

親和学園:中期計画2030

現代は未来の読めない、いわゆる VUCA の高い時代となりました。私たち教育機関も、急速に進む少子化もあって、厳しい時代を迎えています。昨年の出生数が約 68 万人となり、12 年後（中学入学時）、18 年後（大学入学時）は、さらに深刻な状況に直面することが予想されます。この厳しい未来は、ドラッカー的に言えば、「すでに起こった未来（the future that has already happened.）」であり、今から対応すべき未来の現実だと考えています。

このような認識から、親和学園中期計画 2030 を策定いたしました。とくに生成 AI の進歩にみられるように、テクノロジーの革新は目覚ましく、社会の変化を見通すことは難しいところではありますが、可能な限り視野を広げながら、親和学園の教育のパーパス（社会的な存在意義）を確認した上で、親和学園の中期計画 2030 を策定いたしました。

みなさまのご理解とご支援をお願いする次第です。

終わりにになりましたが、皆さまのご健勝とご活躍を祈念申し上げます。

2025 年 11 月 10 日

学校法人親和学園

理事長 山根耕平

親和学園：中期計画 2030

はじめに：ネステッド・クライシスの状況

「教育は時に敏感である」と言われるが、人類がかつて経験したことの無い変化の速い時代の只中で、教育はその変化に対応していかなければならない。さらに言えば、変わることがその責任であると考えている。

しかし、「変わる」といっても、社会の変化が加速度的かつ多元的である現在、そのためにはよほどの視野の広いアプローチが必要となる。ただ問題なのは、政治、経済、文化、教育等を問わず、単独では解決の困難な問題が噴出していることである。マルクス・ガブリエルが指摘したように、これらの問題は単独では解決できないものばかりである。なぜならそれらは「**ネステッド・クライシス(入れ子構造の危機)**」(1)となって相互に絡み合っているからである。

また、デジタルテクノロジーの急速な発達に伴い、偏った情報、虚偽の情報、矛盾する情報等々、情報過多の時代となり、何が事実なのか、ほんとうの問題なのか、その解決にどのように取り組むのか、そのための意味のある行動とは何かを問うこと自体が、非常に難しい時代となっている。だから重要な意思決定を下すことも容易ではない時代となった。それでも、私たちとしては、まずは可能な限り広い視野で、かつ合理的にこの現実を理解しなければならないと考えている。

このたび親和学園の「中期計画 2030」を策定するに当たっても、つねに大きな視点からのアプローチが必要である。教育の在りようを教育分野だけで語れない時代なのである。今や社会がどのように変化するのか、そして社会の未来はどうなっていくのか、予測不可能性の高い時代ではあるが、可能な限り合理的に情報を収集する過程において私たちの教育の未来を選択し構想することが求められている。白井氏の言うように「そもそも世界がどのような方向に動いているのか、という視点から教育について俯瞰的に捉えることが重要になる」(2)時代なのである。実際、教育しか知らないという「**タコツボ思考**」や「**サイロ思考**」から脱して、視野と思考を社会全体の在りように向けることが必要だ。

このような認識から、親和学園の中期計画 2030 を策定することとする。なお、5年前に親和学園 10 年構想 5 か年計画を策定し、その 5 年目に新たな計画を策定するのは、先にも述べたように、社会が急速に変化し、教育機関（大学・中学校・高等学校）をめぐる環境が大きく変わってきているからである。また、大学においては共学化、中高においては女子部と共学部の併置という大改革を行ったこともあり、新たな展望・計画が必要と考えたからである、もちろん、中期計画 2030 を策定するに当たって、先の 5 か年計画を検証する作業に取り組むことを前提とする。結論を先取りして言えば、概ね、主な計画は実現しているが、ただ**大学の共学化と中学の女子部と共学部の併置というイノベーション**と言える改革については 5 か年計画には理由があって明示されていない。そのあたりの経緯・検証等については、中期計画の末尾において説明を行うこととする。

以下、このような認識から、最初に世界と日本の状況を概観する。そして私たちが直面している状況から新たな課題を発見し、親和学園の未来を切り拓くべく、新たなビジョンと目標及びそれを実現する戦略を明確にする。

(第1部)

1. 学園をめぐる社会状況～急速に変化する社会～

(1)VUCA の時代

人類はかつてない困難に直面している。主なものだけでも、新型コロナウイルスのパンデミック、ロシアとウクライナ間の戦争、ガザ攻撃で多くの犠牲者を出しているイスラエルとハマスの戦争、発展途上国及び先進国を問わず権威主義の台頭や民主主義の機能不全等々で混迷する政治状況、世界各地で起こる気候変動による自然災害等々が挙げられる。まさに、現代は、VUCA の高い時代、つまり、Volatility (変動)、Uncertainty (不確実)、Complexity (複雑)、Ambiguity (曖昧) が極度に高まる時代で、未来が読めない時代となっている。コトラーによれば(3)予測不能な「乱気流の時代」(the Age of Turbulence) である。

(2)AIの進化

とくに、AI&IT に代表されるテクノロジーの革新によって社会の変化が加速度的に進んでいるのも、今日の特徴的な現象である。変化のスピードと衝撃の規模は、私たちがこれまでに経験したことがないすさまじいものである。2022年11月30日に ChatGPT の開発を発表したオープン AI 社の CEO であるサム・アルトマンは「(AI の進化は)暴走列車であり、なにももの止めることはできない」(4)と述べたほどである。この「暴走列車」はどこに向かっているのだろうか。AI の進化は医学を初め多くの分野で測り知れない未来を切り拓く可能性を秘めている。だが一方で、AI の研究で 2024 年にノーベル物理学賞を受賞したトロント大学名誉教授であるジェフリー・ヒントン氏は、残念ながら、「人間の知性を上回る知性を持つ AI は今後 5~10 年で誕生するだろう。・・・AI が人類を支配する恐れもある。」(5)と述べて、暴走列車の行先を危惧している。また、現代の知性を代表する歴史家であり哲学者であるユヴァル・ノア・ハラリも AI は、単なるツールではなくすでに「行為主体」であり、さらに“Artificial Intelligence”ではなく、異質の知能(Alien Intelligence) と理解されるべきで、私たちに制御不能で人類を破滅に導く AI の危険性を強調している。

いずれにしても生成 AI の進化については、一方で素晴らしい社会の発展に寄与する「救世主」なのか、戦争などに利用される人類にとって破壊的な「脅威」なのか。その功罪については大きく 2 極化しているといえよう。まず私たちがすべきことは、「その危険性の大きさを踏まえると、AI は全人類の関心事でなければならない。」(6)と認識することであろう。さらに言えば、人類史上最速のスピードで進化を続ける AI という知性に負けず、それを賢明に活用できる我々自身の知性を磨き続けることが必要だろう。

私たちは、このように急速に変化する時代において、日々、新たな現実直面しているが、私たちの必要なことは、コトラーの言うように、「常に『新しい現実』を見続け、「新しい問題」を発見し続ける」(7) ことであり、そしてそこから「新しい目標」を立て、それを実現すべく未来に挑戦することである。そして私たち自身の手で未来の教育を構想することである。

(3)超少子・高齢化社会の到来:教育機関をめぐる状況

日本の状況に目をやれば、超少子・高齢化の時代に突入している。このまま少子化が進行すると、2100年には、総人口が6300万人まで減少し、その内、約4割を65歳以上の高齢者が占めることになる予測されている(8)。総人口については100年前の日本に戻るが、

今や若者世代が少なく高齢者の多い、いわゆる逆三角形になるので、深刻な状況と言わなければならない。**少子化高齢化は、社会の多くの分野に新たな危機的状況を生む「ネステッド・クライシス」の源泉となっている**が、ここでは、私たちの現場に直接的に関係する 0 歳児、12 歳（中学入学年齢）、18 歳人口(大学入学年齢)の推移、その減少に限定して、その影響の深刻さを確認しておく。

2024 年 1 月時点の 12 歳児は約 104 万人であるのに対して 2024 年の出生数は約 72.2 万人である。12 年間の減少は約 32 万人である。さらに 2024 年の日本人だけの出生数は約 68 万人となり、2022 年の出生数が約 75,7 万人で「**80 万人ショック**」と言われたばかりでの「**70 万人割れ**」である。まさに「**人口急降下**」の状況・現実である。0 歳児から預かる保育園では、すでにこの厳しい現実と直面している。今後、保育園や幼稚園などの幼児教育機関においても、園児確保をめぐる厳しい競争状態にやってくるだろう。企業と同じように、いわゆる「サメの棲むレッドオーシャンの状況」に直面することになるだろう。

中学校の場合、その募集範囲が狭いので、参考に神戸市の人口の推移を見ておこう。2024 年 1 月時点での 12 歳人口は 12819 人であったが、2024 年 1 月時点での 0 歳児は 8489 人で、12 年間で約 4000 人の減少である。約 3 割の減少で、神戸市においても全国と同じような減少率である。(親和幼稚園のある三田市においても、かつては人口増で注目された三田市であるが、現在の人口減少は深刻である。小学校 3 年生の児童数が約 1000 人であるのに対して、2023 年の出生数は約 480 人である。8 年間で児童数は半減している。親和幼稚園 1 歳児からの受け入れを行うことで対応しているが、早急に中長期計画を立てることが求められている。)

大学の場合の 18 歳人口の減少を見て行こう。振り返ってみると、1992 年には 18 歳人口は約 205 万人であった(当時、親和女子大学では 3000 人を超える受験者があり、受験料収入だけで 1 億円近くあった。今では夢のような時代である。)。しかし、2025 年時点でほぼ 100 万人減の約 106 万人まで減少している。このように 18 歳人口が減少する中、2024 年度は約 6 割の大学が定員割れをし、記録が残る 2010 年以降はじめて、いわゆる「**大学定員充足 100%割れ**」(入学者数を定員で割った定員充足率が 98%)という現象が起こった。こういう状況のなかで、募集停止する大学や短期大学が続出している。とくに女子大学の状況は深刻化している。**1998 年から 2023 年までの間に女子大数は実に 25 校も減少している**。短期大学も同じように状況は深刻で、**2025 年末で 23 短期大学が募集停止したが**、今後 3 年間で 45 の短期大学が閉校するという。兵庫県だけでもここ数年で 5 つの短期大学を含めて 6 大学が募集停止を行ったという状況である。

18 歳人口の推移については、今後 10 年間は 7 年間 100 万人台で推移するが、その後は急激な減少期に突入し、15 年後以降、70 万台、60 万人台にまで達する。600 を超える私立大学がそのまま横並びで存続できるとは到底考えられない。相当数の大学が退場を余儀なくされるだろう。中教審の「我が国の「知の総和」向上の未来像」では、さらに深刻な未来が想定され「これから先の急速な少子化は、**中間的な規模の大学が 1 年間に 90 校程度、減少していくような規模で進んでおり**、定員未充足や募集停止、経営破綻に追い込まれる高等教育機関が更に生じることは避けられない。」と述べられている。(9)

これが「**未来の現実**」である。ドラッカー的に言えば「**すでに起こった未来(the future that has already happened)**」(10)である。思考が止まるような「**厳しい現実**」であるが、しっかり受け止めなければならない現実であり、この現実を受け入れ、この現実と正面から対峙することから、私たちの未来づくりが始まることを改めて強調しておきたい。

こうした基本的な認識がこのたびの中期計画 2030 策定の出発点である。

(4)超少子・高齢化社会が招く新たな現象

マルクス・ガブリエルの指摘した「ネステッド・クライシス」の現象で、日本では急速な少子化によってあらゆる分野で「**人手不足**」の深刻な状況に陥っている。この人手不足は、少子化による労働人口の減少もあって、高齢者や女性の就業率のアップという現象を生んでいる。高齢者や女性の就業実態については、坂本貴志著『ほんとうの日本経済』(11)に詳しいが、とくに教員不足は全国的に(実際は世界的な現象である)深刻な状況に直面しており、社会的な課題となっている。教員不足の状況について触れておこう。

日本の教員不足の状況は深刻である。佐久間氏著『教員不足』(岩波新書、2024年)を参考に見てみる。(12)教員不足は、日本全体(公立学校)で数千人単位に上るほど、深刻な状況にある。兵庫県(神戸市を除く)だけでも、教員不足は過去最多で224人となっており、病休の代替教員が確保できず、授業に影響しているとの報告もある。(2024年12月13日読売新聞朝刊より)

佐久間氏は、アメリカにおける教員不足の深刻な状況から、日本の教員不足がアメリカのようになることを危惧している。佐久間氏によれば「**教員不足大国アメリカ**」と言われるほど、アメリカにおける教員不足は、すでに深刻な状況を越えて、教員制度自体が崩壊している水準である。佐久間氏の報告によれば、2021~2022年度で、全米で約3万6000人から5万3000人の教員が不足しており、16万3000人分のポストが通常の採用基準に満たない教員によってカバーされているという。**教員免許状を持たない教員、大学を卒業していない教員、州兵が教員として教壇に立っている学校、海外から教員を輸入する学校等々**。まさに教員制度が破たんしている状況である。日本は大丈夫か。**アメリカの現在が日本の未来とならないか**。状況は思いのほか深刻である。

ではなぜ、教員の不足が、これほどまでに深刻になったのか。ここでは詳しく述べることができないが、大きな要因として**若者の教員離れ**を挙げることができる。教員を志望する若者の減少は、近年、顕著である。それは教員採用試験者数の減少如実に表れている。その理由としては、**長時間労働の負担**、負担の多さにもかかわらず給与等の処遇の低さ、**モンスターペアレント**と言われる保護者への対応、いわゆるZ世代に象徴される若者文化の変化等々が挙げられているが、こうした**ブラックな職場という風評**がマスメディアを通じて定着したことも要因として考えられる。

個人的な意見を言えば、もっと根本的な要因としては、アメリカでの教職への社会的評価が低いのも同じように、日本でも、総じて、医者や弁護士という職業と比べて、**教員という職業への社会的評価の低さが根底にある**と思われる。たとえば、高等学校での進路指導で、成績優秀の生徒に偏差値の高い医学部や法学部を推薦することはあっても、最初に教員養成学部を推薦することは一般的に少ないからである。私たち(担当の教員・生徒自身・保

護者・社会)は、暗黙的に、こうした事態を承認しているのである。この意味では、**教員不足の問題を短期間で解決することは難しい**と考えられる。

ここでも、視野を広げて考えることが必要である。アメリカの場合を見てきたように、教員不足は日本に特有の現象ではないのである。白井氏によれば「**世界全体で約 4000 万人の教師不足が推計されており**、とりわけ、サハラ以南のアフリカや南アジアなどで深刻である。また、先進国でも教師不足が生じており、アメリカやドイツ、エストニア、スロベニア、デンマークなどでも、すべての教科について教員不足が生じている。」(13) 今や「**世界的に見れば、教師不足の問題は必ずしも国内だけの問題ではなく、むしろ国際的な人材獲得競争の問題となりつつある。**」(14) という事態を見落としてはならないだろう。近い将来、他国と同様に、日本でも外国人教師が教壇に立つのも常態化することも想定される。

深刻な教員不足という問題を解決しなければならないという課題の一方で、知識・能力・人間性の面で質の高い教員の養成という課題についても、日本の将来を左右する大きくかつ喫緊の課題である。我が親和学園にとっても越えなければならない課題だと考えている。世界に冠たる教員養成大学はめざすことは神戸親和大学として目指すべき目標である。改めてこのことを確認しておきたい。

2. 2030 年に向けて

これまで概観してきたように、社会は急速に変化している。コトラー的に言えば、世界はアップ・ダウンの激しい時代の只中にある。このような状況下、様々な問題が絡み合って危機的な状況を呈している。私たちは、まさにマルクス・ガブリエルのいう「ネステッド・クライシス」の状況の只中にある。

このような状況を乗り越えていくためには、先に見てきたように、前提とすべきいくつかのポイントがあり、第2部で具体的な計画を策定する前に、その点をここで確認しておこう。

(1) 周辺への視野を広げること

世界がどの方向に向かっているのか。いくつかの問題がどのように絡み合っているのか。しっかり理解しておく必要がある。教育のことしか視野にない、いあゆる「**サイロ思考**」から脱するためである。

(2) ビジョン・目標を明確にすること

こういう状況の中で教育はどうあるべきか。教育はどこに向かっていくべきか。そのためのビジョンと目標を明確化することが必要である。とりわけ、AI 革命と言われる今日、未来を視野に入れた教育のビジョンと目標について議論し明確にすることは喫緊の課題である。教育の目的が未来を創造することであるということを忘れてはならない。

(3) ビジョンとめざす教育目標の基底となるコア・バリュー(価値)を明確にすること

急速に変化する時代において教育を支える価値も変わりつつあるが、それでも人間を中心に据えたコア・バリューを明確にする必要がある。今日、求められているコア・バリューは、「**人間存在への尊厳性への畏敬**」であり、学園として中核的な価値として位置付けるべきである。それなくしては、どのような時代においても教育は成立しないからである。

(4) 目標を達成するために適切な戦略を立てること

教育目標を達成するためにどのような戦略を採用するかが重要である。時代が急速に変化しているだけに、多面的な戦略が必要となる。

(5)目標達成に臨む教職員のマインドセットが必要となること

改善・改革は一人や少数のリーダーによって実現されるものではない。ひとり一人が主体的なチェンジメーカーとなって、かつチームを組んで協働することが、改善・改革の成否のカギとなる。

(6)適切なマネジメントとガバナンスの強化が必須なこと

今後、いくつもの難題に立ち向かう必要となるが、新たな私立学校法に準拠しながら、学園として人を生かすヒューマンなマネジメントを心がける。

(7)取り組む事業に優先順位を付けること

今後、種々の新たな事業に取り組むことになるが、同時にいくつもの事業に取り組むことはできないし、適切でもない。状況を読みながら優先順位を付けて新規事業を遂行することが肝要である。長期的な観点から、「あらかじめしないことを決めておく」ことも必要である。

(8)組織の資源（資金・人材等）をあらかじめ確認しておくこと

種々の事業を遂行するためには相応の資金・人材が必要となる。あらかじめ学園の資源を確認しておかなければ、いくら良い企画も実現することはできない。とはいえ、未来を切り拓くための革新的な事業の選択と遂行には、必然的に資金・人材面での相応の投資が必要となる。この点では、学園としての慎重かつ大胆な意思決定が求められる。

(9)想定外の事態への対応：危機管理体制の構築と不断の確認を怠らないこと

遠くは 30 年前の阪神淡路大震災がそうであったように、近くは 2020 年の新型コロナウイルスのパンデミックがそうであったように、今後も私たちが想定していないことが起こるとあらかじめ考えておく必要がある。南海トラフが起こる確率も高まっていると聞く現在、常に危機管理の意識を持つとともに常時、準備態勢を整えておかなければならない。

(10)親和学園中期計画 2030 を策定する

上記のことを踏まえ、親和学園中期計画 2030 を策定することが必要である。ただ、急速に変化する時代であり、すべてが計画通り進むとは考えていない。変化に対応して、適宜、修正・変更を迫られることもあるので、アジャイルな対応をする必要があることはあらかじめ理解しておかなければならない。状況が変われば、方針も変わる、変わらざるを得ないと考えている。

第 2 部においてはこうしたポイント踏まえて「中期計画 2030」を策定することとする。

(注)

- (1) 丸山俊一&NHK「欲望の時代の哲学」、『マルクス・ガブリエル：日本社会への問い』NHK 出版新書 712、2023 年、18 ページ。
- (2) 白井俊著『世界の教育はどこへ向かうのか』中公新書、2025 年、iii ページ。
- (3) フィリップ・コトラー&ジョン・キャスリオーネ著、斎藤真子訳『コトラーの「予測不能時代のマネジメント」』東洋経済新報社、2018 年参照。
- (4) 朝日地球会議編、『人類の終着点：戦争、AI、ヒューマニティの未来』朝日新書、2024 年、89 ページ。

- (5) 読売新聞 2024 年 1 月 10 日付け朝刊「AI 展望 ノーベル賞受賞者に聞く」
- (6) ユヴァル・ノア・ハラリ著、柴田裕之訳『NEXUS 情報の人類史（上）』河出書房新社、2025 年、20 ページ、261 ページ参照。
- (7) コトラー他、前掲書、iii ページ
- (8) 人口戦略会議編、『地方消滅 2』中公新書、2024 年、56 ページ。
- (9) 中央教育審議会、「我が国の「知の総和」向上の未来像（令和 7 年 2 月 21 日）」、1 ページ。
- (10) 井坂康志著、『ピーター・ドラッカー』岩波新書、2024 年、92 ページ。
- (11) 坂本貴志著、『ほんとうの日本経済』講談社現代新書、2024 年、103～106 ページ。
- (12) 佐久間亜紀著、『教員不足』岩波新書、2024 年、80～82 ページ。
- (13) (14) 白井俊、前掲書、27 ページ。

（第 2 部）

1. 親和学園のビジョンと教育目標

（1）親和学園の建学の理念と今日的意義

～親和学園の建学理念を「自立して社会に貢献するひとの育成」とする～

親和学園の建学の理念は、校祖友國晴子先生の生涯にわたる教育実践によって具現化されたもので、これまでの親和女学校の歴史や校祖の生涯に関する文献からみて、「自立して社会に貢献する女性の育成」、さらに言えば、「国際社会において活躍する女性の育成」にあったと言える。こうした理念・精神は、時代が大きく変わった現代においても、変わらぬ意義を有するものであり、今後も親和学園の教育において継承すべきである。ただ、「女性の育成」については、時代の変化に対応して「ひとの育成」と修正することとする。

（2）校訓の継承と発展

～親和学園の校訓「誠実・堅忍不拔・忠恕温和」を今後も堅守・発展させる～

明治 41（1908）年に校祖自身によって改訂された 3 つの校訓、すなわち「誠実・堅忍不拔・忠恕温和」は、親和教育において今日まで脈々と継承されてきたもので、日々の教育活動においても定着している。今後も、親和教育を支えるコア・バリューの根幹となるもので、さらに継承することを基本方針とする。

ただ、急速に変化し多様化する時代に対応するために「信頼・畏敬(尊敬)・共感・協働・共創・スキル・レジリエンス・サステナビリティ・健康・感謝」などの今日的な価値を重視する。

（3）ビジョン

～建学に理念に基づき社会の発展動向を視野にいれたビジョンを設定する～

- ① 園児・生徒・学生ひとり一人の存在（個性）が尊重され生かされるとともに、広い視野を持った民主的な社会を支える「ひと」を育成する学園であり続ける。
- ② 激動の社会において多文化を理解し専門的知識と技能を有し、他者と協働して社会の諸課題の発見と解決に取り組む「ひと」の育成をめざす学園であり続ける。
- ③ 地域の根ざし、地域に開かれ、地域と共に発展する学園であり続ける。

（4）教育目標

～この教育目標は、各設置学校園が原則として共有するものとして提示する～

- ① 社会の課題解決の為に他者と協働して取り組むチカラを育成する。
- ② グローバル社会において主体的に行動する「エージェンシー (agency)、つまり「変化を起こすために、自分で目標を設定し、振り返り、責任を持って行動する能力」を育成する。
- ③ デジタル時代、とくに AI 革命が進行する時代においてその分野における優れた知見とスキルを有し、社会の安寧と発展に貢献する人間力を育成する。

2. 経営理念及び方針

(1) 経営理念（経営軸）

～今後の学園経営を以下の理念を中心として行う～

- ① **ひと中心**：ひと（園児・生徒・学生・教職員・保護者）を中心に据え、その支援を最優先した経営を行う。
- ② **パーパスの明確化**：不断にパーパス（社会的な存在意義）を明確にした経営を行う。
- ③ **環境整備**：教育の質的向上を図るために不断に教育環境を整備する。
- ④ **協働&共創の文化の醸成**：教職員が目標達成の為に協働&共創できる「安全・安心」の文化・風土を醸成することに注力する。
- ⑤ **責任ある経営体制の構築**：厳しい未来を乗り越えるために責任ある経営体制を構築する。

(2) 経営方針

～経営方針を不断に具体化・デジタル化する～

- ① 目標と計画を明確にする。デジタル化する。
- ② 計画は戦略的に立て、優先順位をつける。
- ③ 設定した計画に固執せず、柔軟に対応する。

(3) 財政方針

～全員が経費感覚を持つ～

- ① 資金収支と経常収支差額の均衡を常に意識する。
- ② 選択と集中（投資）のバランス感覚を重視する。
- ③ 事業に係る経費と中期的な観点から費用対効果を意識する。
- ④ スクラップ・アンド・ビルドの観点から事業経費を検討する。
- ⑤ 「止める・減らす・増やす・創造する」の4つの観点から事業経費を検討する。

3. 経営戦略

～変化の速い時代に対応するために多様な戦略及び柔軟なアプローチが必要となる～

(1) 「ビジョン駆動型戦略(Vision-Driven Strategy)」

未来を切り拓くためには私たちに導く大きなビジョンが必要となる。とくに教職員が共感・共有できるビジョンが求められる。そうしてこそ、ビジョンが人を惹きつける。ビジョンで人は主体的かつ独創的になり、その結果、改革の推進力となるのである。

(2) フューチャー・バック(future-back)思考戦略 (1)

急速に変化する社会においては、想定可能な未来を起点として現在を構想する、いわゆるフューチャー・バック思考が有効である。未来を想定しないで、闇雲に前進するのではない。

(3) 両利き(ambidexterity)の戦略 (2)

VUCA の高い予測法な時代においては、単一の道ではなく「両利き」の戦略が有効である。これまでの既存の教育事業をさらに「**深化する**」とともに、合せて、時代に対応する新規の事業を「**探索する**」という、「両利きの戦略」が必要であり有効である。戦略だけでなく、思考においても一方に偏らない両利きの思考が必要な時代であることも付記しておく。

(4) ピボット戦略 (3)

現代はこれまでのどの時代よりも変化が速く、社会の関心・ニーズ・価値観も多様化しており、教育も臨機応変に対応することが求められている。といっても、闇雲に対応に追われるのではなく、軸足（基本理念や方針）はぶれずに、他方の足で状況に柔軟に対応し方向転換するという戦略である。

(5) その他の戦略

① ネットワーク戦略

資金・人材が十分でない学園としては、今後、種々の面でいわゆる「自前主義」を貫くことは難しいし、そもそも現代はそういう時代でもない。他大学・他校・他法人をはじめ、企業・自治体・各種団体・個人等々との連携を深め、いわゆる「オープン・イノベーション」を行う必要がある。それも、自分の側に有利な連携ではなく、双方がウィン・ウインの形での連携が必要だと考えている。

② 学習と実行の往還戦略 (4)

戦略というより必要な行動様式と言った方が適切かもしれないが、今後、完成形の計画を着実に遂行するというよりも、計画を遂行する過程において不断に学習し、行動の修正を繰り返しながら実行する。学習と実行を繰り返す。そういう行動様式が求められることになる。この認識を教職員が共有する必要がある。

③ フィジカル戦略（コトラーによる physical と digital の造語）(5)

生成 AI の進화가著しい今日、日々の教員の教育活動においても職員の業務においても、生成 AI の活用が必須となるが、その際に身体（フィジカル）とデジタルの連携・協働が必要となることを認識しつつ、自然の成り行きに任せるのではなく、組織として戦略的に対応することとする。

4. 人事計画

(基本方針)

- ① 大学及び中高共に、人事に関する 3～5 年の計画を策定した上で、採用を進める。
- ② 目指す教育目標・内容・方法及び業務を踏まえて教職員を採用する。
- ③ 可能な範囲で、年齢、性別を勘案して採用する。
- ④ 可能な範囲で多様な人事（基幹教員・特別非常勤等）を進める。
- ⑤ 将来の定員等の規模を想定して人事を進める。
- ⑥ AI 時代を迎え、教職員の研修を強化する。

5. ガバナンス：組織のマネジメント

(1)改正私立学校法への対応

2025年4月から改正私立学校法が施行された。本学園も改正私学法に則って寄附行為の変更を行い、6月より新たな体制で学園の適切な運営を行っている。新私学法の趣旨は学校法人として適正な管理運営を行うためのガバナンスの強化にある。私学法の改正の主な新規の骨子は以下の通りである。

- ① 理事と評議員の兼任が禁止された。
- ② 評議員会の権限が強化された。
- ③ 大きな借り入れや吸収合併等の重大な変更等は評議員会の承認が必要になった。
- ④ 教職員や卒業生が評議員に占める割合が3分の1以内に制限された。
- ⑤ 監査人を置くことになった。

こうした趣旨に則り、本学園では理事数を現在の16名から11名～13名とし、評議員数も44名から12名～14名とし、学園をめぐる厳しい状況が続く中、さらなるガバナンスの強化に努め責任ある学園運営を行うものとする。

(2)本学の階層的意志決定

今後も理事会が学園の最高意思決定機関であることに変わりはないが、もとより理事会単独で学園(大学・中高)が運営されるわけではない。現在、常任理事会、学園経営会議、各設置学校別の経営会議、さらには教授会(大学)、職員会(中高)と意思決定は階層的になっている。最前線での議論・審議が上位の会議で議論・審議され、最終的に常任理事会や理事会でオーソライズされるのである。こうした意思決定の階層性と連続性を重視し、効果的で円滑なマネジメントを心がける。ただ、小規模法人でありながら会議の多さ(階層)が課題となっており、今後、議論を経て会議数の縮小するものとする。

(3)教職員研修

変化の時代、とりわけ生成AIの進化が目覚ましい時代、教職員の資質向上は必須であり、そのための研修を充実させることとする。教員は授業方法のスキルアップが、職員は仕事の効率化とチームワークが、それぞれ求められている。さらには、SNS時代でモラルの向上も必須の時代となっており、また、教育自体が高い倫理性にも続いて実践されるべきものであるとすれば、この面での教職員の研修を重視していく。個別的な面でも、体系的な面でも、研修の機会を増やし、教職員の資質向上を図っていく。ただ、その基本と目標は、教職員ひとり一人、自らセルフマネジメントが適切にできることである。

6. 私たちに求められるマインドセット：飛躍の鍵はマインドセット

(1)「主体的に未来を築く」

「乱気流の激動」の時代と「超少子化」の時代という2つの厳しい状況の只中にある私たちに求められることは、冒頭で述べたように、まずは、この時代を「新しい現実」として受け入れることである。「乱気流」も「少子化」も避けられない現実として認識することである。

現代のように変化の速い時代においては、手をこまねいて変化をやり過ごす態度でも、徒に対応に追われるだけでも、厳しい現実を乗り越えることはできない。「リスクを冒さないこと

が最大のリスクである」という時代である今や、リンダ・グラットン的に言えば(6)、「漫然と未来を迎える」のか、それとも「主体的に未来を築く」のか、その選択を迫られている。厳しい現実（未来の現実も含めて）を考えれば、「漫然と未来を迎える」選択肢はあり得ない。

もちろん、中高・大学とも、これまで手をこまねいて「漫然と未来を迎えていた」のではない。改善・改革にも取り組んできたことも確かである。神戸親和大学は、日本の女子大学としては先陣を切る形で2023年度から男女共学に舵を切った。また、親和中学校ではあまり他に例を見ない女子部と共学部の併置というイノベーションを2025年度より行った。

「主体的に未来を築く」挑戦であり実践である。今後も、私たちは「主体的に未来を築く」姿勢を堅持していく。

(2) 「チェンジメーカーになる」

「主体的に未来を築く」とは、もっと具体的に言えば、教職員ひとり一人が「チェンジメーカーになる」ということである。変化に挑戦し変化を起こすマインドである。アレックス・ブダクによれば(7)、チェンジメーカーとは「常に常識や慣習を疑い、進化や変化、成長の新たな方法を見出す」、「自らの手で道を開き、変化を積極的に利用してチャンスを見出す」、そういう人である。繰り返して言うと「チェンジメーカーとは変化に主体的に関わること」であり、チェンジメーカーマインドとは「変化を起こすために必要な考え方であり、行動力であり、勇気であり、情熱であり、粘り強さである。」私たちすべてがチェンジメーカーになれないとしても、チェンジメーカーに協力することが必要である。さらにそれができないとしても、少なくとも協力している人を理解し、彼ら彼女らに協力することは必要だ。

私たちがこのようなチェンジメーカーマインドを持ってこそ、親和に必要な「未来の事業」を開拓することができる。「未来の事業」にはこれまでにない勇気と挑戦が欠かせないからだ。

(3) リーダーシップとチームング、そして心理的安全性

この変化の時代に未来を切り拓いていくためには強力なリーダーが、いっそう適切に言えば、リーダーシップが必要である。リーダーシップと言っても、トップダウン的なリーダーシップもあれば、ボトムアップを重視するリーダーシップもあるが、今日、求められているのは、教職員とリーダーシップを共有できる、いわゆる「シェアド・リーダーシップ(shared leadership)」(8)である。このタイプのリーダーシップは構成員間のコミュニケーションと個々のリーダーシップとに支えられている重層的なリーダーシップである。ただ、このタイプのリーダーシップは徒に強力なリーダーシップを否定するものではなく、強力なリーダーシップが機能するためには構成員間の濃密なコミュニケーションが不可欠だということである。

「シェアド・リーダーシップ」は機能するためには、当然、組織の全メンバーがチームとして動くことが必要である。トップ層もミドル層も、最前線の現場で働く者も、同じ目標をめざして協働する。それが「チームング」である。私たちが直面している難局は、こうした「チームング」なくして、乗り切ることができない。しかし、ここでいう「チームング」を私たちは最近経験したことを強調しておきたい。親和中学校のこの度のイノベーション（女子部と共学部の併置）に対する取組みにおいても、大学の共学化、そしてそれ以後の取組みにおいても、かなり精度の高い「チームング」により大きな成果を挙げることができたと理解している。ここでチームング（及び心理的安全性）の提唱者であるエイミー・A・エドモンドソン（ハ

ーバード大学教授) のチームングの鍵概念である「協働」についての印象的な言葉を紹介しておく。ここには、私たちが今後、改革を継続して遂行できるか否かがすべて語られている。

「**協働は、同僚と仕事をする一つの方法であり、協力する、尊敬し合う、目標を共有するといった特徴がある。**これには、情報を共有することや、行動を調整すること、うまくいっていることとっていないことについて話し合うこと、意見や感想を絶えず求めることが含まれる。チームングの成功は、部門や組織の中であれ、部門同士、組織同士であれ、協調的な行動ができるかどうかにかかっている。言うまでもないが、協働できなければ、チームングは簡単に頓挫してしまう。」(9)

このように、種々の取組においてチームングがうまく機能していれば、あえて言及する必要がないかもしれないが、そういう職場では、構成員の「**心理的安全性(psychological safety)**」(10)は確保されている。逆言すれば、「心理的安全性」が確保されているから、チームングが機能するのである。ただ、この心理的安全性は、だれもが和気あいあいの弛んだ雰囲気と理解されることが多いが、先のエドモンドソンの言葉が示唆しているように、教職員が真剣で緊張感をもって他者と協働して仕事に取り組むこと、その過程において開かれたコミュニケーションがあること、そういう意味における心理的な安心感とあってよいものである。

以上、「乱気流」で不確実な時代において私たちにとくに必要な姿勢について述べてきた。繰り返しになるが、この予測不可能な時代に置いては、絶えず変化する状況にフレキシブルに対応するとともに、常に学び、自分を変え、成長し続けることが必要となる。受け身の姿勢、受け身の戦略では、この状況を乗り越えることはできない。

終わりに、私たちにあって「主体的に未来を築く」勇氣と戦略をもつことが生き残り発展していく唯一の道であることを強調しておきたい。

(注)

- (1) マーク・ジョンソン&ジュシュ・サスケウイツ著、福井久美子訳『フューチャー・バック思考』実務教育出版、2022年、参照。
- (2) チャールズ・A・オライリー&マイケル・L・タッシュマン著、入山章栄監訳・解説、富山和彦解説、渡部典子訳『両利きの経営』東洋経済新報社、2020年、参照。
- (3) オマール・アボッシュ&ポール・ヌーンズ&ラリー・ダウズ、牧岡宏監修、小林啓倫訳『ピボット・ストラテジー』東洋経済新報社、2019年、参照。
- (4) エイミー・A・エドモンドソン、野津智子訳『チームが機能するとはどういうことか』英治出版、2021年、287~296ページ。
- (5) フィリップ・コトラー&ジュゼッペ・スティリアーノ、恩蔵直人監修、高沢亜砂代訳『コトラーのリテール4.0』朝日新聞出版、2020年、72ページ。
- (6) リンダ・グラットン、池村千秋訳『ワークシフト』プレジデント社、2017年、参照。
- (7) アレックス・ブダク著、児島修訳『自分の能力が変わるカリフォルニア大学バークレー校超人気授業』サンマーク出版、2023年、参照。
- (8) 堀尾志保&中原淳、『リーダーシップ・シフト』日本能率協会マネジメントセンター、2024年、参照。
- (9) エイミー・A・エドモンドソン、前掲書、73~74ページ。

(10) 同上書、150～194 ページ。

7. 特記事項 I

(1)大学の規模の適正化(定員変更)

加速度的に少子化が進行していく近未来において、現在の定員を維持していくことは難しいと考えている。現在においてすら定員確保ができない大学が多く、とくに小規模大学においては定員確保が難しい状況である。2024 年度に入学定員を確保できなかった大学は 6 割を超えており、短大においては存続すら危うい状況で、先にも述べたように、向こう 3 年で 45 校が閉校の予定と言われている。

中教審の「知の総和答申」も、先に見たように、2040 年に今の約 7 割になるであろう大学進学者数を前提に、大学の規模の適正化、すなわち、定員減や再編・統合に、さらには経営破綻にまで踏み込んだ内容になっている。

もちろん、地域格差や大学の特色により、一律に論ずることはできない。小規模だから存続が難しいと短絡的に考える必要はない。近畿圏の多くの小規模校が厳しい状況に直面している今、本学は定員の 1.2 倍の学生を 3 年連続で確保していることも、その根拠である。要は、この厳しい状況においてさえ、いや、厳しい状況だからこそ、他にない特色を、よほどに尖った特色を持つことが重要なのである。

このような認識から、本学は現在の規模(定員)を堅持すべく、さらなる教育の進化・深化を図っていく方針である。とはいっても、経営方針として、不測の事態を想定して、いくつかのシナリオを策定しておくことは、私たちの責任であろう。そこで、定員について 2 つのシナリオを描いておく。

「中期計画 2030」ということで 5 年後を視野に入れての計画であるが、原則として 2 年ごとに、状況を勘案しながら定員の見直しを検討し、定員変更を必要と判断したら翌々年度から変更する。もちろん、定員増は考えていない。定員変更(減少)には、必ず、教学の改革を同伴させることにする。定員の減少は改革の一環であると考えているからである。

(2)開智学園との教育・研究・経営連携の推進

2023 年度に始まった開智学園との教育・研究・経営連携は、2024 年度になり本格的に深化前進してきた。とくに、中高レベルにおける「女子部と共学部の併置」というイノベーションにおいては開智学園の青木理事長の格別の協力と支援があった。大学レベルにおいては、開智国際大学の学生が、神戸親和大学の教職課程(中高の保健体育・数学・国語免許状及び幼稚園教諭免許状取得)を履修できる仕組みが構築された。2025 年度から実践している。今後も、連携協定を締結し、教学の連携や教職員の研修・派遣等を推進するとともに、さらには理事・評議員間の交流・派遣など経営面での連携交流の実質化・深化を推進する。

(3)南海トラフへの対応:危機管理体制の構築

近い将来、南海トラフが発生する確率が高まっていると言われている。阪神淡路大震災を経て 30 年を経過し、私たちは無意識のうちに防災への意識が薄くなっていることは否めない。改めて法人として、各設置学校として、危機管理体制・態勢の再構築が必要である。具体的な対応策の周知徹底に努めることとする。教職員はもとより園児・生徒学生・保護者・

同窓生、さらには近隣の学校及び住民間との連携強化を推進する。

(4)大学創立 60 周年及び親和学園創立 140 周年記念事業の開催

大学は 2026 年に創立 60 周年を迎える。さらに学園は 2027 年に創立 140 周年を迎える。2025 年より法人及び各設置学校に準備委員会を設置し、節目の年を祝うとともに、学園内外に新たなメッセージを発信する。

8. 付帯事項

- (1) この 5 か年計画は、理事会及び評議員会において承認されたのちに学内外に公表するものとする。とくに教職員に周知徹底し共有するものとする。
- (2) この「中期計画 2030」は、毎年、検証・評価を行い、理事会及び評議員会に報告するものとする。

中期計画 2030 神戸親和大学

1. ビジョン(将来構想)

(1) 背景

中期計画 2030 に示される親和学園を取り巻く現状認識や将来ビジョンのもとに、大学の中期計画をここでは表したい。

特に本学の所在地である兵庫県の 18 歳人口は、2023 年に 49,121 名であったが、10 年後の 2033 年には 45,248 名になると予測されている。大学進学率が現在の 6 割程度だと仮定すれば、約 2,300 名の大学入学者減となる。本学規模の大学 5、6 校分の入学定員が埋まらないという事態である。県内出身者が多くを占める本学の現状からは、この来るべき現実はとてつもなく厳しいものとなっている。

本学は、女子大学から 2023 年に共学化を実施したが、これまでの歴史と財産を継承しながら、時代の転換点に連なる大学淘汰の時代を迎える中、さらに「新しく強い個性を輝かせる」必要性に直面している。大規模大学に比べて選抜性の低い大学となっている現状を逆に利点として活かし、従来から評価の高い「**always in human touch**」の学生本位の温かい指導、地域との強い繋がり、教員養成の実績、明るいキャンパス、2 万人をこえる卒業生を輩出する歴史、神戸市北区という地域特性などの財産を礎として、「新しく強い個性を輝かせる」大学へとさらに改革することが求められている。

広く社会に目を移せば、人工知能 (Artificial Intelligence) という、第四次産業革命を牽引する時代の転換点を迎える科学技術の展開を目の当たりにし、少子高齢化や第二次大戦後の世界秩序の揺らぎなど教育やそれを支える研究が正対しなければならない諸変化が広がっている。いわば社会の OS をアップデートしなければならない時代を迎え、高等教育機関がそれぞれ得意とする対象や領域に応じて、果たさなければならない社会的ミッションも広がっている。このような状況下、大学として独自の教育的価値を創造しながら、学生や教職員、地域住民一人ひとりや社会全体のウェルビーイングに資する、大学のレーゾンデートルを確かなものにする不断の取り組みを行っているところである。

(2) 構想

中期計画 2030 に示される親和学園の将来ビジョンのもとに、本学は、「新しく強い個性を輝かせる」ために、上述した背景に鑑み、大学という枠を超え地域社会全体を学びと育ちのフィールドとする「双学型ソーシャル・クリエイティブキャンパス」(Co-learning Social Creative Campus/略称「CoSCC(コスク)」)¹の実現を目指す。それは次のようなビジョンに基づくものである。

＜子どもから高齢者まで、あるいは国や立場を超えた多様な人々がつながり、「ともに学び、ともに成長する」社会と、その実現に貢献する大学へ＞

知識、経験、世代、文化、テクノロジーが交わる空間は、未来に向けた“共創の地域圏＝共育ソーシャル圏”の出発点となりハブとなる。学生の成長を羅針盤にして、地域と大学が「知と行動」を媒介に結びつきともに発展するという、新しい社会の生態系を探っていくことがここでの内容となる。小回りのきく本学ゆえに、一人ひとりに向き合い人間味を欠かさない先進的な大学のモデルとして CoSCC を神戸市北区の地に実現することを目指したい。

CoSCC では、教育研究が、物理的・制度的な境界を越え、人と知とテクノロジーと行動が有機的につながる「多視点双学ネットワーク(Multiperspective Co-Learning Network)」²が構築されることを行動目標とする。多様な学習者、実践者、地域・国際パートナーが相互に学び合う共創型のエコシステムを形成し、学生と教員、オンラインとリアル、学内と学外、地域とグローバル、技術的革新と文化的伝統が文字通り「両利きの戦略」のなかでアジャイルに

¹ 双学型ソーシャル・クリエイティブキャンパス(Co-learning Social Creative Campus) … 多様な人々が共に学び合い、社会とつながりながら創造的な活動を行う学びと実践の場のこと。造語。

² 多視点双学ネットワーク(Multiperspective Co-Learning Network) … 個人・コミュニティ・技術・文化といった多様な視点や立場が交差し、相互に学び合いながら新たな知を共創するネットワーク型の学習共同体のこと。造語。

共存する「多視点双学ネットワーク」を創出する。また「ローカル×アーバン×グローバル」の3つの環境が融合する神戸市北区という本学の立地は、地理的特性を生かした「3重螺旋」の学びを具体化する大きなアドバンテージを本学に与えている。「多視点双学ネットワーク」を創出する最適な舞台として、これを最大限に活用していくことから、本学独自の教育的価値の創造に挑戦する。こうして実現される CoSCC は、大学をもはや知識の提供者や教育者にとどまらず、共に未来を構想し、行動する社会的ハブへと姿を変えさせていく。次世代の学びと地域のあり方を革新する新たな高等教育の実現が、本学のレーゾンデートルを社会的に明確に示すものになると考える。

本学のこのようなビジョンに基づく新しい大学の創造への挑戦は、「誠実・堅忍不拔・忠恕温和」という校訓の基に、激動する現代社会において、求められるエージェンシー(新しい主体性)やコンピテンシー(資質能力)を育み、他者と協働して個人と社会の well-being を実現することのできる有為な人を育成するための努力でもある。建学の精神である「自立して社会に貢献できる人の育成」を、「多視点双学ネットワーク」を通して多くの多様な「まなびを結ぶ」唯一無二の方法と、大学自身が「持続可能な社会」として循環型の社会的ハブとなることを通して進めようとするものである。改めて学生の成長を支援することを最大のミッションと確認しつつ、CoSCC の社会実装に向けて、中期的には不断の改善・改革を行なっていく。

2. 教育理念（建学の理念・精神等）

幼稚園、中学校・高校、大学を有する親和学園において、その中核を担う高等教育機関が本学である。親和学園は、1887年に校祖友國晴子先生により「親和女学校」が開校されて以降、「自立して社会に貢献する人の育成」を建学の理念・精神として育んでいる。本学はこれからの社会を見すえ、広くは人間と文化の領域に強みを持ち、その専門性と革新性を主体的に活かし、これからの社会の創造に活躍する有為の人を育成する。

学園建学の理念・精神に基づき、校祖自身が著された「誠実・堅忍不拔・忠恕温和」を3つの校訓として、変化の激しいこれからの社会の中で「他者と協働して個人と社会の well-being を実現することのできる人」の育成を、一人ひとりを大切にしながら、大学自身が社会とともに成長する CoSCC の中で目指していく。

3. 教育目標

(1) 教育方針

本学の建学の精神、ビジョン、並びに教育理念から、中期的な本学の教育方針として、以下の3つを掲げる。

- 一人ひとりが個を輝かせ社会とともに学ぶ人の成長を支える
- ともに寄り添いともに支える「育人(そだてびと)」「心人(こころびと)」を育てる
- 交わる場の豊かさをともに創りともに楽しむ

教育方針を具体化するために、以下の大学像を掲げ教育研究を戦略的に進めたい。

ともに学び、ともに成長する

- Welcome to "CoSCC" -

学びが交わり、自分とみんなが育ち、地域とつながる

3つのCが輝く、双学型ソーシャル・クリエイティブキャンパス 神戸親和大学

Communiversality (コミュニバーシティ) : 地域と大学がつながる「神戸市北区全体が学び舎」

Cultimaster (カルティマスター) : 個性を育て、文化を極める学び

Crossroads (クロスロード) : 多様な人・知・行動・経験が交差する出会いの場

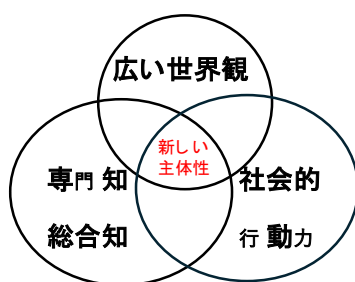
(2) 教育目標

本学の建学の精神、ビジョン、並びに教育理念に基づき、「広い世界観(先見性)」、「社会的行動力」、「専門知と総合知」を身につけ、それらを統合する「新しい主体性」³を育むことから、他者と協働し、個人と社会の well-being を実現することのできる有為な人として成長

³ 新しい主体性 (Agency) … 問いを自ら立て、よりよい社会と自己の変化のために他者と協働して責任を遂行でき、常に振り返りの中で自己を創りかえることができる力のこと。自分に縛られず自分を見失わない、主体の新しいあり方を示している。OECD の"Education2030"の議論を受け、本学の建学の精神を重ねて解釈構成された概念。

することを、全学的な育てたい人材像として掲げる。

特に「総合知」や「新しい主体性」は、AIに代表される革新的な技術の進展を踏まえ、激変する社会において育まれることが強く求められる資質や能力である。本学の教育研究活動が、このような新しい力を育むことに資する質と量を担保しながら、教育目標の実現に機能していくことを確実に進めていく。



総合知

多様な「知」が集い、新たな価値を創出する「知の活力」を生むこと

- 多様な「知」が集うとは、属する組織の「^{のり}矩」を超え、専門領域の枠にとらわれない多様な「知」が集うこと。
 - 新たな価値を創出するとは、安全・安心の確保とWell-beingの最大化に向けた未来像を描くだけでなく、科学技術・イノベーション成果の社会実装に向けた具体的な手段も見出し、社会の変革をもたらすこと。
- これらによって「知の活力」を生むことこそが「総合知」であり、「総合知」を推し進めることが、科学技術・イノベーションの力を高める

(内閣府、2022)

具体的には、本学の全学的な教育目標を踏まえ、「新しい学びの構築」「学びと社会の共創」「循環する学びへの進化」のシークエンスに基づいて目標を掲げ中期的な取り組みを進める。

1) 地域や社会とともに学び、社会とともに成長する人を育成する。

① 長期目標(5-6年)

- ・地域や社会と自分の成長が循環し生涯にわたり成長する人を育てる。

② 中期目標(3-4年)

- ・開発されたカリキュラムを通して、社会と共に成長する人を育てる。

③ 短期目標(1-2年)

- ・社会を知り、多様な人材と協働して新たな価値を生み出す人を育てるためのカリキュラムの開発を通して、地域や社会と共に学ぶことのできる人を育てる。

2) 有為な「共育者(保育士、教員、心理師・士、指導員)」である「育人」「心人」を育成する。

① 長期目標(5-6年)

・就職時・就職後に高い評価を受ける人を育てると共に、大学院の進学、就職後の学修の継続などを通して生涯にわたり成長する人を育てる。

②中期目標(3-4年)

・開発されたカリキュラムを通して就職時に高い評価を受けるとともに、就職後も活躍できる資質や能力を身につけた人を育てる。

③短期目標(1-2年)

・有為な保育士、教員、専門性に根ざした心理・スポーツ指導者を育成するカリキュラムの開発を通して、就職時に高い評価を受ける人を育てる。

3) AIなどのテクノロジーと真正の人間性、ローカルとグローバル、都市と農村、価値と制度、自己と他者などの出会いと交流を楽しみ、社会を創造する人を育成する。

① 長期目標(5-6年)

・「新しい主体性」を育み、社会的課題解決に対する遂行責任を果たし、新しい出会いや交流を協働して社会を創造することのできる人を育てる。

② 中期目標(3-4年)

・開発されたカリキュラムを通して「新しい主体性」を大きく育て、社会的課題解決に対する遂行責任を果たすことのできる人を育てる。

③短期目標(1-2年)

・国際交流とAIなど新しいテクノロジーとの出会いを楽しみ世界を広げる人を育てるためのカリキュラムの開発を通して、「新しい主体性」を育む。

4. 数値計画

(1) 地域や社会とともに学び、社会とともに成長する人を育成する (KPI)

① カリキュラム改革を行う (2026年度まで)

② 就職率(進学者を除く)95%以上を維持する (計画期間 全期)

- ③ 「地域共創科目」に参加する外部団体を30団体以上にする (2026年度まで)
 - ④ 設定した「地域共創科目」の効果を問う住民アンケート、並びに学生アンケート、学生資
質能力指標で肯定的評価を5%以上高める (2027年度まで)
 - ⑤ 退学率を教育学科においては2%、他学科においては5% (計画期間 全期)
 - ⑥ 留学生を学生定員の15%確保する (2027年度まで)
 - ⑦ 起業案件を10件以上実績としてあげる (2028年度まで)
- (2) 有為な「共育者」である「育人」「心人」を育成する (KPI)
- ① 免許取得者の教員採用試験志願率を90%にする (2027年度まで)
 - ② 教員採用試験実受験者に対する最終合格者を60%にする (2027年度まで)
 - ③ 公認心理師、臨床心理士を目指した大学院進学者数を15名 (2028年度まで)
 - ④ 心理関連資格取得率を2024年度比120%にする (2028年度まで)
- (3) AIなどのテクノロジーと真正の人間性、ローカルとグローバル、都市と農村、価値と制度、
自己と他者などの出会いと交流を楽しみ、社会を創造する人を育成する (KPI)
- ① 通信教育部入学、履修聴講生を、2024年度比200%にする (2027年度まで)
 - ② 企業との連携・共同研究プロジェクト受入額2000万以上 (2027年度まで)
 - ③ 大学内施設の利用外部人数を年間3千人以上とする (2026年度まで)
 - ④ 「副専攻制度」による履修証明取得者を延べ300名とする (2028年度まで)
 - ⑤ 教職員に対するヒアリングにおいて職場の肯定的評価を90%以上とする (2027年度まで)
 - ⑥ 科研費の採択数を15件以上とする(新規・継続) (2028年度まで)

5. 基本戦略

(1) Communiversity(地域と共創する大学)を目指して

- ① 「まなびのむすび」をキーワードに、大学が神戸市北区とプラットフォームを形成し地
域、企業との協働による北区の well-being 実現を目指す「**神戸北未来共創アライア
ンス**」の企画運営と実施 (2025年度)

- ② 「神戸北未来共創アライアンス」への参加を通して、総合知と新しい主体性などを育てる「**地域共創科目**」の開発と実践 (2025年度)
- ③ **地域循環型の博士課程(広域教育学)の新設**(2027年度)と修士課程の改革(2026年度)
- ④ **しあわせの村の施設、教室を利用したスポーツ教育学科のキャンパス拡大**(2026年度)
- ⑤ 「地域共創」と「教員養成」に焦点化した「**全国特別地域連携校(仮)**」(神戸空港発着就航地域など)ネットワークの創出 (2027年度)
- ⑥ 学内施設の地域開放・協働事業化(**コワーキングスペース、オープンスペース、起業**など)の促進 (2025年度)
- ⑦ 収益化に向けた**公開講座**の抜本的改革 (2025年度)
- ⑧ 地域と協働した、ボランティア派遣が常時可能な「**防災救急チーム**」の編成と教育プログラム化 (2026年度)

(2) **Cultimaster University(人に寄り添う人/育人・心人を育てる大学)を目指して**

- ① アドバンストプレイスメント(先取り学修/3科目6単位程度)による「**教員養成協力校**」の新設(15校程度)と7年継続教員養成教育の仕組みづくり (2025年度)
- ② 教員養成志望者の支援を目的とした高校生(地域連携科目等への参加支援)から大学生(教員養成セミナー参加を合わせた月10000円の奨学金給付)までの「**教員養成奨学金制度**」の新設 (2025年度)
- ③ 「教員養成奨学金制度」と連動させた**教員・公務員養成セミナー**の拡充(2025年度)
- ④ 教育学部における「**AI活用**」科目の新設と必修科目におけるAI活用内容化(2026年度)
- ⑤ 「地域共創科目」を通じた「総合知/専門知」と「新しい主体性」を軸とする「**体験に根ざした**」**教員養成課程の開発と実践** (2027年度)
- ⑥ 「地域共創科目」を通じた「総合知/専門知」と「新しい主体性」を軸とする「**体験に根ざした**」**認定心理士、公認心理師、臨床心理士養成課程の充実と育成**(2027年度)
- ⑦ 幼稚園、保育園、子ども園、並びに企業との連携を通じた「**おもちゃ(新しい教材・教具)**」と「**絵本**」の創造・開発研究の推進と実践 (2025年度)

- ⑧ 通信教育部の改革を通じた、国立大学との連携による**教育リカレント事業(社会人のキャリアパス開発)**の拡大と収益化 (2025年度)
- ⑨ 兵庫教育大学、大阪教育大学、東京学芸大学との連携強化と差異化による、「**特色ある教員養成**」の社会的位置の確保 (2025年度)

(3) Crossroads University(出会いの大学)を目指して

- ① **2027年度開設**の、AIを含み現文学部の資源を活用した**総合知型・連携型の学部・学科**への改組(学科) (2027年度)
- ② **開智国際大学、開智学園**との研究教育での連携協働の強化(2025年度)
- ③ 「**Crossroads AI Lab**」(AIの「ミドル人材」育成に資する研究教育活動)の新設(2026年度)
- ④ 企業との連携を深めた**副専攻制度**の開発と実践 (2025年度)
- ⑤ 講義のオンライン化、ハイブリッド化、社会に開かれた講義の促進 (2026年度)
- ⑥ **アジア圏の海外大学**(中国、韓国、インド、マレーシア、スリランカ、ベトナム、ミャンマー、フィリピン、バングラディッシュ)との連携強化、留学生の学修・就職活動の支援強化 (2025年度)
- ⑦ 上級回生が下級回生の相談役に全員となる「**学生相互メンター制度**」の新設(2026年度)
- ⑧ 人文学環、総合科学学環、自然科学学環、芸術・スポーツ学環(全て仮称)からなる教員(研究)組織の編成と学部学科の教育組織の分離体制(**教教分離**)の整備(2026年度)
- ⑨ **SNS**でのストーリーテリング、大学のビジョンを伝える映像コンテンツ、学生・卒業生のストーリーなどを発信するなど、**学内学外広報のDX化**の促進 (2025年度)
- ⑩ 教職員の業務効率化の抜本的推進 (2025年度)
- ⑪ カリキュラムの再編成と運用の合理化(科目削減、非常勤削減、持ちコマ数の合理化) (2026年度)
- ⑫ 卒業生ネットワークの整備 (2026年度)
- ⑬ 校舎・設備の計画的整備 (全期間)

6. 今後の克服すべき課題

- (1) 大学の「入口」において、入試における選抜性の中程度の大学への進化
- (2) 大学の「過程」において、基礎学力のさらなる学生本位での取り組みによる向上
- (3) 大学の「過程」において、学生本位でのモラルと意欲の向上
- (4) 大学の「出口」において、アントレプレナーシップ教育、起業支援等の推進
- (5) 大学の「出口」において、地元企業とのさらなる連携・協働
- (6) 大学教員における、研究力向上
- (7) 大学組織における、業務のスリム化、ガバナンス(トップダウン⇔ボトムアップ)向上の推進

7. その他の特記事項

- (1)開智国際大学との協働した戦略立案と社会的発信
- (2)神戸親和大学創立 60 周年記念事業の開催(2026 年)

中期計画 2030 親和中学校・親和女子高等学校

中期計画 2030 : 5カ年計画にむけて

(1)現状分析・認識

昨今の少子化は様々な分野に深刻な影響を及ぼしている。教育界も例外ではない。2024年の12歳児は約104万人であるのに対して、2023年の出生数は72.2万人と12年間の減少は約32万人といわれる。また2024年の出生数は約68.6万人で「70万人割れ」となっている。中学校の場合、2024年の12歳人口は12,819人だったが、2023年の0歳児は8,489人で、12年間で約3割の約4,300人も減少している。

138年の歴史と伝統を紡いできた本校も時代の流れを受け、上記のように年々減少する入学者数をV字復活させる方策として「共学部」を設置することとした。しかし、単なる共学化ではなく、歴史と伝統を受け継ぐ女子教育を推進する「女子部」と男子生徒とともに学ぶ「共学部」の併置は、受験生の選択の幅を広げる本校の新たな特色として打ち出した。

この施策は2025年度の中学入試から開始し、新たな学校として活性化させてかつての名門親和への復活を掲げる。さらに、コースも「スーパーサイエンスコース」と「探究コース」へと再編し、「STEAM探究コース」と「グローバル探究コース」は中学3年時からの選択として、「探究コース」の括り募集とする。

このような中であって、昨年度から文科省の「SSH(スーパーサイエンスハイスクール)」事業の指定を受けた。この事業は兵庫県の私学では唯一の指定校として、本校の魅力を発信するとともに、生徒へは様々な有益な経験や体験の機会を提供できる。また、共学部併置と併せて本校の今年度の重要な柱として活動を推進していく。

一方、高校では「アドバンスコース」を主要大学への進学コースとして位置づけ、国際交流の拡充や、ICTを活用した教育の充実、探究学習、新大学入試への対応に努め、「グローバルコース」「スポーツ・カルチャーコース」もより一層の特色化を打ち出す必要がある。

(2)将来ビジョン

本校では建学以来、その時代において、自立し、社会で活躍できる女性を育成することを目指して教育を行ってきた。親和中学校・親和女子高等学校の将来ビジョンは現代の開かれたグローバル社会、多様性の社会で活躍する人材を育成することである。そのためには基盤となる「学力」に加え、10年後の時代を見据えて、変化の激しいこの社会でたくましく生き抜く「人間力」を育成する。そして、人間力の根底となる「サイエンスマインド」「グローバルマインド」を全員が身に付けるとともに個性を伸ばす学校を目指す。2025年度から女子部・共学部を併置したが、コアバリュー・パーパスは基本的には従来と変わらない。

①基本理念(建学の精神)

校祖友國晴子が親和女学校を設立してから2025年度は138年の歴史を重ねる。以下の3つの建学の理念・精神を継承する。

ア「誠実・堅忍不拔・忠恕温和」を校訓とし、豊かな人間性を育む。

イ 広い視野と知識を持ち、国際社会において主体的に活躍できる人材を育成する。

ウ 他者を理解し、他者と協働して、国際社会の問題解決に取り組む人材を育成する。

②中核的価値観（コアバリュー）

建学の精神を基本理念として、多様化する社会に対応して以下を導く教育とする。

「信頼・尊敬・理解（他者・異文化理解）協働・共創・環境・持続」

③社会的な存在意義（パーパス）：社会が求める力・資質・能力を育成する。

女子部・共学部ともに未来を読み、社会の要請に応えるため、以下をパーパスとする。

ア 国が求める理系人材・グローバル人材の育成・輩出、育成に必要な社会が求める知識・技能、思考力・判断力・表現力等、学びに向かう力・人間性の涵養といった資質・能力を身につける。

イ 人生 100 年時代をより豊かに生きているために、生涯にわたって自ら学習し自己の能力を高め、働くことや地域や社会の問題解決のための活動につなげていく力を身につける。

ウ 人間力の根底となるサイエンスマインド（根拠を基に論理的に説明する科学的思考力）とグローバルマインド（多様性を受け入れる広い視野と柔軟性）を育成する。

生徒主体の学びを通して進学校化を推進し、名門復活をめざすとともに、安定継続的な学校経営を行うために効率的な組織づくりを行う。それらを具現化するための 5 カ年計画を以下に示す。

中期計画 2030：5カ年計画一覧

計画項目	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度
1. 制度改革	女子部・共学部設置・発展 -----▶ 女子部共学部高校内部進学 高校名検討 ---▶ 高校名発表 学校 6 日勤務 5 日制の導入 ---▶ 検証と必要に応じて修正				
2. 教育改革	中学女子部コース名の変更+各コースの運営と内容の深化 SSH を中学生へも拡張 -----▶ SSH 第 2 期申請 --▶ SSH 第 2 期指定 通信制課程設置委員会で検討 -----▶ 設置(目標) 高校:国際クラスの強化(留学生受入の検討)				
3. 入試改革	高等学校に共学部設置を検討 -----▶ 高等学校に共学部を設置 募集する高校カリキュラムの検討(内部進学生とは独立カリキュラム)				
4. 施設計画	全 HR 机椅子の入れ替え及び電灯の LED 化 高校棟空調改修 コンピュータ教室 PC 更新 職員室の分室設置 管理・特別教室棟 ←----- 講堂舞台装置設備更新 -----▶ 共用部床貼り替え 中学棟外壁改修				
5. 組織・人事 ・研修計画	女子部共学部 1 期生入学 計画的な研修の実施、適正な人事処遇に向けた人事考課の採用 学年制からコース制へ				
6. 周年事業	準備委員会設置 --▶ 式典等準備 ---▶ 140 周年式典				

1. 制度改革

(1) 女子部・共学部の発展

2025 年度から女子部・共学部の併置という改革を行った。2024 年度からの 3 コースを 2 コースへ再編し、それぞれのコースの特色を出すとともに、これまでにない新たな取組の推進に生徒は興味関心を持って授業や学校行事に参加している。女子部・共学部それぞれの特徴と差異を活かし、充実した 6 年間にするために様々なプログラムを開発している。始動した女子部・共学部を充実・発展させるためには、改革の流れを止めずに 2 の矢、3 の矢を継続的に発信する必要がある。そこで、学園長を座長とした運営により開智学園のメソッドを参考にしながら、本校を一層活性化させていく。

また、3年後の2028年度にはこれら生徒が高校へ内部進学する。その節目に2027年までに学校名の変更を含め、さらなるカリキュラム等の改革に努める。

(2)学校6日勤務5日制の導入

2025年度から教員の学校6日勤務5日制(週休2日制)を導入したことから、教員には日曜日の部活動は命じないこととなった。本校では日曜日は公式戦以外の活動はできないが、神戸市立の学校は平日、土日祭日も部活動を行わないコベカツを実施することで、私学は活動の拠点として受け入れを要望されることが予想される。日曜日の本校生徒の活動と、外部生徒を受け入れる際の活動の2者を考慮し、本校の教員が完全週休2日制を実施できる対応策として、課外活動担当者の外部委託、具体的には外部指導者をNPO法人と委託契約することを予定している。

なお、勤務5日制による教員や生徒への負担の有無の検証はこれからであるが、必要があれば行事日を全員出勤日としたり職員会議の開催曜日を固定せずに替えていく等、改善に向けた修正も対応する。

2. 教育改革

(1)理数重点化とともにコース改革に伴う教育内容のさらなる深化

コース改革は新入生だけへの施策ではなく、学校全体の改革であるため、在校生にも有益なもの(全力を尽くして在校生の進路保障を行うことなど)となるように全学年で取り組む。SS、ST、GLコースでは、それぞれ独自のプログラムで生徒の学びへの興味・関心を高めている。SSコースのみならず、他コースもバランスある人づくりを他校にはないユニークな講座によって実践している。これら講座も例年通りではなく、毎年ブラッシュアップし、深化させていく。

(2)SSHの深化と活用

SSHの取得によって教員の研究の幅が広がり、深度も深まってきた。生徒もより多くの体験で科学的分野の視野が広まっている。今後はSSHの恩恵が高等学校だけでなく、中学校へもひろげることへの承認をJST(文科省からのSSH委嘱機関)から得たので、中学生への活動拡張とともに、理系のみならず文系の探究活動も活性化していくとともに、その活動をさらに発展・継続していくためにも2028年には第2期の申請を行い、指定継続を得たい。

(3)通信教育課程の開設

本校に入学しても、在学中に何らかの原因で登校が困難になる生徒が昨今多くなり、その結果、転学または進路変更を余儀なくされている。しかし、親和に入学した生徒はもちろん、保護者もそのまま親和を卒業することを望んでいることを考えれば、そうした生徒のニーズに合った教育システムが必要だと考える。

そのシステムとして、通信制課程の開設を検討している。通信制課程を本校内に開設することで、不登校や個別学習の充実や退学者の防止・減少を図るとともに、狭域の通信制として外部からの生徒も受け入れていく。そのために2027年度の通信制課程の開設検討に向けて、2025年度に通信課程設置委員会を立ち上げる。

(4)高校の国際クラスに留学生受入れの検討

世界のグローバル化が進む中、国際生の受け入れが高校レベルにおいても一般的になりつつある。建学の理念が国際人の育成にあった本学としても、当然、取り組むべき課題である。多くの国々から生徒を迎えることは、教育上も、有意義な事業である。加えて高校からの入学者数が少ないことも考えれば、外部か

ら国際コースへの進学者を募集することは、教育上も経営上も、有益なことである。このような認識から本校において国際生（留学生）の受け入れを進め、高等学校の国際化を推進する。

3. 入試制度改革

(1) 高等学校のコースの検討

平成 18 年度に募集を停止し、平成 30 年度から再び募集を始めて以来、募集定員を充足しない状況が続いている。その要因としては、中学校への募集の周知が未だ十分でないこと、中学受験と同様に女子校離れの影響、高校からの入学生は学習進度を内部進学生に追いつくため一年間の補習を必要となること等が考えられる。その対策としては、高校からの募集コースは内部進学生とは独立したカリキュラムとすること、中学受験と併せて、男子の受け入れを行うことを検討している。

さらに、文科省指定の SSH によって他校では得られない経験で様々な能力を高められること、魅力ある高校のカリキュラムで充実した高校生活を過ごせることなどの広報に注力する。

(2) 高等学校に共学部設置の検討

上記(1)のとおり高等学校のコース内容、募集方法を検討しても、高等学校で募集を女子だけとすると、入学者数が大幅に増加する見込みは大きくない。神戸東部には共学校は少なく、別学が多いことから、進学を目的とする共学高等学校の存在は大きいと思われる。そのような理由から、共学で入学した生徒が高校生になる 2028 年を目処に高等学校からの男子の受け入れを検討する。

4. 施設計画

- (1) 全 HR 教室の机と椅子の入替及び電灯の LED 化（2025 年度）
- (2) 講堂舞台装置設備の更新（2025 年度～27 年度）
- (3) エレベータ更新（2028 年度）
- (4) 管理・特別教室棟共用部の床貼り替え（2028 年度）
- (5) 中学棟外壁改修（2029 年度）
- (6) 高校棟空調改修（2026 年度）
- (7) コンピュータ教室 PC 更新（2027 年度）
- (8) 職員室のリニューアル：分室設置（2027 年度）

5. 組織・人事・研修計画

(1) 教員組織の改編

従来は全日制普通科の一般的な学年制を軸として教員を配置してきたが、女子部・共学部がそれぞれ 2 コースを設置し、それぞれが上年次進行で進むと、学年制の横の従来の連携では十分な対応が難しくなり、教員組織編成の原則を変更することが必要となる。そこで、今後、コース制または女子部・共学部の縦の連携も、素早く柔軟に対応する教員組織への変更を検討する。とくに 2028 年度に女子部・共学部が高校への内部進学を迎えるまでには、教員間のチームングが可能な教員組織を構築する。

(2) 計画的な人事

私学における採用人事は、通常、退職者の補充という形で行われる。限られた予算の中で適宜、採用人事を行うことは容易ではない。それでも、教員は学校の今後の発展を担う不可欠の資源であるとすれば、

若い優秀な教員を採用することは重要である。若手人材の採用に加えて、若手人材の育成も大きな課題である。採用しても公立学校へ抜けたり、他私学へ抜かれてしまう現状を打開するためにも、本校での活躍の場を若手に提供とともに育成し、自身の存在意義を自覚できるような体制を構築する。

現在、本校は教員の高齢化という課題を抱えているだけに、採用に際しては、年齢構成を考慮に入れる必要がある。ちなみに本校の全教職員の平均年齢は約 52 歳、65 歳以上は全教職員の約 17%、60 歳以上は 36%となっている。若手のみならずベテラン教員にも日頃の勤務内容を考慮し、適正な人事処遇の実現に向けた人事考課を実施する。

(3)教員の教育力・授業力向上のための研修強化

①計画的な研修の実施

学校教育法第 9 条には「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」と記されている。これは教師として知識・技能を生徒へ教授するためには、絶えず自らの力量を高める必要があり、その義務もある。授業に生徒を引き付ける最大の魅力は授業力である。教員には日々研究と修養によって授業力を高める努力が求められる。授業力の向上のためには教科内のみならず教科の枠を越えた研究授業を実施し、お互いを講評し合うことが必要であり、そのための教員研修を計画的に進めていく。さらに、校内での研修のみならず校外の様々な研修会に参加することで、他校や他地域での授業メソッドを知り、学ぶことも必要である。このような認識の下に、教員研修を積極的かつ計画的に実施していく。

② 開智学園との共同研修の実施

開智学園では定期的に教育力・授業力向上のための研修が実施されている。それもグループ 7 校の全校が一同に集結し、教科毎に分かれた大人数での研修である。それぞれの教科で深い議論を行い、厳しい講評等お互いのために意見を交わす。この点で、本校では授業力向上のための研修が不十分であり、効果的な研修が必要だと考えている。

昨年度は開智学園から講師を招聘して『哲学対話』の研修を実施したが、この研修によって本校の教員は研修の意義を実感した。今後は教員の教育力・授業力向上のために、開智学園の協力の下で講師の招聘、または開智学園の研修に積極的に参加することや、他にも教員間の交流が必要だと考えている。

③管理職の研修実施

管理職は校長会、副校長・教頭会等で他校との交流の機会があるが、日々の学校運営に流されて研修の情報交換ができていない。日々教育活動や教育メソッドが発展する中、限られた情報では新たな改革へのアイデアが得られない。可能な限り、県内だけでなく県外への研修の機会を得て、管理職個人の力量を深め、本校へ還元することが求められる。

管理職には私学連合会が主催する管理職研修等があるが、セットされた研修に参加するだけでなく、自らが企業のトップに会社経営を学ぶことや近隣の学校の管理職と連携して小規模でも研修会を開催することも有効な研修である。この面でも、計画的な研修を進めていく。

④ 全教員対象に外部研修の推進

教員への研修の重要性は前述のとおりであるが、校務多用のため各種研修への参加が少ないのが現状である。とりわけ、外部研修は移動も含めた研修のための時間を取りにくい現状がある。今後は、教科、専門部の外部研修へ参加するために、教員へは各研修の情報提供、参加の声掛け、時間割変更への協力を呼び掛けていく。県立学校や私立学校主催の教育研究会や各教科の部会が研修会を定期的に開催してい

る。そこでは研究発表会も開催されており、各校のアイデアや工夫を凝らした授業、独自に研究開発した教材等、目から鱗が落ちるような発表が為されている。今後、本校の教員にそのような教科教育の外部研修に参加する機会を提供する。

⑤外部講師の招聘

本校では年間計画で複数回の教職員研修を実施しており、それは外部講師を招聘する研修と教職員による校内研修とである。いじめに関する対応、共学部設置に関する男子受け入れの留意点、喫緊の課題や目前の課題等について研修会を実施してきた。しかし、最新の教育情勢、県内だけでなく国内外における教育動向について見識を高める必要があることから、近い将来を見据えた話題に関する内容について、大手塾・予備校から外部講師として講演を要請することや、SSH に関する教職員の共通理解のために探究活動の推進や科学の最先端の話題をテーマとして研究者のスタッフを招聘することも必要だと考えている。

6. 親和学園創立 140 周年記念事業の準備と実施

親和学園は 2027 年に創立 140 周年を迎える。法人に記念事業委員会が設置されることに対応して、2025 年度内に実施準備委員会を設置する。140 周年という記念すべき年を迎え、教職員・生徒・保護者・同窓生一丸となって、親和らしい輝く記念事業にすべく誠実に取り組んでいく。