

大阪府立布施北高等学校学校運営協議会議事録

校名	大阪府立布施北高等学校
校長名	冨本 佳照

開催日時	令和8年2月7日(土) 9:30~11:00
開催場所	大阪府立布施北高等学校 1棟2F A205(旧展開1)教室
出席者(委員)	松下 寛史(会長)、藤田 剛(副会長)、菊地 栄治(委員) 塚本 佳秀(委員)
欠席者(委員)	山畑 和弘(委員)、棟久 香澄(委員)
出席者(学校)	校長、教頭2名、事務長、首席2名
協議資料	<ul style="list-style-type: none"> ① 次第 ② R7 学校経営計画及び学校評価 ③ R8 学校経営計画及び学校評価 ④ R4~7年度 学校教育自己診断経年比較 ⑤ R7 学校教育自己診断の結果と分析 ⑥ 総合学科卒業時アンケート

議題等(次第順)

<ul style="list-style-type: none"> (1) 開会・校長挨拶 (2) 出席者の紹介 (3) 令和7年度学校評価及び令和8年度学校経営計画について (4) 令和7年度学校教育自己診断の結果について (5) 第3学年 卒業時アンケート結果について (6) その他 <ul style="list-style-type: none"> ・デュアルシステムのための地域学校協働本部の報告

協議内容・承認事項等(意見の概要)

<ul style="list-style-type: none"> (1) 開会 校長挨拶 (2) 出席者の紹介 (3) 議事 <ul style="list-style-type: none"> ○ R7年度 学校評価について <ul style="list-style-type: none"> ・後ほど詳しく説明する学校教育自己診断で測っている値を、多くの指標に活用している。 ・多文化理解の機会や、多文化生との交流が多い、という項目が大きく伸びたのは、とてもいいことと評価。今年度は1年生の全クラスに多文化生が在籍したことがいい方に働いているとすれば喜ばしい。今年度から姉妹校交流事業がスタートし、「多文化交流」が意識されたこともいい影響になったかもしれない。 ・計画に掲げていた部分で課題となったのは広報。Instagramの更新回数が昨年度の半分程度に留まった。学校 Web 上のブログと公式 Instagram をどう使い分けていくかについて検討していかなければいけない。Instagram は身近に感じてもらいながら、見てもらえるメリットがあると思う。 ○ R8年度 学校経営計画 <ul style="list-style-type: none"> ・本校が以前から計画や目標に掲げてきた内容には、現在あるいは将来にわたって取り組んでいくべきことが網羅されていると考えている。掲げている目標や計画に、学校運営が対応し、その達成に結び付くものになっているかが重要で、検証しながら取組みを進めていくことが大切だと考えている。 ・入学する生徒の状況に対応して、中期的目標に多文化生を含む、支援の必要な生徒への支援体制の充実や積極的な外部との連携に関する内容を新たに加えた。 ・障がいのある生徒の就労や就労支援への接続についても触れる内容を取組み内容に加えている。
--

- ・働き方改革については、府の業務量管理・健康確保措置計画に基づく、必須の目標を記載することになり、定められた評価指標に沿った目標値を掲げている。

《質疑応答》

- ・冒頭に、現状の紹介の中でこれまで以上に多くの多文化生が入学する見込みである旨説明があったが、例えば多文化生の対応を行うための専門的な人員の配置はないのか。
 - ➔ 多文化生の増を理由とした教員の加配はわずかにあるが、あくまで教員が1名程度多くつくだけで、その対応をするための通訳や機関の対応、生活支援などの専門的な対応を行うための職員が配置される、ということはない。多文化生が多くなると、展開授業を増やすことになるので、教員の配置が増えること自体には大いに意味があるものの、1名程度増えても状況が楽になるわけではまったくない。より厳しいやりくりをしながら、必要な対応を続けていくので精一杯である。
- ・企業の求人に関する考え方からいうと、新たな状況が生じて専門的な対応が必要になれば、それに対応する分野の専門人材を募集して配置するのが当たり前である。日本語指導が必要な生徒がたくさん入学してくる、という状況に専門の能力を持った人材の配置が必要なことは明白で、本来、大阪府がその確保と配置をするべきである。人数も十分でない教員たちで何とかしなさい、というのはあまりにも負担が大きい。
 - ➔ 学校に配置する教員数については、「定数」として国が握っている。大阪府は府の予算だけで独自に教員を雇用・配置する、ということは、ずっとしてきていない。自治体によっては、国の定数、予算の枠外で雇用をしているところもある。来年度、日本語指導の必要な生徒の急増に対応して、府は関連予算を大幅に増加すると聞いている。しかし、教員を雇うわけではなく、委託費を拡充して日本語指導や通訳を行える外部人材が使える環境を整備する、というもの。教員は、「自分たちで何とかする」、ということを得意としてきたが、外部の機関や人材を活用したり連携したりする仕事の仕方は、あまり得意としてこなかった。外部の専門人材とうまく連携し、活用することで、全体としていい教育をする、という「働き方のスキル」を新たに身につけていかないといけない。

… R7年度 学校評価およびR8年度 学校経営計画の「めざす学校像」・「中期的目標」について承認いただいた。

○ 令和7年度学校教育自己診断の結果について

- ・過去4年分の学校教育自己診断結果を、学習指導・生徒指導・学校運営の三つの分野にまとめて比較・分析した。
- ・授業について、「授業はわかりやすく楽しい」という項目の生徒の回答は肯定的であり、その質は一定確保できていると評価できるが、保護者の回答における同様の問いに対する肯定的な回答の割合が低い。取組みの内容や状況について情報発信を頑張っていく必要があると言える。
- ・生徒指導について、「担任以外に相談できる教員がいる」の数値が少し低下した。SC や SSW、相談室、保健室、の活用体制は整っているが、生徒に使いやすくなっているかについては、改善していく余地があるのではないか。
- ・学校運営について、職員間のコミュニケーションを問う項目に結果は良くなっているが、授業方法について検討しているかを問う項目の結果が低下した。今年度、公開授業実施後の検討会が行われなかったことを反映していると思われる。来年度は機会を設けていくことが必要ではないか。また、学校運営に教員の意見が反映されているかを問う項目の結果も低くなっており、運営面の反省をしていく必要を感じている。

《委員の意見》

- ➔ 昨年、教職員のアンケート結果全般で大幅に肯定的な回答の割合が上昇し、今年はやや低下する項目があったものの、統計的に有意な減り方ではなく「高止まり」と判断するのが適切。
- ➔ 教員の数値が全般にはよい状況なので、学校運営は上手くいっていると判断してよいのではないか。生徒のアンケート結果の変化は、学校運営の変化に対して教員程にはすぐに反映しないものであるが、先生の結果が良くなると、生徒の回答結果も追ってよくなっていくものである。内容にもよるが、一般には新しい取組みを始めようとするとき、教員はしんどく感じて、基本的には変化を嫌っ

ていることを示す結果になる傾向があるため、改善を言うのは簡単だが、実際に前向きな結果を出していくのは難しいもの。その中で布施北はよく頑張っている。

○ 第3学年 卒業時アンケート結果について

- ・ 学年主任として、生徒から直接話を聞く場面では、ネガティブな内容の相談が主で、そういった感情を受け止めることが多かったため、アンケートについては結果を見るまで非常に心配していた。布施北高校に入学してよかったかを問う項目で、肯定的回答が84%、という結果を見て、終わりに自分たちが3年間やってきたことは間違っていないのだと思えたことが嬉しい。

《委員の意見》

- 「面倒見のよさ」が布施北の良さであることは間違いないので、「働き方改革」で時間を捻出したら、早く帰ることに結び付けるだけでなく、生徒と向き合う時間に有効に使ってほしい。
- 高い肯定的回答率の一方で、「布施北高校に入学してよかった」の項目に「まったく当てはまらない」と回答した生徒が3%いることも忘れてはならない。改善の余地がある、という結果であり、2%、1%と減らしていくためにどうしていくべきかを考えていかななくてはならない。
- 卒業生である自分は、布施北高校でいい先生に巡り合えた。当時の生徒会の顧問の先生との出会いがあったから、今の自分がある。私にとって自慢の先生だった。今の先生方も生徒との関わりをずっと大切にしていってほしい。
- こういった分析結果がどの程度その学校の力を表しているか、ということについては、入学してきた生徒が、どのような生徒たちで、入学までにどのような状況を経てきたか、という分析も併せて行わないとわからない部分がある。中学校までに困難を経てきた生徒が多く来ていると思われ、そういう生徒に授業をしてきた結果がこのアンケート結果だということを念頭に置いて評価することが大事。非常に意味のある結果ではないか。

○ デュアルシステムのための地域学校協働本部の取組みについて

- ・ デュアルシステムの歴史やその意義をあらためてメディアで宣伝する必要があるのではないか、という話がでている。

《委員から》

- 実習先の会社でどのような国をルーツとする方が働いているか、学校は把握しているか。受入れ先の企業で同じルーツの人が働いていたら、多文化生の実習はよりスムーズにいくのではないか。以前私のところでは、英語を話せる方が働いていたため、日本語は話せないが英語は話せる方を受け入れたことがあり、実習生は楽しそうに取り組んでいた。うちの社員にとってもやりがいを感じられて、企業側にとってもよい経験だった。
- 企業の側でどのような国にルーツのある従業員がいるか、リストを作れたらいいな、と考えている。企業の現状を共有して、学校側のニーズに対応できたら、企業にとっても新しい強みになる。