

【将来像・教育目標】・・・「自ら考え行動し、誠実で思いやりのある生徒の育成」

最重点目標(KPI)	具体的目標(数値化)	ロードマップ(戦略: 何を・いつまでに・どのように)	
		2020年度目標	2020年度検証(実績)
I. 入学定員の確保 ・募集定員の確保への取組 ・生活デザイン科入学者を増やす ・専願受験生を増やす取り組み ・経費削減への取組	1. 入学定員の確保(250名) 普通科250名 II類(最大90名) I類(160名)	・同人数100%達成 ・学科改編の内容を確定し、役員会での承認を経て2022年度からの開始準備を始める。 ・生活デザイン科の魅力を発信し続けて、受験者の増加(特に専願者の増加)を目指す。 ・普通科入学生200名以上維持を目指す。	・239名(普通科II類78名・I類119名・生活デザイン科42名)△ ・志願者数は前年度から59名減の1,296名。普通科I類・生活デザイン科ともに募集定員を大きく下回った。 ・2022年度から生活デザイン科を廃し、普通科I類に取り込み、定員を250名とする。「総合進学」「スポーツ健康」「生活デザイン」のコース制を敷くことを決定。○ ・新教育課程推進委員会で具体的な内容の検討を始めた。
	2. 魅力ある学校づくり *新コース制導入	・2022年の新教育課程実施に併せて、生活デザイン科を廃止、普通科I類に「家政系」「運動・保健(健康)系」「普通系」「進学系」等のコースを設けることを正式決定し、詳細を詰める。 ・I類、生活デザイン科での滋賀短大との単位認定を伴う科目履修制度をPRする。 ・1号館新築、快適な学習、学校生活環境を積極的にPRする。 ・地域に根ざした学校づくり(SCSC活動、エコファスター、インターンシップ、すみれカフェ、保育実習、地域行事への参加、保育ボランティア)	・新教育課程検討委員会を26回開催し、生活デザイン科改編と普通科改革について議論した。普通科の中に生活デザインコース、スポーツ健康コース、総合進学コースを設置することを決定した。 ・休校の影響で、実践講座や課題研究における高大連携の回数は減少したが、科目履修に至った生徒は26名であった。 ・生徒を使った校舎案内ツアーを実施した。参加者からは高評価を得た。生徒スタッフを常設化するために企画し、2021年度から実施することとなった。 ・地域貢献となるような活動は実施できない中、エコファスターは実施し、すみれカフェも形態を変えて実施できた。
	3. 広報活動の充実	・より効果的な学校施設案内を企画、実施する。 ・Instagramを利用した情報発信を実施。学校広報を見直し、学園と連携をとった広報活動を行う。	・生徒を使った校舎案内ツアーを実施した。参加者からは高評価を得た。生徒スタッフを常設化するために企画し、2021年度から実施することとなった。 ・HPへの新着ニュースのアップロードは99%ヒットと目標を達成した。併せてInstagramを利用し、学校・生活デザイン科の他クラブ活動でも6つのクラブがInstagramで情報発信を始めた。
	4. 経常収支差額の黒字幅を10%以上	・同数字の達成 ・クラス数のコントロールをしっかりと行い、人件費の調整を行う。 ・収入を増やすために、定員確保、しっかりとした予算編成・執行、補助金の確保を行う。	・経常収支差額の黒字幅は7%であった。△ ・人件費増が大きな負担。クラス数の調整をしっかりと行い非常勤講師で調整できる人員配置をする必要がある。239名の入学に対して8クラス編成。I類116名を3クラスにすべき。(7クラス編成厳守) ・募集定員は確保できなかった。本校がどのニーズを探りに行くか方向図けることが、喫緊の課題である。
II. 進学実績の向上 1. 進路指導体制の大幅強化 ・II類改革 ・校内塾改革 2. 進学に係る指導力向上 3. 大学入試改革への対応	難関私大(関・関・同・立)合格者15名 大学入試共通テスト受験者30名以上 中堅私大(産・近・龍・佛・橋・京女)合格者80名以上	・変化する入試時期に対応できるように授業の仕組みを考える。 ・明確な目標得点や合格級を設定し、資格試験(GTEC、漢検等)を受験させる。 ・出題傾向を意識した授業および進学講座の実施 ・今後発表される改革の具体的内容を注視し、それに応じた指導体制を構築していく。	・コロナ禍、入試時期や就職選考時期が変更され、情報収集に大きな労力を費やした。 ・GTECは予定を変更しなければならず、意欲的に取組めていない。GTECも漢字検定も事前学習の支援方針が確立してきたので次年度以降も合格者増加に期待。 ・大学入学共通テストが実施され内容が判明したので、次年度には的を絞った指導を期待。
	進路指導	・進路情報交換会(「第3学年と進路指導部」および「3年生II類担当者会議」)の開催 ・入試問題検討会(各教科で大学別の担当者を決め、入試傾向を分析し情報交換する) ・1・2学年担任による先進校視察 ・「進路の手引き」については、2021年度以降の大学入試改革に向けて内容の刷新を図る。進路データを整理し、さらにその分析を行いデータによる進路指導が行えるスキルを身に付ける。	・第3学年と進路担当者は緊密な連携を図った。他学年、類型との連携会議は開催できていない。 ・入試問題の分析は、補習担当がそれぞれ行ったが、教科での情報交換まではできなかった。 ・先進校視察は、コロナの影響により実施できなかった。 ・「手引き」発行できなかった。休校や緊急事態により大学の情報が伝わるのが遅く、また、変更点も多く冊子にして伝えることはできなかったが、都度必要な情報はプリントやICTを利用して伝えた。 ・大学入学共通テストが実施され内容が判明したので、次年度には的を絞った指導ができる。
	大学入試	・ディプロマ・ポリシーに沿った教育の推進。教員には「仕事目標」で自らの取組を表明し実践させる。実施内容にばらつきがないように確認する。 ・2年・3年生は、自らの1年間の総括を5月末までにさせる。	・10月の中間評価、2月の最終評価で検証。各教科、各学年、各担当分掌により目指すレベルは違うが、本校の育てたい生徒像に対する意識を再認識し、同じ目標に教員も生徒も向かわなければならぬ。 ・5月までには実施できなかったが、各学期末のLHRを利用し振り返りの時間を設け、次の学期の目標を設定。3年間積み上げてきた記録により、調査書や推薦書作成に役立てることができた。
III. 教育改革 ・ディプロマ・ポリシーに沿った教育 ・授業改革 ・生徒指導	1. ディプロマ・ポリシー ①知識習得力 ②論理的思考力 ③表現力・発信力 ④他者との協働力 ⑤能動的課題解決力、に合った生徒の育成	・ディプロマ・ポリシーに沿った教育の推進。教員には「仕事目標」で自らの取組を表明し実践させる。実施内容にばらつきがないように確認する。 ・2年・3年生は、自らの1年間の総括を5月末までにさせる。	・10月の中間評価、2月の最終評価で検証。各教科、各学年、各担当分掌により目指すレベルは違うが、本校の育てたい生徒像に対する意識を再認識し、同じ目標に教員も生徒も向かわなければならぬ。 ・5月までには実施できなかったが、各学期末のLHRを利用し振り返りの時間を設け、次の学期の目標を設定。3年間積み上げてきた記録により、調査書や推薦書作成に役立てることができた。
	1. 教科主導の授業改革 2. 基礎学力の向上 *学習習慣を付ける *普段の授業での学力向上 3. 教育のICT利用の推進 4. 新教育課程への移行 5. 日常指導の充実 6. 生徒指導の強化 7. 人材育成 ・授業力(専門教科)向上 ・各種研修の制度化 ・教員評価制度の検討 ・OJTの強化	・教科主導の授業改革。SWOT分析により立てた教科目標を達成するとともに、ディプロマ・ポリシーに沿った生徒の育成を図るために各教科で対策必要。 上記BSCプログラムで「すらら」を活用し、学習状況の管理を行う。 日常授業で基礎学力をつけられるような授業方法を確立する 新たな目標を設定して取り組む。(各教科が生徒の学力向上に責任を持つ) ・iPadの活用範囲を広げる。 ・2021年1月末までに各類型・コースの新しいカリキュラムを策定する。 ・退学・転学者を出さないために日常の指導の充実 ・生徒指導の強化。規範意識の向上。学校学級秩序の維持。 ・同じ基準(思い)で生徒指導ができていたかがい確認する機会を設ける。 ・互いの授業見学をする仕組みを作る。FindALへ投稿できる授業研究。 ・人事制度についてもPDCAを回し、法人本部を交えた新しい人事制度の検討に入る。 ・内定者に対する囲い込みのための研修制度を策定する ・研修後の変化を確認するとともに、職場でのフィードバックを行うように指導する。 ・教員の資質がどの程度向上したかを指標としての評価制度の検討に入る	・生徒の学力向上につながる教科指導にまでは至っていない。継続課題である。 ・低学力層の生徒は自学自習することが困難で基礎力が身につけていない。このことがBSCの運営には高い壁となった。eラーニングで学習できる層とその力がない層の生徒への個別対面指導をうまく組み合わせる必要がある。 ・授業方法、考査内容について各教員任せとなっている傾向があり、十分な検討が出来ていない。 ・SWOTにおいて各教科の新目標に対して計画案を作成し、実施状況を確認した。現在実行途中である。 ・調べ学習にのみ使用している感があり、今後は双方向での学習支援ツールとしての活用に移行していきたい。 ・コース名称を含め、カリキュラムを決定することができた。○ ・2月末現在、転学5名、退学1名、休学1名の学籍異動となっているが、学年末までには、あと数名増加する可能性が大きい。例年よりは少ない。 ・問題行動の件数は減少。規範意識の向上につながるような教員の指導はできていない。(化粧等身だしなみ指導・言葉遣い指導が共通の基準で行えていない事が問題。生徒指導できない(しない)教員が増加。 ・時差登校を実施していた間、朝に余裕があり、学年や分掌内での意思疎通はうまくいったこともある。朝立っているだけで指導していないのが現状である ・FindALに投稿するには至っていない。教員が他の授業を研究する意識が希薄である。 ・正職員の退職原因の分析が必要。教員(講師)の採用について人数をそろえるために採用するのではなく、将来正職員として採用するための試用期間として位置づけ、最低2年で結論をだし、年度早期から採用募集計画を立てる必要がある。 ・正職員の昇任・採用についても、各学校園に任せることなく、早期から法人本部と情報共有し決定していく仕組みを作るべきと考える。 ・オンラインでの研修が多かった。全体へのフィードバックとはならず、各教科での研修にとどまっている。 ・評価制度の検討もできなかった。まずは法人本部と協力しながら、校長のリーダーシップをもって評価制度の検討に入る必要あり。 ・1月末に来校させ、概要説明を実施した。FindALのライセンスを付与し、研修に取り組むように指示した。
IV. 働き方改革と業務の効率化	1. 業務の効率化・見直し 2. 経費削減	・分掌、事務室の業務の棚卸を実施し、重複している業務や改善点を洗い出し見直しをする ・学園財政の健全化	・分掌業務は各主任へ集中しているおり、業務全体が停滞又は実施できないものも出てきている。主任が業務を抱えない体制にする必要がある。 ・事務部業務は、各自の目標設定に『業務改善』を設定したこともあり、現金支払いの縮小、支援金業務の前置し、業務の共有化を進め、業務改善がかなり進んだ。今後も継続していく ・学園財政の健全化の必要があり、保全改修費を中心に事業の凍結、延期を行った。施設設備にかかる経費は5年先までの中長期の計画を立てることが必要。 ・経費削減は、大型工事、人件費で調整。収入増については定員の充足と補助金獲得に尽きる。これらを意識した予算管理、執行状況を実施する。

【将来像・教育目標】・・・「自ら考え行動し、誠実で思いやりのある生徒の育成」

重点目標(KPI)	具体的目標(数値化)	ロードマップ(戦略: 何を・いつまでに・どのように)		
		2019年度	2019年度検証(実績)	2020年度目標
I. 入学定員の確保 ・募集定員の確保への取組 生活デザイン科入学者を増やす 専願受験生を増やす取り組み ・経費削減への取組	1. 入学定員の確保(280名) 普通科 200名Ⅱ類 60名 Ⅰ類140名 生活デザイン科 80名	・同人数100%達成 ・定員未充足の場合は生活デザイン科の今後について検討開始	238名(普通科Ⅱ類78名・Ⅰ類118名・生活デザイン科42名) 志願者数は前年度から59名減の1296名であった。普通科Ⅰ類・生活デザイン科ともに募集定員を大きく下回った。 2022年度から生活デザイン科を廃し、普通科Ⅰ類に「家庭系」「運動・保健系」「普通系」「進学系」等のコースを設置する検討を始めた。新教育課程検討委員会において検討している。	・同人数100%達成 ・学科改編の内容を確定し、役員会での承認を経て2022年度からの開始準備を始める。 ・生活デザイン科の魅力発信し続けて、受験者の増加(特に専願者の増加)を目指す。 ・普通科入学生200名以上維持を目指す。
	2. 魅力ある学校づくり	検証・改善 ・普通科改革、生活デザイン科改編の検討開始 ・人間総合科生徒の短大講座受講の実現 ・図書館の一般開放検討	・新教育課程検討委員会を7回開催し、生活デザイン科改編と普通科改革について議論した。普通科の中に生活デザインコース、健康スポーツコース、キャリア探究コース(仮称)を設置する予定。 ・実践講座の短大講座に人間総合科3年生の希望者が参加。家庭科の授業として受講し、生活学科と幼児教育保育学科の単位として認定していただいた。 ・実践講座の短大講座に人間総合科3年生の希望者が参加。家庭科の授業として受講し、生活学科と幼児教育保育学科の単位として認定していただいた。 ・働き方改革の問題で、平日時間外や休日の開放は現在のところ困難となった。	・2022年の新教育課程実施に併せて、生活デザイン科を廃止、普通科Ⅰ類に「家政系」「運動・保健(健康)系」「普通系」「進学系」等のコースを設けることを正式決定し、詳細を詰める。 ・Ⅰ類、生活デザイン科での選抜短大との単位認定を伴う科目履修制度をPRする。 ・1号館新築、快適な学習、学校生活環境を積極的にPRする。 ・地域に根ざした学校づくり(SCSC活動、エコフオスター、インターンシップ、すみれカフェ、保育実習、地域行事への参加、保育ボランティア)
	3. 広報活動の充実	・中学校・塾の有効訪問件数を増やす ・校内説明会の来校軒数を増やす ・丁寧な施設案内 ・HP新着ニュース掲載頻度を増やす(年間60~80ポスト)	・中学校数(県内97校、京都府内16校)は、4月6月7月9月11月と入試相談計5回を基本として訪問。学習塾(県内340軒~345軒)は、5月7月9月11月と入試相談計5回を基本として訪問活動をした。中学校、学習塾平均で4回の訪問ができた。 ・5回の校内イベントに925組(1580名)の来場があった。 ・内係によって、内容にバラつきがあった ・HPへの新着ニュースのアップロードは54ポストであった。後半先達して目標には及ばなかったが、次年度は中学生の利用が多いSNSへの発信を検討していきたい。クラブについては(吹奏楽部、バスケ部、バドミントン部が)ツイッターでの情報発信を始めた。	・より効果的な学校施設案内を企画、実施する。 ・インスタグラムを利用した情報発信を実施する。学校広報を見直し、学園と連携をとった広報活動を行う。
	4. 経常収支差額の黒字幅を10%以上	・同数値の達成	・経常収支差額の黒字幅は7%であった。(未達) ・人件費が大きな負担となっているので、クラス数の調整をしっかりと行い非常勤講師で調整できる人員配置をする必要がある。	・同数字の達成 ・クラス数のコントロールをしっかりと行い、人件費の調整を行う。 ・収入を増やすために、定員確保、しっかりと予算編成・執行、補助金の確保を行う。
II. 進学実績の向上 ・校内塾の運営 ・大学入試改革対応	1. 4年制大学志望者数を増す ・龍・京産・橋・佛合格者 ・関関同立・国公立大合格者		・国公立や難関私大へは例年並みの合格者が出た。どこにも合格できず浪人する生徒も増えた。学力で進路決定するには実力不足。 ・一般入試や後期試験まで頑張る生徒を担任や校内塾で支えることができた。 ・中堅私大の難化により第一志望の大学が不合格となるケースが増えた。教員の受験指導に対する意識と指導力を上げる必要がある。	・変化する入試時期に対応できるように授業の仕組みを考える。 ・明確な目標得点や合格級を設定し、資格試験(GTEC、漢検等)を受験させる。 ・出題傾向を意識した授業および進学講座の実施 ・今後発表される改革の具体的内容を注視し、それに応じた指導体制を構築していく。
	2. 大学入試改革対応	・iPadでClassiの使用に慣れる	日常的にClassiで職員に情報を流すことで、早期に使い方熟し、授業への活用も増えた。職員会議等の資料も事前にClassiで渡し、紙の使用を大きく削減できた。	・iPadの活用範囲を広げる。遠隔授業の推進。
	3. 基礎学力の向上 ・学習習慣を付ける ・普段の授業での学力向上	「すらら」の積極活用 自宅学習時間を向上(0h→2h) 学力の上がる授業の実践(シラバスで明確に)	自学自習用に「すらら」を使用するもチェックが不十分で家庭学習時間を増やすことはできなかった。基礎学力の定着に向け確実な「すらら」活用の方策を考えることが不可欠。 自宅学習時間は前年度と変化なし。Classiで担任・教科担当が声掛けする必要あり。 年間計画を立て、ICT活用に向けて前進した一年であった。学力向上が達成できたかは不明であり、引き続きシラバスに沿って授業を展開し授業力向上に努める。	・低学力の生徒指導に困っている点を課題とらえ、その指導方法を検討。入学直後から、基礎学力を補う必要のある生徒を選び出し、ICTも使いながら中学までに身につけるべき学力を早期に補う方策を考案。この指導は、今年度からスタートする。(BSC) ・上記BSCプログラムで「すらら」を活用し、学習状況の管理を行う。
	4. 進学に係る指導力向上	・入試問題検討会 各教科で大学別に担当を決め、入試傾向を分析し情報交換する。 ・先進校視察(1・2年担任) 先進校の進路指導方針・進学指導のノウハウ等を学ぶ ・進路データの分析とデータによる指導	教科内で大学別に担当を決め入試問題分析を行い、志望する生徒向けに指導することができた。教員間で情報交換を行い知識の伝達・共有が必要である。 大学入試改革の予定が年度途中で変わり、校内では学科改編の話も出て、学校としての方向性が決まるまで視察先が決まらなく、今年度は実施に至らなかった。 過去の進路データを分析し、それを元にした指導を行うため、現在もデータの入力・蓄積を行っており、分析結果を生かすところまでいっていない。	・進路情報交換会(「第3学年と進路指導部」および「3年生Ⅱ類担当者会議」)の開催 ・入試問題検討会(各教科で大学別の担当者を決め、入試傾向を分析し情報交換する) ・1・2学年担任による先進校視察 ・『進路の手引き』については、2021年度以降の大学入試改革に向けて内容の刷新を図る。進路データを整理し、さらにその分析を行いデータによる進路指導が行えるスキルを身に付ける。
III. 教育改革 ・ディプロマポリシーに沿った教育	1. ディプロマポリシー ①知識習得力②論理的思考力 ③表現力・発信力④他者との協働力 ⑤能動的問題解決力	検証・改善 (5月末までに取組を具体化する。)	ディプロマ・ポリシーに基づく指導の2年目となり、教員は仕事目標の中で取り組みを表明し、実践した。また、学習活動とさまざまな学校行事を通じて、生徒も5つの力が身につけていることを次第に自覚し、教員は生徒自らが評価できるよう指導・助言に努めた。	・ディプロマ・ポリシーに沿った教育の推進。教員には「仕事目標」で自らの取組を表明し実践させる。実施内容にばらつきがないように確認する。 ・2年・3年生は、自らの1年間の総括を5月末までにさせる。
	2. カリキュラム改革	・教育課程検討開始(2019.2) ・審議	新教育課程説明会に10名の教員が参加し、聞き取った内容を各教科で伝達講習した。その後、新教育課程検討委員会において新教育課程の骨子について議論を重ねている。 総合的な探究の時間を1年生から先行実施。探究の成果をグループごとにまとめ、クラスで発表し、クラス代表グループが学年全体でプレゼンした。	・2021年1月末までに各類型・コースの新しいカリキュラムを策定する。
	3. 教科主導の授業改革(学校改革)	・同 目標達成 進捗率100% ・新たな目標設定	・各教科ごとにSWOT分析をして目標達成のための手立てをまとめ、進捗状況を学期ごとに報告し、その都度ヒアリングを行った。 ・多くの項目は70%以上達成できたが20~40%にとどまった項目もある。教科主任を通じて目標設定と手立ての不備を指摘し、次の教科目標設定に生かすよう指導する。	・教科主導の授業改革。SWOT分析により立てた教科目標を達成するとともに、ディプロマ・ポリシーに沿った生徒の育成を図るために各教科で新たな目標を設定して取り組む。(各教科が生徒の学力向上に責任を持つ) ・退学・転学者を出さないために日常の指導の充実 ・生徒指導の強化。規範意識の向上。学校学級秩序の維持。
	4. 人材育成 ①授業力(専門教科)向上 ②各種研修の制度化 ③事務職員評価制度の運用 ④採用体制強化 ⑤生徒指導の強化 ⑥ その他	①FindALへ投稿できる授業研究 ②中長期キャリアパスの検討 ③教員の評価制の検討 ④内定者研修による囲い込み・昇任基準の検討 ⑤生徒指導方法を指導 ⑥ 県総合教育センターの研修を活用	・FindALを視聴し授業の参考になっているが、投稿や発信まではできていない。授業力向上の意欲は持っているが、働き方改革等の影響もあり、校外研修に出る時間的余裕がなかった。 ・階層別研修は計画的に実施する必要がある。研修を受ける人材選定の部署・仕組みづくりが必要。教職員の昇任、幹部候補を検討する部署も必要である(法人本部との連携)。 ・教員の能力に応じた目標設定になっているが、評価は妥当か等をヒアリング時に指導。目標設定、自己評価ともに適正であったが一部自己評価が甘い教員もいた。 ・採用予定者に声を掛け3月の全職員対象のコンプライアンス研修に参加。本校職員としての意識を早期に持たせ、学校の雰囲気慣れさせることができた。 ・生徒指導に基準のぶれがあった時は、職員の手合せや職員会議でその都度指摘し、全員の意思統一を図るよう注意喚起した。 ・2年次研修、3年次研修、6年次研修、中堅教員研修に4名の教員が参加。広く研鑽を積むとともに、他校の教員とも交流を深め、有意義な研修となった。	・先生同士の互いの授業見学をする仕組みを作る。FindALへ投稿できる授業研究。 ・人事制度についてもPDCAを回し、法人本部を交えた新しい人事制度の検討に入る。 ・教員の資質がどの程度向上したかを測る指標としての評価制度の検討に入る。 ・採用内定者に対する囲い込みのための研修制度を策定する ・同じ基準(思い)で生徒指導ができていたかという点を確認する機会を設ける。 ・研修後の変化を確認するとともに、職場でのフィードバックを行うように指導する。

【将来像・教育目標】・・・「自ら考え行動し、誠実で思いやりのある生徒の育成」

最重点目標(KPI)	具体的目標(数値化)	ロードマップ(戦略: 何を・いつまでに・どのように)			
		2018年度	「実績」	課題	対策
I. 入学定員の確保 ・募集定員の確保への取組 生活デザイン科入学者を増やす 専願受験生を増やす取り組み ・経費削減への取組	1. 入学定員の確保(280名) 普通科 200名Ⅱ類 60名 Ⅰ類140名 生活デザイン科 80名	普通科Ⅰ類・短大志望者が多い人間総合科に短大の講座受講を可能とし、単位取得ができるか次年度に検討したい。 Ⅰ類140名 生活デザイン科80名	受験者数こそ1,355名と前年(29年度)を上回り、普通科、人間総合科ともに専願者が微増となった。 併願合格者の戻りが少なく227名の結果となった(▲38名)。短大への優先入試や入学後単位互換できる実践講座も始まったが、高校生の短大離れが高校入試段階で影響している。	・今の本校の利点となる特徴をPRしていくための 受験生のニーズを洗い出し直す ・ニーズの一つである「進学実績」を上げるためどのようにするのか再検討する ・専門学科「家庭科」への希望者自体が減少している	・公立高校へ入学しなかった併願受験者の入学先の把握をする ・受験者のニーズを把握するため、塾、中学校、クラブ関係、本校1年生への調査を実施 ・新校舎を最大限PRする為、説明会参加者を増やす・校舎案内方法の見直し・英検や外部模試への校舎の貸出を積極的に行う
	2. 魅力ある学校づくり	・SWOT分析(教科別)を実施、課題の洗い出し ・SPHの認定をとる ・高短連携の強化 ・地域に根差した学校づくり(SCSC活動)	・2017年度に実施した教科SWOT分析に基づいて出された目標についての、進捗状況を1学期末と2学期末に報告させた。併せて、教科主任に進捗状況についてのヒアリングを行うとともに、これからの大学入試改革への対応などを話し合った。 ・SPH事業が終了し、新たに募集が始まった地域協働推進事業プロモショナル型に応募した。2次ヒアリング審査まで進んだが、地域協働アソシエイト校の認定にとどまった。 ・実践講座の短大講座を受講した普通科Ⅰ類の生徒に、短大の教養科目の単位として1～2単位を認定。	・2学期末の進捗状況は、教科および教科内の目標項目でばらつきがあった。大学入試対応については、固から具体的な情報が少なく、本校生が多く受験する大学群の入試がどのように変わるかが掴めない状況の中で、各教科の対策は進んでいないのが現状である。 ・生活デザイン科定員確保のため3年間文部科学省事業の指定を目指すも叶わなかった。家政科の希望者自体が少ない現状を鑑み、指導要領の改訂時期に合わせて生活デザイン科の改編を検討する。 ・普通科だけでなく、短大志望者の多い人間総合科の生徒も短大の講座を受講し、単位取得ができなかった。 ・働き方改革に関わって、担当者の負担をどう軽減するか、学校の地域貢献および宣伝活動をいかに組み立てるかを検討する。	・生徒の各教科の学習課題は山積。それを克服するために各教科でいかにして学力の定着を図り、応用し、活用できる力を身につけさせることができるか検証する。 ・教員の負担軽減のため、ICTの有効活用を検証する。 ・2020年度中に生活デザイン科のコースへの変更を具体化し、普通科改革とも合わせて2022年度入学生からスタートできるタイムスケジュールを検討する。 ・家庭科の授業として実施するため、家庭科のどの科目か、家庭科教員の引率が可能か等を検討。 ・講座の内容を年度ごとに変更するなど、一部の職員に負担がかからない工夫をする。
	3. 広報活動の充実	・中学校・塾の有効訪問件数を増やす ・校内説明会の来校件数を増やす ・新校舎をPRした広報活動	・募集企画部専任の授業時数を軽減して時間確保を行い、中学校、塾への複数回訪問が実施できた。 ・中学校からの進路学習会参加の依頼27校(前年度より4校増加)。年々依頼件数は増加している。 ・2019年1月11日に竣工式を実施して供用開始。2月4日には2019年度入試の試験会場としても使用。AL教室やマルチホールを使用して各種行事や会議を実施した。来校者の施設に対する評判は大変よい。 ・HP更新の回数が少ない	・専願生徒が増えず、併願の戻りが少なかったため、結果的に募集定員の充足はできなかった。 ・中学校の年間行事が同時期に実施されることが多く、同一日に4校重なるなど人員確保が厳しい。 ・学校説明会等で250人を超える場合はマルチホールが使えず、第2体育館を使用せざるを得ない。新設の施設・設備が利用できる方策がないか、検討が必要。 ・HP担当の募集に任せきりになっており、一部の人に負担がかかっている。	・入学生の学力を大きく伸ばし、進路実績を上げることで、保護者、中学校、塾の信頼を獲得する対策の検証。 ・募集企画部に限らず、学校の特色や入試の詳細を説明できる人材を育成する。 ・マルチホールとAL教室の併用等の方策を検討 ・行事の掲載、保護者への連絡など学年・分掌から定期的に掲載記事を提出してもらう。
	4. 経常収支差額の黒字幅を10%以上とする	・適正な予算編成 ・各種補助金の利用	大きな建設工事を含んだ30年度の事業の一部を、30年度決算の黒字化のために支払を延期する等の措置をした。 そのために、31年度にも当初予算に組み込めなかった事業分(30年度)が存在する。 大型工事は契約後の追加工事等が多く発生したため、予算後の運用が困難であった。 振興補助金の特別加算分、教育改革特別推進分はほぼ満額獲得できた。	・改革、改修工事については、中長期の計画を立てて、実施していく必要がある。 ・振興補助金については員数となるので、定員確保が課題である。 ・振興補助金の特別加算分や教育改革分も例年同じ内容では獲得できない仕組みに変わってきているので、つねに内容を更新していく必要がある。	・老朽力所を把握し、中長期の改修計画を立てる。(優先順位) ・国の指針(補助金)に合った教育改革を事業計画に立案する。
II. 進学実績の向上 ・校内塾の運営 ・Ⅰ類に一般入試クラス設置 ・大学入試改革対応	1. 4年制大学志望者数増加 ・龍・京産・橋・佛合格者 ・関関同立・国公立大合格者	・同率50%超 ・同人数50名 ・同人数10名	・4年制大学志望者数 3年/222名中126名、56.8% (目標達成) ○ ・龍大8・京産大15・京都橋大12・佛大14 合計49名(前年度52名) △ ・関関同立・国公立大の合格者合計5名(前年度9名)、目標を大きく下回る。△	・志望者数は50%を超えた。志望者数とともに、合格者(進学者)の50%超えを目指したい。 ・大学の定員厳格化の中、最後の一般入試まで挑戦する生徒が増えた。これを続けさせたい。 ・難関大合格者を増やすことが定員充足につながるため、難関大を目指す生徒を増やす必要あり。	・学年で志望を下げさせず、個別の学力で進路決定していく生徒を育成する。 ・受験生が最後(3月末)まで頑張り体制作りと雰囲気は教員が作る。 ・過去問を研究し、難関大入試の指導ができる教員を増やす。
	2. 大学入試改革対応	・e-ポートフォリオ対応 ・英語資格試験対策(GTEC) (受験時期の検証など)	・担任が活動の様子を手書きで記録に残した。新入試に向けて情報収集し、次年度からiPadの導入によるe-ポートフォリオ対策を検討する。 ・英検全員受験を2018年度からGTEC全員受験に変更した。 6月1、2年全員受験。12月希望者受験。	・ベネッセClassiを使うとe-ポートフォリオ対策が可能。事前に教員が使用方法を検討する必要あり。 ・大学の入試情報を注視しながら、4技能の図れる	・iPadを教員に事前に配布し、Classiの使い方について慣れておく。
	3. 基礎学力の向上 学習習慣を付ける 普段の授業での学力向上	・「すらら」の利用促進 自宅学習時間を向上目標設定 ・普段の授業力向上	・今年度は英語の授業のみでの使用となった。 ・全教室にホワイトボードとプロジェクターを設置したことで、授業でのICT機器の活用がすすみ、生徒の興味関心を引く内容となっている。	・当初は各教科の授業で活用する予定であったが、なかなか使用が広がらず、逆に減ってきている。 ・シラバス、年間計画に基づくICT活用となるよう、使用目的とその効果等をシラバスにも記述する必要がある。	・今後はiPadを使い、レベルに応じて自学自習用の課題として使用させ、家庭学習の時間を増やす。 (家庭学習時間として平日少なくとも1～2時間を目指す) ・学力向上に効果のある年間計画、授業内容となるよう記述の中身を精査し、シラバスの充実を図る。
	4. 進学に係る指導力向上	・進路情報交換会(第3学年と進路課) ・進路実績データの整理	・Ⅱ類・一般入試クラスと進路指導部との情報交換会は、7/18(水)と9/26(水)の2回実施。 Ⅰ類・人間総合科と進路指導部との情報交換会は7/18(水)に実施。 ・過去3年分の進路実績のデータを入力しなおし、成績とのリンクや合格が一覧できるように整理した。	・Ⅱ類と一般入試クラスについては、複数回の情報交換会を持った。 Ⅰ類・人間総合科については、もう少し 早い時期に行うべきと思われる。 ・進路手引きに評定平均・校内実力テストと合格の相関表が載せられデータを蓄積する必要あり。	・前年度のうちに進路指導の年間計画を立て、適切な時期に適切な指導ができるようにする。 ・毎年、3年担任と進路担当が協力し、分担しながらデータ入力することが必要。
III. 教育改革 ・ディプロマポリシーに沿った教育	1. ディプロマポリシー ①知識習得力②論理的思考力 ③表現力・発信力 ④他者との協働力 ⑤能動的問題解決力	「3年間で身に着けさせる力」、自らの取組を表明し実践。	・2018年度入学生対象・各学期末に「ディプロマポリシー個人票」5つの重点項目ごとに自己評価。	・的確な自己評価をしている者がいる反面、あいまいな形で評価している生徒いる。	・担任が生徒の評価内容を吟味し、次年度以降、5つの力をつけさせ、正当な評価をするために的確に助言指導する必要がある。 ・教員は、生徒に3年間で身につけさせる力について、自らの取り組みを表明し、実践させる。
	2. カリキュラム改革	・新教育課程研修会等に参加 ・教育課程検討委員会立上	・2018年8月に県教委主催の研修会が開催され、職階別の研修会に3名が参加し、職員会議で伝達講習を行った。 ・2018年11月に「総合的な探究の時間」検討委員会発足、審議開始。2019年2月に「新教育課程検討委員会」発足、審議開始。	・文部科学省から「高等学校指導要領」の冊子が送付された。しかし、本校を含め県内各校の検討状況は低調。 ・今回の学習指導要領のキーワードの一つである「カリキュラム・マネジメント」をいかに構築するかが課題である。	・今後、教科毎に研修会を実施し、1年～2年の間に各教科代表に研修会に参加。教科内でのカリキュラム検討させる。同時に学校としてベストの教育課程を策定する。
	3. 教科主導の授業改革(学校改革)	SWOT分析より2017年の教科目標を達成する。進捗率70%以上	・各教科から出された目標についての、進捗状況を1学期末と2学期末に報告させ、併せて教科主任にヒアリングを行った。	・2学期末の進捗状況は、教科および教科内の目標項目でばらつきあり、平均すると60%程度の進捗率であった。 ・教科で学校をリードするという気概が乏しいように思われる。	・各教科で目標達成のために教科会議で議論するとともに、授業実践を行い、次年度に100%達成し、新たな目標設定を取り組む。 ・各教科のポリシーを持った発言力、存在感に期待する。
	4. 人材育成 ①授業力(専門教科)向上 ②各種研修の制度化 ③事務職員評価制度の運用 ④採用体制強化 ⑤生徒指導の強化	①教員同士の授業見学の義務化 ②階層別研修の制度化 ③年度内3度のヒアリング実施 ④教諭採用を検討 ⑤身だしなみ指導強化	・新任教員の研究授業を多くの教員が参観。実施後に合評会を行い授業力の向上を図った。また、ベテラン教員の公開授業を見学後、若手教員が授業者を囲んで語り合う時間をもち、研修を行った。 ・私学マネジメント協会の新任教員研修、中堅教員研修、教員支援機構の分野別研修、県教育委員会主催の各種研修に、計19名が参加。 ・年度内に4度のヒアリングを実施し、評価制度の定着を図ることができた。 ・近年教員の入れ替わりが激しく、業務引継ぎが円滑にいかないなど支障を来しつつある。教諭採用を増やしたいが、見極めが難しい。 ・毎月1回登校時間帯に校門付近で生徒指導担当と担任が身だしなみ指導を行っている。また毎朝多くの教員が校門で挨拶運動を行い、服装等の乱れを日常的にチェックしている。	・研究授業の見学を呼びかけても多忙を理由に参観できない(しない)教員がいる。授業公開・授業見学の義務化は教員の質向上への意欲と時間の余裕が必要。 ・毎年階層別研修に参加し、報告書を提出させているが他の教員に伝達講習する機会が少ない。 ・自己評価の判定基準があいまいな職員の一部いる。部の目標を理解していない職員もいる。 ・教科指導の力量は採用試験である程度判断できるが、担任業務等の見極めが難しい。 ・自分だけが指導されていると不公平を訴え、指導しても化染や染毛をやめない生徒がいる。	・校内の授業見学以外にも、校外の研修への積極的参加や質向上への意欲を醸成する。 ・学んだことを同年代の教員とシェアするための時間を確保する。 ・ヒアリング時に、再度評価制度の仕組みについて説明を行う。 ・採用試験の内容や面接方法等の再検討。採用予定者囲い込みの方策を検討。 ・全教員が意思統一を図り、生徒に対し同じ基準で同じ指導を行う。