

学校法人吉田学園

中期計画 2030

～人口減少社会への最大限の貢献を果たす

「人づくりの吉田学園モデル」～

2026年4月

学校法人吉田学園

1 学園理念・建学の精神・教職員の使命

【学園理念】

わが学園は、心の歴史に残る教育を通じて、自らの人格陶冶に努め、国際的視野に立つ個性ある人材を育成し、共に繁栄、超一流の学園を目指す。

【建学の精神】

「高度な職業人＝人財」の育成

豊かな人間性と基本的な生活習慣を基盤に、社会で必要とされる基礎学力、専門知識・技術、及び社会適応力を身につけた人材の育成。

【教職員の使命】

「使命感」 超一流の教育を通じ、五つの満足(*)を達成し、豊かな心で接遇の出来る有為な人材を育成、国家社会に貢献する。

(*)「五つの満足」

私たち吉田学園の教職員は、「学園理念」の具現化を目指し、一致協力のもと率先垂範して学生の教育に専念し、次の「五つの満足」を達成するよう全力をあげて努力します。

- 一. すぐれた教育実践の成果を受けて、吉田学園に入学してよかったと、一人一人の**学生が満足**する。
- 一. わが子が成長した姿に接して、吉田学園に入学してよかったと、**保護者が満足**する。
- 一. 教え子の進路達成を見届けて、吉田学園をすすめてよかったと、**高校などの先生が満足**する。
- 一. 心豊かで有為な人材を、吉田学園から受け入れてよかったと、就職先の**企業**などが**満足**する。
- 一. これらの満足を達成する努力をし、むくわれることにより、吉田学園で働いてよかったと、私たち自身が満足する。

2 中期計画策定の趣旨

本学園では、これまで5年間を期間とする「中期計画 2020」、「中期計画 2025」を策定、実行してきた土台を踏まえ、これまで以上に深刻化する超少子化社会と向き合い、吉田学園が社会に根差し支える「人づくり」の役割を果たし、日本の労働人口危機に 대응するべく、2026年4月から新たな5年間を期間とする「中期計画 2030」として、以下の通り策定した。

3 基本テーマ

超少子化社会における、生産性の高い未来の職業人を、教職員の使命である「五つの満足」の達成と「人づくりの吉田学園」モデルの確立を図り、最大限に育成・輩出し、日本の労働人口減少社会に貢献する。

<2030年の社会環境と学園の使命の再認識>

(1) 超少子化社会への危機感の再認識

- ・労働人口の減少は、約600万人減（内閣府）
- ・若年人口の減少は、大学・専門学校に進学者数が大幅に縮小
- ・北海道では、少子化、若者の流出の「二重減少」
- ・訪日・在留外国人、リカンレントの増加

(2) 教職員の使命、五つの満足の継承と再認識

4 基本方針

	重点領域	方針
1	教育の高度化	AI・ICTを活用した「効率的で深い学び」を推進し、生成AIを活用できる生産性の高い職業人を育成する。
2	多様な学生層の受け入れ強化	留学生・社会人・リカレント層を積極的に受け入れ、学園全体の学生数最大化を図る。
3	多様化する社会への対応	多様な学生の学びを支える柔軟な教育体制の研究と実践を重ね、社会の多様性に対応できる人材を育成する。
4	学生支援体制の強化	多様化する学生のサポート体制を構築し、ドロップアウトの最小化に取り組む。
5	組織生産性の向上	教職員の働き方改革と教育DXによって、効率化省力化を図り、組織生産性を高める。
学園の付加価値の向上、「五つの満足」の達成につなげる。		

2030年のありたい姿（ビジョン）

日本の人口が減少する未来において、教育機関として私たちが果たすべき役割は、一人でも多くの様々な分野で活躍できる人材を社会に送り出すこと。

そのために、

吉田学園はAI時代の学びに進化し、

多様な人々の学びの場となり、

学生の成長を支え抜く 学園として、

2030年、吉田学園は、次なるステージとなる創立100年に向け職員一人一人の意識を向上させ、

『人づくりの吉田学園モデル』を全国に示せる学園へと成長します。

5 各部署グループ別中期計画

(1) 教育の高度化

① 札幌保健医療大学・大学院

イ) 高度で専門的な能力を有する人材の育成を図るため、ディプロマ・ポリシー（DP）、カリキュラム・ポリシー（CP）と連動する実践的な教育課程を再編成し、大学の将来展望、時代の要請を踏まえた教育内容の充実と質の向上に取り組むとともに、ICTやAI、VR等の技術を活用した教育方法の改善に取り組む

② 専門学校群

イ) 専門学校グループ教育基軸を時代の変遷に合わせた見直しをする

ロ) テクノロジーを駆使し、教育の効率化と専門性の深化を実現する

ハ) 外部の識見を有する者による評価を受け、より実践的な教育を整備する

二) 学園内で保有する経営資源を有効活用し、教育の効率化・専門性の深化を実現する

③ 法人経営部門

イ) 大学、専門学校群が推進する教育の高度化の取り組みを客観的に評価検証し、最適化と高パフォーマンス、結果成果の創出に向け後方支援にあたる

ロ) 学園内の教育連携、施設、設備、備品、教材の共用などを推進し、学園内の高レベルな連携によりシナジー効果を向上させる

(2) 多様な学生層の受け入れ強化

① 札幌保健医療大学・大学院

- イ) 保健医療学部においては、入学者確保に当たり、IR推進室と連携して志願者・入学者のデータを収集し、選抜方法・入試広報の検証と必要な見直しを行って志願者増加につなげる。また、入学者選抜のあり方については、社会情勢や出願状況等を踏まえ、適宜の改善を図る
- ロ) 保健医療学研究科においては、社会人・卒業生の入学者確保のため、選抜方法・入試広報の見直しを行い、必要に応じて改善を図る。また、学部からの直接進学者を得るため、対策を強化し、出願者獲得につなげる

② 専門学校群

- イ) 国内外の高等教育機関・日本語教育機関との連携を進め、留学生を受け入れる
- ロ) 企業が求めるリスキリング環境を整備し、知名度を上げるとともに社会人層を受け入れる
- ハ) 職業技術取得、キャリアチェンジを希望する者を受け入れる
- ニ) 多様な背景や価値観を持つ学修者が共存する、包摂的な学習環境と施設設備を整備する

③ 法人経営部門

- イ) 多様な学生層の受け入れ強化に不可欠な業務提携、連携の模索と推進、人的物的環境の確認、検証と整備にあたる
- ロ) 学園ネットワークを活かし、グローバル社会に適した施策の展開を推進する

(3) 多様化する社会への対応

① 札幌保健医療大学・大学院

- イ) 理念・目的の実現を目指す新たな教育目標、整合性・一貫性のあるDP、CPを策定し、定期的な点検・評価により必要に応じて改善を図る
- ロ) 保健医療学研究科においては、DP、CPに基づき、定期的に教育課程の点検・評価を行って必要な改善を図り、教育内容の充実と質の向上に取り組む

② 専門学校群

- イ) 多様化する社会ニーズに合わせた学校・学科構成及び編成、教育課程の見直しを図る
- ロ) 現代の社会環境に生きる社会人に必要な人間力・倫理観を再定義し、人財教育をする

③ 法人経営部門

- イ) 社会への窓口としての役割を担い、外部組織との連携を通じて、学生が多様な社会課題に触れられる実践的な教育フィールドを開拓する
- ロ) 卒業生や社会人が円滑に学び直しできるよう、履修証明プログラムの整備やオンライン受講環境の拡充など、リカレント教育のプラットフォーム構築に向けたルール作りを推進する

(4) 学生支援体制の強化

① 札幌保健医療大学・大学院

- イ) 学力不足・学習困難による休学・退学を無くすとともに、大学生としての学習習慣が獲得されるよう入学後の学習サポート

を強化し、個々の学生に応じた教育指導の実施体制を構築する

② 専門学校群

- イ) すべての学校間連携による教育資源を相互利用する
- ロ) 施設・設備・教材の修繕による維持及び入替など、学生支援環境を整備する
- ハ) 多様化する学生に応える支援環境を整備する
- ニ) グループ全体及び各校における行事内容を見直し、キャンパスライフの充実を図る
- ホ) 卒業生、同窓会組織との連携強化による学生支援環境を整備する
- ヘ) 学生との向き合い方において、学生と伴走し、互いに成長する姿勢をはかり、エンゲージメントの向上を図る

③ 法人経営部門

- イ) データサイエンス基盤を構築し、客観的データに基づく、学生個々の習熟度や課題を把握し、最適な支援を図るとともに退学等の未然防止に努める

(5) 組織生産性の向上

① 札幌保健医療大学・大学院

- イ) 状況に即した委員会等の再編・統合・新設により大学運営の効率化を進めるとともに、大学運営に係る教職員対象の説明会等の開催、大学運営情報の発信により情報の共有化を推進し、全教職員が参画する大学運営体を推進する。
- ロ) ICTやAI等に関する教育及び大学業務のDX化による業務の効率化を促すため、情報ネットワーク環境等の充実を図る

とともに、ICTやAIを活用した教育方法・業務改善に関する研修会等を通じて、情報技術の利活用に関する教職員の知識・技能を向上させる

② 専門学校群

イ) 業務プロセスを整理し、業務効率向上のためのさらなる見直し・改善（含システムリプレイス）をはかる。すべての教職員が学生の直接支援に注力できる体制を構築する

ロ) 研修実施により組織全体の知識力を底上げし、生産性を向上する

③ 法人経営部門

イ) AI活用の推進による次世代業務基盤を構築し、業務の効率化、省力化、更なる付加価値向上につなげ、職員の満足度を高める

ロ) インフラ・コストの最適化を図るとともに、適正な補助金活用と寄付金募集を通じて財政基盤の強化にあたる

ハ) 労働基準法改正等労働環境の変化、多様化に対応した規程の見直しを図るとともに、意思決定に係る承認手続きや決裁権限等の定着を図りガバナンスの強化整備にあたる

二) 戦略的な人材配置と育成の基礎となるスキルマップの策定及び人事評価の透明性向上を図る