

大阪府立たまがわ高等支援学校 平成 28 年度 第 3 回 学校協議会の概要

1. 日 時 平成 29 年 3 月 15 日（水） 午後 1 時 30 分～3 時 30 分
2. 場 所 大阪府立たまがわ高等支援学校 会議室
3. 出 席 協議会委員 5 名 事務局員 10 名
4. 内 容

〔Ⅰ〕 校長挨拶

〔Ⅱ〕 報 告

- (1) 平成 28 年度学校経営計画及び学校評価について
- (2) 平成 28 年度学校教育自己診断アンケート分析について
- (3) 今年度の進路状況について
- (4) 今年度の生徒指導等について
- (5) その他

〔Ⅲ〕 協 議

〔Ⅳ〕 閉会挨拶

〔Ⅴ〕 諸連絡

議事録（抄録）

< 議事録中 ●…委員 ○…事務局員 です。 >

〔Ⅰ〕 校長挨拶

校長：本日は年度末のお忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。本日は協議の時間を長く取り、たくさんのご意見をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

教頭：本日、司会を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、事務局より報告をさせていただきます。

〔Ⅱ〕 報 告

- (1) 平成 28 年度学校経営計画及び学校評価について

校長：では、今年度の本校の学校経営計画および、学校評価について説明いたします。今回の協議をふまえて教育庁に提出いたします。まず「たまがわランド」についてです。今年度、3 回の実施をいたしました。7 月に行われた第 1 回のたまがわランドは土曜日だったこともあり、地域の方を含めたくさんの方にご来校いただきました。また、第 3 回の「たまがわランド」では、本校で府立支援学校の P T A 会長交流会があり、他校の P T A 会長にも本校の取り組みを知っていただく良い機会となりました。以前にもお知らせしましたが、「たまがわランド」については、自治会長の助言もあり、東大阪市のケーブルテレビから取材を受けました。

二つめは「適切で効果的な進路指導体制の充実」の欄にある「卒業後一年未満の離職者減少」についてです。これについては後ほど進路から詳細を述べさせていただきます。

三つめは校内体制の見直しについてです。まずは会議時間の短縮です。ICTを活用し、職員一人に一台机上にPCを設置しました。これによりPCで、全体の教職員への連絡が行えるようになり、一定の校務のスリム化が図れています。しかし、まだまだ工夫改善の余地はあると考えています。

●：質問です。職員会議の短縮はどれくらいできたか？

校長：30分～1時間程度です。

（２）学校教育自己診断のアンケート結果と分析について

○：学校教育自己診断のアンケート結果について、質問項目の横に矢印がありますが、これは上位2区分の回答が、前年度比5%の変動があったものを示しています。順に説明をいたします。本校生の回答については、向上が10問ありました。ただ「担任の先生以外にも、保健室や生徒会室で気軽に相談をすることができる先生がいる」という問の数字が低いことについては、前問からみて、担任には話ができているが、物理的に相談室等の整備がされていないということの表れだと考えます。次に、保護者の回答についてです。非常に好回答をいただいておりますが、全体の回答率のアップが課題です。共生推進教室生徒の回答については、本校の生徒に比べ評価の低いものが多いのですが、内容を見てみると本校で学ぶべき内容と言うより、設置校で学ぶべき内容だと考えるので、設置校との連携が必要だと考えます。つづいて、共生推進教室の保護者についてです。前年度比向上した設問が15問あるものの、本校保護者に比べて数字は低いので、設置校教員との更なる連携を進めた教育活動の充実と、本校からの積極的な情報提供・共有が欠かせないと考えています。最後に教職員の回答についてです。回答率が低いので、回答努力が必要です。評価については中でも「安全教育」について低いことは問題があると考えます。最も低いものは「ライフワークバランス」についての設問です。これについては「働き方改革」が社会的な関心になっている現状をふまえ、管理職や労働安全衛生委員会を中心に全教職員で取り組みを進めていかなければならないと考えています。

（３）今年度の進路状況等について

○：卒業生64名のうち60名の就職が決まっております。また、未定のうち1人が3月21日から就労のかかった実習に行く予定です。業種としては介護補助と事務補助の求人が増えているようです。次に、アフターケアについてです。これについては就業・生活支援センターとの連携（以下「就・」）が欠かせません。春休み中に東大阪・八尾・柏原の「就・」との情報共有を行う予定です。卒業後、最低1回は教員と「就・」

の職員とで企業に同行訪問を行います。卒業後1年間を重点期間をして、積極的に関わるようにしています。就労をして3年目以降（20歳くらい）の離職の場合は、ステップアップとしての離職のケースもあります。

- ：今年度の状況を見ていると接客関係が多いように感じるが、コミュニケーション面で苦手な生徒が多いのでは？
- ：保護者が希望されるケースも多い。仕事内容をイメージしやすいこともある。また、苦手な生徒でも「販売」の授業等を通じて最低限のスキルを身につけられるようにしている。
- ：先ほどのアンケート結果にもあるが、相談をする力が低く離職につながるということはないのか？就労してから仕事の悩みを相談できる相手がいないのでは？
- ：関連性は薄いと考えます。「学校生活をしっかりと送れているか。学校生活のルールが守れるかどうか」ができない生徒の離職率が高いと考えます。

（４）今年度の生徒指導状況について

○：①いじめ対策委員会について

アンケートを府教委からのものと人権推進委員会のものとを合わせて、年間5回実施しました。挙がってきた事象に対しては、必要に応じて丁寧に聞き取りを行い、教員間で情報を共有をし対応をしています。本校の場合いじめ等の発見はアンケートによるものより、本人から担任への訴えでわかる場合がほとんどです。

②薬物乱用防止の取り組みについて

生徒集会等でパワーポイントを作成し全校生徒に訴えかける取り組みを行いました。

③生徒会活動について

生徒会役員が各種集会・行事等において生徒会で事前準備、当日の司会進行を担当をしてくれています。現在は挨拶運動に取り組んでいます。

④部活動について

先日の支援学校サッカー大会において、準優勝をしました。同じ高等支援のとりかいに負けたことが悔しいですが、次の大会に向けて頑張っています。OBチームも大会に出場する予定です。

⑤外部講師によるマナー講座について

3年生を対象に「整容講座」と題して、資生堂の方をお招きして卒業してからの身だしなみについて学習する機会を設けています。

⑥生徒支援案件例

電車・バスといった公共交通機関や自転車通学における登下校マナーについてに繰り返し指導をしています。また、校内のイタズラ落書きや、感情のコントロールの難しさからくるトラブルもあります。

(5) その他

- ：保健衛生活動への表彰の紹介をします。今年度、本校は「全日本学校歯科保健優良校」に選ばれ「日本歯科医師会会長賞」をいただき、東京に賞を受け取りに言ってきました。また「大阪府良い歯・口を守る学校園表彰・府知事賞」もいただきました。これは学校歯科医の協力で、検診の結果より個別の指導助言をいただいたり、作業療法士による歯磨き指導、口腔・発声トレーニングを行ったりすることで生徒自身に気付きがあり、口腔内をきれいにしようという意識の高まりと、日ごろの保健衛生委員の活動が結実しつつあると思います。

校長：「教職員の皆さんへ」というプリントをご覧ください。本校のストレスチェックの結果を載せています。結果からは「やらされている仕事が多く、上司の支援が少ない」と読めるのでしょうか。管理職として反省をするともに、労働安全衛生委員会等で話し合う必要があると考えています。

ここで、たまがわランドを含めた本校の取り組みを紹介したケーブルテレビの放送を紹介いたします。＜映像＞

〔Ⅲ〕協 議

＜質疑・応答及び協議、内容によっては事務局担当者が説明する。＞

教頭：報告が終了しましたので、これより協議に移ります。司会進行は会長の●委員にお願い致します。

●：司会を交代させていただきます。

●：教育活動のPR（ホームページも含む）はよくやっていると思う。

離職者について、個人差はあると思うが、相談相手がいるかないかは大きいのでは。それに学校の先生に相談ができると事態が好転する場合がある。「就・」に相談をしても心を開くところから時間がかかるのではないかな。

校長：校務分掌の再編を行い、進路支援部は人数を増員し、アフターケアにも力を入れるようにしている。

●：卒業後の相談方法について、在学中にどのように指導しているのか？

校長：在学中に地域の「就・」と面談の機会を設けている。

○：アフターケアは「就・」の方と一緒に企業訪問をしている。

●：就労先は本当に増えている。だからこそ定着支援が課題。最低3年は続けてほしい。学校生活をきちんと送ることと同時に、適性（マッチング）が重要。

●：兄弟で本校に通い、先日下の子が卒業をしました。上の子は人との関わりが苦手な、『「就・」に相談を』と言われてもハードルが高い。下の子もコミュニケーションが上手ではないので、言葉を選ばずに話せて理解をしてもらえる先生の存在は大きい。悩み事だからこそ、打ち明けにくいと思う。

●：卒業後3年間をかけて、じつくりと「就・」に引き継いでいけたら理想。

- ：入学したときに「この子は就労できる」という予測性、評価指標のようなものはあるのか？

校長：「ここまでできたら・・・」という指標はない。今までは職業科の専門教育の中で生徒たちを鍛えて就労に結び付けていくというようなやり方もあったが、それでは通用しなくなっている。自立活動の時間を中心に担任が個々の生徒に丁寧にアプローチをしていくことが大切。

- ：たまがわに入学をして成長し就職する子どもたちの事例を集めて、新たなスタンダードを作ってほしい。

- ：障がいの重さと働く力は比例しない。障がいは環境を整えることでクリアができる。企業は合理的配慮で支援は少しずつ充実しつつある。むしろ本人の働く意欲が大切。

- ：家庭での課題に対して保護者と一緒に取り組むようなことはあるのか？

校長：保護者が学校に来る機会が多いと考える。卒業した9期生はまじめにコツコツと取り組む学年だった。それを企業が評価をしてくれて高い就労率につながったと思っている。

- ：保護者の協力がないと就労が長続きしない。企業側としては学校と連携を取れていると安心。

2回の実習を行ってから採用をしているが、入社後に見えないしんどさが現れることがある。早期に見つけられるような取り組みは？

校長：合格後、入学前に中学校担当教員、保護者と懇談を実施し、聞き取りを丁寧に行っている。

- ：学校からの情報だけでは対応しきれないのが現状。実習の時はよくがんばっているのに実態が見えてこないことも多い。

校長：学校側としても企業の評価から見えてくるものがある。

- ：実習時のアセスメントを活かした就労支援も大切。最近は企業が支援をしてくれるケースが多い。早期にやめてしまうケースは本人の気持ちがついてきていないことが多い。

- ：配慮しすぎるのではなく、職場の戦力として伸ばす、社会人として育てる観点が必要。

- ：就労支援は定着支援にシフトを。

- ：労働安全衛生委員会はあるのか？

校長：定期的に開催し、先生方の情報共有や長時間勤務について話し合うべきだが、なかなか開催できていないのが現状。

- ：労働環境に関して話し合う唯一の場で、月1回あることに意味がある。

- ：特別支援の免許を持っていない教員が多い状況の中で授業準備、生徒指導などで、教員がストレスを抱えてしまうのでは？

校長：免許保有率は上がっている。確かに教科書がそのまま使えず、プリント等を作成するのは大変。

●：授業や生徒指導を通じて子どもたちが変わることが教員のやりがいにつながるはず。

校長：本校も大量の新規採用があり、本校が初任の教員が半数を超える。もともと高等学校希望者が多いが、周囲と相談をし、研修を重ねながら努力している。

人事異動のルールがあり、異なる校種を経験することになっている。慣れてきた頃に転勤をしてしまうことが残念。

●：たまがわでの勤務は次の異動先で必ず役に立つはず。

●：小学校の卒業式に行くことがある。子どもたちの成長を見てびっくりする。たまがわの３年間の中で一人ひとりの個性に合わせて指導されているはず。成果も大事だが、ぜひ頑張してほしい。

●：たまがわランドの取り組みは良い。来年度以降も継続されるのか？

校長：継続するつもり。PRをよろしく願いしたい。

●：歯科指導は具体的で取り組みの内容が素晴らしい。

校長：養護教諭の取り組みと担任の協力の成果と考える。

[IV] 閉会挨拶

校長：今日は長時間ありがとうございました。また、今年度１年間、ありがとうございました。

[V] 諸連絡

教頭：今日はありがとうございました。