

令和 6 年度 東京都立葛飾総合高等学校 学校経営報告

校 長 決 定

1 今年度の取組状況と取組目標に対する自己評価

今年度の経営テーマ タイム・パフォーマンス（時間対効果）を意識した業務の効率化に向け、①効果的な募集対策 ② 組織を意識化した教職員の経営参画 ③ 見通しをもった教育活動によるマネジメントを実施する。

自己評価の基準

【A】：十分達成できた 【B】：概ね達成できた 【C】：あまり達成できなかった

(1) 学校経営・組織マネジメント

今年度の取組目標	具 体 的 な 方 策	今年度の取り組み状況
1 学校組織マネジメントを意識した学校経営 【A】	① 校務分掌を中心とした様々な業務のシンプル化、「見える化」を図り、全教職員が内容を把握できるようにする。 ② マンパワーに頼ることなく、組織（チーム）として課題解決に向けた仕事ができるような計画的な人財育成と人財配置（人事異動）を実施する（年次任せの分掌業務から、組織的な分掌業務へと移管を図る）。 ③ データ・ファクト・ロジックに基づいた学校経営・校務分掌の推進 ④ 効率的な予算編成並びに執行（選択と集中）	① 「見える化」を図るために、管理職からの資料はA3判 1 枚に収まる内容のものを提示した。 ② 適切な異動のために、6 年間の在籍期間が過ぎた教員については速やかに異動対象とした。そのために、1 つの分掌には長期に属さないように校内の分掌配置を行い、B 選考管理職を 1 名輩出できた。 ③ 年度初めに「学校評価計画表」を作成し、企画調整会議並びに学校運営連絡協議会において提示した。 ④ 中・長期的な視野に立った予算編成を行い、校長による査定ヒアリングを実施し、本所工科高校との一体化した予算執行を行うことができた。
2 働き方改革の実現 【B】	① 働き改革の具現化として、「無減代（無くす・減らす・代用する）」を意識したマネジメントの実行とプロジェクトチーム（PT）による問題点の洗い出しを図る。 ② 働き方改革により夏休完全消化、有給休暇 15 日以上を取得する。 ③ 男性教職員の育児休暇並びに育児短時間制度取得の推進	① プロジェクトチームを立ち上げたが、働き方改革については、実質運営ができていないが、企画調整会議並びに職員会議については 1 時間以内で終了することを徹底できた。 ② 夏休は完全消化が達成できたが、有休休暇 15 日以上の取得率は 62%にとどまった。 ③ 男性の育児休暇並びに育児短時間制度取得者はいなかった。
3 Tokyo スマート・スクール・プロジェクトの実現 【A】	① 費用対効果、時間対効果を考えた教育活動を行うために、Microsoft Office365 を活用した、学校評価やアンケート集計等の実施。 ② 職員会議等の会議におけるペーパーレス化と完全な電子起案化の推進	① 様々な場面で Teams を活用し、学校評価だけでなく、アンケート集計においては Forms を利用する等、ICT を積極的に活用した。 ② 職員会議の完全ペーパーレス化並びにオンライン化や電子起案率

	③ 給与明細の電子化の推進と各種文書のはんこレスの推進	は100%達成できた。 ③ 保護者からの回収文書には押印を廃止し自署に変更した。給与明細の電子化も推進できた。
4 特色化を意識した教育課程の編成 【A】	① 生徒急減期を見越した系列の見直しと特色ある学校設定科目の再編 ② 1年次「産業社会と人間」、2年次「人間と社会」、3年次「課題研究」と一貫し総合学科としてのキャリア教育のストーリー化を創り上げる事業構築（「見える化」）の実施 ③ 全校体制による探究活動（キャリア教育）の充実 ④ グローバル人財の育成として海外派遣研修の応募、生徒が地球規模で自己の将来を展望できるよう、2,3年次において、多くの生徒が英語以外の外国語（フランス語、中国語、韓国語等）を選択できる環境の充実や学校間交流推進校として、姉妹校提携やオンラインでの交流、海外修学旅行の実現を図る。	① 系列の見直しを行い、学校設定科目の再編を実施した。 ② これまでのキャリア教育を見直し、19期生から1年次に「産業社会と人間」1単位、「人間と社会」1単位、2年次に「産業社会と人間」1単位、3年次に「課題研究」と再構築を行った。 ③ 全教職員が、キャリア教育に関わるような態勢を確立した。 ④ 高校生等の海外派遣研修として、4名の生徒をフィンランドに派遣した。海外学校間交流推進校として、ソウル市のムンアム国際貿易高等学校と姉妹校締結、ニュージーランドのカピティ・カレッジと姉妹校締結に向け訪問を行った。
5 人財育成 【B】	① 新規採用教員並びに若手教員を組織的に学校全体で育成を図る。 ② 主任教諭選考並びに管理職選考受験候補者を意識的に育成する。 ③ 授業力向上に向け、授業研究を実施する。 ④ 分掌主任の適正配置やリーダー研修の実施により、経営参画を意識させる。 ⑤ 問題点を掌握し、プロジェクトチーム（PT）の立ち上げにより、教職員の意識改革により経営参画を図らせる。 ⑥ 校内研修の充実を図り、服務事故防止や教職員のマネジメント力等の育成を図る。	①③ 非常勤教員を中心に若手教員育成研修を実施し、3年次までの教員の授業研究を年間3回それぞれ実施した。 ② 主任教諭選考3名受験したが合格には至らず、管理職選考B選考に1名合格した。 ④ リーダー育成として定期的な主幹教諭会議を実施し経営参画意識を醸成した。 ⑤ 国際交流に関わるPTを立ち上げ、積極的な海外からの訪問を受け入れた。 ⑥ 定期的な校内研修を行い、服務事故防止研修以外にも進路指導に係る研修の充実を図った。

（2）学習活動

今年度の取組目標	具体的 な 方 策	今年度の取り組み状況
6 「東京型教育モデルの実現」や学習指導要領に対応した授業展開 【A】	① 暗記中心、チョーク&トークのパッシブな授業形態や過去の成功体験から脱却した主体的・対話的で深い学び（アクティブラーニング）の実践 ② Teams や Forms 等の Office365 を活用した授業実践、及びスタディサブリの課題配信による個に応じた学習	① ICTを活用した授業展開やアクティブ・ラーニングまでとはいかないが、各担当者の工夫による話し合い活動を中心とした授業展開は実施できた。 ② Office365 は、すべての年次、教員において活用できた。「産業社会

	指導の実施 ③ 評価規準を見直し、同一科目における全定期考査の共通問題化により観点別評価を含めた学習評価の評価規準の統一を図る。	と人間」等の授業において、タブレットの活用が進んだ。スタディサプリについては、令和7年度より全校生徒に導入することになった。 ③ 評価規準については、成績会議等において、評価の見直し等に言及し、各教科において統一を図った。
7 A I時代に対応した学力の育成とキャリア教育の充実 【B】	① リーディングスキルテストの実施とすべての教科において、読解力を育成するための授業内容の再構築 ② G I G Aスクール構想スクールを意識したタブレット端末等の活用やTeams等を活用した授業展開の実施 ③ 総合学科としてのミッションだけではなく、社会との接続(トランジション)を意識した「見えない学力」や「見えにくい学力」(コンピテンシー)の育成(【葛総力】)の育成を図る。	① リーディングスキルテストについては、次年度の1年次生からの実施を決定した。 ② 1年次生は、購入させたタブレットを活用し、Teamsでの課題配信やFormsでのアンケート回収等を実施した。 ③ 本校のキャリア教育の土台として、【葛総力】を再定義した。

(3) 進路指導

今年度の取組目標	具 体 的 な 方 策	今年度の取り組み状況
8 1年次からの系統的、組織的な進路指導 【A】	① ガイダンス等の丁寧な実施により、生徒の希望する進路実現を図る。 ② 科目選択や模試等を活用し、大学進学希望者への指導の充実を図る。 ③ 資格取得を促進し、個に応じた特定分野についての意欲や能力を高める。 ④ 進路指導部と総合学科推進部の業務の分断から組織の一貫した進路指導を行う。	① 現役合格者による卒業生講話や進路ガイダンスを通じて、目標達成に向けたモチベーションの涵養をすることができた。 ② 進路指導部が中心となり模試を活用し、分析会を開催することで、指導改善を図ることができた。 ③ 総合選択科目において、資格取得を奨励した。 ④ 進路指導部と総合学科推進部の連携により、総合的な指導が行われたが、組織改革の一環として、次年度から両部を統合し、キャリアデザイン部として、キャリア教育の充実と出口保障の一体的な指導を行っていく。

(4) 生活指導

今年度の取組目標	具 体 的 な 方 策	今年度の取り組み状況
9 SNSの適切な利用促進に関する指導の徹底	① 望ましい生活習慣を確立する指導の一環として、生徒が意図せずにトラブルや犯罪に巻き込まれたり、他者を傷つけたりすることのないよう、	① セーフティ教室や様々な場面を通じて、SNSの正しい使い方や「SNSルール」の徹底を図った

【B】	全教職員があらゆる機会をとらえて「SNSルール」の徹底を図る。	
10 体罰根絶と いじめの事前 防止・早期発 見・早期対応の 徹底 【A】	① いじめ・体罰に関するアンケートを年3回実施するとともに、特に部活動において顧問教諭と外部指導員とが連携して体罰を根絶する体制を構築する。 ② アンケートの結果により、いじめが発覚した場合には、いじめ防止対策委員会を速やかに開催し、初動対応によって重大事案にならないようにスクールカウンセラーを含めた全教職員で組織的な対応を実施する。	① いじめ・体罰に関するアンケートを年3回実施し、記述内容によっては生徒からの聴き取りを実施。課題として残るものは見受けられなかった。 ② スクールカウンセラーとの綿密な打ち合わせ等により、生徒情報を共有し、定期的な教育相談委員会を開催し、重大事案にならないような組織を確立できた。

(5) 特別活動・部活動

今年度の取組目標	具 体 的 な 方 策	今年度の取り組み状況
11 ホームルーム活動・生徒会活動・学校行事を通した生徒の主体性の育成 【A】	① 担当教員が一方向的に指示を出すのではなく、特別活動や部活動を通じて生徒が自ら課題を見つけ自ら収集した情報をもとに自ら解決策を考え、自らの意志決定により問題をよりよく解決していけるよう支援する。 ② 学校行事において、見通しをもって計画的に準備させることにより、質の確保と行事終了後は速やかに学習中心の生活に復帰できるよう指導し、授業や学業との両立を図る。 ③ 特別活動終了後は、必ずリフレクション（振り返り）を行うとともに、Forms等の活用によりアンケートを実施し速やかに次年度に向けた反省点を見出していく。	① ② 指示・指導ではなく見守ることを中心に、学校行事等の企画や運営等支援を行うことで、体育祭や葛希祭を実施した。 ③ TeamsやForms等を活用したりリフレクションを必ず行い、次年度に向けた課題を見出すことができた。
12 部活動を通した健全育成 【B】	① 「部活動に関する活動方針」や文化部・運動部活動ガイドラインに基づき、全部活動が週二日以上完全休養日を設定するとともに、短時間で最大限の効果を上げる合理的な活動内容や活動方法等を工夫することで、自宅学習の時間を確保する。 ② 勝利至上主義に陥ることなく、生徒の自主性を尊重した部活動の在り方を意識した指導を実施する。 ③ 部活動ごとに口座を開設し、部費を一元管理するとともに、通帳や会計報告等を定期的に管理職が確認することで、適正な部費の執行・管理を行う。	① ガイドライン等の活動方針に基づき、完全休養日を設定し、定時制の教育活動のため、時間を区切った部活動を実施した。 ② 部活動の在り方については、生活指導部を中心にその在り方を検討した。 ③ 部費や部活動に係る予算執行については、生徒任せにすることなく、顧問が適切に関わりながら管理し、通帳及び印鑑は管理職の適切な管理下により執行できた。 ④ 働き方改革を進めるため、部活動

	④ 教職員の加重負担とならぬように、部活動支援員の活用と部活動の今後のあり方を働き方改革の面から検討する。	支援員の活動時間を増加し、教職員の負担を軽減することができた。
1 3「Tokyo Active Plan for students」を踏まえた体力向上 【B】	① 体育の授業や体育的行事、部活動の充実により体力テストの結果を向上させる。 ② 健康増進と生涯スポーツに親しむ姿勢を育成する。	① 体力向上に向けた取組みを実施した。 ② 様々な機会等を通じて、体力向上だけでなく、スポーツに親しむ姿勢を育成した。

(6) 安心・安全な環境作り

今年度の取組目標	具 体 的 な 方 策	今年度の取り組み状況
1 4 心身の健康と安全に対する意識を高めた健全育成 【B】	① 地域と連携した総合防災訓練を行うことで、自助・共助の精神を培う。 ② 自転車使用に関する安全教育指導を行い、自転車通学者の保険の全員加入やヘルメット着用の指導を実施する。 ③ 発達障害等、特別な支援が必要な生徒に対して、合理的配慮に基づく適切な対応を実施するとともに、障害者への理解推進を図る。 ④ スクールカウンセラーや養護教諭と連携を図り、定期的な教育相談委員会を実施することで、生徒のメンタル面でのサポートを行う。	① 葛飾区、金町消防署、亀有警察署等と連携した総合防災訓練を実施した。 ② 警察署の協力を得て、安全教育を実施したがヘルメット着用率は100%まで行かなかった。 ③④ 特別な配慮を必要な生徒に対して、養護教諭やスクールカウンセラー、児童相談所等との相互連携を図り、学校組織全体として、サポートを行った。
1 5 危機管理の徹底 【B】	① アレルギーや疾病のある生徒に関する情報を校内で共有し、エピペン®やAED演習等、危機管理に努める。 ② 生徒のメンタル面における小さなサインを見逃さず、迅速かつ組織的な対応を行うとともに、セーフティ教室の一貫として、薬物乱用防止や自殺防止対策として、SOSの出し方に関する教育を推進する。 ③ 学校事故の未然防止(リスク・マネジメント)と事故初動対応の重要性を理解し、授業や部活動等の体育活動中の事故を未然に防止するとともに、万が一事故が発生した際には、速やかな報告・連絡・相談体制により、被害を最小限にとどめる。 ④ 児童相談所や警察等と連携し、家庭内での虐待が予想される生徒の安全を確保する。	① 年度当初にアレルギー疾患のある生徒情報を共有し、全教職員に対してエピペン研修を実施した。 ② 薬物乱用防止や特殊詐欺等についてセーフティ教室やSNSの適切な使い方等についての指導を年間を通じて行った。 ③ 職員会議や服務事故防止研修等を通じて、リスク管理や発生した際のリカバリーについての情報の共有化だけでなく、組織としての対応の仕方、報告・連絡・相談体制については徹底できた。 ④ 児童相談所、養護施設や警察署を中心とした関係機関等との連携により、速やかに生徒の安全確保について対応できた。
1 6 保護者との良好な「顔の見える」関係づくり	① 保護者が安心して学校教育への参画できるよう、保護者会を中心とした情報の共有化を図る。	① 年間3回程度各年次の保護者会を通じて担任との関係性を気づき情報の共有化を図った。

【B】	② ホームページを活用した保護者向け情報の発信（パスワードをかけた保護者向け文書の掲載） ③ 保護者と学校が、生徒の希望進路実現のために3年次における三者面談の全員実施 ④ 学校評価による保護者の意向の把握	② HPへの保護者向けの情報発信はできなかったが、Instagramを通じて学校の様子を提供できた。 ③ 3年次の三者面談は実施できた。 ④ 学校評価において保護者からの意見聴取はできたが、サンプル数が非常に少なかった。
-----	---	--

（7）募集・広報活動

今年度の取組目標	具 体 的 な 方 策	今年度の取り組み状況
17 費用対効果のある組織的募集活動の充実 【A】	① 学校ホームページ以外にもInstagramやX（Twitter）といったSNSを通じて本校の特色やイメージを提示する等、中学生目線にたった募集活動を実施する。 ② 戦略的かつ効果的な募集活動を展開し、学校説明会、案内会だけでなく、学習塾等の出張説明会に積極的に参加する等広報活動を実施する。 ③ 私立高校を意識した学校案内の刷新、YouTube等の動画の活用等、イメージ戦略を整える。 ④ 学校説明会や学校案内会の広報活動は、総務部だけの一部の教職員が行うのではなく、全校体制で、学校行事として経営企画室職員を含めた全教職員が必ず関わりをもつ。	① ホームページ以外に、Instagramを活用し、生徒の活動状況を逐次掲載した。 ② 中学校からの出張授業や中学校主催等の説明会には積極的に参加し、本校のPRを行った。 ③ まなびゅーをはじめYouTube動画の作成、学校案内を刷新し、生徒会や広報委員会の協力により、学校説明会・案内会等の実施することで、中学生・保護者のイメージアップに貢献した。 ④ 学校行事として、経営企画室を含めた全校体制で実施できた
18 在校生・保護者に向けた広報活動 【B】	① 学校情報を適宜ホームページ、Instagramに掲載等、広報活動を充実させる。 ② カウンター機能を重視し、アクセス件数を把握することで、中学生や保護者の動向を探る。 ③ 在校生やその保護者向けに、適切な内容を随時掲載する。	① ホームページやInstagramに、情報発信として内容を更新するようにした。 ② カウンター機能を利用し、アクセス件数や各デバインドによる件数を把握した。 ③ 本校の様子を極力掲載できるようにし、年間更新回数は、180回以上、一日平均のアクセス件数は、約1,000件を超えた。

（8）経営企画室体制

今年度の取組目標	具 体 的 な 方 策	今年度の取り組み状況
19 学校経営への参画 【A】	① 学校経営計画に基づき、学校経営に参画し、工夫を凝らした経営企画室運営を行う。 ② 教員と企画室職員が協働し、積極的な経営参画を図る。 ③ 働き方改革の一環として、「費用対効果」と「時間対効果」を意識し、ICTを最大限活用した業務遂行をする。	① ② 経営企画室全身体制による学校経営への参画により、適切な予算執行ができた。 ③ ICTを最大限活用し、電子起案率100%を達成することができた。 ④ ワンストップサービスとして、経営企画室の窓口業務、電話対応に

	④ 学校の総合窓口として思いやりの心と品格を重んじ、全校の機能をスムーズに調整する。 ⑤ 業務全般を理解するとともに、担当部署のスキルアップを図ると同時に課題意識を常にもち、組織的に業務改善を図っていく。 ⑥ 学校行事や保護者会活動等への積極的な参画。	ついて適切に実行できた。 ⑤ 業務改善を意識し、組織的に業務改善を行うことができた。 ⑥ 学校説明会等にも、経営参画の一環として、参加できた。
20 質の高い教育環境の整備(適切な予算執行) 【A】	① 生徒関係だけでなく、教職員の福利厚生面を意識した予算編成を行う。 ② 教員との連携により、中長期的見通しに立った施設・設備・備品等の更新を図る。 ③ 施設管理において委託業者と連携し、適切な運営を図る。 ④ 同じ敷地・校舎内にある本所工科高校と一体化した予算編成並びに執行を行う。	①②海外学校間交流推進校、DXハイスクール予算を活用し、中・長期的な視野にたった予算執行ができた。 ③ 委託業者と連携し、適切な施設管理を実施した。 ④ 本所工科高等学校定時制課程と一体化した予算編成並びに執行を行った。

2 重点目標と数値目標

重点目標	具体的な数値目標	達成数値
生徒・保護者満足度	学校評価アンケートとして、 生徒の学校満足度（肯定的評価） <u>85%以上</u> 保護者の学校満足度（肯定的評価） <u>85%以上</u>	65% 90%
キャリア教育の充実	① 進路決定率 <u>95%以上</u> ② 4年生大学進学者数 <u>100名</u> ③ 各種資格・検定試験合格者数 <u>150名</u>	95.8% 78名 27名
募集対策の充実	① 学校見学会・説明会の参加者 <u>1,500名</u> ② 応募倍率（推薦選抜） <u>2.00倍</u> （学力選抜） <u>1.20倍</u> ③ ホームページの1日当たりのアクセス数 <u>1,000回</u> ④ Twitter、Instagram、ホームページの更新回数 <u>合計180回</u>	1,388名 1.85倍 1.15倍 1,014回 180回
Tokyo スマートスクールプロジェクト並びに「東京型教育モデル」の実現	① 暗記中心、チョーク&トークのパッシブな授業形態や過去の成功体験からの脱却した主体的・対話的で深い学びの授業実践 全教職員による実施 <u>100%</u> ② 校内 Wi-Fi を活用した ICT による全教職員による授業実践 <u>100%</u> ③ 全教職員による Office365 Teams の活用実践 <u>100%</u> ④ 電子起案率 <u>100%</u> ⑤ 給与明細の電子化率 <u>100%</u>	100% 100% 100% 100% 100%

働き方改革の実現	① 教職員の夏休消化率 <u>100%</u>	100%
	② 教職員の年次有給休暇15日以上取得率 <u>100%</u>	62.0%
	③ 各月の残業時間80時間超の教職員数 <u>0名</u>	年間累計 20名
	④ 男性教職員の育児休暇取得及び育児短時間制度取得者数 <u>1名以上</u>	0名
	⑤ 全教職員のテレワーク取得率 <u>100%</u>	85%
教育環境の整備	① トイレの洋式化率 <u>100%</u>	85%
安全管理（リスク管理）の徹底	① 自転車通勤の教員の自転車ヘルメット着用率 <u>100%</u>	95%
	② 自転車通学の生徒の自転車ヘルメット着用率 <u>100%</u>	60%

3 次年度に向けた課題と対策

学校評価アンケートについては、生徒・保護者ともに年次が上がるにつれて回収率が低く、回収方法に課題が残った。海外学校間交流推進校として、都教育委員会の高校生等の海外派遣研修により4名の生徒をフィンランドに派遣した。大韓民国ソウル市内の高等学校と姉妹校締結を結び、修学旅行の受け入れを実施した。また、オンラインで別の学校とも交流を図り、韓国全土を対象とした日本語を学習している生徒の研修旅行、京畿道教育委員会、大邱市教育委員会等、視察を受け入れ、東京観光財団や国際交流コンシェルジュからの依頼により、アメリカ合衆国コロラド州の高等学校からの修学旅行の受け入れ、ニュージーランドウェリントン市の高等学校との連携を図ることができ、次年度も引き続き交流活動を本校学校経営の柱としてグローバル化をより進展させていく。

文部科学省からのDXハイスクールの指定を受けたが、予算措置等にタイムラグが生じ、年度内には具体的な施設改善が見られなかったが、次年度はこの予算を活かしハード面での施設改善のみならず、ソフト面として授業への対応を行っていく。

本校が開校してから18年が経過し、時代にあったキャリア教育の構築を再編成し、次年度より一部の教育課程を変更することになった。また、それに合わせて、業務改善や人的リソースの観点から、校務分掌の再編を図り、次年度へ移行することになる。

これまで、6学級校から5学級校となってから、募集対策に課題があり、毎年のように全入、二次募集校であったが、SNSの活用や学校説明会、学校パンフレットの改善等により、倍率が一定程度上昇した。本校の入学希望者同校をリサーチし、葛飾区、足立区、江戸川区の3区で9割近くを占めていることがわかり、部活動をメインに広報活動等を行っていたが、グローバル化を全面に打ち出したことにより、結果を得ることができた。引き続き、データ等を活用し根拠を持った募集対策を引き続き実施していく。

人財育成の観点から、主幹教諭を経営参画させるために、主幹会議等、定期的に今後も開催していく。さらに、生徒・保護者そして教職員の満足度を上げるために、組織マネジメントを強化していく。