を策定しました。そのミッションは、『自ら課題を発見し、解決できる人材の育成』です。

これを達成するためには、確かな基礎学力と豊かな教養、すなわちリベラルアーツの修得が欠かせません。本を読む力、文章を書く力、数理に強い力等を醸成した上で、自分の意見をまとめ、人に伝えられる情報発信力が求められます。これを養うには、少人数ゼミやプロジェクト型授業等のアクティブ・ラーニングが重要です。基礎学力を身につけ、その利用法を学んだら、現実の課題解決を体験して実践力を鍛える必要があります。留学で異文化を体験する、インターンシップで仕事を体験する等、実社会で学び挑戦できる環境や機会を豊富に提供することがより重要になります。こうした一連の教育サイクルを、小学校から大学までの一貫教育の中で展開していくことで、『自ら課題を発見し、解決できる人材』を輩出していけるものと考えています。

そして、これらを具現化するために、「グローバル化の推進」、「教育・研究の質の向上」、「組織・経営基盤の強化」、「産業界・地域との連携」の4つのテーマを柱とし、各施策において達成目標、達成期限、評価指標、評価基準、スケジュール等を定め、PDCAサイクルを適切に運用していくことで、2018年においてそれぞれの目標を達成できるよう取り組んできました。



【Ⅰ. グローバル化の推進】

グローバル社会で存分に個性を発揮できる人材を育成するべく、小学校から大学までの一貫教育の中で、外国語によるコミュニケーション能力の修得のみならず、海外留学等実体験に裏打ちされた国際感覚を身につけるためのプログラムや制度の充実を図ります。

- グローバル人材の育成 ● 英語力強化への取組
- 中高における海外学習、異文化体験機会の拡充 ● 小学校における海外学習機会の拡充
- 教育・研究活動の国際化の促進

【Ⅱ. 教育・研究の質の向上】

社会が求める人材を育成するためには、真に社会で必要となる能力を授ける教育に転換する必要があります。学生・生徒・児童の主體的な学びを引き出し、卒業時の能力を保証・向上させていくための教育方法の改善やカリキュラム改革に組織的に取り組みます。

- 教育の継続的改善 ● 成蹊中学・高校生徒としての質を保証する教育改革、進路支援等の推進
- 成蹊小学校児童としての質を保証する教育改革等の推進 ● 一貫教育の強化
- ICT 活用教育の充実 ● 学外有識者による外部評価委員会の設置
- 教員が教育・研究に専念できる環境の整備 ● 教育・研究の評価 ● スポーツ活動支援
- 健康的で安全な児童・生徒の生活環境の整備

【Ⅲ. 組織・経営基盤の強化】

教育・研究活動を展開していく上での土台ともいえる、組織・経営基盤の強化にも積極的に取り組みます。教学部門のガバナンス改革をはじめ、組織力の向上や業務の効率化、財務基盤の強化等、教学改革を推進していく上での経営資源の基盤強化を図ります。

- 教学部門のガバナンス改革 ● 内部統制の整備・充実
- 学外有識者によるアドバイザリーボードの設置 ● 事務職員の人事制度改革
- IR (Institutional Research) 機能の強化 ● IT ガバナンスの推進
- 財務基盤の強化に向けた取組 ● 卒業生・同窓会組織との連携強化

【Ⅳ. 産業界・地域との連携】

課題解決を実践する上で体験型学習は欠かせません。産業界との連携やキャンパスの立地する武蔵野地域との連携をより強固なものとし、インターンシップやプロジェクト型授業、ボランティア活動や共同研究等、教育の現場で社会との接点を多面的に増やします。

- 企業ニーズに適応した社会人基礎力の醸成
- 産学連携による共同研究の拡充及び競争的資金の獲得推進 ● 生涯学習機会の拡充
- 地域社会との連携の推進 ● 学生のボランティア活動の支援 ● 地域に愛される成蹊学園の推進

3. 大 学

I. グローバル化の推進

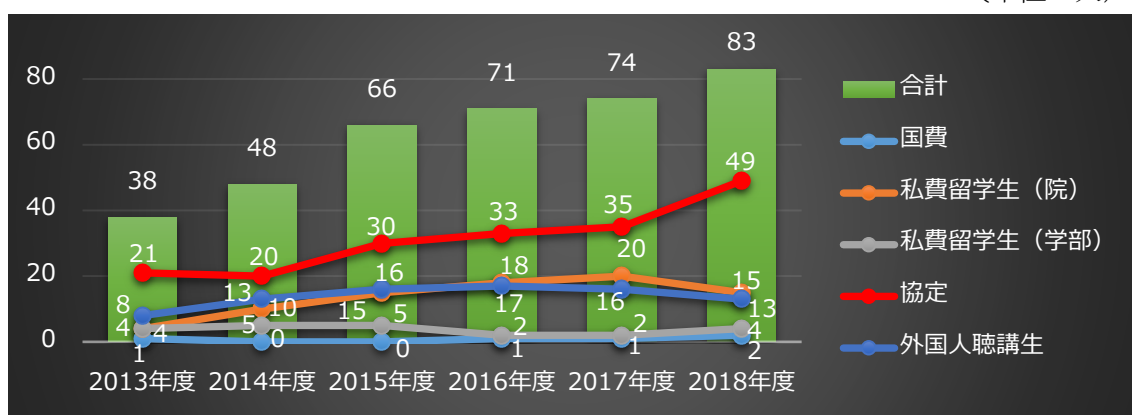
●グローバル人材の育成

① 受入留学

受入留學生数の推移は、次のとおり協定留學生を主体に着実に増加しました。

【受入留學生数】

(単位：人)



今後は、協定校に奨学金制度のさらなる周知を図るとともに、グローバル教育プログラム「EAGLE (Education for Academic and Global Learners in English)」で導入される英語による専門科目授業の周知や、新国際寮での日本人学生との共同生活を充実させ、本学での留學生生活の魅力が協定校へ伝えていくこととしています。

② 派遣留学

2014年度の新入生より、モナシュサマースクールを導入しました。今後は、グローバル教育プログラム「EAGLE」の導入を見据え、新規留学プログラムを開拓することとしています。(派遣者数の推移：2013年度 437名、2014年度 538名、2015年度 623名、2016年度 689名、2017年度 753名、2018年度 768名)

長期協定留学出願にはTOEFL等の一定の英語スコアを達成する必要がありますが、現段階でいくつかの協定留学先の募集枠が埋まっていない状況にあります。今後は、英語スコアを上げるための方策を検討するとともに、海外インターンシップ付きの留学プログラムや非英語圏で英語による専門科目を提供している留学先と積極的に協定を締結し、派遣者数を増加させていきます。

③ 国際交流

2013年度から実施している English Chat Time やバディシステム、各種国際交流パーティ等の実施により、在学生に対して一定の国際交流機会は確保できており、2007年度から2016年度までの各年度では、ペンブルック・プレーヤーズ^{※1}の受入れを実施しました。

例年、バスツアーや国際交流会館での各種イベントを企画しており、多くの留学生が日本人学生と積極的に交流しています。現在までは国際課及び日本人アドバイザーによる企画が多くを占めていましたが、今後は、学生主体のイベントを増やし、学生らの活動をいかに積極的に支援していくかを検討していきます。

また、2019年度からは協定留学生が「ドーマー井の頭公園（国際寮）」に居住することになりますが、国際寮の運営を担うRA（Resident Assistant）及び留学生の生活をサポートするバディ等の学生を中心に、留学生が望む交流企画を実施していくこととなります。今後は、留学生も含めた本学学生が国際交流企画の立案及び実施ができる仕組みづくりを検討していきます。

④ 成蹊国際コース^{※2}

2017年度に修了した第1期生は42名で修了率は60%、第2期の2018年度は50名で62.5%という結果になりました。学生による授業評価アンケートでは大学全体の平均に比べても一貫して高い満足度が得られ、国際コース提供科目を通して、グローバル人材に必要な英語力やコミュニケーション能力を身につけさせています。また、第1期生の約30%が中長期留学に参加し、多くのグローバル人材育成に貢献できています。

一方で、当初想定していた修了率（80%）に達しなかった理由としては、学部科目と国際コース選択必修科目の時間割が重複したこと、また、第1期生については国際コースの授業内容の周知が徹底されなかったことが考えられます。今後は、2020年度開始のグローバル教育プログラム「EAGLE」を見据え、国際教育プログラム実施委員会を中心に、国際コース修了率を高めるための方策を検討することが課題となります。

● 教育・研究活動の国際化の促進

外国人教員比率の向上及び国際的研究活動を行っている教員比率の向上については、2014年4月末に全専任教員を対象にアンケート調査を実施しました。「外国人教員等^{※3}」の定義は、スーパーグローバル大学の指標に準拠しており、アンケート結果では40.5%の比率でした。国際的研究活動については79.8%でした。一方で、教育・研究の国際化を活性化させるため、2015年度に「海外出張規則」及び海外での研修や国際学術会議に参加する

※1 ケンブリッジ大学公認の学生演劇団体です。

※2 2年次からスタートする学部横断型の英語での学修を基本とした少人数選抜制コースです。

※3 外国籍の教員及び国外の大学で学位を取得した、あるいは、海外で通算1年以上の教育研究に従事した日本人教員をいいます。

ための航空運賃助成制度を改正して、学長直属教員の出張手続の明確化や若手教員支援策の充実を図り、2016年度から運用を開始しました。

2014年度に外国人教員1名、2016年度に外国人教員2名（1名は外国人特別教員）及び海外大学勤務の日本人教員1名を採用しました。2017年度から外国人教員採用の規則について、客員教授制度及び新たな教員雇用制度の見直しと併せて、教育・研究上の様々な目的に合わせて多様な教員を期間雇用することが可能になるように、規則改正を継続検討しています。

グローバル人材育成に関する研修は、次のとおり実施しました。

- ・英語での教授法に関するFD講習会（2014年7月17日）
- ・Oxford EMI（English as a Medium of Instructionの略で、授業を英語で行うことを指す。ただし、英語そのものを学ぶ授業は除く。） Training at ICU研修（2018年8月20日～24日）

今後の課題として、グローバル人材育成担当教員の増加を目的としたFD（Faculty Development）講習会の実施に当たり、グローバル人材育成のためのスキルを教授する専門家の確保や毎年計画的に講習会等を実施するための組織的取組を行っていきます。

「成蹊ブリリアント2020^{※4}」の一環として、学部横断型のグローバル教育プログラム「EAGLE」を2020年度から開設することとなり、現在、運営体制（新規教員採用を含む）について検討を進めています。今後は、国際的通用性のある人材確保・育成に努め、キャンパスの国際化を図り、国際的通用性がある教育プログラムやカリキュラムを整備します。

II. 教育・研究の質の向上

●教育の継続的改善

① 新カリキュラムにおけるゼミの必修化による個別指導体制の充実等

2014年度新カリキュラムから、全学部でゼミ（演習）を必修化するとともに卒業論文・ゼミ論文（ゼミレポート）を課し、これらを通じて学生の課題発見・解決能力の育成強化を図っています。連携する科目として1年次前期の「フレッシュャーズ講座」でロジカル・ライティングやグループワークを行い、必修科目「フレッシュャーズ・セミナー」で論文の書き方指導等を行っています。さらに、後期の「ビジネス・トレーニング・セミナー」では企業からの課題に取り組み、他者と協力した問題解決能力やコミュニケーション力等の育成を行い、ゼミ（演習）との連携を図っています。

※4 学長の基本構想に基づく、2020年度を目途とした大規模な教学改革（大学基本組織、教育課程、新入試、運営体制、役職者の権限）プランです。

② 教育・研究活動の活性化支援

新たな教育プログラムの開発プロジェクトに対する「教育改革・改善プロジェクト助成制度」、及び学生に課題探究・解決能力を修得させるべくアクティブ・ラーニングを推進するため、その一形態であるプロジェクト型授業の実施を奨励することを目的とした「プロジェクト型授業奨励金制度」を2013年度より運用し、教育・研究活動の活性化支援を行っています。また、各実施報告書の公表により成果の全学的共有が図られています。

③ 高等教育開発・支援センターの運用

高等教育開発・支援センターでは、日本高等教育開発協会の認証を受けたFD専門家である教員を中心として、各種FD・SD (Staff Development) 活動の推進や学生学習補助員の育成と活用に取り組んでいます。学習補助員のうち2014年度から導入している上級SA (Student Assistant) については、その実績を踏まえ2018年度より、授業における教育効果を高め、かつ、授業補助等を通じて学生相互の成長を図ることを目的とする本学における公認学習補助員制度QLA (Qualified Learning Assistant) として発展的に制度を改めて運用しています。

今後は、QLAの活用による授業改革のための具体的な手法を開発するとともに、これを全学的に共有することが課題となっています。そのため、高等教育開発・支援センター教員及び2020年度から学部改組（教育改革）を実施する経済学部教員の協働で、「教育改革・改善プロジェクト助成制度」を活用した「QLAの活用による授業改革」のプロジェクトを立ち上げ、検討を進めることとします。

④ 授業評価アンケートの組織的活用

2014年度からポータルサイトを利用し非常勤講師を含む全ての授業科目について、学期ごとに授業評価アンケートを実施しています。授業担当者によるセルフレビューや成績評価の講評を行い、集計結果と成績評価の講評は履修学生のみならず全学的に公表しています。また、アンケート結果は、FD活動やティーチングアワード受賞者の選考情報として等、組織的活用を推進しています。今後は、「成蹊ブリリアント2020」及びこれに基づく新カリキュラム検討の中で、授業評価アンケートについての検証及び見直しに取り組むこととします。

⑤ ルーブリック、学修ポートフォリオの開発と導入

経済学部において2016年度から先行して取組を行っています。

今後は、その結果から浮上した課題等を共有した上での全学的導入が課題となっています。中等教育段階におけるeポートフォリオ導入の影響及び接続も視野に入れ検討する必要性が生じているため、学長の下にプロジェクトを設置して、経済学部での運用実績を踏まえ、さらに検討を進めることとします。

⑥ 健全なクラブ活動が行える指導体制・管理体制の整備継続によるスポーツ活動支援

日本体育協会指定の資格取得支援、体育会倫理規則誓約書の体育会全団体からの提出

等に加え、健康支援センターと連携したアスリートセミナーの開催、また、独自の学内資格（課外活動リーダー資格）の取得支援を継続して行っています。

⑦ 相談体制の充実による健康的で安全な学生生活環境の整備

障がいのある学生への学修支援に関するガイドラインを2015年度に定め、各部署間の協力体制の下に対処事例を重ね、規則改正等の体制整備も行いました。利用学生のプライバシーへの配慮等、数年来の懸案となっていた学生相談室移転が2018年度に実現しました。

今後、カウンセリング等の相談・支援と障がいのある学生等の学修支援を一元的に行う「学生サポートセンター」の新設及びそれを包含する学生サポートネットワークの構築等体制整備について、2019年度までの実現を目指し検討を進めます。

● ICT 活用教育の充実

無線LANの導入や視聴覚機器のデジタル化等ICT活用教育促進のための環境整備について、2013年度から2016年度までに全項目を計画どおり実行し、2017年度からはPDCAサイクルに基づく運用に入りました。

併せて、高等教育開発・支援センターでは、学生や教職員を対象とする講習会を毎年計画的に実施しています。

ICT技術の進展が速度を増していること、アクティブ・ラーニングやeラーニングを始めとするICT活用による効果的教育手法に対応する必要がありますが、双方向授業やアクティブ・ラーニング等を実践している本学教員の授業を活用して互いに学び合う「授業研究会」をFD活動の一環として実施する等、ICT環境整備とともにICT活用教育の実践を推進している途上です。

そのため、ネットワーク環境再構築のための検討を2018年度から開始しました。既存ネットワーク環境の現状調査と分析を行い、あるべき姿を具現化する予定です。以上に基づき、今後、将来を見越した学園全体の最適な環境構築を目指して年次計画を立案することとなります。

また、教育を支えるための基幹となる事務システムの更新作業を推進しており、2019年4月から運用します。

次期情報教育システムの更新は、「成蹊ブリリアント2020」を実現するための重要な施策の一つとして、現状の課題から浮かび上がったシステムのコンセプト（将来像）を明確にした上で、2020年度においては将来像を実現するための第1段階目となる環境の構築を目指します。

●教育・研究の評価

教員の教育・研究活動に対する評価については、2016年3月の成蹊教育再生検討委員会^{※5}からの答申「大学教員の評価システムの導入について」を受けて、成蹊教育の充実発展、大学のガバナンスの向上、教員の活動支援の3点を導入目的として、総合的・多面的に評価を行うシステムの構築を目指し、教育活動、研究活動、学内活動、学外での社会貢献の4つの観点に着目して、専任教員の自己点検・評価を2016年度から試行的に実施し、2018年度に試行期間に顕在化した課題について改善を行いました。

また、全ての授業科目について学期ごとに授業評価アンケートを実施し、その集計結果は、学生に対して学内専用ホームページで公表しています。さらに、授業担当によるセルフレビューと成績評価の講評も行い、同じく公表しています。また、各学部・研究科及び成蹊教養カリキュラムの科目部会のFD活動や毎年のティーチングアワード受賞者をホームページで公開し、組織的な活用を推進しています。

今後は、教育・研究活動の活性化及び教員の意欲向上を図ることを目的とし、教育・研究活動、その他学内外の諸活動で優れた教員を評価するための制度を整備していきます。また、学長直属教員に関する規則等についても整備していきます。

Ⅲ. 組織・経営基盤の強化

●教学部門のガバナンス改革

学校教育法の改正（2015年4月1日施行）及び成蹊教育再生検討委員会答申（2014年10月）に基づき、2014年度に全学的な教学マネジメント改革の検討を行い、学長選考方法の見直し、大学の役職及び会議体の権限（専決事項）の明確化、適切かつ迅速な意思決定プロセスの構築について順次規則の整備を行いました。その一環として2014年度に、意思決定の効率化を図るため、学部長懇談会及び研究科長懇談会を一本化し大学運営会議に改組しました。加えて、学長がリーダーシップを発揮できる体制を整備するため、これまで副学長1名、学長補佐2名でありましたが、2014年度からはそれぞれ1名ずつ増員できるよう規則改正を行うとともに、教職協働体制の充実に向けて事務職員1名を新たに学長補佐に任命しました。2016年度には改正学長選考規則に基づき選考された新学長の下、副学長2名を置く新たな体制がスタートしました。2017年度からは、新学長の基本構想に基づく「成蹊ブリリアント2020」の下、大規模な教学改革（大学基本組織、教育課程、新入試、運営体制、役職者の権限）の検討に取り組んでいます。具体的には、現経済学部経済経営学科（1学部1学科）を2学部3学科（経済学部経済数理学科〈仮称〉、経済学部現代経済学科〈仮称〉、経営学部総合経営学科〈仮称〉）に再編することに加え、新しい学部横断型

※5 学園及び学園の設置する各学校の競争力強化に向けた教学ガバナンス改革、教学改革等の教育に係る課題のうち、理事長が特に有識者への諮問が必要と判断する重要事項がある場合に、これに応えるために理事長の下に設置した委員会です。

のグローバル教育プログラム「EAGLE」の始動、文理融合のワンキャンパスを活かした全学的な副専攻制度（心理学副専攻、科学コミュニケーション副専攻、総合IT副専攻、国際関係副専攻等、「副専攻」の数は16以上）の導入等であり、いずれも2020年4月からの稼働に向け、準備を進めています。

今後は、これらの教学改革を効果的かつ着実に推進するため、総参画体制をとることが必要であり、学長・副学長を中心とする現在の学長室の機能に全体統合機能を追加し、有機的な連携がとれる組織体制を構築していきます。

●IR機能の強化

IRを促進すべく、2013年10月に大学にIR推進委員会を設置しました。現在は学生を対象とした各種調査を中心に実施しています。

なお、調査結果は、大学運営会議、学部教授会を通じて教員間での情報の共有を図る他、複数の学部でFD活動にて活用し、「大学内部質保証／点検・評価シート」へも記載しています。

また、2015年度からデータ統合システムを導入し、教務システム上の学生データをIRデータ分析用に集め、本学において必要なデータの一元管理を開始しました。

IRデータ分析については、2017年度には教育活動の成果の可視化の一助とすべく、2010年度から2013年度入学者を対象とした各学科別に就職・進学等とGPA（Grade Point Average）の関係について分析を行いました。

2013年から既に5年目となっている現状から考えれば、「データ収集と蓄積」の次のフェーズである「調査と分析」に移行していて当然との見方もありますが、そのためにはより充実した体制の整備が必要であります。

IV. 産業界・地域との連携

●企業ニーズに適應した社会人基礎力の醸成

① 産学連携人材育成プログラム MBT（Marunouchi Business Training）^{※6}

MBTプログラムは、2013年度の開始から2018年度までの6年間で、186名が修了しました。参加学生の協力企業への就職実績が徐々に高まっており、プログラムの高い人材育成効果と大学の取組体制は協力企業から評価されています。また、MBTプログラムは文理融合による学部横断型人材育成プログラムであり、本学がアピールする「コラボ教

^{※6} 丸の内を中心とした企業とのインターンシップを含む産学連携型キャリア教育プログラムです。

育」の代表的な取組として定着しており、社会人になるための基礎力を養い、有為な人材を輩出するというMBTプログラムの目的は着実に達成できています。学生は相当時間のトレーニングに身を置き、参加者同士が互いに刺激を受けながら実力を高め、自らの成長を感じ自信を持って進路を選択することができ、本人が満足した企業、優良企業、大学院へと進んでいます。また、MBT参加学生の毎年度卒業時の進路は、ほぼ100%の進路決定率を得ています。

② プロジェクト型授業

学生に課題探求・解決能力を修得させるためのアクティブ・ラーニングを推進するため、その一形態である企業や自治体からの課題提供によるプロジェクト型授業（PBL: Project Based Learning）の実施を推奨することを目的として、2013年度より「プロジェクト型授業奨励金制度」を設置しています。2013年度2件、2014年度3件、2015年度6件、2016年度6件、2017年度は10件、2018年度は9件と申請件数も徐々に増加しています。

③ 社会人講師の受入れ

成蹊教養カリキュラムにおけるビジネス・トレーニング・セミナー、キャリアセミナー、また、経済学部専門科目の社会理解実践講義（OB、OG が語るビジネス最前線）や社会理解実践講義（資本市場の役割と証券投資）を始めとする様々な授業科目において、社会人講師による講義を実施しています。

● 産学連携による共同研究の拡充及び競争的資金の獲得推進

2015年度に理工学研究所を窓口とした受託研究等の受入体制の運用を開始し、産学連携の拠点となるよう、体制の整備に努めています。また、研究の推進・活性化を目指して、理工学研究所フォーラムを開催し、研究所の活動や研究の紹介を始めました。

大学として外部機関からの共同研究等の要求に対応できるよう、共同研究、受託研究、受託事業に係る規則を2017年度末までに整備しました。

共同研究等を実施する際に本学と外部機関との間で締結する契約書等について、その契約内容の精査を技術移転機構（TAMA-TLO）へ委託できるよう契約を改定し、2018年4月より共同研究等契約書精査の委託を開始し、共同研究等を順調に進めるためのサポートを開始しました。

● 生涯学習機会の拡充

2014年度に締結した武蔵野市との「包括連携協定」に基づき、教育・研究成果の社会への提供、地域住民に対する生涯学習への寄与及び社会人に対する知識修得への寄与を目的として、テーマを設け、そのテーマに関して科目群を構成し「コース」として提供する

「成蹊アカデミア」（履修証明プログラム^{※7}）を2016年4月より開設しました。2016年度は、10名が計13コースを受講し、うち1名が1コースを修了しました。2017年度は7名が計12コースを受講し、うち3名が4コースを修了しました。2018年度は3名が計2コースを受講しました（修了者なし）。

今後は、生涯学習施策を効果的かつ効率的に推進していくためには、若者から高齢者まで幅広い層の学習意欲、ニーズの変化を俯瞰的に捉え、本学が担うべき質の高い学習機会の提供について、武蔵野市との連携・協働によって進めるべき取組を整理していくことが重要であります。また、社会人・高齢者の学びを促進するための多様な履修形態については、「成蹊ブリリアント2020」の下で現在検討中の新カリキュラムに基づき、大学としての方針を定めた上で改めて検討することとします。

● 地域社会との連携の推進

① 地域における教育支援の実施

武蔵野市民の生涯学習に寄与することを目的として、武蔵野市役所並びに武蔵野市内及びその周辺の4大学（亜細亜大学、東京女子大学、日本獣医生命科学大学、武蔵野大学）と連携・協力し、5大学による共同講演会、共同教養講座が毎年開催されています。また、2003年度から「武蔵野地域自由大学」を組織し、地域住民のさらなる学習意欲に応え、継続的・体系的な生涯学習を推進しています。

② 武蔵野市との包括連携協定

2014年度に武蔵野市と包括連携協定を締結したことにより、年3回程度の武蔵野市・成蹊連携協議会の定期的な開催が定着してきており、武蔵野市役所との関係強化が図られてきています。2016年度より、本学は武蔵野市から本学の教育上の理念、3ポリシー等の教育内容等について意見をもらい、本学は武蔵野市に対して武蔵野市が実施している施策について連携協議会の中で意見を伝える等、相互評価の取組が行われています。今後は、具体的なテーマをどう解決し、実際の運用に繋げるかが課題となっています。

③ 継続的に実施できてきている取組

2016年度からの「歌舞伎ワークショップ」は、本学文学部教員が実施しているプロジェクト型授業です。海外への日本文化・武蔵野文化発信の一環として、歌舞伎に関する参加者体験型のワークショップで、歌舞伎について英語で講義するとともに、実際に役者が歌舞伎を演じ、さらに参加者も指導を受けた上で演技を体験するものとなっています。

^{※7} 学校教育法第105条の規定に基づき、社会人等に対する多様なニーズに応じ、大学の教育研究資源を生かして体系的な教育、学習機会の提供を行い、知識の修得を促進するために開設される特別のプログラムのこと。目的・内容に応じて総時間数120時間以上のプログラムを編成し、プログラム修了者には履修証明書を交付することができるものです。

④ オリンピックに向けた取組への協力・連携

2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けて、本学としてイベントやボランティアを通して学生・教職員が一緒になってオリパラを応援すべく、「成蹊大学東京オリンピック・パラリンピックプロジェクト」を学内に設置しました。「オリンピック・パラリンピック学習事業」、「ルーマニア交流事業」、「上級ボランティアガイド養成事業」、「地域情報多言語化事業」を4本の柱として、事業運営を開始しました。

⑤ 武蔵野市内の企業、団体等における授業での連携

成蹊教養カリキュラムの科目を中心に、武蔵野市内の企業、団体等からの依頼内容の具体化、関係諸団体の参加等が継続的に行われています。

⑥ 島根県立大学・島根県立大学短期大学部との包括連携協定

2018年6月に島根県立大学・島根県立大学短期大学部と包括連携協定を提携しました。これまでも教員間の研究交流が行われていましたが、今回の締結を機に、今後は学生・教職員が教育、研究、地域貢献、産学連携等の分野においても協力や連携を行っていきます。また、2019年3月には島根県立大学と合同で企画した連携協定締結記念イベント「石見神楽公演」を本学で実施しました。

● 学生のボランティア活動の支援

学生のボランティア活動の支援については、2013年10月よりボランティア支援センター準備室として運用が始められ、2014年4月にボランティア支援センターを開設し、ボランティア活動拠点の整備を推進してきました。

ボランティア支援センターの認知度を高めながら、学生のボランティア活動支援のための事業の骨格をつくり、「学生ボランティアサポート制度」を2014年度から開始し、登録者相互の情報発信の仕組みづくり等の取組により、団体登録、個人登録者は順調に増加し、2019年1月の集計では登録団体が20団体、登録個人は265名となりました。

2016年度よりボランティア未経験学生を対象とした「はじめてボランティア」企画を実施しており、2018年度の前期には32名（延べ人数）が参加しました。また、2017年度から「2020年東京オリンピック・パラリンピックとボランティア」を年間事業テーマとして展開しており、情報収集と学生への情報提供を中心に行っています。

2018年度より大学の広報活動を活性化する目的で、企画室広報グループとの連携の下、「学生広報委員会」を立ち上げました。委員会では学部や学年を超えた約50人の学生が毎週定期的にミーティングを開き、プロのウェブ動画クリエイターやエディター、ライター等から指導を受け、学内広報誌「ZELKOVA」の制作を始め、Instagramや動画等様々なコンテンツ制作に携わる等、多方面において大学広報に貢献しました。

●地域に愛される成蹊学園の推進

毎年、入学式に引き続いて行う「学生生活オリエンテーション」において、新入生に対して通学マナーの注意喚起を行っています。全学生に対しては、ポータルサイトを通じて毎月適宜実施し、それぞれ通学マナーと自転車運転マナーの注意喚起を行っています。また、課外活動団体所属学生を対象に、体育会及び文化会学生の定例会議（主務会議等）において、学生生活課からの連絡事項として常に通学マナーに関する注意喚起を行っています。一方で、課外活動団体に対して通学マナーに関するアンケート調査を実施し、集計・分析の結果、体育会・文化会・上部団体（櫛祭本部、ボランティア本部、新聞会）は概ね問題意識を持っており、マナー改善の対策をとっていますが、改善措置が不十分な団体が一部あり、引き続きポータルサイトやリーダーズキャンプ等での注意喚起を繰り返し、学生に意識を持たせていくこととします。

4. 中学・高等学校

I. グローバル化の推進

● 英語力強化への取組

英語力検証の計測手段として、2015年度より中学1年～高校2年にGTEC-S (GTEC for Students) 3技能 (2017年度からは高校2年生のみ4技能) の試験を導入し、年1回3学期に計測を行っています。

GTEC-Sの結果、中学では「単語力」、高校では「英作文」に弱さが認められたため、それぞれ副教材を持たせ指導の強化を図ることとし、また、より効果的な授業形態を考え、2016年度からは高校1年の英語についてもグレードに分けて授業を実施しています。

その他、大学入試改革や進路指導、幅のある英語力に対する対応等を考慮し、次の取組を行いました。

- ・高校2年にJET (Japan Exchange and Teaching) プログラム (語学指導等を行う外国青年誘致事業) による外国人講師の配置 (2018年度)
- ・高校2年の演習として、帰国生英語演習を設置 (2017年度)
- ・外国語資格試験対策として、校内での英検受験機会を年3回設置 (各回とも200名程度の受験者がいます)
- ・高校生の希望者対象に、TOEFL (Test of English as a Foreign Language) 講座やTEAP (Test of English for Academic Purposes) 講座、SAT (Scholastic Assessment Test) 講座等を導入
- ・アカデミックアドバイザーを配置 (2016年度)
- ・ライティングラボを設置 (2018年度)

今後は、次の課題について取り組むこととします。

- ・高校2年生の受験時期を1学期に変更した上で、高校2年でCEFR B1 (GTEC グレード6～7) に到達する生徒数を高校2年生の25%以上を維持
- ・小学校での英語既修者の増加をも踏まえた中学での外国語授業形態のあり方を検討 (2019年度)
- ・海外大学や国際教養系進学希望者への対応として、TOEFL 上級講座等の設置を検討

● 中高における海外学習、異文化体験機会の拡充

① 派遣留学

派遣留学の締結校は、長期がセントポールズ校、カウラ高校、チョート・ローズマリー・ホール校等で、短期がケンブリッジ大学、カリフォルニア大学デービス校、チャー

ト・ローズマリー・ホール校、フィリップス・エクセター・アカデミー校等です。

これらの留学プログラムは、大半が業者を介さず、学校同士の信頼関係によるものである点が他校と大きく異なる点であります。アメリカの10スクール^{※8}のセントポールズ校、チョート・ローズマリー・ホール校、フィリップス・エクセター・アカデミー校等を含む多くの留学プログラムをもち、スーパーグローバルハイスクール（SGH）^{※9}等の認定こそ受けてはいませんが、アカデミックアドバイザーやライティングラボをもつ学校としてそれに匹敵する位置付けにあります。

また、派遣留学生数については、長期が毎年度20名～40名程度で推移しており、短期が2013年度の30名から毎年度順調に増えており、2018年度は80名となりました。

派遣留学生は、帰国後あるいは一時帰国時に次のような活動を行っています。

- ・留学報告会（文化祭での発表も含む）の実施
- ・SAT講座の実施
- ・SIA（Seikei International Alliance）の活動

一方で、2017年度に海外での教育活動における安全マニュアルを作成し、安全講習会を実施しました。

現在の課題は、生徒を引率する者の確保が困難になってきているため、今後は外部スタッフの活用も必要に応じて検討していきます。

② 受入留学

受入留学の締結校は、長期がカウラ高校等で、短期がセントポールズ校、カウラ高校、フィリップス・エクセター・アカデミー校、ルンステッド高校、カルマーレ国際高校等です。

また、受入留学生数については、長期が毎年度5名程度で推移しており、短期が光新高校の生徒の来校等もあり、多い年度で100名を超える生徒を受け入れました。

その他の国際交流については、次のとおりです。

- ・英語部が国際大会に出場（2016年度）
- ・ラグビー部が海外の学校を招いて校内で試合を実施（2013年度、2016年度）
- ・サッカー部が海外の学校及び都内のインターナショナル校を招いて校内で試合を実施（2017年度）
- ・武蔵野市と交流があるルーマニア・ブラショフ市からの留学生の訪問受入れを実施（2018年度）

※8 アメリカの歴史的にも学術的にも権威のある名門私立ボーディングスクール10校の総称です。

※9 国際的に活躍できる人材育成を重点的に行う高校を文部科学省が指定する制度です。

③ 異文化体験事業

異文化体験事業については、中学生対象ではイングリッシュシャワー、プレエンパワメントプログラム等があり、高校生対象ではエンパワメントプログラム^{※10}、H-Lab (Harvard-Liberal arts beyond borders) ^{※11}等があります。

④ その他の取組

その他の取組については、次のとおりです。

- ・留学支援等の充実のために、国際教育部を設置（2016年度）
- ・アカデミックアドバイザーの配置（2016年度）
- ・アカデミックスキル講座の設置（2018年度）
- ・ライティングラボの設置（2018年度）

II. 教育・研究の質の向上

● 成蹊中学・高校生徒としての質を保証する教育改革、進路支援等の推進

① 中学・高校入試

一般入試の合格最低点（300点満点（中学：国語・算数各100点満点、社会・理科各50点満点、高校：国語・数学・英語各100点満点））は、中学が2014年度入試の160点から2019年度入試の194点まで上昇し、高校も2014年度入試の158点から2019年度入試の174点まで上昇しました。

なお、中学では男女の合格最低点差が広がってきたため、2018年度入試より、第1回の男子募集人数から5名を減らし45名とし、女子募集人数を5名増やして40名とすることとしました。

また、高校では2019年度入試から、生徒の多様性を促進するために推薦入試を導入しました。

入試広報については、2015年度から第1志望者の増加を目的に、これまでの部活動の体験やキャンパス見学、入試対策講座に加え、塾対象の保護者説明会、生徒によるキャンパスツアー等を実施しました。また、丸の内でのサテライト説明会も実施しました。

今後の入試広報については、教員と職員のさらなる連携等についても検討していくこととします。

※10 海外の一流大学の学生を交えて、高校生が5～6名程のグループに分かれ、将来の夢等について英語で発表するプログラムです。なお、同様の内容で対象を中学生としたプログラムをプレエンパワメントプログラムといいます。

※11 ハーバード大学等から30名以上の学生を招き、日本の学生も運営に関わるリベラルアーツセミナーで、国境・世代を越えた交流による進路指導の新しい形を提唱する教育・国際交流プログラム（日本国内での開催）です。

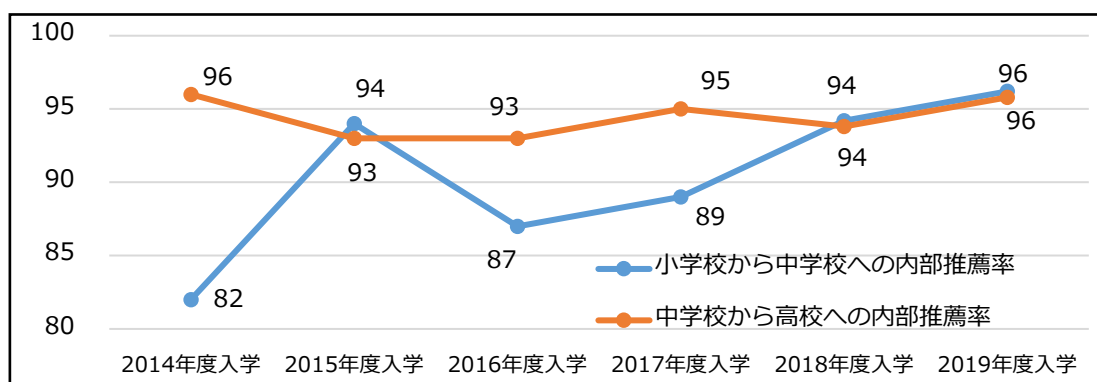
② 小学校・中高の内部進学率の向上

成蹊小学校に対しては、文化祭への誘い、小学4年・6年の保護者説明会に加え、2015年度より留学報告会、2017年度より小学4年～6年を対象とした授業見学会、2018年度より部活動見学会等も実施しています。また、中学3年を対象に高校説明会に加え、校長・教頭が朝礼訓話や保護者会等で高校の様子を伝えたり、行事を通じて日頃から仲間との絆を深めさせたりする工夫等も行っています。

この結果、小学校から中学校への内部推薦率は年々向上し、中学校から高校への内部推薦率は高い水準を維持しています。

【内部推薦率】

(単位：%)



③ 学力向上の取組

2014年度より、学び方が十分獲得できていない中学1年～2年を対象に、学力向上のための学習習慣づくりとして指名補習制度を導入し、2016年度からは対象者を中学3年まで拡大しました。中・上位の成績者を対象とした実力伸張講座については、一部の教科や学年で既に実施しています。また、中学英語の特設クラスの受講資格を従来は帰国生に限っていましたが、2015年度からは帰国生以外の英語環境にある家庭の生徒、2017年度からは試験に合格すれば帰国生でない一般生徒等にも拡大し、個々に応じた学力向上のための取組の下地づくりを行いました。

④ 進学実績

成蹊大学との間では、これまでの学部説明会に加えて2017年度より大学説明会が開始され、保護者にも大学の全体像が伝わるようになりました。また、ワンキャンパスを利用して行われている科目等履修制度（高大連携、2013～2018年度の履修した生徒数：215名）に加え、2015年度より開始した「中学3年生×大学ゼミ体験」（中大連携、2015～2018年度の参加した生徒数：257名）により、低学年のうちから、成蹊大学からの「知的好奇心を刺激する企画」の機会を享受できるようになりました。今後は、大学入試改革及び成蹊大学学部改編に伴い、内部推薦希望者数の増加が予想されることから、推薦枠についても調整を検討する予定です。

なお、国公立大の現役合格者数のうち、東大・京大・東工大・一橋大・国公立医学部の合格者数については、2013年度8名、2014年度7名、2015年度13名、2016年度6名、2017年度4名、2018年度1名となっています。

本校には、幅広い教育を重視する家庭や大変活動的な高校生が多いこともあり、指定校推薦、A0 (Admissions Office) 入試、一般・公募推薦での受験者も増加しています。現役合格者のうち、これらの入試制度を利用した合格者の占める割合は、2014年度19.7%、2015年度22.0%、2016年度24.5% (東大・東工大等の国公立大推薦合格を含む)、2017年度24.1% (東大・千葉大・東京海洋大・東京農工大・信州大等の国公立大推薦合格を含む)、2018年度26.5% (筑波大・東京外語大・東京農工大・国際教養大・横浜市立大等の国公立大推薦合格を含む) となっています。

また、海外大学の現役合格者数については、2013年度2名、2014年度2名、2015年度2名、2016年度2名、2017年度6名、2018年度5名となっています。

● ICT 活用教育の充実

無線 LAN については、2017年度までに中高職員室・校長室・理科館・造形館等の整備をほぼ終了しました。2018年度には、体育館の整備も終了しました。また、2015年度にはタブレットを教員に配付し、様々な教科で活用が開始されています。

AV 機器のデジタル化については、中学が2015年度、高校が2016年度に終了し、現在は校内 TV 放送も中高同時利用が可能となっています。

今後は、これまで同様に生徒に対して機器使用のマナーを身につけさせる指導をするとともに、インフラや規則を整備し、使用しやすい環境を整えていくこととします。

● 学外有識者による外部評価委員会の設置

2014～2016年度には、テーマ別外部評価を実施し、その後の学校運営方針の参考とし、学校運営の改善に寄与しています。

これまでは、外部評価導入を優先したため、方法や内容については今後工夫しながら継続することが必要であると認識していますが、今後も、専門機関によるテーマ別外部評価を定期的実施し、全体の中での本校の位置付けを把握しながら、学校改革に繋げていくこととします。

● 教員が教育・研究に専念できる環境の整備

① 管理運営に関する会議に必要な時間

教員の管理運営に関する会議（学年会議・教科会議・分掌会議・企画運営調整会議等）に必要な1週間当たりの時間は、次のとおりです。

- ・ 役職者（11名）：約4.5時間
- ・ 担任を持った教員（46名）：3～4時間
- ・ 担任を持っていない教員（33名）：1～2時間

なお、上記の担任を持っていない教員の割合は、全体の約37%となっています。

また、2017年度に教員の勤務時間の実態調査を行い、2018年度より教員の出退勤時間の入力を開始しました。今後は、働き方改革を通して、さらに教員が教育・研究に専念できる環境を整備していきます。

② 発達障害等の生徒への対応の研修

毎年校内で全教員を対象に、発達障害、LGBT、いじめ等、生徒理解をテーマにした研修を実施しています。毎回、80%以上の教員が参加しています。

③ 保護者等からの要望への対応

保護者等からの要望は、様々な形で学校に寄せられ、その都度、校内では組織を立ち上げて丁寧な対応に努めてはいますが、今後は必要に応じて、さらに学園内での連携を図っていきます。

④ 中高教育に関する行政の動向等の把握

中高教育に関する行政の動向については、的確に情報を把握し、学習指導要領改訂やカリキュラム改訂、授業料改定等学則改定が必要となる場合は、行政への相談窓口となる等、学園内での支援体制が整っています。また、大学入試改革や中等教育改革に関し、大学に入る情報についても、大学実施のFD・SD研修に中高教員が参加できるようになる等、支援体制が機能しています。

● 教育・研究の評価

2008年度より、学校評価制度のうち自己評価について実施してきました。2015年度からは、自己評価の結果等について保護者全体会で公表することとし、また、2017年度からは、学校関係者評価や第三者評価も開始しました。

なお、自己評価は2014年度までは毎年同じ様式を用いて経年変化を見る形で行っていましたが、2015年度より様式の内容を毎年見直す形に変更しました。

●スポーツ活動支援

2017年度に実施した教員の勤務時間の実態調査によると、顧問として部活動指導に充てている時間は、各教員とも授業に次いで多い時間となっています。部には複数の顧問を配置していますが、経験のない種目の担当になることも多く、また、大半が複数の部の顧問になっており、負担を感じる場合も少なくありません。そこで、PTA会費を財源として、運動部を中心に外部コーチの委嘱を行っていますが、財政的な支援は十分でない状況です。

委嘱しているコーチは、主に卒業生、退職教員、武蔵野市シルバー人材センターからの紹介で、誓約書等も取り交わしていますが、講習会までは実施していません。コーチ指導のある運動部は、中高合わせて36部のうち約20部で35～40名（56％）程度となっています。

一方で、非常勤講師や成蹊大学生（単位認定制度を利用した学生）の指導者としての委嘱については、諸般の事情により現状では困難な状況です。

今後は、本校の部活動のあり方を理解している卒業生等を中心に、指導可能な支援者を探す努力を続けていきます。

●健康的で安全な生徒の生活環境の整備

① 防災訓練

地震・火災を想定した防災訓練について、年2回計画・実施しています。2018年度からは、これまでの訓練方法の見直しも行いました。

② 施設点検

施設点検は、定期的に行っていますが、施設に起因する怪我は毎年数件発生しています。

③ 生徒の怪我等

授業中やクラブ活動中の怪我等、生徒の怪我については保健室で対応しています。特に授業中の怪我については、教員間で共有し、同様の怪我の発生を防ぐよう注意しています。生徒の事故件数については、次のとおりです。

- ・ 中学：2017年度 85件、2018年度 70件（前年比－17.6％）
- ・ 高校：2017年度123件、2018年度 90件（前年比－26.8％）

その他、2017年度に海外での教育活動における安全マニュアルを作成し、安全講習会を実施しました。

④ いじめの対応

2014年度にいじめ防止対策推進法に基づくいじめ防止基本方針を策定しました。校内にいじめ防止対策委員会を設置し、アンケートに加えて月1回、同委員会を開催し、校

内の情報共有に努めています。2015年度よりネットパトロール、2016年度よりチームビルディングとハイパーQU (Questionnaire Utilities) ※12を導入しました。ネット利用のマナーや集団づくりと集団把握に努め、「所属する集団に対する愛着心」と「個性の尊重」を基にした“多様性に寛容な心”を育むための教育に力を注いでいます。特に高校では、生徒会内にスクールダイバーシティのグループが立ち上がり、高校生に「多様性と平等についての宣言カード」を配付する等、積極的な活動を展開中です。また、2017年度には校内常設委員会を設置し、生徒や保護者だけでなく、教員自身も相談し合える環境づくりを行いました。

Ⅲ. 組織・経営基盤の強化

● 教学部門のガバナンス改革

成蹊教育再生検討委員会答申（2015年7月）に基づき、校長選考規則を制定（2016年5月）し、校長の候補者の選考方法について、それまでの本校教員の中から候補者を選出する方式から、理事長の下に設置する校長選考委員会の下で外部からも候補者を選出できる方式に改め、2017年度の校長選出（2018年4月就任）より運用が開始されました。また、校長の業績評価については、業務執行状況を理事長に提出することになっており、2018年度より提出を開始しました。

Ⅳ. 産業界・地域との連携

● 地域に愛される成蹊学園の推進

朝礼における校長、教頭、生徒部主任等からの生徒に対するマナー指導は、月に1～2回実施しています。また、登下校時には教員も交替で街頭指導を行っています。

生徒のマナーに関する苦情・お褒めの言葉は、特に中学ではそれぞれ貼り出し指導を実施しています。苦情件数については、改善の余地がありますが、内容は以前と比べて落ち着いたものとなっており、呼びかけに名乗り出る生徒も多く、その都度指導が可能となっています。

※12 学校生活に対する満足度や悩み等、生徒一人ひとりの心の状態を詳細に把握することのできる心理テストです。

5. 小学校

I. グローバル化の推進

● 英語力強化への取組

① 英検での測定結果

2013年度より6年生に導入した児童英検ゴールド^{※13}については、その正答率が2015年度に平均90%近くになり、100%をとっている児童については、英語力の伸びを測定できないことから、2016年度から採用するテストを児童英検ゴールドから英検5級に変更しました。

英検5級の合格者数については、2016年度は113名（受験者114名）、2017年度は109名（受験者111名）となりました。CSE（Common Scale for English）スコア^{※14}は、2016年度の平均は691.1点に対し、2017年度は720.6点となり、全体の平均点が上がっています（5級合格レベルは419点/850点満点）。なお、5級合格者のうち、CSEスコアに当てはめた場合に4級合格レベル（622点/1,000点満点）に達している児童も2016年度の81名（71%）から2017年度は85名（77%）に増加しています。また、2018年度は学級閉鎖のため4クラスのうち2クラスしか受験できず、合格者57名（受験者数59名）、CSEスコアの平均は662点でありました。全員が受験できなかったこともあり、2月に英検協会が実施するIBAテスト（Institution Based Assessmentの略で、英検と共通のスコア尺度で成績の比較を可能とするテスト）を実施し、123名のCSEスコアの平均は730点（4級合格レベルは622点/1,000点満点）となりました。

② 外国人教員と児童との3分間英会話

6年生が「3分間英会話する」こと自体は、児童全員が達成できています。さらに、2018年度は「話す」技能において文産出能力を高める授業に取り組み、6月に実施した外国人教員との1対1の英会話（1分間）では、ルーブリック評価（内容・発表の仕方それぞれを5点満点で評価）による6年生の平均は、9.1点/10点満点でした。また、卒業前の3分間英会話での平均点は8.4点/10点満点で、8点以上の児童数は83.3%でした。

今後は、卒業前の3分間英会話における内容と表現力向上に繋げるべく、児童が英会話の場面で文を組み立てることができるように指導していくこととします。

※13 日本英語検定協会の英語検定試験で、対象の目安を小学校高学年にしています。

※14 国際標準規格であるCEFR（ヨーロッパ言語共通参照枠）に対応し、英検の成績をユニバーサルな尺度で計るための指標です。

③ 英語学習に関する意識や学習方法の調査

2013年度には、4～6年生の児童と保護者から、英語学習に関する意識及び学校外での英語学習についての調査を行いました。2014年度には、全ての学年の保護者と4年生以上の児童への調査を行いました。調査結果を分析し、2016年度以降の授業に活用することができています。また、2018年度には全学年においてアンケートを実施し、オーストラリア体験学習や英検受験のため、さらに英語を学習したい等の意見がありました。今後は、さらに指導法を高めて英語教育への期待に応えていくこととします。

● 小学校における海外学習機会の拡充

2013年度にカランドラ・クリスチャン・カレッジで22名の参加により実施していたオーストラリア体験学習は、その拡充を目指し2016年の春期体験学習からカランドラ・シティ・プライベート・スクールを加え、2校体制として春期は40名、夏期には20名の参加が可能となりました。

2019年の春期には、新たな3校目としてミューラー・カレッジとの交流も開始し、3校体制による40名のオーストラリア体験学習を実施しました。

今後は、ミューラー・カレッジと良好な信頼関係を築くこととともに、引き続き海外学習機会の拡充を模索していくこととします。

海外研修については、様々な学校が実施していますが、語学学習に行くのではなく現地の小学校へ受け入れてもらい、現地の授業を受けるといった形態は珍しく、「海外体験学習」と名付ける所以でもあります。学年の半数に上る児童が参加できるまでに拡充してきたことは、本校の大きな魅力となっています。

II. 教育・研究の質の向上

● 成蹊小学校児童としての質を保証する教育改革等の推進

① 学年内完全教科担任制

2015年度に、「自立・連帯・創造」の教育目標を具現化する新しい教育施策として、5・6年生に学年内完全教科担任制を導入しました。

学年内完全教科担任制については、2016年2月と2018年4月に教員間で成果と課題について話し合った結果、担任の負担の大きさについての意見がありました。一方で、児童にとっては専門性の高い授業が受けられるので、意欲の向上・学力の向上に寄与しているという意見がありました。

② 夏の学校

夏の学校は、親元を離れての児童同士の共同生活から、自立の精神や協調性を養い、登山や遠泳等を通して精神、身体を鍛える伝統行事として継続しています。5年生の夏の学校は、学園の志賀高原寮の廃止から、その行き先を福島県裏磐梯に変更して行いましたが、その後、箱根寮での実施を経て、2015年度から再び志賀高原で行っています。また、2019年度からは、成蹊大学のワンダーフォーゲル部に引率の依頼を行う予定であり、新たな環境の検討とプログラムの開発にも取り組んでいます。

③ スクールカウンセラー等の配置

ケアが必要な児童に対して、スクールカウンセラー、発達障害臨床専門相談員を配置し、きめ細やかな指導を行っています。

また、校長顧問、教育相談担当者が窓口となり、保護者や教員から相談を受ける体制を整えています。

● ICT 活用教育の充実

2013年度より校内無線 LAN の導入を検討し、2015年度に校内のほぼ全域に無線 LAN を整備しました。2014年度よりタブレット型情報端末の導入を機にそれを使って出欠席管理を行っています。同時に研修会を行い、全学年で出席簿や指導要録の電子化に移行することができました。特に出欠席管理は、IC タグによる登下校管理システムを導入し、状況をパソコンや iPad で見ることや集計することができるため、出欠席管理の負担が軽減されています。

2017年度には教員用 iPad を 1 人 1 台にしたことで、職員会議資料のペーパーレス化、授業教科に合ったアプリの導入が行われ、2018年度からは、iPad とテレビを繋ぐ環境を全ての教室に整えたことで、デジタル教材の活用、NHK for school (NHK の学校向けコンテンツの総称) 等のネット上の教材を利用した授業も増えてきています。また、音楽室に電子黒板を設置し、楽器の演奏中に譜面を表示する等、指導に結びつけています。さらには、2018年度後半に新たな校務支援システムに更新したことで、教員の教務事務の負担が軽減されることとなりました。

● 学外有識者による外部評価委員会の設置

2016年度に学校評価制度を導入することを決定しました。2017年度には自己評価を実施し、2018年度には自己評価に加えて学校関係者評価を実施しました。これにより、今後は外部評価である第三者評価の実施に繋げていくこととなります。

2015年度には、公開授業研究会を実施し、外部講師から評価を受けました。また、研究部が主体となり、授業力向上や指導方法の改善のため、2015年度から校内の3ヵ年研究を始め、指導助言者を招くこととしました。

●教員が教育・研究に専念できる環境の整備

2017年度に行った教員の勤務時間の実態調査の結果を受け、働き方改革を通して、2019年1月より全教員の勤務時間の把握を始めました。今後は、教員が教育・研究に専念できる環境を整備していくこととします。

●教育・研究の評価

2014年度に5項目（研究テーマ、研究内容、研究の成果、自己評価、次年度への課題）で構成される「個人研究評価書」を作成し、全員が成果と課題を把握しました。

授業研究会は、2016年度、2017年度とともに10回、2018年度は6回行われ、授業づくりの段階から授業後の検討会までを含め、事後検討会を実施し、それぞれの授業についての評価や課題を明確にしており、よりレベルの高い授業づくりに向けて研究を行うことができています。

また、個人の研究成果については、「個人研究評価書」で評価を実施し、自己評価の中での満足度は、2015年度は82%、2016年度は86%、2017年度には94%を占め、教育・研究力向上の達成度は高まってきていると評価できましたが、2018年度は87%に留まりました。

2016年度以降は、教育・研究の成果の場として、学会や研究会で授業実践の発表を行う等、研究成果の発表を行っている教員も多く、研究活動が積極的に行われています。

また、課題としては、各教員の学びについて教員間で共有することが限られている点があるため、2018年度からは「心の時間」で互いの学びを共有する機会を設定しました。

●スポーツ活動支援

2014年度より、クラブ学習の満足度等を把握するために8つのアンケート項目を設定し、教職員及び5・6年の児童に対してアンケート調査を実施しています。

2015年度に実施したアンケート結果では、クラブ学習の良かった点として「上手くなった」、「知識が増えた」、「試合・発表会に参加できた」の項目を選択する児童が多いという特徴がありました。また、「今後どのような活動をしてみたいか」という設問には、「プロの技を学ぶ」の項目を選択する児童が多く、外部講師招聘は児童の意欲、技術を高める有効な手段であるということ把握できました。なお、外部講師の招聘は、2014年度：1人、2015年度：2人、2016年度：7人、2017年度：6人、2018年度：招聘なしとなっています。

一方で、クラブ学習の指導状況については、いじめや体罰に該当する内容は、ない、という結果を得ることができました。

●健康的で安全な児童の生活環境の整備

遊具、教具、グラウンド、通路等の様々な個所の安全点検については、2014年度には生活指導部による実施、2015年度には全教員による年3回の実施、2016年度からは全教職員により月1回実施しています。点検の結果から修繕、修理に繋がり、安全は確保されています。また、毎月継続して行うことで、教職員の安全に関する意識が向上しています。

Ⅲ. 組織・経営基盤の強化

●教学部門のガバナンス改革

2014年度には、役職者の責任を明確にするとともに会議体の役割を明確にした校務分掌図を作成しました。それを基に2017年度には小学校における役職及び会議体の権限（専決事項）に関する規程等を整備し、「校務分掌規則」、「運営委員会規則」、「成蹊小学校長候補者校内投票実施規則」、「成蹊小学校教頭の選出に関する規則」、「5部主任の選任等に関する規則」、「学校司書教諭に関する規則」の制定、「運営委員の選出（内規）」、「教頭の選出（内規）」、「教頭に関する規則」の改正を行いました。

特に、「校務分掌規則」と「運営委員会規則」により、役職、会議体の権限を明文化しています。

成蹊教育再生検討委員会答申（2015年7月）に基づき、校長選考規則を制定（2016年5月）し、校長の候補者の選考方法について、それまでの学校内において候補者を選出する方式から、理事長の下に設置する校長選考委員会の下で外部からも候補者を選考できる方式に改めることとしました。

今後は、現行の学校運営体制を継続し、会議の回数の削減及び時間短縮に向けて検討を続けていくこととします。

Ⅳ. 産業界・地域との連携

●地域に愛される成蹊学園の推進

全校集会、通学方面別集会、終わりの会等様々なタイミングで、校長、教頭、生活指導部主任、担任、週番の教員等の様々な視点から、登下校時の指導を行っています。

また、登下校マナーの实地指導については、保護者の当番制により実施しています。

6. 学園共通

Ⅱ. 教育・研究の質の向上

●一貫教育の強化

ワンキャンパスに小中高大が集う本学園は、その歴史と環境を共有し、「個性尊重の人格教育」という方針の下、一貫教育・学校間連携強化に取り組んできました。一貫校としての認知度を高めるべく、2013～2018年度に実施した取組の主な成果は、次のとおりです。

① 成蹊オープン・ゼミ

児童、生徒、学生、教職員が各学校の垣根を越えて知的好奇心で繋ぐ企画として、「中学3年生×大学ゼミ体験」、各学校が集うシンポジウム「オーロラと宇宙」、本学園の各学校と地域を繋ぐESD (Education for Sustainable Development) フォーラム「持続可能な社会づくりのための成蹊学園の学び」等を開催しました。特に2015年度より開始した「中学3年生×大学ゼミ体験」は、中学3年生が約1ヵ月間大学の研究を体験できるという取組で、他校では見られない中大連携の一例となっており、一貫連携教育に大きく寄与しています。2015～2018年度の間に参加した生徒は257名となりました。

このような成蹊オープン・ゼミの継続には、各学校、教職員の協力が欠かせないため、その成果についても継続的に検証、周知していくこととしています。

② 一貫教育に関する保護者アンケートの実施

①の成蹊オープン・ゼミに関して、2016年度に小学校・中高の保護者に対してアンケートを実施しました。その結果、9割以上の方から肯定的な回答が得られました。

③ サステナビリティ教育研究 (ESD) センターの設立

本学園では、90年の歴史を誇る気象観測所等を始めとして、自然環境教育及び研究の推進が長年行われてきていますが、今後の教育研究を受け継ぐ新たな枠組みとして、2018年4月に持続可能な開発のためのESDセンターを設立しました。このようなセンターを擁立する大学は非常に少ないが、それを学園組織として位置付け、一貫連携教育の中心的な枠組みに据えたことは先駆的な試みであり、本学園の教育研究活動に対する認識を高める効果が期待されます。

④ 児童、生徒、学生への機会提供

学校間の連携による企画、部活動、イベントや高校生が大学の授業を履修できる高大連携等、従来から実施されてきた連携（年間10件以上）に加え、大学生が小学校の英語授業でTAを担う小大連携活動、大学のMBTプログラムの成果発表を高校生が見学する等、新たな機会提供を行いました。

⑤ 教職員の連携

2013年度から開始した各学校教員が英語教育充実に努める英語一貫教育プロジェクトでは、本学園として各学校の目標を定め、その成果を検証している他、FDセミナーの実施により学校間の教員交流が生まれています。2015年度からは学校間教員による研究会（時間割作成）を実施しており、2016年度には学園教育改革推進委員会を設置し、教育の質を高めるためIR（Institutional Research）に着手しています。

今後は、ワンキャンパスに全ての学校が集う強みを生かし、各学校の教員間で互いに学び合う仕組みを様々な分野で確立し、教育の質を高めていくこととしています。まず、英語一貫教育プロジェクトをさらに発展させ、相互の課題発見、効果的な学校間接続、共同研究等に結び付け、積極的に発信していきます。また、他の教科における学校間交流の活性化を図り、教育研究活動の輪を広げていきます。

⑥ 広報（学外への発信）

学校間の連携活動について広報誌やホームページ等を利用して学外へも継続的に発信しており（年間平均40件程度）、一貫校としての本学園の社会的認知度を高めるための広報を行いました。

今後は、学校間連携強化活動を安定した形で持続するための体制を強化することとしています。具体的には、まず一貫連携教育の軸となる組織であるESDセンターの活動を強化することで、地域環境研究・理化教育^{※15}といった本学園の伝統的取組を維持し、新たな教育研究活動を活性化させます。上記③で述べたようにESDセンターを設置している大学（学園）はまだ少ないことから、同センターの充実は本学園のブランディングの強化、他校との差別化を図る推進力となると考えています。

※15 成蹊学園では、自然現象をありのままに観察し、測定し、又は記録して、それらの考察から何らかの概念や法則を帰納するという考えに基づく教育を「理化教育」といいます。

Ⅲ 組織・経営基盤の強化

● 内部統制の整備・充実①

2013年5月の理事会において承認された、本学園として整備・充実を急ぐべき以下の11項目を予定どおり2015年度までに整えることができました。ここで制定された規則等に基づき、新たに設置したコンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会等の中で、逐次運用状況を確認し、必要に応じて是正対応等を行っており、今後適切にPDCAを回していくこととします。

- ① 教職員の行動基準、倫理規定の制定
- ② 全部署、役職者の職務と権限の明文化
- ③ 全教職員の採用規定の整備
- ④ カネ・モノの管理規則の整備
- ⑤ 資金運用に係る規定の整備
- ⑥ 経営管理サイクル（PDCAサイクル）の構築と運用
- ⑦ 全部署における業務の標準化・明文化と運用
- ⑧ 危機管理規則の整備と運用
- ⑨ コンプライアンス体制の整備と運用
- ⑩ リスクマネジメントの構築と運用
- ⑪ 内部監査の計画的実施

● 内部統制の整備・充実②

2016年度と2017年度の2年間で内規類の再整備に取り組みました。全体の整備方針の下で、不要な内規等を廃止し、運用上必要な内規等を適切に改正するとともに、開示すべきものについては、新たに学園規則集ホームページへ掲載して教職員に対して周知を行いました。この取組により、学園規則の見える化が図られ、コンプライアンスの基盤を整備するとともに、今後のPDCAの中で学園規則の管理を円滑に進める体制を整備することができました。

● 学外有識者によるアドバイザリーボードの設置

2013年度に学園長の諮問機関として学外有識者によるアドバイザリーボードが設置され、その後定期的な会合を行うとともに、成蹊教育の真髄や今後の教育界の見通し等に関する講演や新聞記事広告での発信を積極的に行いました。

2016年度以降は、アドバイザーボードを理事会の下に置き、理事会や学園、各学校に対して提言ができるものとして位置付けを変更しました。アドバイザーボードでは、より実践的、発展的な取組について、委員長の下で定期的なミーティングを行っており、学園、各学校との会合、アドバイザーボード主催講演会の開催等を通じて、各学校におけるこれからの教育のあり方、方向性等について、多角的な視点から助言を受けています。

また、2014年度には、外部有識者から構成される成蹊教育再生検討委員会を新たに設置しました。同委員会から出された各学校の教学ガバナンス改革、教員の業績評価に係る答申を受けて、規則等の整備を進めました。

● 事務職員の人事制度改革①

2012年度より導入した新しい人事制度「vision2012」は、職層制度及び自己申告制度の導入、目標管理・職務評価制度の導入及び処遇への反映、給与制度の改定、研修プログラムの充実等に加えて、早期から将来経営層を担うことができる職員を育成することを目的としたマネジメント・ジュニア（MJ）制度の導入を行うものであります。

これまでの成果としては、マネジメント・ジュニア（MJ）を経て順調に管理職（課長職）に就任した者もいますし、目標管理制度やモナシュ大学語学研修も含めた研修制度が安定的に運用される等、組織力を高め、その前提となる個々の様々な能力や意識（職員力）の向上に結びついていきます。一方、運用面での見直しが必要となる点も判明しており、特に管理職登用のあり方や、管理職の負荷軽減、並びに管理職となる人材育成等を中心に引き続き具体策を詰める必要があり、2020年度よりこれら諸施策の改善実施を目指しています。

なお、現在社会的にも人生100年時代に向けて高年齢者雇用安定法の改正等も議論されつつあり、専任事務職員の働き方、キャリアパスにも大きな影響を与える可能性が高くなっています。今後は、このような社会の趨勢にも的確に対応しながら、事務組織全体として組織貢献を最大化することと、職員個々人の状況に応じて適材適所で能力を発揮できる制度づくり、環境整備が必要になると認識しています。

● 事務職員の人事制度改革②

労働時間の適正把握と時間外労働の削減に繋げることを目的として就業管理システムを導入するとともに、ワーク・ライフ・バランスをより充実させるため、時間単位年休の導入や、企業主導型保育所に関する契約の締結も実現しました。なお、検討対象とした「時間差勤務制度」の導入については、慎重に判断をすべきであるとの結論に至り、今後その他の仕組みを含め、幅広い検討を進めることとしています。

●IT ガバナンスの推進

① 情報セキュリティ対応

2013年度から、情報セキュリティ委員会が中心になって各種規則・ガイドラインを策定し、情報セキュリティ管理体制の運用と事故対応を行いました。また、オンライン教材「教職員向け情報セキュリティ研修」によって、教職員の啓発にも努めてきました。2016年度からはPDCAサイクルを回しています。

常に新たな脅威に備える必要があるため、規則等の改正と研修内容の見直しに加え、ネットワーク環境の監視と最新技術の情報収集を不断に行っていくこととしています。この方針に基づき、2018年度には学内のネットワーク環境の詳細な把握を行い、使用・接続状況の可視化機能も備えた最新のファイアウォールの導入を2019年3月に行いました。

② 長期的なICT投資計画

2013年度から、ICT資産とコストの現状を把握した上で、各学校各部署の要望を集約する体制を構築しました。これにより、長期的な視点に立った投資計画の策定が可能となり、これに基づく設備投資を行ってきています。2016年度からはPDCAサイクルを回しています。なお、計画に基づき、学園・大学事務システム、中高の教務システム、小学校の校務システムの更新作業を2017年度から順次進めています。

無線LAN環境は、これからの教育施設にとって必要不可欠であり、これを実現するために、ネットワーク環境の詳細な把握による最適なルータ配置を行っていく必要があります。また、この環境把握により老朽化しつつあるスイッチ等の早めの更新を行っていきます。さらに、次期大学情報教育システム導入に合わせて、ネットワークの広帯域化、冗長化とフラット化を検討中です。

●財務基盤の強化に向けた取組①

2013年度から2018年度までに、監査法人、清掃業者、警備業者、廃棄物処理業者及び自動販売機業者の変更、コピー使用料、特別高圧電気需給契約、ガス契約及び施設外部貸出し料金の見直し並びに軽井沢遊休地処分、「ecoBCPクラウドサービス」導入による電力使用量適正化、遊休地のコインパーキング化及びコイン式コピー機手数料アップ等に取り組んだ結果、2018年度時点で年間約1億円を超える削減効果を上げることができました。

また、本学園では、目標達成へ向けた取組の中で、日常業務におけるコスト意識が浸透し、支出削減と収入増に留意する意識が醸成されています。

今後は、より実効的な取組が進められるよう、必要であれば学内各種規程やルールの見直しを含めて検討を進めていきます。

●財務基盤の強化に向けた取組②

① 簿外事例の対応

小学校・中高の「預り金」については、従来発注・検収等の取決めがありませんでしたが、教員が発注していた預り金計上されているものを含めた全ての発注及び検収について、各学校の事務室が行うこととして、2018年度より試験的に行い、状況を確認しながら2019年度以降の本格実施を目指すこととしました。

② 委託業務の事例把握・見直し

過去の委託業務の事例の分析、他大学における運用状況の調査等を踏まえ、新たに「業務委託に関する規則」を制定することとし、2019年4月1日から施行しました。今後は、同規則に基づく運用の検証を行います。

●卒業生・同窓会組織との連携強化

① 卒業生の交流

本学園と卒業生及び卒業生同士の交流を促進する場として、「成蹊桜祭」をホームカミングと位置付けています。成蹊会^{※16}の主催の下、学部同窓会・周年同窓会から卒業生への精力的な呼びかけを行い、本学園は成蹊会を後援し、イベントを実施しています。2017年度以降の来場者数は、増加傾向にあります。

2015年度にリニューアルした学園史料館では、これまで実施してきた教育に関する企画展の他、部活動の企画展を実施することでより多くの卒業生に足を運んでもらう機会を増やしました。今後も、成蹊教育の発信拠点として、各学校で行われている活動を内外に発信する他、特別企画展や卒業生と連携したイベントを開催していきます。

また、卒業生の満足度、帰属意識を測定するため、2018年3月～11月の回答期間で、卒業生65,669名に対してアンケートを実施しました。その結果、748名から回答を得ました。アンケート中の「成蹊の満足度」では、項目別の回答として「成蹊の卒業生であること」95.7%、「成蹊での学校生活」94.1%、「成蹊で得た教育や人間関係」93.0%という結果を得ました。

② 寄付募集活動

100周年募金を実施した2002年10月から2012年9月の10年間は、18億円の寄付金が集まりました。その後、2013年度から2018年度までの寄付金収入は、1,100万円から3,400万円の幅で、推移しています。100周年募金後の2年間は、寄付件数・寄付金額も落ち込んだため、2016年3月に寄付募集・卒業生交流を目的として、成蹊教育応援団を立ち上げました。2016年度は寄付者数115件、寄付金額3,382万円となりましたが、2017年度は減少

※16 正式名称は、一般社団法人成蹊会で、その活動の目的は、同窓会（同窓生）への支援及び成蹊学園の諸活動への支援になります。

傾向となったため、2018年度は、新たにインターネット決済及び古本募金を導入しました。この結果、2018年度の寄付実績は、寄付金額1,758万円（件数312件）となりました。

また、2018年度は大学改革プラン「成蹊ブリリアント2020」を支援するための募金事業について検討を行いました。2019年度以降、成蹊教育応援団の枠組みの中での実施も視野に入れ検討していくことで、応援団の充実・活性化も図る予定です。