

# 令和7年度 第2回 学校運営協議会 議事録

## 【日時・場所】

令和7年10月 30 日(木)15:00~17:00

中央聴覚支援学校 高等部棟4F会議室

## 【出席者】

<学校協議会委員>

- ・中瀬 浩一(同志社大学 教授)
- ・良原 恵子(大阪府臨床心理士会 副会長)
- ・前田 浩 (大阪ろう難聴就労支援センター 理事長・センター長)
- ・那須 元樹(OSPハートフル株式会社 代表取締役社長)
- ・兼田 浩美(本校PTA会長)

他、傍聴者 1 名。

## 1. 開会

## 2. 校長挨拶

◇本日のテーマは「学校経営計画の中間報告」と「進路指導の現状」、および「意見書」について。

◇より良い学校づくりのため、委員からのご意見・ご助言をお願いしたい。

## 3. 議事

### 【議題① 学校経営計画 中間報告】

<生徒の活躍>

- ◇絵画・作文コンクールでの入賞
- ◇全国障害者スポーツ大会での金メダル獲得
- ◇全国聾学校陸上大会・大阪市女子バレー優勝など

<文化祭>

- ◇社会的テーマを取り入れた劇や展示
- ◇幼稚部～高等部まで学年ごとの特色ある発表

<国際交流>

- ◇韓国聾学校との姉妹校交流を開始
- ◇ダンス・伝統遊具・食事を通じた交流
- ◇翻訳アプリを活用し、自然なコミュニケーションが実現

このように結果が出るとやはりうれしいものだが、多くは教育課程上、ふだんの授業や活動のなかで成果としてでていることが大切だと考えている。

#### <学校運営協議会委員からの意見>

◇海外交流やスポーツなどアウトプットの機会が多く、コミュニケーション力向上につながる。継続を望む。

### 【議題② 進路指導の現状(進路指導主事 野々村より)】

◇本校は職場実習を重視して就職につなげているが、離職率に課題。特に 2021 年度卒業生はコロナ禍の影響で 40%と高い。

◇離職理由:実習不足、生活習慣の乱れ、孤立感、人間関係の不調和、体調不良、転居など。

◇生徒の傾向:大手企業志向、事務職希望が増加。特例子会社=給与が低いというイメージ。

◇企業の実態:一般企業は障害理解が不足、特例子会社は理解があるが給与面で課題。

## <学校運営協議会委員からの意見>

- ◇特例子会社の給与は一般的には高くないが、給与水準も高い会社もある。直近4年で20%上げていることもある。採用待ちの方も多く、需要は大きい。離職率を下げるにはまず実習が重要。孤立感が苦手な人もいれば、逆に孤立を望む人もいる。手話環境が整っている会社は少ないので、事前説明が必要。事務職希望者には文章読解力が必須。コミュニケーション支援ツールの誤字脱字を含めて読み取れる力が求められる。
- ◇私は卒業生で聾者。給与も大事だが、働きやすさの本質は日本語力にある。読む・書く・理解する力がなければ孤立感につながる。学校で『わかる』経験を積ませることが大切。私の時代は手話のない会社に入ったが、筆談で乗り越えた。今の子どもたちには日本語力を育ててほしい。
- ◇一般企業と特例子会社の境界は曖昧になってきている。理解のある企業も増え、カスタマーサービスでメール対応を任される聾者社員も出現している。若い時は給与を重視するが、次第に居心地の良さ、働きやすさを求めるようになる。大切なのは、自分で困りごとを説明し、周囲と調整しながら人間関係を構築する力。特例子会社でも環境は様々、冗談を言い合える職場もあれば、逆に孤立しがちな職場もある。コミュニケーション支援ツールの誤変換があっても、それを脳内で修正していくような情報保障機器を使いこなす力も必要。読む力、書く力の育成は、今もなお変わらぬ最優先の教育目標であるべき。
- ◇大学の就職相談でも同じ。『条件の良い職場』とは何かを考えさせる必要がある。実習を通じて『自分にとっての条件』を考え、離職の意味を理解する経験が大切。
- ◇東京都では新任教員の離職が240人と過去最高。長く同じ職場にいる感覚は薄れている。特例子会社に入っても能力のある人は物足りなくなり辞めることもある。大事なのはアセスメント。『自分を成長させる場はどこか』を考える力を育てるべき。学校の中で小さなつまずきを経験させることも重要。

## 【議題③ 意見書について(校長より)】

### 〈保護者からの意見書の内容〉

- ◇授業:専門科目の理解不足、計画性の弱さ
- ◇コミュニケーション:コミュニケーション支援ツール誤変換の確認不足、生徒との向き合い不足
- ◇生徒理解:発言を受け止めない、生徒と教師という力関係の自覚不足
- ◇教員の自覚:思い込みによる生徒へのストレス、信頼関係の欠如

## <学校運営協議会委員からの意見>

- ◇保護者が授業見学をした際、スライドは前に出すだけで配付していないのか。  
さきほどの進路のスライドは見やすかったが、意見書を見る限り、伝え方が一方的で、生徒に届いていないのではないか。スライドの出し方や作り方に工夫が必要。  
学校として、新任教員が来た際にカリキュラムや授業の伝え方を体系的に研修する仕組みが必要ではないか。
- ◇提示しているスライドが資料として手元にないのはどうか。フォントや配置も含め、何を見ればよいのか分からぬ。見せるだけでなく、見終わった後に説明を加える工夫が必要。授業がうまくできない教員はどこにでもいる。自分の授業をビデオに撮り、客観的に振り返ることで改善点を見つけることができる。工夫を考える姿勢が大切。最初から授業が上手にできる教員はない。しかし生徒は3年間しかない。教員自身がどう思っているのかを聞き取り、改善につなげることが必要。
- ◇かつては黒板をベースとして、話すことをノートに写させることで言語化作業につなげていった。  
今日は、そうした教室におけるリテラシ一面があまり意識化されていない状況がある。  
手話がうまくできないから、スライドやITを取り入れて視覚的配慮…というのは理解できるが、授業内容を手書きする言語化(おさえ)を軽視してはいけない。
- 教員として、子どもに何を伝えたいのかというコアのところがなければ、授業技術の工夫だけでは解決できない。子どもに諦めの気持ちを植えつける、心を傷つけるような対応はフォローが必要。  
サブ・チューター制を導入してはどうか。サブ教員が手話等での説明を担当し、メイン教員がそうした流れの中から手話やコミュニケーション・スキルを学ぶようになることもある。
- ◇聞こえる学校の子どもは学びが保障されている。聾学校でも同じ保障が必要。『手話ができないから仕方ない』では許されない。学校は子どもを卒業させる役割がある。その責任を強く感じてほしい。一番心配なのは、生徒のケアが十分にできているかどうか。子どもの気持ちに寄り添ってほしい。

◇意見書を読んで、とても悲しくなった。聴覚支援学校でこのようなことが起きているのはあってはならないと思う。生徒が保護者に伝え、保護者が意見書を出したこと自体が重い事実。  
人員不足の中で改善を続けるしかない。代わりがいない現状では、支えながら改善していくしかない。  
昔は黒板に書けば伝わった。スライドは残らない。配付されていなければ何も残らない。努力しているのかもしれないが、伝わっていない。  
新転任教員をサポートする仕組みが必要。部を越えてサブ教員を配置するなど、現実的な支援策を委員会に相談してほしい。助言や心のケアができる制度を考えてほしい。生徒のケアを最優先に。

#### 【まとめ】

◇委員からは「授業の伝え方の工夫不足」「資料提示の不備」「教員研修体制の不十分さ」「生徒ケアの欠如」が繰り返し指摘され、「手話ができないことを理由にしてはならない」「生徒の学びの保障を守るべき」という意見が強調された。  
◇改善策としては、スライドや教材の工夫、授業の客観的振り返り、メイン・サブ制の導入、新任教員研修の強化、保護者との信頼関係構築が挙げられた。  
◇学校としては、生徒の心理的安全性を守るとともに、授業改善へ向けての対応を進める。

## 4. 事務局より

◇今後の行事予定について案内。  
◇次回協議会は令和8年2月26日予定。

## 5. 閉会(校長より)

◇委員からの意見は貴重であり、今後の改善に活かす。生徒の不安や困り感に寄り添い、教育庁とも連携して対応を進める。  
◇教育庁が7月に学校教育審議会に諮問し、「今後の府立視覚支援学校・聴覚支援学校の在り方」として専門部会にて協議されている。お時間のある時に確認していただきたい。