

## 大阪府立たまがわ高等支援学校 平成 28 年度 第 1 回 学校協議会の概要

1. 日 時 平成 28 年 5 月 23 日 (月) 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 6 名 事務局員 7 名
4. 内 容
  - [ I ] 協議会委員自己紹介及び事務局員紹介
  - [ II ] 校長挨拶
  - [ III ] 報 告
    - ( 1 ) 平成 28 年度学校経営計画について
    - ( 2 ) ①平成 28 年度進路指導について  
② 8 期生進路状況
    - ( 3 ) 平成 28 年度生徒指導 ( 支援 ) について
    - ( 4 ) その他
  - [ IV ] 協 議
  - [ V ] 閉会挨拶
  - [ VI ] 諸連絡

### 議事録 (抄録)

≪議事録中、●は協議会委員、○は事務局委員です≫

- [ I ] 協議会委員自己紹介及び事務局員紹介 (委員等の詳細は本HP内別掲)  
(略)

#### [ II ] 校長挨拶

校長：本日はご多用の中、ありがとうございます。平成 24 年度より学校協議会が現在のよ  
うな形になりまして、本日まで出席の方に関しましては、本年より 2 年の任期で委員を  
お願いすることになりました。外部の方から意見を頂戴する貴重な機会と捉えており  
ますので、様々な視点から本校の学校経営に対する忌憚のないご意見をどうぞよろし  
くお願いします。

首席：本日進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。本日は第 1 回目  
ということもあり、授業見学を設定しております。3 年生の専門「産業基礎」と「園  
芸」をご見学いただき、生徒の様子等見ていただけたらと思います。

—— 3 年「産業基礎」「園芸」の授業見学 ——

首席：それでは開会いたします。学校協議会の会長は、昨年度に引き続き●様にお願  
いし  
たく存じますが、よろしいでしょうか。

●：了解しました。本校創設以来のお付き合いですので、させていただきます。

### [Ⅲ] 報告

(1) 平成 28 年度学校経営計画について（詳細は本HP内別掲）

校長：では、今年度の本校の学校経営計画について説明いたします。今年度の「学校要覧」をご覧ください。9 ページに本校職員と共生推進教室（芦間、枚岡樟風、金剛）の職員状況を、また昨年度 7 分掌を 5 分掌に再編した校務分掌の人数を載せております。10 ページは生徒の状況です。1, 3 年は混合クラス、2 年は学科別のクラス編成で、共生推進教室の生徒は「ものづくり科」に所属することになっています。11 ページに市町村別の生徒在籍状況がありますが、選抜を伴う高等支援学校 5 校体制の下で生徒が分散し、本校の在籍者も中河内地域が 112 名と大幅に増加しております。

校長：次に「学校教育計画」をご覧ください。担任はできるだけ男女でペアを組むように配置しています。13 ページにあります部活動は、8 割の生徒加入率を達成しておりますが、さらにその参加率向上に力を入れております。22 ページの共生推進教室につきましては、各校での教育課程に配慮しながら、教科により「一斉授業」への参加と「抽出」による個別指導を、生徒の状況に応じて使い分け、本校である「たまがわ」のリーディングスタッフと相談しながら日々進めています。

校長：では、平成 28 年度の「学校経営計画」をご覧ください。（詳細は本HP内別掲）

めざす学校像「知的障がいのある生徒が就労を通じた潤いのある社会的自立をめざすチャレンジを支援する学校」「生徒の個別の特性・適性を正確に把握し、より適切で有効な支援をするために進化する学校」はずっと変わらないものです。本校は就労に特化した学校、目的がはっきりしている学校です。

中期目標は 3 年程度のものですが、こちらもほぼ変化しておりません。「たまがわランド計画」については、昨年から着実に進んでいます。

変更点を申しますと、2 の (1) の部分の末尾、「就労率 85%以上 をめざす」は昨年度まで 80%以上 でした。実際には、ずっと 85% から学年によっては 90% 以上を達成してきておりますので、実態に即して数値を引き上げました。

3 の (1) の部分につきましては、校務分掌の再編で昨年度施行したものを更に深化させ、「チーム」として教育活動にあたる事を目標に掲げたものです。

3 の (3) につきましては、「授業力」が昨今特に重視されていることから、本校でも視覚的でわかりやすい授業をさらに進めて参りたいと思っています。

校長：では裏面の「本年度の取り組み内容」をご覧ください。1 の (1) 「たまがわランド」につきましては情宣を工夫して、来校者を地域の方々から東大阪市へと広げて行きたいと考え、「1 回の運営で 50 人前後」という数値を掲げております。

校長：2の(1)「定着率の向上」については、この春卒業した8期生はまだ離職者ゼロですが、5期生や6期生では14%という数字もあり、進路支援部と共に頑張っているところです。3の(1)のア「子どもの人権」、これは教育庁も重きを置いて取り組み、昨年度は悉皆かつ参加型の人権研修を全府立支援学校で年3回行ないました。校長会でも、この流れを一過性のものとせず、最低年1回は続けて実施していこうということになっております。

首席：ここまでの部分で、質問ご意見等ございますか。

- ：80%の目標設定で常にそれを超えているのは大変なご苦労があると思いますが、定着率に関しては、どの程度のスパンの支援を考えていますか？。高等支援を希望される保護者の関心も高いと思われれます。

校長：就労率に関しては、法定雇用率の改正が本校にとって追い風となりました。定着率については、5・6期生については1年未満で離職している生徒もありました。支援学校の中学部からの進学者も増え、より支援の必要な生徒が増えている現状を鑑みると、今後の課題と考えています。

- ：定着支援に必要なスキルは本人のコミュニケーション力であると思いますが、たまがわの場合は卒業担任がきめ細かくアフターフォローをしています。ただ、生徒本人に「相談する力」がついている場合は良いが、そうでない場合は難しいと感じます。
- ：たまがわは他校に比べて、支援が手厚いと思いますよ。就労する場合、マッチングに合うかどうか非常に重要です。社会体験として早い時期から経験を重ねることで、より精度が高く視野の広い選択が可能となるからです。
- ：中卒すぐの生徒は生活経験が少なく、高1段階ではすべてが試行錯誤状態と思われれますが、たまがわでは、その辺りをどうされていますか？

校長：1年の6月初旬に1泊2日の「宿泊研修」を実施して実態の把握を詳細に行い、その後の支援につなげています。

- ：定着支援はたまがわだけでなく社会全体の課題で、文部科学省でも「就労定着支援事業」が始まるという話が出ていると聞きました。国の施策でも、今後学校と社会が手を携えて支えていくという方向になるだろうと思っています。

## (2) ①平成28年度進路指導について（詳細は本HP内別掲）

- ：本校の進路指導に対する期待の大きさを日々実感しております。別紙資料をご覧ください。1年生はいきなり実習に出すのではなく、段階を踏んでより丁寧な指導を心がけています。特に学年の前半は「働く」というイメージを定着させるため、外部講師を招いて具体的なお話をさせていただいたり、校内での成功体験を増やすことで生徒本人の就労に対する意識を高めたりしています。夏休み前までの「職業科オリエンテーション」とその後の学科選択が、自分の進路

を考えさせる一つの機会と捉えています。後期5日間の職場実習では、事前挨拶を生徒全員に課し、実習期間を通じて自分の「得意なこと」「頑張れること」を成功体験として実感できるような指導に努めております。

2年生は、1年生の成果を踏まえて苦手なものにも敢えてチャレンジさせることを一つの目標に指導しています。その中で自分の得手不得手や「自身を知る」体験をしてもらっていますが、そのために馴染みの実習先に協力していただいて、サポートを丁寧に行い、就労への準備としています。

3年生は、4月当初に近隣のハローワークの方を講師に招き、雇用をとりまく社会情勢等も含め生徒と保護者に講演いただくとともに、6月実習から就労までの流れを説明しています。3年ではとりわけ「無理なく働けるマッチング」を重視して、前年度の3月から進路支援部内で6月実習に向けての準備を進めている次第です。学校のできる限り沢山の力をつけて、大人として社会へ送り出しておりますが、実際に社会へ出てみないとわからないことも多いので、支援機関との連携も移行支援として重要なファクターです。

#### ② 8期生進路状況（詳細は本HP内別掲）

- ：この春卒業した8期生の進路状況は、就労率にして88%でした。7期は95%でしたが、これは社会の追い風とたまたまの幸運が重なったもので、各期により状況は異なります。このところ幸いにして85%を超える就労率を達成しておりますが、生徒の状況も変化してきているので、就労率という数よりも、本人保護者の「満足度」をより大切にしたい進路指導をしていきたいと思っています。就労率というのはあくまで一つの目安であり、離職等なく長く働けるようなサポートに努めたいです。

#### (3) 平成28年度生徒指導（支援）について（詳細は本HP内別掲）

- ：本校の生徒指導・支援の根幹は、「生徒の安全で安心な学校生活を支える」ことにあります。上からの指導というよりも、あくまで支援のマインドを重視した生徒相互の励まし合いに力点を置いています。

昨年度の生徒指導は内容的には様々あるものの、めだつた大きな問題はなく落ち着いた感があります。特に「いじめ対策」には力を入れ、「個別ではなく学校全体として対応する」をモットーにしております。詳細は本校としての「学校いじめ防止基本方針」の修正版をHPに掲載する予定ですので、ぜひご覧ください。

併せて、不登校の事象について「いじめ」がその背景にある場合には、府教育庁に報告するよう通知が来ていますので、これもその通りに対応してまいります。

「大阪府自転車での安全で適正な利用の促進に関する条例」への対応につきましては、中河内地区への生徒集中によりまして、過去最大の自転車通学者数になっている現状に鑑み、自転車保険への加入と安全教育の推進に力を注いでいきたいと考え

ております。ただ、本校はこれまでも自転車通学を認める条件として、自転車保険への加入と安全講習会の受講を義務付けてきましたので、この流れの中で対応できるものと思っております。

#### [IV] 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。>

首席：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●様をお願い致します。

- ：では、どなたからでもご意見ご質問等お願いします。
- ：企業の側から言えば、定着支援に関して1年というスパンは短いと感じます。大体は3年目ぐらいから色々な問題が出てきます。たまがわから当社に就労した卒業生のうち、ある方は「私は障がい者ではない。障がい者雇用でない会社で働きたい。」とって過日退職しました。障がいの受容というのはセンシティブな問題で、働く中で自信をつけてそのような意思表示があった場合、本人の意思を尊重してあげないといけないし、本人もたとえ障がいがあっても健常者にはスキルで負けないという思いも当然あります。実際に多くの健常者は離職・転職している現状を考えれば、手厚くされすぎてもダメ、放って置かれてもダメ・・・難しいと感じます。一人ひとりの特性もあり、個別で全く違う対応になることを意識すべきでしょうし、支援機関等の方が中に入っただけなのが望ましいと考えます。当社の場合は保護者会があり、仕事の見学と懇談を定期的実施しています。3年・5年と継続的に、いかに支援していくかが課題でしょう。
- ：見た目は支援が必要ないように見えるが、実際は必要な場合が多いです。本人が希望するからといって危険な仕事でもよいかというと、それも難しいし、「就業・生活支援センター」など外部と相談しながらやっていく必要性を保護者として強く感じています。
- ：今は終身雇用という時代ではなく、仕事を変えることは別に悪いことではなくなっています。就労者全員が定着するというのは、逆におかしな話なのかもしれません。1年未満で離職するというのはマッチングの問題かもしれませんが、何人かはステップアップして別のステージをめざすというのは自然なことでしょう。私たちが考えている支援とは、「障がい者手帳」＝「レッテル」ではなく、「苦手なところがある・課題がある」＝「支援が受けられる」と捉えるべきだと思っています。
- ：思春期を「荒れ」なくどう乗り越えるかは、「障がい理解」というよりそれ以前の「自己理解」ができていて、自分の苦手なことを受け入れる素地があるということが肝要と思います。それができていると上手く乗り越えられる場合が多いです。学校教育の中で「できること」と「苦手なこと」を具体的に教えていく必要があります。社会生活や就労するのに求められるスキルをチェックリストのようなもので、生徒

と保護者・教員が共に理解し確認していくことが、望ましいマッチングや進路選択につながるのではないのでしょうか。

- ：障がいのあるなしに関わらず、今の若者は全般的に経験不足であると感じています。当センターでも「自分はどんな特性があり、得手不得手は何か」がわかるようなカリキュラムを、グループワークという形で現在やらせていただいています。それは本来の職業訓練とは全く違う方向ですが、現実にはたいへん有効です。その延長線上に精神障がい者の方や発達障がいの方の就労支援というものがあるのかな?という思いがあります。たまがわの教育の中にも、そういった教科や時間がありますか?

校長：教科というよりも、本人保護者と思いを共有するということでは、中学校等からの引継ぎを基に個別の教育支援計画・移行支援計画・個別の指導計画の中にリンクさせており、半年や一年ごとのスパンで評価しています。また就労に至る様々な個別課題については、「自立活動の時間」の中で担任を中心に実践を進めているところです。それが適正なマッチングや就労先への橋渡しになれば、と思っています。

- ：自己肯定感が低いと、自分をマイナスの存在と感じてしまいがちです。私の子どもも在学中はできないことが多くありましたが、たまがわで3年・就労して3年の期間を経て、やっとできてきた部分があります。この間の先生方や周囲の見守りがとても大切だと感じます。
- ：今の若い人は根底に自己否定があり、自己肯定感の低さは大きな課題であると思います。人とのコミュニケーションを豊かにするためには、まず「自分を大切に」「自分を否定しない」という取り組みが必要です。そのためには社会人講師の方に来ていただいているグループワーク等が、就労にも効果的であると考えます。仕事はできるが自己肯定感が低いため、何かで躓くと簡単にやめてしまう。そのあたりを強化するような取り組みが求められると思いますが、たまがわではどうですか?

校長：たまがわでは特に授業という形ではありませんが、自立活動の時間等で担任が様々な工夫をして日々取り組んでいます。移行支援計画の中でも否定的な文言は使わず、支援的な内容を前面に出して本人保護者や支援者に伝わるようにしていますが、自己肯定感を高めるためのシステムとしてはまだまだ改善の余地があると感じています。

- ：自己肯定感を高めるための支援のひとつの手だてとしては、目標の設定が重要であると思います。「～はだめ!!」「～しなさい!!」という断定型ではなく「～しましょう」といったアプローチや、全体像を示しつついくつかの選択肢を用意して自己選択・自己決定を共に相談しながら作っていくというプロセスが、特に自閉症や発達障がいの方にとっては必要です。教師が一方向的に与えるのではなく、子

どもと共に自分で達成できる目標を選ばせていくことも、また必要なのかなと考えています。

- ：自己選択ということでは実習先の選択というのは、どの程度本人保護者の意志が反映されているのでしょうか？
- ：かつてたまがわは選択制でした。一覧表リストの中からいくつかの希望をエントリーしてもらい、重複した場合は校内基準により決定するという形を取っていました。しかし保護者の意向が前面に出て定着しない場合が多く、その反省から数年前より本人保護者の思いを2年間の実習の間に十分汲み取りながらのマッチング方式となっています。マッチングにあたっては、企業を選ぶのではなく、働き方や仕事内容・適性を重視しつつ慎重に判断していくことを基本にしており、たとえ3年の6月と9月の実習で高評価をもらってきても、最終の選択と決定はあくまで本人と保護者の判断に委ねています。
- ：様々な経験の中で達成感・成就感を積み重ねながら自己決定のプロセスを含めた、自己肯定感を育む進路指導をしていただければと思います。さらに在学中から、一度失敗しても次に繋げていける力、周りに相談していく力を付けて行ってもらうことも、定着という意味では重要です。

校長：他の方からの別の視点でのご意見もぜひお願いします。

- ：学校の先生も熱心やなあと感心しています。車のメンテナンスのように、就職したからそこで切れるのではなく、学校と教員の卒業後のコミュニティがしっかりしていれば良いと考えます。「チームたまがわ」で取り組むとの事なので、卒業した生徒を何年間かは支援するという体制があればと思います。
- ：たとえ離職しても他と繋がって行ける体制やアフターフォロー、本当にその通りだと思います。たまがわではそのあたりも熱心にやっておられますが、アフターフォローを卒業後何年間と決めていますか？
- ：特に何年間とは決めていませんが、卒業後の1年間は特に丁寧にやらせてもらっています。「就業・生活支援センター」と繋ぐ等、何年前の卒業生であっても要請があれば何時でも対応する体制はあります。
- ：今後もよろしくお願いします。今日は「定着支援」に議題が集中した感がありますが、これで協議を終わらせていただきます。

校長：本日は授業見学を入れましたので、予定の時間を大幅に超えてご意見をいただき、ありがとうございました。また、生活支援・目標の設定・メンテナンス・アフターケアのところまで、第1回から沢山の宿題をいただきましたので、今後関係分掌と手を携えて取り組んで行きたいと思います。誠にありがとうございました。

首席：次回は12月頃を予定しております。また案内を送らせていただきますので、ご多用とは存じますが、ご出席よろしくお願い致します。では、本日はこれにて閉会させていただきます。ありがとうございました。