

令和 7 年度事業計画

(FC 今治高校明德校/里山校・今治明德中学校)

令和 7 年 3 月

令和 7 年度事業計画

本計画は、「建学の精神と学園の使命」を達成するため、策定された「ビジョン」をもとに、中長期計画（令和 3 年度～7 年度）を策定したが、そのうえで令和 7 年度（単年度）に実施すべき目標を示すものである。

基本理念

今治明德学園の建学の精神は「大学の道は、明德を明らかにするにあり、民を新たにするにあり、至善に止まるにあり」であり、とりわけ「明德を明らかにする（人間一人一人が生まれながらにして心の中に存在する徳を磨くこと）」という部分に精神の重心が託されている。この精神に則って、教職員と学生が共に学び合うなかで、「徳」を磨き上げ、美しく、たくましく生きていく力を昇華させること、そして時代の変化に先駆けながら、社会が求める人材を輩出し、もって社会に貢献し続けることが本学園の使命である。

1. FC 今治高校 明德校

1-1. 令和 7 年度 取組目標

生徒数減の現状を打破するため、次の改革の各事項を令和 7 年度から実現するため確実な準備を行う。

① 明德校に特進コース設置・継続可否の早期決定

高校受験生のうち、矢田分校における従来型の教育課程を希望する生徒については、本校に特別進学コースを設置し、授業、課外活動、学校行事、部活動等を実施する計画であった。しかしながら、令和 6 年度の実績および令和 7 年度現時点における志望状況を鑑みるに、1 学年あたりの在籍者数が 10 名未満となる可能性がある。これに加え、クラス担任の確保や教室の不足等の課題も考慮すると、特別進学コースの設置については、再検討の必要があるものと判断される。

② 新寮の増築

里山校志願者・入学者増にともない新寮でも数が足りず、明德校運動部用の 2 人部屋、4 人部屋も含む増築を新たに計画。

1-2. 令和 6 年度の総括と令和 7 年度に向けて

令和6年度からの校名変更もあり、魅力ある学校づくりを進めていく。

年度当初目標数100名

入学予定者：推薦97名＋2名＋一般？ **目標達成**

【①特進コース】

年度当初目標数10名（入学予定者：推薦4名＋一般？ ）

※FC今治ユース4名（男子1名、女子3名）

昨年までもFC今治ユース生以外は非常に少なかったのが昨年度は矢田分校の里山校への変更に伴い、明德校における特進コースへの変更となったため、受験生からの評価が下がる結果となった。令和5年度入試では2名が学業奨学生の希望があり奨学金を支給しているが、令和6、7年度入試では希望者がいなかった。

県立高校の募集状況を考えると、これまでのスタンスでの生徒募集は非常に厳しく、**今年度入学者数**を見極めたうえで、**特進(Y)コースをアドバンスコースと合同にすることも視野に入れる。**

【②アドバンス（進学・総合）コース】

年度当初目標数38名（入学予定者：推薦37名＋2名＋一般？ ）

陸上競技部4名 柔道部9名 卓球部4名 女子バスケットボール部 14名（他美容コース1名）

FC今治ユース4名（男子2名 女子1名）。

本来であれば、大学進学希望者を対象とした進学コースとして、別途1クラス設置する計画であったが、生徒数が十分に集まらず、やむを得ず就職希望生徒も一緒にしたクラスとなった。このコースは令和7年度40名を超える見込みであり、2クラス体制を計画している。

このコースはやはり運動部・文化部が熱心に活動して県大会・四国大会等に出場することによって評価が高まっていくと思われる。

【③美容コース】

年度当初目標数20名

入学予定者：推薦24名 ＋一般？

過去3年間、オープンキャンパス・入試説明会等を体験できる形にしたり、SNS等での発信に努めたりしたが、昨年度の反動もあり、今年度は20名程度の入学予定者であると予想。

オープンキャンパスの実施時期・実施場所の工夫に加え、校内での成人式ファッションショーの開催などSNSの発信方法等も工夫した。また、3年生は2月から卒業予定の希望者に「まつ毛エクステ」の

資格取得講座を実施し、生徒にも好評である。

今年度の増加が一時的な増加か否かは不明であるが、これを継続して入学者が増えるようにするためには、入学した生徒に親身になって面倒を見て、質の高い指導と教育を継続して行わなければならない。そして、卒業後の国家試験の学科試験も含めての合格率もさらにアップさせなければならない。また、定員の20名を大幅に超えたために施設・設備がたりず、実習教室等の増設等が必要である。

【④ チャレンジコース】

年度当初目標数30名

入学予定者：推薦32名＋一般？

このコースは令和5年度のオープンキャンパス・入試説明会等での教員の頑張りがあり、昨年同様30名を超える入学予定者が見込まれており、今年度は40名に届きそうである。在校生への丁寧かつ親身になった対応ができるかどうか、今後の入学者増につながるとみられる。

過去2年間の生徒数増加にともない1年生・2年生とも一クラスずつ増やしたいが、教員が不足、1年生のみ2クラスとする予定である。(チャレンジコースの保護者にとっては一クラスの人数が40名近いのが不信感となる模様)

全国的に通信制高校が生徒数を増やしている現状を踏まえ、学校に登校することが苦手な生徒に対応したこのコースはニーズが多くあり、工夫次第で現在より生徒数を増やせる可能性がある。今後は、相談員の白石康子先生を中心に、コースの体系化と保護者との連携をより深めていく。このコースの生徒・保護者のニーズをよく考え、まずは卒業できることを第一に、次に希望する進路実現が叶うようサポートしなければならない。

令和6年度も、学校行事や公開講座等を実施し、「フラワーアート教室」や「ダンス教室」を開講し、参加しやすく、楽しい行事を増やしていった。令和7年度もできるだけ登校する意欲が出るような仕組みを作りたい。

また、令和6年度からは1年生から一人一台端末(タブレット)を準備し(リース契約)、本格的なICT活用を進めた。現在、チャレンジコースでリモート授業を実施しているがさらなる充実をめざす。(これは教室に入りづらい生徒用に別室や自宅で個別に受講する)

次に、コースから要望があった学習支援員を採用し、教室に入れない生徒のサポートや相談対応の態勢を整えた。また、昨年度に続き、大学進学を意識する生徒のために「スタディサプリ」での通信講座等の受講によって単位を認めていく等の工夫をする。今後も継続して、チャレンジコースや中学校と連携したフリースクール等の運営開始も視野に入れて活動を協力しながら進めていきたい。

◆ 部活動の活性化について

スポーツ奨学生入学予定者：

柔道部9名、陸上競技部4名、卓球部4名、女子バスケットボール部15名

本校のアピールポイントとして、やはり部活動の活性化は必要である。令和6年度も陸上競技部と柔

道部は男子・女子個人は夏のインターハイに出場し、特に陸上部男子が円盤投げで全国優勝し、世間に強くアピールすることができた。また、課題であった柔道場であるが理事会の支援で柔道場が整備され、より一層の成果が出るものと期待している。

そのために予算配分も考えながら、部活動の選択と集中をすすめて「強化指定部」は陸上競技部と柔道部、卓球部、女子バスケット部に絞り、強化を図っている。

また、部活動に対しては各種大会や遠征に対してサポートする体制も整える。そして、入学者増の見込める部活動及びその指導者を設定することも計画している。新しく学園寮もできて部活動生徒も入寮できるため、岡田学園長の指導の下、令和 8 年度からは女子サッカー部も創部（FC 今治の女子ユースチームを高校の部活動に移管）して今年度から生徒募集活動も始めている。

1-3. 広報・生徒募集の総括

本校の生徒募集は各中学校へのアプローチが中心である。特に、中学校教員との信頼関係の構築をすすめるためには、中学校側からの声に耳を傾け、修正すべき点は修正して、言えば対応してくれる高校として信頼を得るようになることが理想である。

そして、効果的な各中学校訪問の時期、回数を考えて、しかも、訪問した中学校卒業生の現在の様子等をこまめにお知らせすることも必要である。

令和 6 年度も島しょ部の中学校でも生徒募集で訪問し、信頼関係を構築するように努め、一般入試においても地方会場の設置や追検査を実施する等最大限の配慮をした。とにかく今できることを全て行っている状況である。

1-4. 働き方改革および教育・研修・教員の採用について

令和 3 年度～6 年度末に本校・分校・中学校で合計 20 名の退職者が出た。（非常勤は除く、事務職 2 名）原因は令和 4 年度以降の入学生激減による昇給大幅減とボーナスカットである。そのため令和 7 年度からの生徒増に対応するためのクラス編成が難しくなっている。（若い先生がいないので担任がいない等の問題発生）

今後、教員採用に関しては長期的な視野に立って、教科別教員の必要性を人件費等も考慮しながら効率的に進めていく。

また、令和 3 年度に中学校に対して労働基準監督署が調査に入り、労働環境の現地監査が実施された。その結果労働時間の管理徹底と残業時間の把握、残業代の支払い等の指導を受けた。

今回は中学校だけの調査であったが、本校・分校も労務管理はできていなかったのが急遽整備している。現在、1 年変形労働制、36 協定など組合側と調整しているが、教職員が働きやすい環境にしながら経営状況が悪くならないように工夫するところである。

採用した教員の資質も向上しなければならないが、現在は体系的な新人研修・職員研修ができていないので、研修会・研究授業等を活性化しなければならない。

2. FC 今治高校 里山校

2-1. 令和 7 年度 取組目標

令和 6 年度は初めての入学者を迎え、ほとんど手探りの中、その時々での最適解を模索しながら教育活動に従事してきた。4 月から 5 月にかけては、コーチ陣が理想とするところと生徒の様子が噛み合わず、また学園系列校や地域の中学校が期待する生徒像とのギャップもあり、厳しい評価をいただくことも少なくなかった。しかしながら、その後の一期生の頑張りもあり、地域内での FC 今治高校里山校のプレゼンスが高まり、地域住民の皆様や近隣の中学校からの評価も変わり始めた。これに加え、岡田学園長の WEB メディアでの露出や、全国放送のテレビなどでの特集を受け、一気に潮目が変わるところとなった。詳細は募集広報の項目で記載するが、全国的な反応だけでなく、地元中学校からの関心も非常に大きくなった。

令和 7 年度については、これまで以上に学校の中と外の垣根をなくし、できる限り地域や社会に開かれた学校づくりをめざしていく。まずは里山校、そして学園全体の発展が第一ではあるが、日本全体の教育観に影響を与えていくことを最大の目標とし、里山校に蓄積された知見を広く共有していく。すでに市内公立高校に無償提供しているスタンフォード SPICE プログラムだけでなく、ゲスト講師による特別授業や生徒・コーチが企画する様々な取り組みにも積極的に地域を巻き込んでいく。

さらには、令和 6 年度からエグゼクティブコーチにご就任いただいた元横浜創英高校校長・工藤勇一氏と岡田学園長とのコラボレーション企画や、その他全国各地で先進的な取り組みを実施している私立高校との連携も行い、点ではなく面での教育改革を意識して進めていく。立命館大学をはじめとする大学との包括連携も積極的に進め、大学入試のあり方を変えていくことを通して、高等教育の中身を進化させていくことも目指したい。

2-2. 令和 6 年度の総括と令和 7 年度に向けて

年度当初目標数 80 名 入学確定者 85 名（3 月 18 日現在/最大 90 名予定）

令和 6 年度は 34 名の一期生を迎えてスタートし、独自のカリキュラムと教育スタイルを通して、予測困難な時代を強く生き抜くことのできる、遺伝子にスイッチが入った人材の育成を進めてきた。探究授業における企業ゼミや、土日を活用したボランティアなど、生徒が地域に飛び出すことで、地域住民や企業との関係性を深めることができた。

令和 7 年度は 3 倍近い約 90 名の生徒を迎え、一気に大所帯での運営となる。一年目に実施してきた、きめ細やかで、個別最適な学びのサポートの質を下げず、さらなる成果を出していくため、また引き続き全国から多くの志願者を集めるため、以下の取り組み①～④を実施する。

- ① 一期生（新二年生）の進路指導体制の充実
- ② 二期生（新一年生）のサポート体制の充実

- ③ 校務分掌の細分化による業務分担の明確化と質の向上
- ④ 地域企業、FC 今治パートナー企業を中心とした、産学連携体制の構築

① 一期生（新二年生）の進路指導体制の充実

一期生 31 名（2 名転学/1 名原級留置）が 2 年後どんな進路を選択するかについては、多くの保護者の関心事であり、今後の生徒募集にも大きく影響する点である。学校としては、大学進学を前提とはしないものの、現時点での進路希望調査では一定数大学進学を希望する者がおり、一般、総合型、さまざまな形で入試に対応することを想定した指導体制の確立が必要である。特に最も大きなウエイトをせめると想定される総合型選抜については、プロジェクトチームを発足し、入試の現状をしっかりと把握することに努める。また来年度から採用となる指導歴の長いベテランコーチを中心に、一般入試に対応したサポート体制も構築したい。一方、卒業後すぐの就職や起業、在学中の起業を目指す生徒も出てきているため、外部ゲスト講師の力も借りながら、一件ずつ丁寧に伴走していける体制を構築する。

② 二期生（新一年生）のサポート体制の充実

約 90 名、3 クラス展開となる 1 年生については、昨年以上に人数をかけてサポート体制をつくるとともに、2 年生による伴走支援体制も整えていく。具体的には探究の時間を中心に、2 年生と 1 年生の少人数ユニットを無数に作り、1on1 等の機会を増やしながら、一人ひとりの学びが停滞していないか、確認を行う。また鈴寛ゼミのメンバー（大学生）による、個別対応の時間も確保し、コーチの目が行き届かない生徒のフォローを行う。入試の段階で、発達に特性のある生徒が存在することは認識できているので、コーチ間の情報を密にとりながら、対応していく。

③ 校務分掌の細分化による業務分担の明確化と質の向上

令和 6 年度は新コースの学年が一つであったこと、常勤のコーチの数が限られていたことから、これまでの矢田分校の校務分掌よりも数を減らし、3 分掌（教務、探究、入試広報）で構成してきた。一年間なんとか運営を終えたものの、3 分掌の中でカバーしきれなかった業務や、対応の機会が多く、新たに切り出して独立させるべき業務が出てきたことから、令和 7 年度は総務部を加えた 4 分掌で運営することとする。里山校の特徴として、外部とのやり取りやゲスト対応が多いため、そういった際に発生する事務的な作業を中心に、学校全体のバックスタッフとしての役割を担っていただくことを想定している。また、旧矢田分校の先生方が対応してこられた明德校と同様の分掌については、できる限り 1, 2 年生の分掌と重ね合わせ、3 年生の先生の数が少ないことによる負担の増大を軽減することも目指す。

④ 地域企業、FC 今治パートナー企業を中心とした、産学連携体制の構築

令和 6 年度は探究授業での企業ゼミをはじめ、FC 今治（榊今治夢. スポーツ）やその他地域企業との連携を進めてきた。地域企業の皆様には、半年間にわたり生徒を受け入れていただき、圧倒的な経験値を積ませていただいた。また、首都圏に拠点を置く、規模の大きなパートナー企業とも、FC 今治を介して

連携し、視察の受け入れ、人材育成に関する意見交換、ワークショップなど授業での協業も進めてきた。中には、学園へのご寄付を実行してくださる企業も出てきている。

令和 7 年度はさらなる教育環境の充実に向け、企業との連携体制をより強固にして、継続的にご支援いただける関係性を構築するための施策を検討する。すでに複数の大手企業さまより、連携のお声がけをいただいているため、学校側としてメニューを整え、先方のご要望に合わせた取り組みを実行しながら、持続可能な支援体制を確立していく。

2-3. 広報・生徒募集の総括

令和 6 年度は入学一期生 34 名を迎え、生徒の活動の様子や成長の過程を具体的に広報することができ、FCI の目指す教育を多くの方に理解していただけた。80 名の募集定員に対して推薦入試と一般入試をあわせて延べ 146 名の志願者を集めることができ、創立 2 年目で定員充足を果たすことができた。

リニューアルしたホームページや広報チームと連携した各メディアを通じての報道等で広く広報できたことと、東京・大阪などの県外での説明会に参加したことにより全国から多くの志願者を集めることができた。人員等の都合でまだカバーできていない地域もあるが、次年度は高校私学無償化の波に乗り、より広く広報できるように取り組んでいきたい。また、地元への広報も市内中学校への訪問や東予地区の中学校説明会に積極的に参加し、イオンモールで「学びの祭典」を開催するなど着実に理解を深めている。

募集活動の方針としては、とにかく多くの志願者を集めるというスタンスではなく、体験型のイベントや FCI のコーチや生徒たちとの交流の機会を密にして FCI とのマッチングを志願者と FCI がともに探れることを重視した。入試をゴールではなく新たなスタートとして位置づけることで、入学後の学びに対する姿勢が大きく変化することは一期生の成長からも証明されている。今後の少子化の時代に向け、FCI 独自の入試（広報）スタイルを確立していきたい。

2-4. 働き方改革および教育・研修・教員の採用について

令和 6 年度は 7 名の常勤教職員（コーチ）と非常勤講師 1 名の 8 名体制（＋副教科の非常勤講師や中学校からのサポート）にて運営してきた。全員が「特別任用職員」という立場で、また新採用扱いのため、年次有給休暇も最小の状態でのスタートとなった。よりよい教育環境の実現に向けては、優秀かつ思いをもった教職員の採用と長く働いてもらえる環境づくりが不可欠である。以上のことから、令和 6 年度は働き方並びに研修について二点の取り組みを実施した。

① 学外研修日の設定

生徒の長期休暇のタイミングに合わせて、学外研修や自宅研修等の日数を設定し、より効率よく、効果的に教職員が自身の研鑽につとめられる環境を整えた。

② 民間機関と提携した研修の設定

ライフイズテック社が提供する東京開催の生成 AI 研修や、まちなかキャンパス社が提供する地域コーディネーター研修など、民間企業と連携した研修を複数回実施した。いずれの取り組みも文科省や

経産省など国の補助金や実証事業を活用し、学園の持ち出しをゼロに押さえて実施することを意識してきた。

令和 7 年度に向けては、外部採用支援機関のサポートを受け、英語 2 名、理・社・体 1 名ずつの計 5 名を新たに採用し、また非常勤講師として音楽・書道・美術についても 1 名ずつの採用がほぼ確定している。（家庭科と体育については引き続き学園系列校からのサポートをいただく）またエグゼクティブコーチ工藤氏からの推薦を受け、オンライン対応によるスクールカウンセラーも 1 名契約し、生徒のみならず、教職員のメンタルケアにも努める。昨年度は旧矢田分校所属の教職員と新コースのメンバーの融合をなかなか図ることができず、双方にとって難しい状況を生み出すこととなってしまったため、次年度に向けては前述した通り、仕組みレベルでの問題解消を図り、旧矢田分校所属職員のウェルビーイングも意識した改革を進めたい。

3. 今治明德中学校

3-1. 令和7年度 取組目標

今治明德中学校が保護者から選ばれる学校になるためには、充実した学校生活（授業・部活動・学校行事等）、面倒見の良い対応、中学校卒業後の進路保障などのはっきりした目標を掲げ、それぞれの目標のため一つ一つできることを地道に実践していかなければいけない。

生徒数の増加を目指すためには、中学校では専願者を増加させることが一番確実な方法であるので、そのための対策を講じなければならない。地道ではあるが、教育課程・教育内容や各学校行事等を魅力あるものに見直し、ブラッシュアップして専願者の増加につなげることが大切である。

また、他校との競合の中で生き残り使命を達成するために本校独自、または中学生に支持されやすい教育内容や教材を設定したい。

そして、小学生が進学先の決定にあたり、この学校に行けば将来への道が開けるという「希望」が湧いて夢を描けるような効率的・魅力的な教育課程を策定しなければならない。

3-2. 令和6年度の総括と令和7年度に向けて

年度当初目標数81名（入学確定者：86名）**目標達成**

「落ち着いた環境の中で、レベルの高い同級生と切磋琢磨しながらしっかりと学力をつける。」

教育課程については、学習指導要領のしぼりがあり、高校ほど独自のカリキュラムを実施できない基本的には公立高校入学試験を見据えて教科書も公立中学校と同じものを使用しているが、英語は私立進学校の使用している教科書を使用しているため授業の内容は難しくなるが、かなりの生徒は英検2級・準2級に合格できている。そのため現在は、今治明德中学校の一番の売りになると思われる。この指導方針は今後も続けていく予定である。

今治明德中学校のスタンスとしては、希望する高校に合格するのが目的ではなく、入学した高校でどれだけ活躍することができるか。つまり、「次の進路に向けてつながるような学力がつけられるかということに重点を置いて指導する。」ということを強調している。また、毎日の放課後において質問等がある生徒に対して自習できる教室と教員を配置した「授業の鉄人」制度、テスト発表期間中の午後6時まで学校で勉強する「プロジェクトα」、社会の授業の中で実施される「ディベート」、自分が読みたくなった本をみんなにプレゼンして、どの本が読みたくなったか聞いている人が決定する大会「ビブリオバトル」、百人一首の大判で札を取り合う「大判百人一首大会」などの行事等をこれからも進化発展していきたい。

◆ 部活動について

中学校の保護者のニーズは、あくまで学力向上が第一なので、学習活動に支障のないような形で、人間形成、体力づくりを兼ねて、生徒がある程度満足のいくような活動を保障しておかなければならない。

3-3. 広報・生徒募集の総括

中学校の募集に関しては、基本的に塾中心の活動となる。公立小学校は基本的に一私立中学校の募集に積極的に協力をしてくれない。学校説明会のチラシを配っていただけだけでもありがたいと思わなければならない。

その代わり、塾に対しては連携を密にして、塾訪問の回数を増やし、こまめに情報交換しながら協力できることは協力して、要望・改善点などの「声」を積極的に取り入れることが大切である。

◆ SNS の積極的活用

近年、中学高校生は毎日スマホを長時間使用している。そのため彼らは様々な情報をスマホから得ている。SNS の重要性は日増しに高まり、中学・高校共にまだまだホームページの活用も不十分であり、そのうえで SNS を使い、学校情報をリアルタイムに発信していかなければならない。紙媒体では載せることができないような関係者の生の声等をしっかりと伝えていきたい。また、本人のやる気を醸成し、保護者の悩みに寄り添うような子育てのヒントになるような情報も発信していく。

3-4. 働き方改革および教育・研修・教員の採用について

FC 今治高校明徳校と同じ記述。

令和 3 年度～6 年度末に本校・分校・中学校で合計 20 名の退職者が出た。（非常勤は除く、事務職 2 名）原因は令和 4 年度以降の入学生激減による昇給大幅減とボーナスカットである。そのため令和 7 年度からの生徒増に対応するためのクラス編成が難しくなっている。（若い先生がいないので担任がいらない等の問題発生）

今後、教員採用に関しては長期的な視野に立って、教科別教員の必要性を人件費等も考慮しながら効率的に進めていく。

また、令和 3 年度に中学校に対して労働基準監督署が調査に入り、労働環境の現地監査がおこなわれた。その結果労働時間の管理徹底と残業時間の把握、残業代の支払い等の指導を受けた。今回は中学校だけの調査であったが、本校・分校も労務管理はできていなかったので急遽整備している。現在、1 年変形労働制、36 協定など組合側と調整しているが教職員が働きやすい環境にしながらも経営状況が悪くならないように工夫するところである。

採用した教員の資質も向上しなければならないが、現在は体系的な新人研修・職員研修ができていないので、研修会・研究授業等を活性化しなければならない。

※追加事項

中学校教員は過重労働が顕著で疲弊している、常勤の再任用職員は何とか補充できているが中堅教員（30 代）が退職して補充がなかなかできていないので、令和 7 年度は再任用教員（公立中学校元校長に担任をしていただく予定）