

令和３年度 学校経営計画及び学校評価

1 めざす学校像

- 企業就労を通じて自立と社会参加を促進し、社会に貢献できる人材を育成する学校。
- 1 生徒の人権を尊重し、個々のニーズを踏まえた教育実践を進め、企業就労と社会貢献を実現させる学校。
 - 2 地域社会や企業、関係機関との幅広い連携や交流を充実させ、生徒が主体的に社会に参加できる力を育てる学校。
 - 3 教員の専門性を高め、職業教育の充実をはかるとともに、社会の変化や多様性を踏まえた組織を構築し深化する学校。

2 中期的目標

- 1 社会的自立に必要な力を養うための特色ある**教育活動の充実**
 - (1) 新学習指導要領をふまえた教育課程の確立と、確かな学力をはぐぐむための「主体的で対話的な深い学び」を軸に授業改善に努める。
※学校教育自己診断の「授業中に発言や発表することがある」の項目では生徒の肯定率を 80%維持する（H30:63.2%、R1:62.1%、R2:80%）
 - (2) キャリア教育の観点からの自立活動を充実させることにより、一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導、支援をはかる。
※高等支援における適切で有効的な自立活動を実施し、専門人材をも活用した効果的かつ効率的な指導、支援を行う。
 - (3) 生徒の自己肯定感を高め、自己実現と働き続ける力を育成するための「進路学習・進路指導」の推進。
※全生徒に学校生活を大切にしたい規則正しい生活習慣が定着し、豊富な実習体験により適切で効果的なマッチングを重視した進路指導を行い、高い就労率と定着率を維持し、アフターケアを重要視する。定着率 100%（再雇用含む）（H30:92%、R1:93%、R2:97%）
 - (4) ICT を活用した取り組みの推進に努める。
 - (5) 生徒会活動の充実、高等支援学校や高校（高等部）とのスポーツ交流機会の拡大とクラブ活動の活性化をはかる。
- 2 高等支援学校教員としての**資質向上**とこれからの時代の変化に対応できる**学校組織力向上**
 - (1) 教員全員の指導力、授業力の向上を組織的に推進し、社会の変化に対応できる「学び続ける」教職員の育成をめざす
 - (2) 生徒への適切な指導実践を行うために、教職員一人ひとりが人権意識をより高め、障がいへの理解や支援方法などについての専門性向上をめざす。
※学校教育自己診断の「担任の先生に、困っていることや、悩みを話せる」の項目で令和5年度には肯定率 80%にする。（H30:66.7%R1:59.8% R2:76%）
※令和5年度には支援学校教員免許の所有率 70%をめざす（本校籍教員 H30:39.4%、R1:47.6%、R2: 61.9%）
 - (3) 教員間の意思疎通を図り、経験年数の少ない教員への手厚い支援や健全な同僚性のもと、積極的に学校経営に参画する仕組みを整え、組織力を向上させる。
※学校教育自己診断の「学校組織」での全項目（特に「経験年数の少ない教職員を学校全体で育成する体制が取れている」項目）で令和5年度には肯定率 70%以上とする。（上項目 H30:48.4%、R1:52%、R2:50%）
- 3 地域や関係機関、企業との**連携や交流を充実**させるとともに、積極的に情報を発信し本校の教育活動への**理解啓発**を推進する。
 - (1) 地域社会の中で積極的に活動し豊かに生きるために、交流及び共同学習の充実や地域活動への積極的参加で連携を図り相互理解を深める。
※近隣の商業施設等との連携による校外での販売学習の機会増をめざす。
 - (2) 本校の取り組みを積極的に外部発信するなど広報活動の充実により地域、企業との連携を深める。
 - (3) 危機管理体制の充実と地域との連携により防災教育に取り組み「主体的に行動する態度」と「共助」に関する意識の向上をめざす。
 - (4) グローバル化や情報化をはじめとした社会の加速度的な変化に対応するため、国際理解教育、国際交流を推進することで、国際的な視野を育むと共に、これからの時代に生きる力を育成する。
- 4 校務の効率化による働き方改革
 - (1) ワークライフバランスを意識した働き方への意識改革を図り推進し、全校一斉退庁日の定着を図る。

【学校教育自己診断の結果と分析・学校運営協議会からの意見】

学校教育自己診断の結果と分析〔令和 3 年 12 月実施分〕	学校運営協議会からの意見
回収率について、生徒・保護者とも 98.9%（90/91 人）。生徒・保護者ともこの 3 年間（平成 31 年度・令和 2 年度・令和 3 年度 ＊以下、「3 年間」と表記）で最も高い回収率。教員は 3 年連続 100%。 【学校生活】 ・生徒【学校へ行くのが楽しい】の肯定率が 84.4%。3 年間で最も高い。一方で「まったくあてはまらない」の生徒が 3 年間では最も多いことが気にかかる。【学校行事は楽しみである】も肯定率が 83.3%と高いが、「まったくあてはまらない」の生徒が 3 年間では最も多い。学校を「楽しい場所」と感じられない生徒がいることの意味は重く、全ての生徒が学校生活を楽しみに登校できるような工夫が求められ、また、生徒の表情や心の機微を見逃さないことがより重要となる。 ・保護者【子どもは学校へ行くのを楽しみにしている】の肯定率が 91.1%。3 年間で最も高く、学校への信頼・安心感につながっていると思われる。 ・教員【教員は行事や特別活動が魅力あるものとなるよう工夫、改善を行っている】の肯定率は 3 年間で 95.5%⇒90.5%⇒85.4%と段階的に低下。「もっと工夫ができる」という厳しい観点をもつ教員増か、具体的な行事等に限定する意見か分析が必要。 【授業】 ・生徒【授業はわかりやすい】【先生は授業の内容や教え方など工夫している】の肯定率に 3 年間で大きな変化はなく、80%後半～90%前半の高水準。【授業中に自分の考えを伝える機会が多い。発表することが多い】の肯定率が 3 年間で 62.1%⇒80.7%⇒75.6%。生徒の思考力を高め、まとめ、発表する機会の多い授業が求められている。 ・保護者【子どもは授業がわかりやすいといっている】の肯定率は 92.2%と 3 年間で最も高く、学校への信頼・安心感につながっている。	第 1 回（6/28） 書面開催 ○令和 2 年度「学校経営計画及び学校評価」について ・特色ある教育活動の充実において『T.T.』力向上の課題はあるが、授業の工夫やわかりやすさにおいて目標を上回る成果があった。専門性の向上では、ICT 機器の導入・活用において高く評価できる。 ・年間を通して目標を定め取り組んだことが伝わってきた。コロナ禍において変更せざるを得ないこともあり、追加的な対応も多かったのではないかと察する。 ・学校は大変な中、いろいろと努力されている。 ・保護者において『項目 13 学校は将来の進路や職業などについて適切な指導を行っている』が前年度比 8%ダウンとのこと。教員においては高い肯定率であること。これらは本校進路指導担当教員の熱意やフットワーク、体制などを鑑みると、保護者側において現状認識に対する学校側との乖離や、生徒への「期待」が背景にあると推察される。この 8%のダウンの要因が学校側で明確につかんでいればよい。 ・コロナ禍における進路指導、就職活動は大変であったと察する。そのうえで一定の成果を上げられた先生方の取り組みに感謝する。 ○令和 3 年度「学校経営計画及び学校評価」について ・中期的目標において教育活動の充実について、より高い目標とされている。また、ICT 活用を位置づけるなど、より社会の要請を反映させたものとなっている。共生スクーリング紹介 DVD や教育支援クラウドの活用研究授業の全員実施など、ぜひ見てみたいと思うような内容が設定されており、楽しみにしたい。働き方改革について気軽に話し合える職場の人間関係作りも大いに期待したい。 ・昨年度を踏まえた更なる目標設定に『とりかい高等支援学校ならばこそ』が感じられた。人権教育（生徒にも教員にも）が大切だと感じている。また、コロナ禍においての不安や日頃の学校生活に対しての悩みをひとりで抱えないためにも、相談室の活用が必要と感じた。進路に対しての取り組みも工夫されている。

・教員【わかりやすい授業の工夫】の肯定率は３年間で大きな変化はなく、90％前半と高水準。【自立活動の工夫】の肯定率は72.7％⇒69.0％⇒65.9と段階的に低下。自立活動は下校前の30分間だけでなく、すべての授業において実施することが求められている。「授業内で工夫をしたいが、どのように考えたら良いか」という探求心の表れで、校内研修の実施や先輩教員から経験年数の少ない教員への助言などが求められる。【ICT 機器の活用】の肯定率は91.1％と３年間で最も高い。教員が研修等の活用により機器の操作に慣れてきていることや、生徒の反応が感じられることが、さらなる教員の意識や技術の向上につながっている。 【進路指導等】 ・生徒【将来の進路や生き方について考える機会がある】【学校は進路についての情報を知らせてくれる】の肯定率はこれまでの２年間は90％前半～後半と高水準であったが、今年度は80％後半に下がっている。新型コロナウイルス感染症による、漠然とした「将来への不安」が影響か。本校は「就労を通じた自立をめざす学校」であり、生徒への情報提供、進路を自分事として考える力の育成には今後も力を入れていく。【先生以外からの外部の方から、進路に関する話を聞くのはためになったと思う】の肯定率は88.9％と３年間で最も高い。生徒の知っている企業や先輩からの直接的で具体的な声が、生徒の進路に対する意欲に好影響。今後も外部講師の活用を継続していく。 ・保護者【学校は将来の進路や職業などについて適切な指導を行っている】の肯定率は、94.4％と高水準だが、「あまりあてはまらない」が一部ある。学校として、引き続き生徒の成長を通じて保護者に進路指導の「適切さ」を伝えるようにしていきたい。 ・教員【進路指導において、福祉・労働機関等の関係諸機関と緊密な連携ができている】の肯定率は３年間とも90％以上と高水準。今年度は90.2％とやや下がっている。入学時や卒業前の関係機関ケース会議の開催や情報共有に工夫が求められる。地域からの情報を待つだけでなく、学校からの積極的な働きかけが必要。 【教員について】 ・生徒【先生は、みんなの意見を聞いてくれる】の肯定率は93.3％。教員の傾聴の姿勢や相談体制が整っていることの表れ。今後も生徒が気軽に相談できる体制を維持していきたい。一方で【学校生活についての指導は納得できる】の肯定率はこれまでの２年間の80％後半水準から大きく下がり、78.9％。背景として、生徒の成長度合い（就労意識が不十分、言語理解が追い付かない等）とのギャップがあることなどが考えられる。生徒のアセスメントをもとに、生徒の理解が深まる指導が必要。また、生徒視線での疑問等に丁寧に答えることも必要。 ・保護者【子どもの評価】【いじめ対応】【子どもの障がい理解】【子どもの人権尊重】の肯定率はいずれも90％超。全体的に高い水準。４項目とも90％を超えたのは２年度前。教員への高い信頼性。ただ、【いじめ対応】【子どもの障がい理解】は、今年度のみ「まったくあてはまらない」が一部あり、この受け止めと今後の行動が重要。 ・教員【生徒の人権尊重】の肯定率は前年度とほぼ同じ87.8％。２年度前の97.7％と比較すると約10％低い。２年連続で90％に達しない背景には、「日常の教育活動にどのように活かしたら良いか」という自問があるのか。研修等により教員一人ひとりが人権意識を向上させ、高い人権意識をもって生徒に接することが肝要。生徒がそのような教員を手本にして、自らの人権意識を向上させることが理想で、かつてのより高い水準を追い求めたい。【相談体制の整備】の肯定率は前年度までは90％を超えていたが、今年度は87.8％に低下。相談体制の工夫や対応教員の増加により、生徒は担任以外にも相談できるようになる。【教職員の服務規律への自覚】の今年度の肯定率は３年間で最も低く73.2％。職場全体で服務規律への意識向上の機運を高めることが必要。 【人権教育（道徳）】 ・生徒【いのちや人権の大切さについての授業はわかりやすい】【社会のルールについての学習はわかりやすい】の肯定率は３年間で大きな変化なく、どちらも90％超。 ・保護者【学校は、生命を大切にする心や人権を尊重する態度を育てようとしている】の肯定率は３年間で最も高く、93.3％。 ・教員【道徳教育は、年間計画に基づき、継続して行っている】は３年間とも肯定が否定よりもやや多い程度で、52.3％⇒61.9％⇒65.9％と推移。段階的に上がっているが、他の項目に比べて低い水準。教員間で年間計画等の共有が十分でないことの表れか。一方で【教員は生徒が命の大切さや人権尊重の態度を身につけるよう配慮している】の肯定率は３年間とも85～90％と高水準。 【性に関する指導】 ・生徒【性についての学習は、わかりやすい】の肯定率は前年度とほぼ同じで87.8％。学年の生徒の様子に合わせた内容で実施していて、生徒が自分の課題であると認識できている。 ・保護者【性に関する指導は、段階を追って計画的に実施されている】の肯定率は81.9％⇒79.3％⇒74.4％と段階的に低下。原因の掘り下げ必要。 ・教員【性に関する指導は、系統的・計画的に行われている】の肯定率は93.2％⇒76.2％⇒68.3％と段階的に低下。前年度から学年の担当教員が実施。学校として性教育の全体像の共有が必要。 【個別の支援】 ・保護者【学校は個別の指導計画・教育支援計画について、機会を設けて説明している】【個別の指導計画・教育支援計画は、本人・保護者のニーズを踏まえ作成されている】の肯定率は３年間とも90％半ば～後半と非常に高い水準。特に今年度はどちらも98.9％。100％の肯定率目前。 ・教員【ニーズ、開示、説明】の肯定率が３年間とも90％前半～半ばの高水準。保護者、学校とも両計画が有効なツールとなっている。 【生徒評価】 ・保護者【通知表は、子どもの学習の達成度を適切に評価できるように工夫されている】の肯定率は３年間とも95％以上と非常に高い水準。今年度は最も高い97.8％。	・今後の実践に期待している。 ・中期的目標１（２）エ『安心・安全の保障』について、今後市区町村や職域接種の進捗により、生徒のワクチン接種もそのスピードや『打つ・打たない』の選択にかなりバラつきが出てくると思われる。副反応への適切な対応はもちろんのこと、特に「打たない」生徒への非難や差別が生徒間で起きないように理解推進をお願いしたい。 ・就労という視点で見れば、３年生は２年次の実習があまりできなかったと聞いている。元々の経験値がそれほど高くない彼らにとって、実習での経験は何物にも代えがたい重要なものであり、ハンディを負っていると感じている。今年度の学校生活の中で少しでも補完できるような取り組みと先生方の頑張りに期待する。 ○令和３年度使用教科用図書選定一覧表について ・生徒の実態に即した多様な教科書であると感じた。 ・書面開催であるために実物を見ることができないので、次回は「実開催」をぜひ検討してほしい。 ○令和２年度６期生（令和３年３月卒業）進路先一覧について ・コロナの状況下にもかかわらず進路先が確保されており感心した。可能であればどのような職場であるか、卒業生の活躍している姿を見学（ビデオ等）する機会があると良い。 ・進路先の決定に際して、先生方にお礼申し上げる。 ・全員の進路が確保されたことは、学校、先生の努力によるものであり素晴らしい。
第２回（11/19） ○令和３年度 学校経営計画の進捗について ・働き方改革に関して、日本の学校の教員の残業が多いのは言われているが、民間目線で見ても、45時間以上の時間外労働は、やはり「多い」という印象である。民間の潮流では「残業してしまった」という罪悪感に似た気持ちを抱くようになっている。ぜひ学校での時間外労働の解消に向けて、本気で取り組んでもらいたい。「シラバス」「SSW」「SC」等の意味が分かるように注釈が欲しいところである。 ○第１回授業参観週間（７/５～９）保護者アンケートについて ・子どもは地域の中学校で、親子で高等支援学校の授業について分からなかったが、授業参観という様子がわかる機会があって良かった。中学校では期末テスト等があったが、本校にはない。達成感が味わえない面がある。子どもはどこまでできたのか分からず、授業が進むにつれ、「できていない」と自己肯定感が下がることがあった。生徒が目で見えてわかる指標のようなものがあれば、親もわかりやすいのではないか。 ・支援学校には「個別の指導計画」があり、学期の括りで、できるところを足していく評価をしている。文科省による新学習指導要領の「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体的に学習に取り組む態度」等の新しい考え方で評価がある。 ○７期生（３年生）進路状況について ・規模の小さい会社でこれまでも卒業生が就職しているところは卒業生が複数になって、社内での仕事は実際にあるのだろうか。やはり新規開拓は重要であり、進路担当教員だけでなく、多くの教員で開拓すると良いだろう。 ・法定雇用率が上がり、2.3％になった。悲しい話であるが、障がい者の就労に際し「座ってくれさえすれば良い」と「雇用が目的」に変わっている企業もある。就労により本人の意欲やスキルの開拓が高まることが望ましい。 ○いじめに関して ・教員と生徒の距離が近く、すぐの対応ができていると聞き安心した。本当に携帯電話は怖い。 ・生徒が教員にどれだけ相談できるかが重要で、「ランチタイム相談」の来室者が増えているのは良いことである。担当している大学生についても同様であり、孤立が良くない。 ○その他 ・進路についてはよく頑張っている印象である。以前には支援員が企業に出向いて実習を体験することで企業を知り、生徒に紹介していることもあった。今は企業から「来てください」という状況になり、企業を見極めていく状況になった。学校の進路指導、相談体制を引き続きお願いしたい。 ・実際に授業を受けているところを見学したい。	
第３回（３/11） ○令和３年度 学校経営計画及び学校評価 ※学校教育自己診断の結果と分析 について ・おおむね ○ がついていて頼もしい ・「性に関する指導」は３年間で、保護者、教員の数値が下がっている。女性が若年で出産するなど、適切でない異性とのつきあいの結果、小さな子を抱えて就職活動することになり、就労が決まりづらい現実がある。「性の乱れ」が日常になっていることもある。 ・「支援の性教育」や「今求められているもの」など多岐にわたり、性の実態に合わせて伝えていくことが難しい。「女性の生理」についても、男性による発言は、かつてはタブー視されていたが、今では男女ともにお互いの体の仕組みについてよりよく知ることが大切である。「性同一性障がい」などについても学校で教わる機会が多いと思うが、教員が教えることを文部科学省がまとめてくれたら、教員の負担は減るかもしれない。ただ、やはり個別に合わせた指導も必要である。評価の数値は100％がいいのかというと、そうでもないかもしれない。家庭の視点、学校の視点が異なる部分があるだろう。３年生は高等支援学校としての仕上げであるが、性的課題に取り組む時間は短いだろう。保護者が学校にここまでやってほしいという考え、学校としての考えがあるため、やはり性教育は難しい。そのような中で、学校は真摯に取り組んでいるといえる。全体的に、△の部分は、目標数値が高かったのかもしれない。 ○令和４年度「学校経営計画」について ・コロナで生徒が登校できない場合の対策はどのようなものか。ICTを活用する等の工夫はあるか。 ・GIGA スクール構想は今始まったばかり。これから好事例を取り入れ、授業の管理を進めていくとよいだろう。卒業生のものを回収し、新１年生用にするためには、中身の消去などが必要で、機器の管理は大変になるだろう。 ・プログラミングアプリの活用や外部人材についてご検討されたい。 ・超過勤務の教員の80時間超えはどのような状況か。週に20時間以上、一日当たり4時間以上ということか。このような残業の多さは、民間企業ではあり得ない。公務員、教員の世界の構造の問題もあるのではないかと。改善が求められる。 ・民法の成人年齢18歳引き下げについての取り組みはどのように考えているか。 ・消費者教育として、被害者にならないように指導する必要がある。これまでは先生方の注意喚起が主だったことが、社会全体の課題になってくるだろう。契約や責任について、大事なことを決めるためにはどうしたらよいかを学校経営計画に入れてもよいかもしれない。	

府立とりかい高等支援学校

・教員【教育活動全般にわたる評価を行い、次年度の計画に生かしている】は３年間で 77.3%⇒81.0%⇒73.2%。 【危機管理】 ・生徒【地震や火災などの学習はわかりやすい】の肯定率は３年間で 88～89%で推移。グラウンドへの一次避難、校舎４階への二次避難のルートが明確で、毎年の繰り返しにより生徒に定着。 ・保護者【地震や台風などの場合の対応について、子どもや保護者に周知されている】【学校では、子どもに関するプライバシーが守られている】の肯定率はどちらも３年間で 90%以上と高い水準。今年度の 96.7%、94.4%は３年間で最も高い。引き続き、緊急時への備えを進め、生徒、保護者へ安心感を与えられるようにしていく。 ・教員【生徒の個人情報に関する管理システムが周知されている】の肯定率は 86.4%⇒90.5%⇒85.4%。今後も万が一にも無いようにするため、全教員への管理システムの周知を徹底する。【災害等に対して迅速かつ適切な対処ができるよう、防災計画が整備されている】の肯定率は３年間で 90%前半～半ばの高水準。全教員に防災マニュアルを配付、避難訓練ごとに内容の周知。生徒、保護者の意識も高い状況から、より高度な防災計画の策定をめざし、PTAや地域と連携するなどの工夫をしていく。 【家庭との相互理解】 ・保護者【学校は教育活動全般について、子どもや保護者の願いによく応えている】の肯定率は３年間で 95%前後と非常に高い水準。【学校が保護者に出す文書・事務連絡等がわかりやすい】の肯定率は３年間で 90%以上と高い水準。今年度は 96.7%と最も高い。【学校は、保護者の子どものことについての悩みや相談に適切に応じてくれる】の肯定率は 87.5%⇒90.8%⇒93.3%と段階的に上昇。日々の担任業務としての保護者対応が適切であることに加え、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーによる保護者面談を実施し、その件数が増えていることも高評価につながっている。【学校は、教育方針をわかりやすく伝えている】の肯定率は３年間で 95%前後と非常に高い水準。学校からの文書やホームページによる広報活動に有用性がある。【学校の授業参観や学校行事に積極的に参加している】の肯定率は 83.3%⇒75.9%⇒80.0%。この２年間は新型コロナウイルス感染症の影響により、授業参観等の機会に來校を控えている保護者あり。 【情報発信 地域連携】 ・保護者【学習の内容・様子を懇談や連絡帳によって、知ることができる】の肯定率は３年間で 95%以上と非常に高い水準。今年度は 97.8%と３年間で最も高い。100%の肯定率が目前。【学校のホームページはわかりやすい】の肯定率は 81.9%⇒77.0%⇒84.4%。【学校以外の相談機関の情報を学校から入手できる】の肯定率は 70.8%⇒73.6%⇒81.6%と段階的に上昇。【学校は、保護者や地域の人たちから意見を聞く機会を持っている】の肯定率は 84.7%⇒79.3%⇒91.1%と推移。今年度が最も高い。 ・教員【情報提供の手段として、学校のホームページが活用されている】の肯定率は 79.5%⇒81.0%⇒85.4%と段階的上昇。もう一工夫する必要。【教育活動に必要な情報について、生徒・保護者や地域への周知に努めている】の肯定率は 81.8%⇒90.5%⇒82.9%。 【交流及び共同学習】 ・保護者【学校は、子どもが地域や企業、他の学校など社会と交流する機会を設けている】の肯定率は 91.7%⇒89.7%⇒95.6%と推移。今年度が最も高い。学習としての企業見学、企業や公共団体による出前学習等があり、ニーズに応えられている。 【学校組織】 ・教員【いじめが起こった際の体制が整っており、迅速に対応することができている】の肯定率は３年間で 90%以上と高い水準。担任の聞き取りだけでなく、「いじめ・人権対策委員会」による組織的な対応があることが、教員を孤立化させないことにつながっている。【教員がどんなことでも気軽に相談し合えるような職場の人間関係ができている】の肯定率は 75.0%⇒73.8%⇒61.0%と低下。特に今年度は大きく低下。コロナ禍によるコミュニケーション不足や相談できないような障壁など、職場全体の問題として捉え、対応策をイノベーション会議で検討などの工夫が必要。【初任者等、経験の少ない教職員を学校全体で育成する体制が取れている】の肯定率は 52.3%⇒50.0%⇒58.5%と微増。「まったくそう思わない」が３年間で一定割合あり、詳しい調査が必要。 【研修】 ・教員【研修・研究に参加した成果を、他の教員に伝える機会が多く設けられている】の肯定率は 68.2%⇒61.9%⇒56.1%と段階的に低下。月に一度の職員会議終了後に伝達講習の時間を確保しようと試みるが、実際には中々時間を取れないことが多い。年間計画に「伝達講習日」として数日入れることも検討したい。他にはコロナ禍で外部の研修が中止になることが多く、伝えるよりも前に「受講できていない」ことも背景にある。	○新型コロナウイルス感染症の影響について ○全国健康づくり推進学校「最優秀校」選出について * 動画視聴 ・生徒が主体的に頑張っている様子を見られてよかった。 ・生徒保健委員会の７年間の積み重ねによるところであり、すばらしい。 ○令和３年度７期生（３年生）進路状況について ・先日、卒業生２名が当センターに來所しアセスメントをした。本日も３名の來所があった。学校との連携がきっちりできていると感じている。７期生は２年間コロナ禍で気の毒であるが、何かなければ楽しい高校生活があったのだろう。未来に希望をもって進めてほしい。しっかりと支援したい。 ・就職率が高く、素晴らしい。先月、他の支援学校で講演をしたが、多くの経験の中で、自分にとって何が合っているのか、得意、不得意についてわかることが大事である。 ・弊社以外は名立たる有名企業であり、先生方の開拓の成果である。継続して就労していることが大切である。 ・2017 年の障がい者の就労継続率は 68%であった。90%以上というのはとてもすばらしい。高い定着率を保てるよう、このまま取り組みを続けてほしい。 ・中学校を出てから３年間で仕事に就く。如何に大変なことか。学校での取り組みは高い成果を出しているといえる。
--	---

府立とりかい高等支援学校

3 本年度の取組内容及び自己評価

中期的 目標	今年度の重点目標	具体的な取組計画・内容	評価指標[R2年度値]	自己評価
1 特色ある教育活動の充実	(1) 新学習指導要領を踏まえた教育課程の確立と「確かな学力」を育むための授業改善	(1) ア 新学習指導要領を踏まえた教育課程を確立し、新シラバスに沿った指導ができたか検証し充実した教育活動をおこなう。	(1) ア・新学習指導要領の内容を周知徹底するための情報共有。資料等回覧 12 回/年 ・毎月の教科・学科会議にてシラバスや授業内容の確認を励行する。 ・授業の改善等のための教科会を毎月実施 ・学校教育自己診断 「意見を伝える、発表することがある」肯定率 80%以上維持 [80%]	(1) ア・教育課程委員会で情報共有 全体への資料回覧 (○) ・教科会等を毎月開催し、シラバスの精査を励行している (○) ・新型コロナウイルス感染症の影響を受け機会の減少 75.6% (△) イ・12 月にループリック評価の研修実施、3 月に R4 に向けた研修の予定 (○)
	(2) 自立活動の充実とニーズに応じた適切な指導・支援	(2) ア 自立活動に関する研修の充実 イ 専門人材の活用推進 ウ 生徒の相談窓口の充実を組織的、計画的に推進する。	(2) ア・パッケージ研修を活用し、自立活動の取り組みに関する教員研修 2 回/年 [2 回] ・パッケージ研修の活用 イ SC、SSW の積極的活用 (ケース会議、家庭訪問、関係機関連携による問題解決等) 年 10 回以上 ウ・ランチタイム相談室の利用者前年比 20%増 [99 人] ・学校教育自己診断 「担任の先生に悩みを相談できる」「担任の先生に困っていることを話せる」肯定率 80%以上維持 [82%]	(2) ア・7 月に全体研修実施、12 月に研究授業、研究協議を実施予定 (内容はチームティーチングを含む) (○) ・ティームティーチングの在り方について意識の向上 (○) イ・SC は 16 回 (男女)、SSW は 30 回来校 積極的に相談 (○) ウ・65 人対応 (12 月末) (○) ・77.8% (△) エ・令和 3 年度全国健康づくり推進学校最優秀校。審査員から感染症対策について高い評価 (◎) オ・248 人 (△)
	(3) 「進路教育・進路指導」の充実と強化を推進。	(3) ア 職場開拓 イ 企業への広報活動の充実 ウ 計画的なキャリア教育 エ 校内外進路学習、企業実習の充実 オ 保護者や外部への十分な進路情報の発信	(3) ア・進路指導部を中心に効率的な職場開拓を実施 (長期休暇中に全教員一人 1 回以上/年) イ・企業への説明会、見学会実施 3 回/年 ・Web による説明会などを実施 2 回/年 ウ・1 学年での指導の徹底のため、実習参加に向けた「学校生活振り返りシート」の活用 エ・就労や社会参加につながる企業実習を 2 年修了までに全員一人 4 回以上実施し、就労定着支援のため実習ごとに本人の意向の確認を繰り返していく。 ・教員研修 3 回/年 オ・学校教育自己診断 「学校以外の相談機関の情報を学校から入手できる」肯定率 80%以上 [72%] 障がい者雇用に関する案内を保護者に配付し周知する。	(3) ア・コロナ禍の中企業と連携して全教員の 7 割ほどが職場開拓の訪問 (○) イ・本校見学セミナーを 7 月、11 月に実施 企業の個別見学で 15 件対応 (◎) ウ・7、9 月に進路学習を実施し、学校生活の見直しに活用 (○) エ・コロナ禍であっても多い生徒は 4 回実施、少ない生徒でも 1 回実施 (個別の課題による)、実習の都度面談をしている (一) ・夏季休業に近隣の福祉事業所見学会を実施、冬季休業中、3 学期に教員研修を実施 (○) オ・81.6% (○)
	(4) ICT を活用した取り組みの推進	(4) ア オンライン学習体制の推進 イ 電子黒板を活用した授業の充実	(4) ア・全授業で一斉または個別学習に対応できているか、公開研究授業週間等を利用して確認していく。 ・1 人 1 台端末の導入に向けて ICT 機器を活用した授業を全教員 2 回/年実施する イ 電子黒板を活用した教員研修 2 回/年 電子黒板を活用した公開授業 3 人/年	(4) ア・各授業で Google Classroom を活用し教材を提供するとともに各授業で日常的に活用している (○) ・1 人 1 台端末の導入が 1 月になり 3 月に研修実施 (一) イ・4 月に研修を実施し、1 月に事例紹介 (○) ・12 月の公開授業週間で 10 人が電子黒板を活用 (◎)
	(5) 生徒会活動の充実とスポーツ交流会の拡大やクラブ活動の活性化	(5) ア 大会等への積極的参加 イ クラブの活性化 ウ 生徒会 (委員会等) 活動の充実	(5) ア 感染症予防を念頭に置きつつ高等支援学校リーグ戦、府代表レベル、全国レベルの大会への出場を継続し、障がい者スポーツや文化芸術活動の促進を図る イ クラブ加入率 80% [67%] ウ・委員会活動実施 8 回/年 ・委員会活動を通して感染症予防、身だしなみ、自発的なあいさつ、正しい言葉遣いへの規範意識の向上に向けた取り組みの実施と継続	(5) ア・コロナの影響で、府、全国大会はなし、最近になり、スポーツフェスタ、ID 陸上等に参加 (○) イ・コロナ禍の影響で部活が活発にできない中で 76% (○) ウ・生徒会活動は毎月実施、規範意識のための指導を継続して行っている (○)

府立とりかい高等支援学校

2 高等支援学校教員としての専門性の確立と組織力向上	(1) 指導力・授業力の向上	(1) ア 新転任者を対象とした校内研修の充実 イ 公開研究授業週間の充実及び相互参観の徹底 ウ 研究授業の充実	(1) ア ・新転任研修の充実のため、首席、指導教員による事例（本校での）を活用した校内研修実施5回/年 イ ・公開研究授業週間2回/年実施 ・外部研修や他高等支援学校説明会への参加 ・教員相互参観各自3授業×2回 ウ ・計画的な研究授業の実施 初任者3回/年、2年め教員1回/年 10年研教員1回/年	(1) ア・新転任研修は7回実施した。 初任者研修はWEB開催のため、レポート作成の都度、添削を含めた研修を実施（○） イ・5月、1月に実施（○） ・10月、11月に教育センター研修（人権）、7月にむらの高等支援学校のオープンスクールに参加（○） ・5月、1月の研究授業週間として、3授業以上の参観（○） ウ・初任者：7月、10月に実施、1月に実施（○） 2年め：10月に実施、10年めは不在（○）
	(2) 人権意識と専門性の向上	(2) ア 人権意識、コンプライアンス意識の向上を図るとともに、コロナ禍における偏見や差別、風評被害などのない教育活動を徹底する。 イ 専門性の向上 ウ 教員がビジネスマナーを習得する（教員の授業に応じた身だしなみ、言葉づかい、TEL対応等徹底）	(2) ア ・人権研修3回/年（内1回は体罰防止関係） ・教員間、対生徒への丁寧な言葉遣いの徹底 ・SNS等インターネット上に係る差別やいじめに関する研修実施 1回/年 ・個人情報の扱いに対し、教職員の意識向上とセキュリティポリシーの遵守を徹底する研修実施1回/年 イ ・支援学校免許取得本校籍70% [61.9%] 共生籍教員50%をめざす。 [10%] ・障がい理解研修2回/年 ウ ・ビジネスマナー研修2回/年	(2) ア・7月に2回、8月に実施、1月に体罰について（○） ・4月以降定期的に周知（○） ・12月（ドコモ）実施（○） ・1月に実施（○） イ・本校籍69.2%、本校78.6%、共生免許保有者増30%（○） ・4月に各学年の配慮を要する生徒について、7月に愛着障がいについて（○） ウ・新転任研修で名刺交換のマナー、8月に学年単位でビジネスマナー（○）
	(3) 経験年数の少ない教員への支援と積極的な学校経営参画と組織力向上	(3) ア 人材育成の推進 ・ミドルリーダーの育成 ・新転任者、経験年数の少ない教員への支援 イ 組織的・継続的な人材の育成 ・イノベーション会議等の充実	(3) ア ・首席によるOJT、教育庁の研修等活用 ・パディ制1回/月、ファミリー制1回/2か月実施の徹底 ・学校教育自己診断 「経験の少ない教職員を学校全体で育成する体制が取れている」肯定率70%以上 [50%] イ ・研修参加教員の伝達講習の実施10回/年 ・首席を中心としたイノベーション会議を1回/月、学年主任会1回/週、開催 ・学校教育自己診断 「教職員は、学校の運営や改善に役立つよう積極的に意見や考えを発信している」肯定率80%以上 [71%]	(3) ア・首席が分掌長、学年主任等にOJTとしてメンタリングを実施（○） ・日ごろから座席近くのパディと対話している（○） ・58.5%（○） イ・伝達講習はコロナ禍のため資料を回覧（○） ・イノベーション会議は毎月、学年主任連絡会は毎週（○） ・68.3%（△）

府立とりかい高等支援学校

3 地域・関係機関の連携や交流の充実や理解啓発の推進	(1) 積極的な地域活動参加と連携強化	(1) ア 地域行事への積極参加 イ 関係機関との連携 ウ 共生推進教室設置校と連携し、生徒間、教職員間の交流の機会を増やす。	(1) ア 3回以上/年参加 イ 関係機関との懇談、連絡会5回/年 ウ ・共生担当者による授業記録、情報交換記録をもれなく回覧・共有 ・共生推進設置校への教員派遣6回/年 ・本校生徒と共生生徒との交流会2回/年 ・設置校教員に向けた障がい理解研修実施1回/年 ・共生スクーリング紹介DVDの完成	(1) ア・10月に安満遺跡(高槻)に食とみどり科が出店 多くはコロナで行事が開催されず(ー) イ・地域の「就業・生活支援センター」との連携(書面)、1月の中小企業家同友会との懇談会 コロナ禍で中止(ー) ウ・スクーリング日は設置校教員との情報共有、記録の本校教員へのメール周知 (◎) ・千里青雲高等学校に1回、コロナにより教員派遣の実施は難しい(○) ・11月の食とみどり科への授業参加(2年) 12月に生徒会交流会を実施 (○) ・設置校教員向けは 1月実施(○) ・今年度作成できず (△)
	(2) 広報活動の充実	(2) ア 本校の教育活動の発信 イ ホームページの更新と充実 ウ 視察、見学の受け入れや参加 エ 行事、授業等の積極的公開	(2) ア ・中学校中学部教員向け「高等支援学校説明会」の実施2回/年(オープンスクール、学校見学会除く) ・学校案内(職員室前校内掲示)の作成 ・学年通信(各学年)毎月発行 保健だよりの6/年発行 イ ・全教員各自2回/年ブログUP(計画書作成) ・校長ブログの充実1回/週UP ウ 積極的に受け入れ、5回/年以上 他校等視察2回/年 エ 行事公開を中学校、中学部等に周知	(2) ア・1月に実施 7月はコロナのため見送り (○) ・新たなコンセプトで来年度作成予定 (△) ・学年だよりは年4回のペース(△)、保健だよりは毎月(◎) イ・各自2回はUPしている(○) ・週 2～3回のペースでUP(○) ウ・学校保健会視察1回、教育庁視察2回、大学教授視察1回、企業の見学受け入れ3回(◎) 高等支援学校 2校に視察(○) エ・オープンスクール、学校見学会、高等支援学校研修会を周知、予想以上の応募 (◎) ・12月に進路三島ブロック会議実施 (○)
4 校務の効率化への取り組み	(3) 防災学習の充実	(3) ア 生徒向け防災学習の充実 イ 避難場所、避難所の確認徹底 ウ 備蓄品の充実と活用に向けた検討	(3) ア ・防災学習3回/年 ・教育支援クラウドサービスを利用した災害時における生徒の安否確認訓練の実施 イ ・マニュアルの確認改訂、防災計画に基づいた配備態勢など周知徹底、教職員防災必携の確認と常時携帯(学習会実施) ・摂津市と高槻市のハザードマップ及び近隣避難場所の校内掲示 ウ ・PTAと連携した備蓄品の検討 学校祭で備蓄品紹介	(3) ア・5月:火災、12月に地震・津波避難訓練を実施 (○) ・学習支援クラウドサービス、SNSの活用 (○) イ・防災マニュアルは改定済み(○) 防災必携はデータを周知済み(○) ・ハザードマップを掲示 (○) ウ・PTAと防災備品についての検討と防災備蓄品を学校祭で紹介 (◎)
	(4) グローバル人材の育成	(4) ア 国際理解教育推進 イ 台湾への研修旅行の計画実施、事前事後学習の充実	(4) ア ・T-NETの積極的活用10回/年 ・外部講師(留学生等)を招いた国際交流授業10回/年 イ ・当該学年の事前交流実施2回/年 ・令和4年度研修旅行に向けた検討	(4) ア・T-NET支援教育課配当の5回 ・外部講師(OFIX)は相手方との調整で5回 (△) イ・2年生は4月に国内に変更のため、生徒間交流は保留(○) ・1年生は台湾の計画、業者選定済み 教員間のメール交流(○)
4 校務の効率化への取り組み	(1) ワークライフバランスを意識した働き方への意識改革と推進	(1) ア 在校等時間管理及び健康管理 毎週金曜日の「全校一斉退庁日」の徹底 イ シェアリングの観点を重視した業務分担を進める ウ よりよい職場環境づくりの推進	(1) ア ・長時間勤務の縮減をめざし時間外総勤務時間を前年度より減らせているか労安などから定期的な声かけを実施する(R1:9,564H) ・各学年分掌の時間外勤務状況周知1回/月 ・時間外勤務30H超教員へ状況通知1回/月 イ ・業務内容の明確化と分掌等の業務のシェアリングを具体的に検討し、分担を進める ウ ・職員対象クリーン大作戦実施3回/年 ・ストレス度チェック指数100以下をめざす[113] ・学校教育自己診断 「教員がどんなことでも気軽に話し合えるような職場の人間関係が出来ている」項目 肯定率80%[73%]	(1) ア・金曜日を定時退庁日とし、朝に周知。R3:13068.3H(○) ・時間外労働の多い教員の把握に努め、個別に対応している(○) ・時間外勤務45H超教員へ周知を実施(△) イ・分掌の再編、業務内容の精選(○) ウ・冷蔵庫清掃(処分)を実施、個人の机上、足元の所有物の整理(○) ・ストレスチェック指数90(◎) ・61.0%(△)