

大阪府立住之江支援学校 第3回学校運営協議会 議事録

校名	府立住之江支援学校
校長名	益子 典子

開催日時	令和 7年 3月 4日
開催場所	住之江支援学校 図書室
出席者(委員)	竹村委員 今枝委員 相澤委員 (書面) 伊藤委員 松崎委員 安川委員
出席者(学校)	益子校長 岩井教頭 岡本教頭 田中事務長 島山首席 藤井首席 中山首席
傍聴者	傍聴者0名
協議資料	令和6年度学校経営計画及び学校評価、学校教育自己診断の集計結果 令和7年度学校経営計画及び学校評価
議題等(次第順)	<ul style="list-style-type: none"> ・校長挨拶 ・令和6年度 学校経営計画 及び学校評価(評価案) について 学校教育自己診断の結果について ・令和7年度 学校経営計画 及び学校評価(計画案) について
協議内容・承認事項等(意見の概要)	<p>●令和6年度 学校経営計画及び学校評価(評価案)について 評価案について承認された。</p> <p>意見の概要 (竹村委員)超過勤務80時間以上の教員が1名減ったとあったが、その1名は残っているのか転動したのか?中学でも同じ課題はある。ノー残業デーを作っているが、超過勤務者がおり頭をいためている。 →(校長)今も残っており、週末に出動している可能性もある。超過勤務者が不健康か、また仕事量が多すぎるかというところでもない。それぞれに合った仕事のペースがあるようにも見える。 →(教頭)一人で多くの業務を抱え込んでいる教員には、ほかの人に任せるよう話し、負担が偏らないようにしている。 (今枝委員)教職員が業務に対し、「能力や適正に応じて、意欲的に取り組む」ことの難しさは理解できる。大学生では、卒論や授業での学びについて追及する意欲が減っていると感じている。「タイパ」や「コスバ」が重視される時代にあって、何をやりたいかより、何をやらないかを選択するようなスタイルが増えてきている。能力や適正そのものについてもわからなくなっている学生が増えている。 →(校長)能力や適正に応じた校内人事を行いたい、それ以前に人材不足がある。各種休暇等の制度活用は進んできているが補てんが追いつかず、残った教員が困っている。常勤講師の人材不足を非常勤講師でまかなうしかないような現状があった。 (相澤委員)超過勤務について、職員それぞれに個性があり、時間の使い方についても「いつまでに」「何を」と具体的に伝えなければいけないようになってきている。それぞれの職員の個性に対するサポートも多様化してきている。施設職員では、どこまでをハラスメントとするのが難しい。少し言い方が厳しいと後から「厳しい」と言われることもある。 →(校長)ハラスメントに対するアンケートを取り、今年度2件対応した。自分たちでなんとか解決しようと頑張ってくれたことで、逆に報告まで時間がかかったケースもあった。 (竹村委員)ハラスメントはいじめと同じような観点になる。ハラスメントとは何か?を明確にしておく必要がある。パワハラが発生しないよう、日頃から会話をし、関係性を作ることが大切。 →(教頭)人権担当主任がおり人権研修を年3回行っている。アンガーマネジメントについても今後計画に入れたい。</p> <p>●令和7年度 学校経営計画及び学校評価(計画案)について 計画案について承認された。</p> <p>意見の概要 (竹村委員)学校経営計画の目標について、数値を求められ、来年度は現状を上回らないといけないことが求められる。超過勤務の件もやはり、目標自体を数値面でのクリアのために今後変えなければいけないことになり、目標とできることが減ってしまうというジレンマがあることがよくわかる。 →(校長)数値として上がってなくても、子どもの様子や保護者の言葉などで成果を実感できるものもある。またその逆もある。第三者が見て成果が分かるように数値を出すということだが、当事者(子ども、保護者)が実感できることも大切。 (今枝委員)すみのえフレッシュGreenDayのように新しい取り組みは大切。数値が上がるか上がらないかにこだわると、数値が未知数なこのような新しい取り組みはできなくなってしまう。単年の数値に影響されながらも、長期でのビジョンを持つことも大切。キャリア教育において、キャリア教育が行事になってはダメ。普通の授業が行事になることでキャリア教育が行われることが大切。中高が役割をもって取り組むことも良い。校内支援体制については、何かピンポイントの取り組みにしてしまうと「なぜ私だけ?」「私だけ言われるのは嫌だ」となるので、全員を対象とする取り組みの結果、アドバイスをする形や、相互に伝え合うような形式のほうが良い場合が多い。また、支援を受けたことで「よかったな」と思える何かが必要。支援を受けたことによってメリットや良い評価を受けられることが必要。 (相澤委員)自身の施設では外部講師を招いてアンガーマネジメント研修を行っている。演習もかねて1か月に1回、テーマを決めて取り組んでいる。研修には必ず虐待防止のテーマも入れている。職員のスキルアップに取り組んでいる。</p>
次回の会議日程	
日時	令和7年度7月を予定
会場	本校