

令和6年度 東京都立田無高等学校 学校経営報告

令和6年3月31日

1 数値の経年変化と今年度（令和6年度）の実績

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度目標	令和6年度実数
授業満足度(%) (学力伸長)	78	▼65	△67	75	△80
英検準2級以上合格者数 (人)	22	△63	△105	110	△114
漢検準2級以上合格者数 (人)	41	▼21	▼15	22	△25
夏期講習講座数(講座)	19	▼13	△42	45	37
生徒の1日平均 家庭学習時間(分)	60	▼34	▼19	60	△35
大学入学共通テスト受験者 (%)	22	22	△25.8	28	△27.1
現役進路決定率(%)	98	△98.4	▼95.1	98	△95.3
大学一般進学者 (現役)(%)	24	△26	▼21.4	25	▼17.9
私立大学(GMARCH) 現役合格者数(人)	18	▼10	※5	10	△10
私立大学(成成武明学) 現役合格者数(人)	5	5	※3	5	▼2
私立大学(日東駒専)現役 合格者数(人)	12	△22	※15	20	△20
私立大学(大東亜帝国) 現役合格者数(人)	58	△87	※51	60	△95
就職者数(うち公務員数) (人)	4(1)	△7(2)	△11(5)	12(5)	▼4(2)
特別支援教育に関する 委員会の開催回数(回)	10	10	▼7	12	△13
部活動加入率(%)	74	▼68	68	75	△73
学校満足度(生徒)(%)	86	▼69	△76	80	△84
学校満足度(保護者)(%)	86	▼84	△87	88	▼85
本校第一志望者の割合 (%)	84	▼72	△76	85	△86
学校説明会等参加者数 (本校実施分)(人)	1,376	▼1,353	△1,836	1,850	△1,989
中学校進学対策委員会 志願倍率(倍)	1.14	△1.19	△1.26	1.30	▼1.16
入学選抜応募倍率(推薦) (倍)	2.70	▼2.30	△3.13	3.20	▼2.66
入学選抜応募倍率(第一次 募集)(倍)	1.33	△1.45	△1.50	1.53	▼1.21
ホームページ更新回数 (回)	259	▼212	△222	230	△348
一般需用費のセンター 執行率(%)	59.1	▼56.22	▼46.25	55.00	50.92

備考 △前年度より数値が上昇 ▼前年度より数値が下降 ※令和5年度卒業生7クラス(その他は8)

2 今年度の成果と課題

1 学習指導「適切な教育課程編成及び指導と評価の一体化」

(1) 主な取組

- 生徒による授業評価（Forms の活用、Excel での集計）
- 管理職による授業観察後のフィードバック、各教員の自己分析（成果と課題の検証）
- 教員相互の授業参観・研究授業・研究協議
- 校内研修の実施（「指導と評価の一体化について」「教科における探究的な学びの実現に向けて」）
- 授業以外に、ジェネラルプログラムによる海外（パリ）派遣研修や東京グローバルゲートウェイにおける語学研修等、多様な体験学習の機会も提供

(2) 成果と課題

【成果】

- 生徒の授業満足度 80%（前年度比 13 ポイント増）
- 意欲をもって授業に取り組む生徒の割合 90%（前年度比 8 ポイント増）
- 教員の授業における PDCA サイクルの確立（すべての教員のポートフォリオ作成）

【課題】

- 相互授業参観の機会の偏り（主に若手の年次研修、中堅・ベテラン層の授業参観を促進する必要あり）
- 生徒の体験を通じた、主体的な学びの機会の拡充
- 教科における探究活動の推進、及び総合的な探究の時間の在り方・指導体制の見直し

(3) 次年度に向けて

グランドデザインを見直し、教職員全体で育てようとする生徒の資質・能力への共通理解を深める。

すべての教員が協働して、人間と社会及び総合的な探究の時間の指導に当たる。

海外派遣研修や語学研修に参加した生徒の成果を、一部に留めることなく全体に普及させるため、

「海外学校間交流推進校」に応募し、学校としてグローバル社会に対応できる人材の育成を目指していく。

2 生活指導「規律と秩序の整った教育環境の創出」

(1) 主な取組

- 毎朝、定期考査期間、諸行事実施時における、身だしなみ（頭髪・服装・化粧）の指導
- 学年・生活指導部で連携した遅刻者指導
- 授業規律の徹底（私語・居眠りの禁止）、授業開始・終了時刻の厳守
- 教職員の連携及び生徒会役員・委員会・部長等リーダー層の生徒の自覚を促す指導

(2) 成果と課題

【成果】

- 生徒会による SNS ルールや、委員会・係生徒による学校生活及び学校行事におけるルールの策定等、自発的な取組の拡大
- 頭髪・化粧・装身具・服装の指導件数が年度ごとに大幅減
- 「ルールを守る指導が適正に行われている」と考える生徒の割合 75%（前年度比 9 ポイント増）

【課題】

- 問題行動による特別指導件数が増加 11 件（前年度 6 件）
- 延べ遅刻者数 6, 587 名（前年度比 1, 200 名増）
- 「登下校時のマナーを大切にしている生徒が多い」と考える教員の割合 43%（昨年度比 7 ポイント減）
生徒に登下校時のマナーについて、継続して注意喚起していく必要がある。

(3) 次年度に向けて

問題行動は早期発見・早期対応が鉄則であり、迅速に対応する必要がある。件数の減少のために見逃すことがあってはならない。また、人により生徒対応の基準が変わることなく、すべての教員がブレのない指導を実践することも求められる。年度当初、すべての教職員に本校の生活指導規定を周知・徹底する。

3 特別活動「生徒の自尊感情向上及び不撓不屈の精神の涵養」

(1) 主な取組

- 生徒主体の学校行事や部活動等の推進（生徒が自ら考え、行動できる場の提供）
- 生徒が協働する機会の提供（所属する集団における役割の自覚、コミュニケーションを重視し協働）
- 活動の成果を発表する機会の意図的・計画的な設定
- 生徒の潜在能力の見極め及びチャレンジ目標の設定
- プロセス重視、地道な努力の積み重ねにより、困難も克服できる力の育成

(2) 成果と課題

【成果】

- 部活動加入率73%（前年度比5ポイント増）、生徒の学校満足度84%（前年度比8ポイント増）
- 柔道部・陸上競技部の関東大会出場他、公式戦上位入賞、ボランティア同好会等、部活動の地域貢献活動
- 新規に、生徒会が昼夜祭（文化祭初日）を提案・企画・運営

【課題】

- 「誰が、いつ、何のために、どのように」行動するべきかを考える習慣の定着
- 自身の役割を意識し、見通しをもって行動できる力の育成
- 生徒の成長を促す、適切な大人の関わり方

(3) 次年度に向けて

生徒は大人の背中を見て育つ。それゆえに、教師には生徒以上に考え行動する力が求められる。「教えるプロ」として生徒から信頼される教師となるために、次のような姿勢で生徒に対応するよう努めていく。

ホームルーム、委員会、係会議、部活動ミーティング等では、それぞれの生徒に自身の役割を意識させ、安易に大人が答えを出さず、適度な助言を与えて見守りながら、生徒に考えさせる。

学校行事や公式戦、コンクールだけでなく、他校との交流や地域のボランティア活動等、日頃の活動の成果を披露できる機会を意図的・計画的に創出する。

生徒一人一人をよく観察し、潜在能力を見極める。そして、生徒が何事にも果敢に挑戦し、地道な努力を積み重ねることを認め、励ましていきながら、社会の中で生きていくのに必要な「不撓不屈」の精神を養う。

4 健康教育「安心して通える学校づくり」

(1) 主な取組

- すべての教職員に生徒指導提要进行を配布し、資料として活用
- 不登校傾向のある生徒への対応方法をまとめたマニュアルを作成
- 発達障害・性の多様性に関する校内研修の実施（年2回）
- コンディションレポートを活用した生徒の状況把握と観察

(2) 成果と課題

【成果】

- 特別支援教育推進委員会を核とした、組織的支援体制の確立及び相談機能の向上
- 連携先や根拠たる関連法規等の「見える化」、体系的な生徒支援の実現
- 特別支援教育推進委員会の定例化（月1回）とケース会議（随時）の実施

【課題】

- 教職員の当事者意識・課題意識の向上
- 生徒の課題に正対した校内研修（悉皆）の計画的実施
- 生徒の悩みに応じた相談の窓口・方法等の周知

(3) 次年度に向けて

多様な生徒への組織支援体制をより充実させるため、特別支援教育コーディネーターを3名体制（養護教諭+教員2名）とする。

エリアネットワーク等を活用して有識者の助言を受け、「個別の支援計画」を作成する。

5 進路指導 「学力向上と個に応じた進路指導」

(1) 主な取組

- 生徒のニーズに応じた進路ガイダンスや講習の実施
- 保育実習・看護実習などの斡旋
- 総合的な探究の時間における進路学習の実施
- 模擬試験・オンライン学習システム・到達度テスト等の活用

(2) 成果と課題

【成果】

- 実用英語検定準2級以上合格者数114名（前年度比9名増）、英検資格を活用した大学受験での合格漢字検定準2級以上合格者数25名（前年度比10名増）
- 大学現役合格者数 早慶上理2名（前年度0名）、GMARCH10名（前年度比5名増）、日東駒専20名（前年度比5名増）、大東亜帝国95名（前年度比44名増）
- 探究委員会を通して、翌年度2年生の総合的な探究の時間の指導計画改善案を策定

【課題】

- 夏期講習30講座開講、延べ1,060名が参加。開講した教科が限定的
- 生徒の学力データ分析に基づく組織的指導体制が不十分
- すべての教員の探究学習指導力向上

(3) 次年度に向けて

進路指導部主導で生徒の学力分析会を定期的開催、教職員が連携して指導に当たる。また、英語4技能の向上に資するため、**学校としてすべての生徒に英検S-CBTを受験させCEFRのスコアを把握**する。

各教科で探究学習を推進する。また、担任だけでなく、副担任を含めすべての教員が、総合的な探究の時間を担当する。**教務部に「人間と社会」及び「総合的な探究の時間」のコーディネーター1名を配置**する。

6 広報活動「学校の特色・魅力の周知及び第一志望の受検生の増加」

(1) 主な取組

- ホームページ及び学校紹介動画の活用、日々の学校の様子の可視化と積極的発信
- 生徒主体の学校見学会・学校説明会運営、来校者と本校生徒との直接交流の機会提供
- 生徒が主役の活気あふれる学校づくり（学校行事の運営や地域貢献活動に携わる機会を提供）
- 国際交流・海外派遣の推進に係る都教委事業の積極的な活用
- 中学校主催の説明会等への参加（延べ7回）、外部相談会への参加（延べ7回）、私塾訪問（30件）

(2) 成果と課題

【成果】

- 主役である生徒の当事者意識向上、学校満足度84%（前年度比8ポイント増）
- 見学会・相談会・説明会への参加者1,989人（前年度比150人増）
- ホームページ更新回数348回（前年度の1.57倍）

【課題】

- 中進対倍率1.16倍（前年度比0.10ポイント減）
- 推薦による選抜応募倍率2.66倍（前年度比0.47ポイント減）
- 学力第一次募集最終応募倍率1.21倍（前年度比0.76ポイント減） 当日の欠席者20名

(3) 次年度に向けて

相談会・見学会等参加者が増加し、事後アンケートについても概ね良好な評価が得られているにもかかわらず、入学者選抜における倍率等が低迷していることに危機感を覚える。まずは、玄関の美化、来賓用下駄箱の宛名明記、案内表示の設置等、**来校者への丁寧な対応（接遇の改善）**に努めていく。次に、「海外学校間交流推進校」として、これまでにUAEやパリへの派遣研修やTGGでの語学研修に参加した生徒たちの学習成果を全体に広め、**国際理解教育を推進**する。そして、それを**本校の特色として位置付け**ていく。

7 組織運営「盤石な組織体制の構築」

(1) 主な取組

- 悉皆研修及び企画調整会議や職員会議、教職員への一斉メール等を通じた、計画的・継続的な服務研修
- 組織目標の設定、中間総括と年間総括、弾力的な進行管理、文書による情報共有
- 電子起案の推奨、迅速で確実な文書管理の徹底
- 校務や各事業等に関する基礎資料やフローチャート等、情報の電子化及び共有化
- スクール・ミッションの理解促進、東京都教育施策の積極的・組織的活用

(2) 成果と課題

【成果】

- 令和6年度「東京都西部学校経営支援センター特別指定校」として、学習指導を核とした学校改革を始動
- 校内研修の実施により、教職員相互のコミュニケーションを推進する機会が増加
- 職層に応じた責務への理解の深まりとキャリアプランの明確化

【課題】

- 「観点別学習状況の評価と評定の適正な関連」及び「教科における探究的な学びの在り方」の理解促進
- すべての教職員の当事者意識及び服務規律の維持
- 「教えるプロ」としての自覚向上及び研鑽機会の拡充

(3) 次年度に向けて

教科主任会を適宜（学期に2回程度）開催し、学校としての生徒指導や実務の方向性の共通理解を図る。また、**教科会を定例化（月1回程度）**する。教科会では学校として定めた方向性を踏まえて共通の規準及び基準を定め、主体的な学びの実現を目指した指導計画を作成する。

8 働き方改革「働きやすい職場づくり」

(1) 主な取組

- 文書・資料等のペーパーレス化（諸データの電子化・共有化、起案の電子化、情報伝達ツールの活用）
- 産業医と連携し、業務縮減や心身の健康維持に対する具体策について指導・助言
- 日常業務や校内研修等におけるグループワークの導入
- 相談できる環境の整備及び相談窓口の明確化・周知

(2) 成果と課題

【成果】

- 会議資料のペーパーレス化推進、保護連絡システムの活用による校務の効率化
- テレワークの活用（利用者50名中29名）
- 教職員間コミュニケーションの活性化

【課題】

- 勤務時間外在校時間月45時間超の延べ人数211人（前年度の1.18倍）
- 目指す生徒像や学校の進むべき方向についての共通理解
- お互いを認め、助け合っていくことができる、温かい雰囲気職場づくり

(3) 次年度に向けて

働きやすい職場とは、**お互いが話しやすく、助け合っていくことができる職場**のことである。**誰かに過剰な負担を強いることで業務が成り立っているということがあってはならない。お互いを尊重し、礼を尽くすことが肝要である。**何か足りないことがあれば、必ず誰かが補ってくれている。そのことを決して忘れてはならない。**日頃より、お互いが明るいあいさつを励行し、相手の好意や助力に対しては素直に感謝の気持ちを表すよう心掛けていくべきである。**