

大阪府立たまがわ高等支援学校 平成 29 年度 第 3 回 学校協議会の概要

- [1] 日時 平成 30 年 3 月 14 日（水）午後 1 時 30 分～2 時 50 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
 - 1 開会の挨拶
 - 2 事務局から報告
 - (1) 平成 29 年度学校経営計画及び学校評価について
 - (2) 平成 30 年度からの学校協議会について
 - (3) 平成 29 年度学校教育自己診断アンケート分析について
 - (4) 今年度の進路状況等について
 - (5) 今年度の生活指導等について
 - 3 協議
 - 校則等の点検・見直しについて
 - 4 閉会の挨拶
 - 5 諸連絡

議事録（抄録）

< 議事録中 ●…委員 ○…事務局員 >

司会（教頭）：本日はご多用の中皆様お集まりいただきありがとうございます。

1 開会の挨拶

校長：今年度も残りあとわずかとなりました。先日卒業した 3 年生の就労に関しましては、9 割以上が就労という結果になりました。また部活動では、バスケットボール、サッカー、ダンスなどで全国大会への出場や表彰があり、音楽部は高津高校での発表に出演するなど、それぞれがめざましい活躍をしています。みなさんの応援のおかげと感謝しております。今日は、今年度の反省と次年度の展望についてご意見をお願いいたします。

司会：それでは事務局からの報告をさせていただきます。

2 事務局から報告

（1）平成 29 年度学校経営計画及び学校評価について

校長：資料 1 枚目に、第 1 回、第 2 回の学校協議会でのご意見を反映させていただいています。2 枚目の「本年度の取り組み内容及び自己評価」には 3 つの項目がありますが、自己評価の欄をご覧ください。

1 「外部への発信」のたまがわランドですが、今年度からは予算がついていないので授業の延長線上でおこなっています。学校の隣にある保育園から園児を招いて農業体験などの交流をおこない、生徒たちがお兄さん、お姉さんの立場で実施できました。「7 月」とあ

りますが1月にもおこなっています。

2「進路指導」では、就労は9割を超える数字となり、ほぼ進路保障できたと思います。新規の企業は16社で就労を受け入れしていただきました。想定以上に成果があった場合は◎を記載しています。校長ブログも今は50本以上になっています。また、事業所対象見学会や全国の学校等からの見学の受け入れも積極的におこなってきました。離職者についてですが、今年度は6名が離職しました。ほぼ目標の数値は達成ですが、離職は残念です。学力の育成については、新しい学習指導要領に即したかたちの授業をめざして取り組みました。12月、全教員が初任者の授業とそれ以外の授業も見て何らかの意見を述べる研修をおこないました。また、初任者5名の中から代表の授業を見て研究協議をおこないました。自立活動の充実では、8割を超える生徒が部活動へ参加し、全国にも駒をすすめるような活動もありました。

3「進取の機運に富んだ校内体制」については、学識を招いて外部にも公開して研修を実施して、知識の研鑽をはかりました。防犯研修では万一不審者が入ってきた場合の訓練を、またミニ研修としていろいろな教員が講師となって話をする機会を持ちました。

イの「働き方改革」では様々な取り組みをするように教育庁から言われています。職員会議の短縮、ノークラブデーなどでほぼ達成はできましたが、会議が5時に終わらないこともありましたので次年度の課題です。

また今年度は受験の志願者数増加のプロジェクトを立ち上げました。近年右肩下がりが続いた志願者ですが、たまがわが担っている使命を果たすためにも高等支援学校の情報周知をしました。本校教員が中学校へ訪問して学校を紹介したところ、学校見学会への参加者は昨年度より79名増、志願者は20数%増、と、右肩上がりとなりました。さらに、学校紹介のパンフレット、本日お配りしているTマガジンは、企業のパンフレットを模した形で学校案内を脱し、文字数を減らした過去にないような学校紹介になっています。

次に、平成30年度の学校経営計画について説明します。

中期的な目標は変えていません。地域との連携については、たまがわフェスティバルを書き加えています。たまがわランドについては予算が0ですので、授業の延長線上でこれからも地域の方々と交流を深めていきたいと思えます。

2枚目の「本年度の取組内容及び自己評価」につきまして。まず、1の「外部への発信」についてはホームページ、Tマガジンを通じて適宜おこなっていきます。また、全国からの見学受け入れも今年度同様積極的におこないます。「交流及び共同学習推進」では本校はモデル校として指定されていますので、高等学校との交流を進めていきます。資金がありますので、今年度はバスケットボール、陸上、バドミントンでそれぞれ著名な人を呼んで実施しました。障がいのあるなしにかかわらずスポーツを楽しみ、本校の生徒にとっても他校生にとっても良い機会になるように取り組みたいです。

2の「進路指導」につきまして。進路は今年度も就労率80~90%をめざします。また、今年も離職者はできるだけ少なくなるようにアフターフォローに取り組みます。「学力の育成」については学習指導要領が変わり、社会が要請する力をつけること、また、授業を通じて就労する力をつけること、思考力、判断力、表現力、をつけることを目標に取り組みます。

3の「進取の機運に富んだ校内体制」につきまして。人財育成については、経験の少ない先生が増えていますので、OJTでいろいろなテーマをもちながら先生方と一緒に課題を克服していきます。働き方改革についても、まじめで部活動も授業も手を抜くことがない先生方が、結果的に時間外勤務になってしまいます。手当があるわけでもないのですが、本校は他校に比べて時間外勤務が多いです。今年度も1割減を達成したいと考えています。

(2) 平成30年度からの学校協議会について

校長：続けて来年度からの学校協議会についてご説明します。平成30年度より全府立学校に設置されることになりました。大阪府はすでに設置されていますが、法令上で法改正され、5年以内にすべての学校に設置するようになりました。内容については、学校経営計画の基本的な部分について学校協議会で承認を受けることになりましたので、来年度の3月の学校協議会では運営委員の先生方から承認を受けなければなりません。また、職員の任用に関してもご意見をいただくことになりました。このような点が変わっています。

(3) 平成30年度学校教育自己診断アンケート分析について

○：1枚目、2枚目の途中までが設問です。前年度と比較して5%以上増減があった設問については上向き、下向きの矢印をつけています。2のアンケート概要ですが、設問数、回答数ともに昨年とほとんど変わりはありません。

3の分析です。まず、生徒については問1の「学校へ行くのが楽しい」が減っています。昨年度88%から80%になりました。これについては向上させることが課題です。また、問20の交流については、今年度から「交流及び共同学習」が始まっていますので、来年度の向上を期待したいです。保護者について。生徒と同じく問1の「学校へ行くのを楽しみにしている」が減少しています。93%から87%とそんなには減っていないのですが、生徒の様子を見て答えて折られると思いますので、やはり来年度取り組んでいかなければならない課題です。教員については、昨年度より回答数が減ってしまいました。来年度は徹底していきたいと思います。問27のPTA活動への参加は、普段連絡帳などでのやり取りを通じてコミュニケーションを取ることはできていると考えます。また、問31のライフワークバランスについては、学校経営計画にもあったとおり来年度も向上をめざしていきたいところです。

3枚目の共生推進教室については参考にご覧ください。アンケートをとる人数がとても少ないので、増減は大きくなっています。

(4) 今年度の進路状況等について

○：資料Ⅲをご覧ください。まず就労率ですが、共生推進教室を除いた本校だけでは現在91%ぐらいです。また、もうすぐ面接で決まるのでは、という生徒がいますので、最終的には就労は60名になると思います。就労以外の進路については、職業リハビリテーションセンター等の職業能力開発施設、就労移行支援事業所等、未定は1名、となっています。

就労の職種の内訳ですが、今年度は製造が増え、介護補助が減っています。その他は建築関係で、自己開拓の1名がもうすでに働き始めています。内訳の上から6つめまでは学科の内容を並べてみましたが、「農園芸」の仕事がありませんでした。

次に、アフターケアについて。在学中にハローワークと障害者就業・生活支援センター（以後就・と表記します）との懇談会を実施しています。卒業後は4月から5月頃に就・と一緒に就労先を訪問しますが、会社や就・から連絡を受けて対応する場合はいいお話ではないことが多く、例えば休みがち、や、仕事が覚えられない、などです。卒業から1年間は就・と協力して定着をめざしています。また、同窓会やたまがわフェスティバルで近況を聞いて対応するケースもあります。

平成 29 年度の対応数ですが、9期生は全員の就労先へ訪問していますので、それ以外での対応が 11 という数字です。7期生の5のうち1名、8期生の6のうち1名、9期生 11のうち2名は離職という結果になってしまいました。

離職者数については、7期生7名のうち2名は雇用契約の継続ができませんでした。これ以上雇用を続けるのは無理です、と言われて契約延長ができなかったようです。9期生の離職者では、在学中に精神的な弱さがあり担任を中心に支えていたけれど、就職してから同じように支えてもらうことが難しかった、というケースがありました。7期生は 20歳を超えたあたりの時期で、7名のうち4名はステップアップしたい、ということで転職したケースもあります。

（5）今年度の生活指導等について

○：生徒指導についてお話しします。まず、いじめ対策委員会につきて。日常の生徒の観察、生徒とのコミュニケーションはもちろんですが、それ以外にアンケートを年間4回実施しています。7月と11月には全ての府立学校で同じように実施されている記述式のアンケートをおこない、後期は2枚の提出がありましたが特に大きな問題にはなっていません。また、いじめ防止アンケートでも重大な事案はありませんでした。これらのアンケートを通じて、実態把握、早期発見、嫌がらせをいじめに発展させない、ということと、個別の指導だけではなく全体への指導もおこなっています。

薬物乱用防止の取り組みについて。夏休みに薬物に手を出してしまう、というケースが多いので7月と、卒業前に「自分の体は自分で守っていく」という内容で3年生対象に実施しました。また、2年生は保健の授業で年間3回学習もしています。

生徒会活動について。いろいろな行事や百人一首大会などでの司会進行を中心に活動しました。

部活動について。校長先生からのお話もありましたが、全国大会で活躍しているバスケットボール、サッカーは全国3位、その他陸上、卓球、ダンス部の校外での活動、音楽部の高校生フェスティバル、など様々な活動がありました。学校生活の中で、部活動は生徒たちが主体的に活動できる場なので、今後も広げていきたいと思えます。

外部講師によるマナー講座について。3年生対象で、社会人として相応しい身だしなみを資生堂から講師に来てもらって学習しました。女生徒は化粧を中心に、男子生徒は整髪やスーツの着こなしなどについて教えてもらっています。

生徒支援案件は5月ごろから新しい人間関係が深まるとともに増えてくる傾向にあります。衝動的な行動で、ガラスを割る、壁をける、地域へ迷惑をかける、例えば「たむろしているので雰囲気が悪い、先生来てください」という通報があり、駆けつけて指導する、といったことがありました。また、インターネットや SNS を通じて些細なけんかでも「う

らぎりもの」と言われたり、みんなが見たくない画像を送ってしまったたり、という案件もありました。いずれも個別指導と全校集会を通じての全体への指導を状況に応じておこなっています。

司会：以上、事務局からの説明でした。何かご質問はございますか。

●：学校経営計画の今年度の自己評価について。新規受入会社 26 社開拓、とありますが、現在何社ぐらい実習の受け入れがあるのですか。

○：これからホームページにのせる予定ですが、だいたい 200 社以上あります。

●：すごいですね。なかなか、開拓されるのはたいへんなのではないですか。

○：この夏休み、教員 1 名あたり 4 社ぐらいに電話をかけましたので、全部で 200 社以上に電話をかけたと思います。

●：体験実習受入 100 名というのは？

校長：近畿大学からの介護等体験を受け入れしています。

●：校長ブログも来年度 100 本というのはたいへんですね。ご苦労様です。

●：働き方改革は弊社でも取り組んでいます。勤務時間を減らそうという話もあります。たまがわでは残業を 1 割以上減らそう、ということですが、それ以外にありますか。というのも、勤務時間を短くすると自分の仕事に追われてメンバーとのコミュニケーションの時間が減ってしまうことになります。そのためにも働き方改革をしなければなりません。

校長：スローガンだけで 1 割減らすのは難しいですね。各分掌から、来年何を減らすのか、出してもらっています。何か新しいことをするのであれば何か減らす、合わせて予算をとってくることも大切です。たまがわランドは 3 年計画が終わっていて予算がないので、なかなか難しいです。大体、減らすものはなかなか出てこないのも、もっと計画を考えて実施しなければなりません。

●：別の質問です。メンタルでダウンする人がいるのですが、社内でのフォローだけでは難しく就・にも来てもらいますが、たまがわでは外部との連携はありますか。

○：本校ではスクールカウンセラーとして臨床心理士に年間 30 時間、精神科の学校医には月 1 回、専門職に相談する機会を設けています。今年度は、精神疾患の疑いから受診につながるケースもありました。友達同士のコミュニケーションがうまくいかない、といった内容の相談もあります。臨床心理士には毎回 5 件ぐらいの相談を受けてもらっています。

支援学校は各校同様の事業をおこなっていると思います。他に、作業療法士相談もおこなっています。

●：会社でしんどくなって、「学校時代はそんなことなかった」と保護者から言われることや、会社は知らなかったけれど卒業する前から精神科にかかっていた、ということもあります。学校でどこまでカウンセリングをしているか気になりました。

3 協議

司会：これから協議に入ります。ここから●様に議長をお願いいたします。

議題は「校則の点検と見直しについて」です。本校でも各お立場の方から意見をいただいて点検していこうということでこの議題になりました。資料は、「生徒心得」です。毎年新生入生に配布しているものです。

校長：今回のテーマは独自のテーマではなく、教育庁からの通達です。いろいろな過程があったと思いますが、各学校の決まりがどうなっているか、学校協議会で諮って検証します。本校は支援学校で校則はありませんが、「生徒心得」がそれにあたりますので、これを資料にご意見をお願いします。

○：資料についてご説明します。この「生徒心得」は、新生とその保護者に対して配っています。また、それだけではなく「学校生活のしおり」という冊子をいつでも本人・保護者が見られるように配布もしています。

その1は就労を意識した内容です。新聞報道にもありますが、本校では地毛の生徒については髪の毛の指導はしない、と全体共有しています。染める染めないも保護者と相談して一方的な指導にならないようにしています。

その2、その3はコミュニケーションについての内容、その4、その5は学校生活においての基本的な内容、その6は社会的な決まりです。

これ以外にも、学校生活の確認事項（さらに詳しい内容である）を毎年の年度初めに全生徒に配布して、保護者・本人が確認して署名してもらっています。

議長：まず、この「生徒心得」を受け取る側の、保護者としての意見をお願いします。

●：頭髪については、最初から「周りから言われるから」と黒く染めているという話も聞きます。

●：テレビでは「地毛証明書」というような言葉も聞きますが、そこまでのべきなのかどうか……。周りの子が地毛とわかっていればいいですが、わかっていなければ難しいし心配ですね。それと、最近は簡単に SNS でいじめにつながることもあるのがこわいです。LINE（ライン）のトラブルもよく聞きます。一言が短くて、言い方がきつく感じる、というトラブルをよく聞きますね。今後はこの内容も必要になるのではないのでしょうか。

●：道徳的なことで、(生徒心得は) まったく問題ないと思います。あたりまえのことをされていると思います。

議長：こんなことを議論しなければいけない、というのがおかしい風潮を感じます。揚げ足を取られる、というのでしょうか、人それぞれ感覚は違いますが。もっと、いじめとか悪口とか表に出ないことで心配なこともあります。

また、もっとインターネットの教育が必要だと感じています。会社情報が漏れるので、会社では教育をおこなっています。とても気を使っている部分です。そういう面も含めて教育をやってもらったほうがよいと思います。

会社には企業理念、具体的行動目標、などがありますが、抽象的なのでわかりにくいいため、「家族と仲間を傷つけない」「うそをつかない」という目標を作っています。はっきりと言わないと受け取ってくれない、具体的にわかるようにしなければなりません。「生徒心得」は当たり前のことなので、自信をもってやっていってほしいです。

●：「やってはいけないこと」を書いてありますが、相手の立場に立つ、思いやりをもつ、といったような「こうあるべき」というような書き方(プラスの表現に)のほうがいいのではないのでしょうか。「こんな人になろう」というものがあったら、そちらへ向かっていくのではないのでしょうか。

議長：それ(プラスの表現)もあって、だめなこともあるほうがいいのかもかもしれませんね。

校長：否定表現にすると数限りなくなるので、2本立てがいいかもしれません。

○：否定ではなく行動指針のほうがいいのでは、という意見もありました。唱和できるような…。

議長：みんなで唱和するのも大切です。企業ではしています。まずは意識すること。しゃべることで意識した行動につながると思います。

4 閉会の挨拶

校長：1年間ありがとうございました。具体的にご示唆いただき、生徒集会等で劇的に変わるかもしれません。全体で唱和できるように、生徒に定着して充実できるように、していきたいです。

今回で今年度最後ですが、さらなる発展につながるよう次年度以降も引き続きお願いいたします。また、今年度で委員を終えられる方も、今後も引き続きお願いいたします。ありがとうございました。