

大阪府立たまがわ高等支援学校 平成 30 年度 第 3 回 学校運営協議会の概要

- [1] 日時 平成 31 年 3 月 26 日（火） 午前 10 時～11 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 9 名
- [4] 内容
 - 1 開会の挨拶
 - 2 報告及び意見交換
 - (1) 平成 30 年度「学校経営計画」及び学校評価について
 - (2) 平成 31 年度学校経営計画（案）について
 - (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
 - (4) 進路状況等について
 - (5) その他
 - 3 閉会の挨拶
 - 4 諸連絡

議事録（抄録）

《議事録中、●は協議会委員です》

1 開会の挨拶（校長）

本日はご多忙中、ご出席いただきありがとうございます。今年度の最後の学校運営協議会となりました。本会では主に今年度の学校評価についてご承認をいただくことと、次年度の学校経営計画の方針にご意見、ご承認をいただく場としたいと考えております。よろしく願いいたします。

司会：本日の議長は米澤様にお願いいたします。

2 報告及び意見交換

(1) 平成 30 年度学校経営計画及び学校評価について（校長）

* 交流及び共同学習について これは文部科学省の推進事業で本校は高等学校とのスポーツ交流を実施している。昨年度に引き続きバドミントンとサッカーを行った。それぞれ元日本代表の選手を講師としてお招きした。バドミントンでは高津高校と実技だけでなく、昼食交流も行い自己紹介をしあうなど非常に盛り上がった。サッカーでは山本高校と、同じ高等支援のなにわ高等支援学校と交流を行った。元日本代表選手が来ていただけることで参加する生徒たちも非常に喜び、盛り上がる。次年度に向けて充実をさせたい。

* たまがわランドの取り組み お客様が来校をしてくれるのか心配であったが、多くの方に来ていただくことができた。本校の生徒にとって地域の方と触れ合える貴重な取り組みとなるので、さらに充実をさせる方向で計画を進めて行きたい。

* 自立活動の充実 前回も話題になったが、1 年生の部活動の加入率が低い。しかし、一

方で福井の全国大会に出場をするなど頑張っている生徒もいる。

＊働き方改革について 先日、文部科学省が提供するビデオを観た。わかりやすくできていた。ただ、一方で教育の質をけずることはできない。労働時間を短くすることは大切だが、教育の質を落とさないような工夫は必要。

司会 : 学校経営計画についてどなたからでもよいので質問を。

●委員 : 成果を上げていることは嬉しいこと。学びの支援、学びの深化について工夫をしていることは？

働き方改革について「量ではなく質を」ということがどのあたりなのか？

校長 : 本校は目標に就労実現を掲げているが、単に就労するというのではなく、キャリア発達支援を大事にしたい。就労をして自己実現をすることも大事だが、子どもたちにとってはその過程に個別に大事なものがあるという視点を持ちたい。

長時間労働の削減に関しては、生徒との関わりを減らすことにならないか危惧する。生徒との関わりを減らすと、かえって生徒の指導・支援に支障が生じるという経験がある。家庭訪問を例にあげると、家庭訪問に行かなければ業務の削減にもなるという考え方もあるが、家庭訪問に行くことでたくさんのことがわかり、その後の保護者との連携、生徒指導もスムーズに行くことが多い。

●委員 : 離職率の14%をどう考えるのか？

校長 : 学校として大事なのはマッチングだと考えている。結果的には学校生活をしっかりと送れていない生徒が就労しても上手くいかないケースが多いように感じている。

●委員 : 企業の立場からだと離職率が気になるが、当社は9年目になる。退職者は7名で26%の退職率。ただ、この5年間の定着率が高い。これはたぶん、学校での取り組みの成果や、就業・生活支援センターとの連携などネットワークが完成しつつあることが考えられる。新入社員は障がいの有る無しに関わらず社会人としての心構えが低い。企業側が社会人としての教育をする、就職してからのサポートが大切。うちでは苦手な社員の多い漢字学習やコミュニケーション講座などを行っている。それにより、風通しの良い職場になっている気がする。人づくりがベースとなっていると感じている。だからその接点であるマッチングが重要になってくる。

校長 : 個別性を大事に進路指導を進めていきたい。

(2) 平成31年度学校経営計画(案)について(校長)

中期的目標について

＊本校は卒業後の就労を目標としており明確な目標がある。集団性が大事だと考えているが、基本は個別性。ご承知のとおり、今年度本校は志願者が少なかった。本当の意味でたまたまの本質が問われると感じている。キャリア発達支援というのは「ここまでたどり着かないと就労ができない」ではなく、そこまでのたどり着き方に焦点をあてる。

- * 自立活動をはじめとする適切な指導・支援が大切で、確かな学力を育むために授業の持ち方を工夫し、チームティーチングについての充実を図ることとした。支援学校として本質的な視点を重視するためのもの。
- * 校務の効率化を図るため、働き方、仕事のシェアリングを進めたい。いろいろな事情のある教員が働いている。上手くシェアリングのできる組織作りを推進したい。
- * たまがわランドについて計画的に実施をしたい。次年度は全学年で保育所交流を行いたいという前向きな意見が教員から出ている。
- * キャリア発達支援については特に大きく変えたところ。今年度から制度化されたSSW（スクールソーシャルワーカー）の活用を進めていきたい。初めての取組みなので試行錯誤しながらやっていくことになる。例えば不登校生徒について、家庭支援も含め学校教育としては切り込めないところをSSWに切り込んでもらいたい。
- * 部活動の充実。外部人材の活用と言われるが、本校にとっては生徒との関わりを大事にできる取組みである。
- * 勤務2、3校めの教員が本校に転入してくる中で、価値観が広がっている。良い事ではあるが、一方で良いところを守り続けることも大切にしたい。
- * 来年度はキャリア発達支援をテーマにイノベーション委員会も本格的に活動させたいと考えている。

●委員：キャリア発達支援は、生きていく力をどのように育てていくのか？ということ。就労というとわかりやすいが、そうではない。どうしたらみんなが就労のできる社会を作っていけるのかが大事。企業も一緒になって考えていきたい。職リハ（職業リハビリテーションセンター）も志願者が低くなっている。働く支援を受けるということの形が分散しているのだと思う。それは良い事だととらえている。

校長：適格者主義的な教育は良くない。学校なので「3年間で就労」という目標をおくが、その過程の中で、子ども自身の気持ちをどう汲むのかということが大事。

●委員：臨床心理士等専門的な人に入ってもらうのはよいこと。
コグトレとはなんですか？

校長：認知の違いにアプローチをする認知機能強化トレーニングのことで、本校でも自立活動の時間に様々な取り組みをしている。

●委員：生徒一人一人のニーズに合うもの、個別性を高めることが大事。
スクールカウンセラー、SSWをどのように効果的に使うのかは重要。任せっきりにしない。学校が主導権を握る事。走りすぎるとうまくいかない。

●委員：就労先については幅を広げていくことが大事。数が増えればよいというわけではない。

●委員：受け入れする企業の方の体制、理解が大切。地域でも工夫できることがあるかも。学校のことがわかって初めて良い所も見えてくる。そうすると、子ども（生徒）への働きかけができるかも。地域の方に講演会の先生になってもらうのもよい。そうすると準備のための勉強をする。教育、家庭、会社関係が理解を深めるのが大事。

- 委員 : 障がいがあるなくても一人ひとり個性があり、ステレオタイプの障がいを語らない。一人ひとりに成長、意識の変化のタイミングがある。学校という3年間では時間が足りない人もいる。それはタイミングが違うということ。その人に合ったタイミングがいつなのか、見極めることが大切。そのためには連携が必要。今までは新卒者採用だけであったが、うちでも中途採用が増えている。どう支援できるのか？学校は3年で送り出すのがベストなのか？就労率が減ったとしても長い人生を考えるとそれがタイミングなのかもしれない。
- 委員 : すぐに就労できなくても、あと1年あれば就職できるだろうというような評価の基準があればいいと思う。
- 委員 : 学校は3年というベースはあるだろうが、卒業後、職リハで1年の訓練を経て就労する場合もある。それも数に入れられたらいい。職リハは就職が決まるまで、通い続けるのが学校との違い。
- 校長 : 貴重な意見をいただいた。参考にさせていただきしっかりと情報発信していきたい。

(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

- *本校生徒の回収率は70%、共生生徒は80%であった。保護者も大きく変わらない。結果においても保護者と生徒の結果が乖離していないのがよいととらえている。保護者と子どもの意思疎通ができていないのではないかと考えている。
- *教員の回収率は100%となった。時間を作って実施した。これも保護者の意見との乖離がなかった。

アンケートの分析について質疑応答

- 委員 : 学校へ行くのが楽しいという回答が80%というのは十分肯定的。肯定的なところに何があり、否定的にとらえている理由は何か？
- 事務局員 : 学校が楽しいというのは新入生にとっては新しい生活が始まり、人間関係が広がっていくことの現われだと思う。でも一方で人間関係が広がると様々なトラブルも起こってくる。そういう生徒問題事象が多かったのも事実。
- 事務局員 : 先に重なるが、入学当初はみんなお互いに様子を見るような状況だが、人間関係が広がるにつれていろいろなトラブルが起きてくる。それを、教員が人間関係の調整も含め支援している。
- 委員 : 生徒の問の中に「先生は私たちの言う事をよく聞いてくれる」や「いじめについて困っていることがあれば真剣に対応してくれる」という項目で90%前後の肯定的な意見がある。いじめ以外の問いを入れることで見えてくることがあるかもしれない。生徒が自ら評価できることが大事。

(4) 進路状況等について

事務局員より A4 資料を参照に説明をさせていただく。

＊ 9割程度の就労。進路というのは就職だけではない。就労が出来なくても終わりではなく、今年度は本校から2名が北大阪高等職業技術専門校へ行くことになった。

就労継続支援（B型）事業所でお世話になる生徒は、3年生になった時に本人が精神的にしんどくなったため。A型併設の事業所で実習を繰り返し選択した結果、ゆっくりB型でみてもらうことになった。

今年度の特徴は未定が5名と多かったこと。在学中からのアルバイトを2名の生徒がそのまま続けることになった。あとの3名は学校生活を安定して送ることができず、適切な進路指導が難しかった。

＊職種の内訳について。特徴的なのは製造業と食品製造が増えた。ライン作業が人手不足なのかもしれない。介護補助の職についた生徒が少ない。すべての職種の中で一番コミュニケーションが求められる職種であり、苦手としている生徒が増えたと思われる。

＊高卒求人がたまたまに回ってきている。今年度、正社員が3割を超えた。しかし、一方で正社員となると職場から求められるものも高くなる。就労してしばらくして、にがてなことや、うまくいかないことが出てきた時に丁寧な対応をしてもらえるかが鍵。

＊定着支援について。できるだけ早くに同行訪問を実施したいと考えている。崩れが大きくなってからだと修正するのに時間がかかる。在学中に就労に向けた気持ちを醸成させていくことが大事。

＊離職率について。自分で見つけてきた会社に就職をした場合の離職は早いように感じている。在学中は就職したいという高いモチベーションを持っているが、いざ就職するとそれが上手く保つことが難しい。在学中の支援の在り方が大事。実習では教員もはじめ「この2週間は乗り越えてほしい」という思いがあり、生徒自身の気持ちの整理にたくさんの支援を行ってしまうことがある。そうではなく、自分で支援を要請する、自分で乗り切る力が必要。乗り切らせるのではなく、乗り切る力をつけさせたい。

●委員：未定の方の5名について。次のステージへのつながりは？

事務局員：1名は相談支援につないでいる。あとの2名は、福祉も含めて支援の話を進めていたが、「自分で就職を決める、探す」となり、どこにもつなげることができていない。

●委員：そうなった要因は自己受容の関係か？

事務局員：それもあるし、学校生活がスムーズに送れていなかったことも大きい。

●委員：自分で自立をしていくための支援を研究していったほしい

4 閉会の挨拶（校長）

本日はありがとうございました。今回、いただいたご意見を参考に学校経営に生かしていきたいと思います。

次年度もよろしくお願いいたします。