

1. 日 時 令和8年2月24日(火) 10:00~12:00

2. 場 所 本校 図書室(小学部棟2階)

3. 出席者 <運営協議会委員>

荒木 寛巳(森ノ宮医療大学教授) 大矢 優子(摂津市教育委員会 教育委員)

松元 広美((株)ダイキンサンライズ摂津 企画部担当課長)

政森 景子(茨木・摂津障害者就業・生活支援センター所長)

林 義平(摂津市鳥飼上自治会 会長) 七瀧 史(本校PTA会長)

<摂津支援学校>

校長(村上) 教頭(竹内・岡崎) 事務長(川野) 首席(岡村・坂部・三牧)

首席兼教務部長(日高) 部主事(新地・沖・鮫島) 進路部長兼進路指導主事(成戸)

<傍聴者> 0名

4. 年間テーマ及び協議事項

年間テーマ:「摂津はひとつ ~学部間のつながりを大切に~」

主な協議内容:①学校経営計画 R7総括・R8計画 ②学校教育自己診断 ③R7高等部卒業生進路状況

5. 説明、質問、協議内容など

(1)はじめに(進行:岡村 記録:日高)

校長挨拶

- ・学校経営計画については、R7年度の振り返りとR8年度分の承認をいただきたい。
- ・学校教育自己診断アンケートについては、学校として分析した結果をお示ししたい。
- ・R7年度の進路状況については、進路指導主事(進路部長)よりお示しする。
- ・学校は、PDCAサイクルで動いている。今年度の反省を踏まえ、次年度に向けての希望・期待の点等あれば、委員の方々からご助言いただきたい。

(2)学校より報告および協議(進行:荒木会長)

① 令和7年度学校経営計画総括(担当:村上校長)

0.はじめに

- ・中期的目標について、年度当初に分かりやすく要点を「3つの柱」にまとめ、教職員に示して共有してから、1年間教職員とともに学校運営をしてきた。

1.「安全で安心な学校づくり」について

- (1)③ハラスメントの理解については、人権意識が高まることで、学校が皆にとって安心安全な環境になっていくので、力を入れた。今年度の教員研修は、自分の意見を言ったり、考え・心情を伝えたりできるようにグループでのディスカッション形式で実施した。普段なかなか話せないこともお互いに話すことで気づきが生じる等、教員同士が言葉でのコミュニケーションを直接とることが必要と感じた。充実した取組みだったので、自己評価を○にしている。
- (2)(ア・イ)今年度は、防災よりも減災に特化した。負傷者の設定やビブスの使用等で役割を明確化する工夫をした。3学期の訓練では、PTA予算で購入した防災ヘルメットを実際に用いた。訓練前にヘルメットを着用する練習をする学年や学部もあり、日常から準備に取組んだ。
- (ウ)避難場所のリストアップ等、計画通りに進んだので、自己評価は○とした。

(エ)引き渡し訓練では、保護者引き渡し(迎え)を一人でも多く経験してほしいと考えている。通学バスの運行があると引き渡し率が若干下がるというデータもあるが、今年度は61%の引き渡し率で目標の50%以上となった。様々な方法で今後も引き渡し訓練を継続していきたい。

(3)(ウ)歯磨き指導については、卒業後の生活を考慮すると大切な指導である。歯磨きの習慣化について、肯定率が87%と高い数値だったが、これは学校だけでなく、ご家庭でも指導を大切にされてきた結果かと思う。

(エ)学校給食については、様子やメニューを知っていただくために、献立にQRコードを記載し、スマートフォンなどで読み込むと給食の写真を見られるという取り組みをした。献立は学校HPにも掲載している。また試食会には40名ほどの保護者が参加され、レシピがほしいという要望にも応えた。

(4)情報モラルの育成については、学校だけでは難しい問題となってきたので、外部講師に来校してもらって講習を実施した。どの講習も保護者が参加できるように呼びかけ、学校と家庭が連携できるように工夫した。

(5)(ウ)福祉医療人材については、91件の利用があり、よりニーズが高まってきていると考えられる。満足度は85.9%となっており、福祉医療人材の活用による実践が教員の達成感にもつながり、児童生徒への次の支援・サポートに繋がっていく。

(6)(ア)教職員が働きやすい環境として同僚性を高めることができるように1年間取組んだ。教職員へのストレス度チェックでは、仕事の量的負担・コントロール度が〈R6:107→R7:101〉になり、総合健康リスクが〈R6:108→R7:97〉に下がっている。これらは、同僚からのサポートを受けて、改善されてきている結果と捉えている。

(イ)“摂津サークル”では、第1回約40名、第2回約20名の参加があり、スポーツでの親睦を深めることができた。また第3回には約20名の参加があり、教員有志の演奏会を催し、オペラ等の歌曲5曲を皆で鑑賞した。

(ウ)働き方改革の一環で会議を減らし、全員が等しく会議が無い日=ノー会議デーを年間62日捻出し、教材研究や校務分掌業務等の自分の仕事に専念できる時間を確保したり、年次休暇を取得しやすいようにしたりした。

2. 専門性・指導力の向上

(2)府立支援学校一括で校務支援システム(SATT 賢者)が導入され、本校でも次年度からの導入に向けて準備をした。『個別の教育支援計画』作成に関する『調査票』も既に配付し、順次回収、入力作業をしている。膨大な作業量を急ピッチでこなしている。

3. キャリア教育を柱とした一貫教育の実践

(1)(ア)卒業生や卒業生の保護者を招き、進路選択の苦労や悩み、ポイント等について在校生や保護者が聞く機会を設けた。

(イ)合同事業所説明会を計3回実施し、計60名以上の保護者に参加いただいた。

(3)教員の学部間交流に初めて取組み、今年度は初任教員を中心に実施した。次年度はその枠を拡大し、

継続していく予定である。

4. 「開かれた学校」の構築

- (1)(ア)支援教育地域整備事業三島ブロックの推進校を2年務め終え、円滑の会議や研修を主催することができたので、自己評価を○とした。
- (イ)①「淀川わいわいがやがや祭」等への参加は、児童生徒の中でも「参加したい」という機運が高まっているように思う。
- (ウ)②学校の様子を積極的にブログで発信し、昨年度の22件から75件に大幅増加した。
- (2)PTA入会については、入会意思を明確にする必要が出てきた。今年度の役員の方々は、持続可能なPTA活動を考えてくださった。

5. 新しい教育課題・組織課題への対応

- (1)(ア)大阪・関西万博への取組みは大いに盛り上がり、参加することができた。具体的には、キャラクターの「ミャクミャク」を題材にした作品制作や学習、体育祭でのダンス等に取り組んだ。
- (2)高等部教育課程については、PTでの検討をまとめ、次年度より実施の方向。

委員：今年度の学校経営計画の評価についてご意見いただきたい。

委員：ここまでやってる学校はない。児童生徒、保護者、教員という様々な方面への配慮がなされている。職場環境については、摂津市でも「温かい職員室」を大切にしている。職員室は、どうしても雑然とすることがあるので、環境整備も大事にしてほしい。不登校については、スマホ等が原因で子どもの語彙数が減ってきており、しんどいことを言語化できないとも言われている。「やばい」という一言で全て済ませるとい一例もあり、それが対人トラブルに繋がるようなこともある。支援学校では、自分の気持ちを発信することが苦手な子が多いと思うので、そこを伸ばしていくことができる取組みを学校でしていただければよい。

委員：自己評価で△がないということは、1年間の中で新しいことにも挑戦しながら全方向に配慮して、団結力をもって進めてきたと思うので、感服する。1(6)(イ)ストレス度チェックの項目については、自己評価◎でもいいのではないか。

ハラスメントについては、本人の自覚なくしてしまうことがあるので、気づきの場は大事である。今後も継続してもらいたい。

委員：そもそもの自己評価○◎の基準は何か。

ほぼ全て◎でもよいぐらいしっかり取り組んでいるように感じた。

PTAもヘルメットの準備をする等、学校と連動できている。

進路については、子どもを放課後デイサービスに通わせている段階から将来の就労の段階まで悩んでいる保護者は多いと思う。将来的な進路の選択肢や、卒業後の社会資源等について保護者に情報発信してもらえると、保護者が一人で悩まなくても済むかもしれない。

教員：(返答)評価指標を達成していなかったら△、達成していたら○、大きく達成度を上回っていたら◎としている。

委員：恐らく厳しめに評価されていると思うので、実際は全て◎なのではないだろうか。

職場環境については、学校の職場環境はあまり良くないとニュース等で聞くので、いい職場環境を維持してもらいたい。

委員：PDCA サイクルで学校運営を回し、反省を基にネクストアクションされていることは素晴らしい。学校運営協議会に参加していないと、なかなかこの状況を知ることができない。保護者の

話を聞いていると本校と他校を比較していることが多いが、本校の頑張りがあまり伝わりきっていないように感じる。何らかの手段で情報を発信し、多くの保護者に知ってもらいたい。現在の情報提供は、HP 掲載等の摂取型なので、自分から取りにくい保護者は少ないかもしれない。

委員：学校は地域性が大きく関係する。教員の働き方についても地域からの見られ方によるので、親睦のためのスポーツ＝遊んでいる、時間外勤務をしても残業代が出ないということを知らない、(時間外勤務で)遅くまで学校の電気がついている＝税金無駄遣い、というように捉えられるケースもある。しかし、摂津支援の先生方は、職場環境をより良くするために、まとまりを強くして行ってほしい。そのまとまりの強さ等が最終的に子どもたちに還元されることになる。

② 令和8年度学校経営計画(案) (担当：村上校長)

0. はじめに

・大きく変わった点は、「5 労働安全衛生管理体制の充実」である。大阪府の方針で、この項目は必ず入れなければならなくなったことを受けて新規設定した。

またこの件については、給特法の改定(R7)が前提としてあり、以下のとおりである。

- 〈時間外勤務〉
- ・年360時間以内にする。
 - ・年360時間を越える教員を少なくする。
 - ・年270時間を越える教員を0にする。
 - ・月45時間を越える教員を0にする。

- 〈ワークライフバランス〉
- ・年次休暇の16日以上の取得。
 - ・男性教員の2週間以上の育児休暇の取得率を85%以上にする。

本校では、45時間を越える時間外勤務をしている教員は、月平均で1～2名ほどである。

本校の年平均は15～18時間で。日毎に換算すると1時間程度の時間外勤務になる。これは近隣校と比べると若干少ない数値である。

1. 「安全で安心な学校づくり」について

- (1)(ア)②ハラスメント研修については、引き続きアウトプットする場を確保したい。
- (2)(ア)令和8年度は、減災についても知識を深めたい。
- (3)5名の児童生徒が医ケア対象で、アレルギーを有している児童生徒は多数在籍している。命にかかわる事柄なので、専門性を高めたい。
- (5)(ア)不登校支援の体制を構築していきたい。
 - (イ)不登校の児童生徒が登校しやすい日を年2回設定予定。登校支援については、既に各学部等で取り組んでいるが、改めて設定することで、保護者や本人に意識面でのアプローチをし、発信できればと考える。

2. 専門性・指導力の向上

- (3)デジタル教材が中心となってきているが、本校では同時にアナログ教材も大切にしていきたい。

3. キャリア教育を柱とした一貫教育の実践

資料どおり

4. 「開かれた学校」の構築

- (1)(イ)積極的な交流をめざし、高等部の公民館清掃のように地域での活躍の場を設けていきたい。ま

た、野菜等の販売も計画している。

5. 労働安全衛生管理体制の充実

(1)(ア)時間外在校等時間については、年間360時間以上の対象者を令和6年度の20名より減らしたい。

(イ)ワークライフバランスの観点から教員の年次休暇取得を確保したい。

委員：この案を承認でよろしいか。 → 承認。

③ 学校教育自己診断について (担当：坂部首席)

資料④-1について

1 記載のとおり

2 記載のとおり

3 ①保護者向けアンケートの肯定回答については、昨年度よりUPした。

防災についての項目が一番高かった。

②児童生徒向けのアンケートは、肯定率が83%で昨年度よりUPした。

③教職員向けのアンケートは、肯定率93%で昨年度よりUPした。今年度は記名式にしたが、懸念していたような意見控えは見られなかった。

④横断比較をすると、授業でのICT活用の取組みが保護者に伝わってないかもしれないことが分かった。

4 記載のとおり

5 今後の課題と次年度に向けて

①情報発信

②教員連携、教員間の情報共有

③キャリア教育

6 学校運営協議会より

7 来年度の実施に向けて

委員：○保護者の回答でタブレット使用の肯定率が低いが、授業参観を見れば十分取組んでいることが分かると思う。ただ参観に来られる保護者は限られているので、そのあたりが原因かもしれない。

○労働安全衛生管理体制については、男性教員の育児休暇率、年次休暇の取得については、民間企業でもメンタル的ハードルが高いかもしれない。本人は「周囲の教員にしわ寄せが生じるのではないか」、残っている教員は「業務過多になるのではないか」と、不安に思われることはないか。臨時職員等の体制はあるのか。

教員：全教職員で雰囲気とシステムを醸成していく必要がある。その雰囲気やシステムがないと職場環境や業務が大変になってしまい、それが取得者のメンタル的ハードルに繋がってしまう。本校では、輪番で当該クラスや授業に応援で入ったりする等、“互助”の考えで行っている。ただ、追加教員については大阪府の制度として無い。学校の既定の人数内で対応しなければならない。

委員：大阪府として年次休暇取得等を推奨しているが、追加教員のシステムは存在しない。

委員：子どもが給食を楽しみにしていたり、こんなことしたいという意見を出したりしているので、その声を大切にしておいてほしい。

委員：教員用は記名式になったが、本人へのフィードバックはしたか。

教員：提出率100%をめざすための記名式採用だったので、特にしていない。

委員：要望を出した教員は、それなりの思いをもって書いているはずなので、首席等から要望の詳細や意図等の確認をしてもらったりすると、(学校教育自己診断アンケートが)フィードバックのツールになりうるのではないか。

委員：自分の子どもがどのような教育を学校で受けているかという関心は、保護者の中で大きく分かれているのではないか。子どもの教育に関心を持ち、授業参観することで保護者の自分の子どもへの理解が進む。これは将来の進路選択のときにつながる重要なことであるのに。

アンケートで要望を出している教員が多いので、それだけやる気がある教員が多いということだろう。非常に良いことである。

子どもが学校祭盛り上げてほしいと意見を出していることは、子ども自身が(能動的に行事に)参画する機会になる良いきっかけではないか。

委員：保護者の回答率はどの学校よりかなり高い。

職場の雰囲気や教員連携と共有については、昔と比べると先輩教員が減っており、経験談の伝達をする等の関係性が希薄になってきている部分もあるかもしれない。

④令和7年度高等部卒業生進路状況(担当：進路部長兼進路指導主事 成戸)

・資料⑤-1 資料から1名変動。自立訓練3→2名 生活介護9→10名

・資料⑤-2 就労6名 職業訓練施設2名 就労継続支援A型0 就労継続支援B型12名

就労移行1名 自立訓練8名 生活介護10名 その他4名

就労継続支援B型が増えた要因は、送迎付きの施設が増えたからかもしれない。学校としては、就労継続支援B型希望者が増えたことで、アセスメント実習の調整が煩雑になった。

委員：“就労選択支援事業”が始まり、様々な選択肢の可能性を探るサービスができた。卒業後、就Bに行かれた生徒さんや親御さんにも数年訓練したのちに、もうちょっと頑張れば就Aや一般就労なども視野に入れられそうな方には新しいサービスがあることを伝えてもらえるといいと思う。

委員：追加資料で中学部の進路選択についても示されている。中学部では、支援学校高等部以外の他の選択肢も考えながら進路指導しているのか、支援学校高等部一択で進路指導しているのか。

教員：1年生後半～2年生にかけて生徒向けに進路指導をしたり、保護者には懇談の度に進路に関する意向を聞いたりしているが、ここ数年、支援学校高等部以外の進路希望が少ない。教員も勉強をして進路選択のバリエーションを増やしていきたい。

委員：通信制高校や共生推進教室など支援学校高等部以外の進路先に進んだあとの情報がなかなか入ってこないことが課題ともいえる。

(3) まとめ

委員：校長を中心に学校が縦に横に連携できている。防災については、かなり進んでいると思う。アンケート結果にも教員への共有・周知が徹底されていることが表れている。摂津の地域的には減災も大切な観点である。

教員：お褒めの言葉等をいただき大変勇気づけられた。今後も引き続き、摂津支援学校を建設的に前に進めていきたい。

(4) 諸連絡