

## 令和4年度 第3回学校運営協議会 記録

1 期日 令和5年2月15日（水）午後1時15分から4時15分まで

2 場所 静岡県立藤枝特別支援学校 多目的学習室

3 参加者

(1) 学校運営協議会委員

大橋 妙子 氏（空と大地と 理事長）

臼井 郁夫 氏（大洲第3自治会長）

齋藤 剛 氏（静岡福祉大学子ども学部子ども学科教授）

安本 圭佑 氏（しずてつストア人事部採用教育課長） <Zoom参加>

杉村 友久 氏（藤枝市健康福祉部障害福祉課長） <欠席>

市川 滋久 氏（藤枝順心高等学校教頭）

小村 博昭 氏（藤枝特別支援学校 PTA 会長）

(2) 本校職員

校長（山田伸代） 副校長（男城幸枝） 教頭（大橋幸彦）

事務長（新澤健一） 小学部主事（中村光宏） 中学部主事（小川陽子）

高等部主事（中村研司） 肢体学級統括主任（齋藤雅行）

訪問教育主任（阿部理抄） 教務主任（鈴木裕） 進路課長（内藤勇仁）

4 進行等

進行役：臼井 郁夫 氏 記録：教務主任

5 内容

(1) 校長挨拶

お忙しいところ、また今日は大変寒くなったところですが、お集まりいただきましてありがとうございます。本年度、『学校運営協議会』ということで地域と共にある学校づくりとし、学校の中だけでは解決しづらい課題についても皆様のお力をお借りして解決に向けて学校教育に取り組んでいこうと、学校運営協議会が始まりました。今回3回目となります。これまでに本校の交流及び共同学習、共生教育、地域の中での交流教育、防災について、今日は進路について話がありますが、そういったことに御意見をいただいたり、また本校の取組を知っていただいたりする中で、地域でも何か役立てることがあるのではないかなということも御承知いただくこともできます。それ以外にも色々と御意見をいただく中で、本校の取組の改善につながる御意見をたくさん頂戴したいと思います。今年は、静鉄ストアさんの販売活動、絵画展示、順心高校や自治会でも絵画展示をしていただいて、地域の中に特別支援学校の活動や様子

を知っていただくということを取り組んでまいりました。今年もコロナ禍ではありましたが、教育活動を止めずにこれまでやってくることができ大変良かったと考えています。

今日も又、来年度に向けての取組についても御意見をいただきたいと思ひますし、今年度の反省を活かしながら進めていきたいと思ひますので、色々な皆様の御意見を活かして、また新たな本校の取組に活かして参りたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

副校長：本日は臼井様に進行をお願いします。

## (2) 意見交換

**【委員】**今日は、3つのテーマがあります。その意見交換ということで、皆さんに御意見をいただきたいと思ひます。

先ほど校長先生からお話がありましたが、先日、大洲自治会「大洲交流センター」で絵画展を実施しまして、約600人の方がみえて子供たちの絵を見ていただいたと聞いています。地元のつながり、特別支援学校と共同しながら、自治会を進めていきたいと思ひますので、どうぞよろしくお願ひします。

では、テーマに沿って進めて行きます。テーマ1の藤枝特別支援学校の進路指導について、進路課長さんよりお話しさせていただきます。

### テーマ1 令和4年度本校の進路指導について

**【進路課長】**：\*スライド資料の説明

#### \*意見交換

**【委員】**：運営協議委員の皆様から御意見、御質問、御提案などございましたら伺いたいと思ひます。

**【委員】**：中小企業を含め、大手企業は就職率が高いと思ひますが、50名以上の従業員となると、この地域ではどのくらいの企業があるのでしょうか。

**【進路課長】**：求人が来ている全数の8割以上を占めているのが100名以下の企業だと、ハローワークから聞いています。ただ、障害者雇用は進んでいない現状があります。そこで、いかに開拓を進めていく必要があると学校では捉えています。企業数の細かな数字までお伝えできず、すみません。

**【委員】**：行政はどうですか？例えば、藤枝市役所とかは？

**【進路課長】**：藤枝市役所も求人が出ています。事務的な補助の部分であったり、障

害福祉課の中でもどなたかをとお話を伺ったりもしています。ただ、より多くの方にそういった機会をとということで、契約という形になっています。就職というよりは、3年を区切りにまた違う方に経験してもらおうという形になりますので、そのような働き方でも良いかということを保護者に説明する必要があります。3年で仕事が途切れてしまった後、学校としてはなかなかサポートが難しいので他の仕事はどうか、とお話することがあります。

【委員】：私たちの施設では、就労移行支援事業所を営んでいます。今回のこの就労の問題に関しては、たくさん思うことがあります。

就労移行の希望者がゼロだったと職員から報告を受けて、大変ショックを受けています。『空大』はいっぱいだという噂が広がっているとか、もう枠がないとかだったので、まずそこが原因だとしたら2名新卒の枠を確保したいと思い、枠を増やしました。それは、チャンス色々な方に提供しなければいけないというところで、高卒枠を用意して優先的に訓練、支援をさせていただいて就職にもっていけるようにとしました。いくつか望みがあります。まずは、学校の先生方にも福祉の仕組みをきちんと理解していただきたいです。就労移行の役割、A型の役割を先生方が理解されているのかなというのが、福祉現場の「？」マークです。適材適所もそうですが、どういった進路先があるかを親御さんに伝えていただけるのは先生方の知識でしかないと思います。なかなか親御さんたちは、自分たちで色々な所に行くことはできないので、先生方が触れ合う12年間の中で、「大人になったら働くよ」という意識を植え付けてほしいと思います。「どんな形でも働くよ」ということを伝えてほしいです。我々は学童も営んでいますが、36名中の3分の1くらいの方が何らかの障害を抱えています。その方々が、放デイではなくて利用したいという形で来ています。小学校1年生にあがる時に発達に問題があるよと言われている方が多く来ています。そのお母さん方とお話する機会があるのですが、「何が心配？」と聞くと当然「親無き後です」。「どうしてほしいの？」と聞くと「働き口がないとお金がない」と言います。ここが問題です。働く場所もそうですが、働く意識をしっかりと持っていないと、親も「働くなんて無理よね」と思っていたらそうになってしまいます。なので、親御さんにも卒業したらきちんと働く、社会に出たらお金を稼ぐということを小さな頃から意識付けなければならないと思います。以前もお話しましたが、高校の教員だった時に生徒に聞いたら、自分の親が何をしているかほぼ知らない。「パート」「会社員」で終わってしまうお子さんでは困る。どんな職業があって、どんなことをしているのかを一般の高校生でも知らないことが多いので、ましてや何らかの障害を抱えているお子さんにはもっと浸透させ、もっと身近に「働く」を意識させてあげたいなと現場では思っています。なので、先生方にはいっぱい勉強してほしいと思います。18歳で社会に出るというのは実は大変なことなのです。現状で、障害のない方々、健康な方々は大学に行って、専門学校を出て働きます。だけど、障害のある子たちは18歳で働かなければならない。割り振りがされる中で、親も焦る、先生方も焦るというある種、悪循環の中にい

ると思いますので、働きに対してもう少しみんなで柔軟に考える土台がほしいなと思います。そこを学校が率先して行ってくれると、卒業後を受け入れる我々は有難いなと思います。これからも働くということにスポットを当てて、教育をしてほしいと思います。

**【委員】**： 本日は Zoom で対応していただき、ありがとうございます。

学校での取組、就職に向けた進路のところでお話を伺いましたが、こちらからは企業側の点からお話させていただきます。障害のある子の入社後の課題で言いますと、学校の進路の課題でも出てきましたが、遅刻・早退があります。通常の従業員と比べてもその頻度が多いです。その中でもしっかり守って働いている方はたくさんいらっしゃるのですが、一部そういった方はいるというのが現状です。また業務の中ですが、言葉は悪いですがサボっているように見えてしまうと感じられてしまうことがあります。通常の従業員と働いている中でストレスを感じたりだとか、長時間働く中で疲れを感じたりという時に、トイレに度々行き、30分に一度の頻度であったり、5分10分経っても戻ってこないということがあります。そうなると一緒に働いている従業員に「サボっている」「怠けている」と見られてしまうこともあります。その際、会社でも指導はもちろんします。体調不良については仕方がないことはありますが、業務の適正というところでは判断して入社しているところもありますので、実習等経験を積んだ中で会社の理解、仕事内容の理解をして入社していかないとその後継続して働き続けるということにつながりません。仕事内容だけでなく、勤務時間にも考慮した方が良くと思います。8時間勤務ないし6時間以上のフルタイムで働きたいという意思があるのはすごく良いのですが、そこに対する体力や集中力がもたないというケースが非常に多いです。長時間働いた時の対応や、集中力が切れてしまった時にどのような行動をとってしまうのかを踏まえて指導していかなければならない。学校の中でももちろん訓練されていると思いますが、働くことが継続的になった時に、果たしてどうなのかというところも考えて訓練や実習を行ってほしいと思います。その上で職場の環境の理解は、しっかり向上に努めていかなければならないと感じています。障害の特性、個人ごとにできること・難しいことを周知する必要があると思っています。採用の面接時には、本人の障害の特性や得意・不得意なことを聞いて店長や所属長に共有していますが、その方たちも必ず異動があります。なので、その際にどのような引継ぎの仕組みがあるのかが大事になってくると思います。過去に事業所から入社された方の好事例がありました。『合理的な配慮に関する相互検討資料』です。その方が通勤、業務、環境、対人、その他（規則正しい生活ができるか等）で、どういった配慮が必要かというのを会社に求める資料を持ってきてそちらに同意してもらったという内容です。その資料があると、企業の方も理解した上で入社を受け入れ、その資料をもって本人への対応を引き継ぐことにもなり、またその内容を本人が守って働くことにつながることであり、相互にとってプラスになるものとなります。資料として残るものは継続して働くためにも、入社する際には大事だと思います。先ほど、

委員の方からもお話がありましたが親御さんの意識のところはすごく重要だと思います。遅刻・早退のところは、会社側が伝えたとしてもなかなか直らないです。親御さんから直接伝えていただくと、その場で効くといったケースが多くあります。やはり、信頼関係も含めて日頃から一緒にいる親御さんからの言葉がどれだけ重いかというところになってくると思います。ただ、そういうことも含めて親御さんの協力が得られない場合があります。一緒に働いていく中で、協力体制が築けないと継続していくことがなかなか難しいこともありますので、親御さんの指導といったところも必要な部分になるかと思えます。企業に預けるわけではなく、一緒に仕事をしていくといったところで、本人の「じりつ」といった時に、自分で立つ「自立」ですけれども、最初に所属するという風になってくると自分がどうこうだけではなく、自分を律する「自律」の方が必要になってきます。自分に律することができなければ他の方からの協力が絶対に必要だと思いますので、そこをフォローしていくことが意識としても大事だと思います。そういった意識を親御さん、学校、事業所さんが持ちながらフォローしていただけると非常に働きやすい環境が作りやすいのではないかなと考えます。

【委員】：色々勉強させていただいて、課題とかもよくわかりました。まず、働く意識の問題ですが当事者だけではなく保護者も含めてということなのだと思います。様々な社会的な構造が変わってきて、核家族化が進んで家庭の機能がうまくいかないというところが背景にあるのかなと思います。本学は、社会福祉士の養成をしている大学でして、当事者だけではなく家庭を支援していくという考えが重要かなと我々は考えています。スクールソーシャルワーカーなどは、特別支援学校にはいるのでしょうか？間に入る人がいるとうまくいくのかなと思います。例えば、保護者とのつながりの部分や企業とのマッチングの部分で、もちろん当事者の配慮すべき点を資料に起こしてというのは重要でいいアイデアだと思うのですが、それをきちんと伝える、そして伝えられた側がどこまで理解するかということだと思うので、そのつながりの部分が非常に大事になってくると思いました。委員の方が先ほどおっしゃるように、学校の教員がどこまで理解しているのかということに関しても、そこにソーシャルワーカーがいて、例えばたまに座談会をするなどそういったつながりがうまくいくことで円滑にいく部分もあるのかなと思いました。ちなみに、本学はスクールソーシャルワーカーの養成もしてまして、そんな人材も社会の中で活躍できるようになるといいと考えています。最近、すごく就労の状況が変わってきているのではないかなと思います。基本的に工場や製造など機械でやろうという方向にきているのかなと思った時に、今はまだコロナ禍の影響もあって就労も良くなっている場面かもしれませんが、10年先20年先を考えていくと就労の在り方は変わってこざるを得ないのかなと思っています。ですので、その辺の展望も必要なのかなと思います。知恵を出し合って、生きがいをもって働ける場をどう作っていくのか、農福連携といったことを含めて考えていくべきものかなと思いました。

**【委員】**：委員の方がおっしゃるように、スクールソーシャルワーカーがいたらいいなと思っています。その間に入る人たちが、もしかしたら就労移行支援事業所の私たちだったりするのかなと思います。卒業後、企業さんとお話しながら親御さんを何度も呼び立てして、「こうでなければダメだ」と議論しながら2年間のうちに企業に送り込みます。そういう立場の人がこれから増えていかなければならないと感じています。中小企業や大企業の皆さんは「いい子いない？」と言います。就労移行支援で送り出しをしている人間として、「いい子って何？」と疑問に思ってしまう。大企業に向けて、就労に苦労している子を雇ってくれないかとお願ひしても「苦労している子なのですよね。だったらそれは無理だよ」と言われてしまいます。大企業さんの大きな組織こそ色々お勉強していただいて、色々な方の雇用にトライしてもらいたと思います。中小企業さんは、障害の方に寄り添うゆとりがないという大変な状況があるというのはわかっているので、なるべく私たちは人情とかで就職をさせてしまうのですが、目下私たちの疑問は「いい子」についてです。障害福祉をしている私たちにとって「いい子」とは何かということを、是非学生さんたちにも話してもらえればと思ったりもします。大企業さんにも「いい子」じゃない子を雇ってほしいと思っています。

**【委員】**：求人の方はどうなっているのか？どのような形で就職先が最終的に決まっているのですか？

**【進路課長】**：ハローワークに出ている障害者求人情報で進む場合もありますが、支援学校の方で就職していく生徒のほとんどが求人を出していない会社様での実習を通して、仕事での適正を見ていただく、本人・保護者様にもそこでの働くことを体験してもらって仕事を行えるか、また長く続けられるかを確認してもらった上で話を進めていく形になります。仕事ぶりをみて採用の規準に達しているかどうかを見ていただくのが一つになります。1.2年生の実習は体験の位置づけになりますので、障害者の雇用という話には一切ならず、3年生の実習になりますと雇用をかけたということになりますので、4月以降お電話する時に採用計画はありますかということで確認をとって進めていくという形になります。2回実習する中で、採用について大丈夫だろうということであればハローワークの方に指定校ということで求人を出していただき、個人に向けた求人となります。時間から待遇、正社員なのかパートなのかの条件は会社様の方で様々になってきています。

**【委員】**：採用活動の中で最終的に決定していく形になると思うのですが、そこは保護者と生徒の意思が大きく働くと思います。私の学校もそうですけれども、就職してからのことも含めてミスマッチということが起こるということがあるのですか？

**【進路課長】**：ミスマッチが起こらないように実習で体験してもらおうのですが、実際

そういうケースも出てきてしまいます。そういった場合は、障害者の就労と生活を支援して下さる専門機関があります。この地域ですと「ぼらんち」があります。そちらの方に卒業前に登録を勧めています。登録していただくと、卒業後、学校の方も一緒に企業に定着支援として回らせてもらいます。卒業後一年間のところで、G.W明け、お盆明け、年末から年明けのところで3回は「ぼらんち」と一緒に進路担当の方が訪問させていただきまして、仕事の様子や勤務形態に関して確認させていただいています。その3回に限らず、何かあれば卒業生からも相談をもらいますし会社様の方からお話をいただくというかたちになっています。スーパーなどに希望する生徒も多いのですが、「土日がお休みではない場合もありますよ」「みんなが休みのお盆や正月なども仕事がありますよ」と伝えています。就職してから「こんなはずじゃなかった」ということが起こることがないように、担任を通じて本人や保護者に説明して選択を考えてもらっています。

**【委員】**：ミスマッチに関しては、本人たち、親が知らない部分ということから起こることが多いということですかね？

**【進路課長】**：そうですね。ただ、そういうことが起こることがないようにしています。知的に障害のある方は、なかなかイメージをしていくことが難しいものですから確認の意味で実習の事後学習として、勤務時間や休日などの説明をしたり、正社員になったら残業というものもあるかもしれない等、確認したりします。「知らなかった」「こんなはずじゃなかった」を極力無くすようにしています。それでも起こってしまった場合は、先ほどの「ぼらんち」と一緒に考え、また企業様と一緒に考えたりできたらなと思います。

**【委員】**：私たちの学校では、例えば学校と親と子供とその三者の中の行き違い等が生まれてしまうことがあります。「私は行きたくなかったけど、親が行けって言ったのでそこに決めた。だから私は、本当は嫌だった」と就職してからそういう話が出てくることが実際ありましたので、質問させていただきました。

**【進路課長】**：ありがとうございます。やはりハローワークの方からも離職する理由を伺うと、「大企業だから良いと思った」「親が行けって言ったから」というのがあがっています。そういうことを学校の職員に伝えながら、同じことが起きないように指導をしていくしかないと思っています。今日も、2年生の進路先の面談をしている中で、今までやってきたのが製造業なのですがこれまで実習していないサービス業をやってみたいという話がでてきましたので、「こういうことが予想されるけどどうかな」と説明してもう一度家庭で話し合ってもらおうようにしています。どうしても本人のやりたい気持ちがあったところで、親がこっちの方が良いと勧めたりすると「本当はこの仕事がやりたいわけじゃなかった」と離職するケースにつながりますので、やはり

一番は本人の気持ちを重視して選択してもらうのが働くためには必要かなと思います。

【委員】：本校の進路に関する課題のところに、家庭と基本的な連絡や協力体制が築けないとありますが、これはどういう理由がありますか？

【高等部主事】：高等部 120 名程度で、現在不登校傾向にある生徒がいます。先日も高等部入学選考会を行ったところですが、中学校時代も不登校の傾向があったが高等部にあがることに際して、気持ちを新たにしたいという方がいました。入学選考を受けるにあたり中学生の段階で学校見学をしてもらって、本校がどういう教育課程でこういったことに力を入れているのか、職業や作業学習のところで重点に行っているということを理解して入学してきているのですが、だんだん足が遠のいてしまう方がやはりいます。今は、学校が授業などを通して支援できますが、先ほど安本様のお話の中でもありましたが、社会に出てしまうと最大の支援者は家族です。生活をしていく上で困難さを抱えている人たちがたくさん支援を受けて働いていくということでは、やはり家族の存在はすごく大きいです。生徒たちが3年生になって実習をするとなったとき、親御さんが対応してくださらないと実習にも行けなくなってしまいます。でするので、そういった方々の進路をどうやったら決められるのかというのが課題になっています。

【委員】：保護者としての感想です。障害のある方への雇用の理解は少ないということで、実際「進路の課題」のところでもありましたが体調不良以外での欠席、遅刻等をする生徒の増加を知りました。また、静鉄ストアさんからも遅刻しないように親の協力も必要というお話もいただきまして、耳が痛いところでもありますが親としてしっかりやっていかなければならないと思いました。とは言え、障害児でするので体調も体の強さも健常の方に比べるとそれが障害でするので仕方のないこともあるかなと思ったりもします。保護者も情報収集をする必要があるのかなと思います。いつだか読んだ「日本で一番大切にしたい会社」という書籍で、障害者を雇用して利益を上げている企業もあるようですし、どうやって障害者を戦力にしているのかという情報収集を保護者の方もしていかなければいけないと思います。以前、委員の方にも「保護者が声をあげなければいけない」と御指導をいただいたので、「こんな所で障害者を雇っている」と情報を広げていきたいと思いました。そして、企業に理解を求めるためにも保護者も声をあげていくことが大事なのだと思います。また声をあげることで、企業さんにとっての人手不足にも一役買うことができると思います。欠席、遅刻をしない等、障害者の方も支援が必要ですし、おこがましいですが人の使い方について企業も成長してお互いに良い循環が生まれるといいかなと思います。

【委員】：ありがとうございました。後半は、テーマ2、テーマ3について進めてい



きます。

(10分休憩)

【委員】:令和4年度学校運営の評価と来年度に向けた課題についてというテーマで、副校長先生と教務課長さんから伺います。お願いします。

【副校長】:資料の令和4年度藤枝特別支援学校経営報告書(自己評価)を御覧ください。評価のところで、A・Bというように記載しています。こちらが自己評価になりますが、成果目標に対して98%以上のものをAにしてあります。90%から97%をB、89%以下をC/Dという風に考えていますのでご承知おきください。

それでは、取組目標から進めていきます。まず、学校の方では安全・安心、授業、連携と三つの柱で行っておりますので、それに沿ってお話をさせていただきます。『安全・安心』の最初の取組目標、「人権意識」というところです。自分たちも人権意識を高める、子供たちも人権意識を向上させたい、そんなことに対して成果目標は書いてある通り100%を設定して取り組んでまいりました。資料についてはお読みいただければと思いますけれども、保護者評価は98%、教職員評価は99%ということでA評価を付けさせていただいております。定期的に行っている人権チェックシート、これは教員が行っているものです。それから自分たちだけでなく他者評価も入れていくということが本校の取組の特色かなと思います。その中で同僚の気付き、何でも話し合える職場の雰囲気、関係性、この辺りを重要視してまいりました。二つ目の「事故防止のための整備、危機管理体制の整備というところ」になります。危機管理意識100%、重大事故ゼロというところになりますが、教職員評価は99%、それから学習環境のところ実は96%となっています。要因の一つとして、学校が古いということがあり、なかなか上手く改善できないところがあります。定期的に行う点検、清掃、これらについては子供たちの安全対策にもつながっておりますし、子供たちへの指導にもつながっているということで、(評価が)Bにはなっておりますけれども先生方の文言の中には肯定的な意見が多くありました。ただ、危機管理体制のところですけども多様な場面を想定した訓練がまだまだ必要ではないかということがあげられています。子供たちの障害特性を含めてですが、日々子供たちの様子が変わっています。逆を言えば、わかっているもその時に動けるのかどうかということについて、先生方はいつも考えていらっしゃっています。トイレにいつている、パニックが起きている、座ってしまっているといったことに、どのように動けばいいのだろうかと考えていく余地があり、多様な場面を想定した訓練というのはまだまだ必要なのではないかと考えています。重大事故についてはゼロになっております。保護者からも98%の評価をいただきました。ただ、年間通して保健室登校についてですが、先日学校保健委員会がありまして、内科的なものについては4月から1月2月の間では横ばい、外科的な内容については年度当初は環境に慣れるまで時間がかかって、子供たちも先生たちも少

し怪我が多かったように思いますが、2学期3学期になってきますと外科的なものは減ってきております。それから、「業務の改善・効率化」の5つ以上というところで、ここに書いてある数字の通りです。教職員評価が90%以上となっておりますのでAになっています。これについては、学校として色々取り組んでみたものの、個々で何ができたのだろう、まだまだできるのではないかといった意見もあります。また、コロナ関係で教職員が長期に休まざるを得ない状況も生まれまして、そこに欠員補充がなかなかできず、先生方が大変お疲れの状況もあったかなと思います。Aにはなっておりますけれども、ここについてもまだ何かできるのではないかという風に考えております。

『授業』についてです。「授業の充実・専門性の向上」といったところで100%の数値目標をあげてあります。先生方の方では96%でBとなっております。学習指導要領が新しくなりまして、より質の高い、個に応じた指導というところで色々な方面で検証をしております。その中で、まだまだ自分のできることがあるのではないか、もっと勉強をしたい、もっと充実したものになるのではないだろうか、といったところもありまして96%という風になっています。ただ、先生方が今年度取り組んできました学習評価の理解、年計の見直しの部分では少しポイントが上がっているように思います。「外部人材の活用」というところですが、90%以上の数値目標をあげた中で99%となっております。外部人材の活用というのは、私たちの専門性の向上、個に応じた指導において支援方法の理解ということで、学びが大変多くあったかと思えます。

『連携』です。「相談支援体制の確立」では、就学前から卒業までの一貫した相談支援体制の確立ということになります。先ほど話題になりました卒業後の進路を踏まえて学習を進めているところです。数値目標90%以上に対して99%。実は、ここは昨年度91%で、8%上がっております。職員評価においても昨年度は91%で、今年度は上がっているということです。Aにはなっておりますが、その理由としてコロナ禍であっても、見学や事業所一斉説明会等々、たくさんの学ぶ機会を設けることができました、こういったところに数値が上がっているのではないかなと思っています。ただ、私共はキャリア教育といって小学1年生から積み上げて社会自立に向けた学習を組んでいるところですが、先ほどありましたように就労に関する専門性、具体的なところをまだまだ学ぶべきだなと感じたところです。「地域資源を活用した共生社会を目指す」というところですが、90%の数値目標に対して交流籍を活用した交流または学校間交流、これについては100%の評価をしています。小学部知的では交流籍校に73%の実施、肢体学級では62%の実施、中学部知的では54%、肢体学級では47%の実施でした。昨年度並みですけれども交流籍を活用した交流というのは子供たちの学び、自信、地域での生活への広がりには大変意義があると感じております。保護者の方も交流籍交流の希望について、同世代のつながりは大事にしたいというお話もありますが、希望されない方というのは「既にできている」「既に地域と生活している」あるいは、「まだまだそのような（交流）段階ではない」「家でしっかりと育てたい」といったアンケートの回答も出ています。教職員としては100%となっております。地

域資源を活用した評価のところですが、教職員の評価 96%、保護者の評価も 97%ありました。ホームページの活用、あるいは学校からの発信というのは保護者の方に御理解いただけたかなと思います。それから学校運営協議会のところですが 96%の評価をいただきました。皆様の絵画展示等受け入れの御協力がありまして、子供たちの自信につながったと思いますし、そのことを通して地域に出ていくきっかけにもなったかなという風に思っています。評価報告の文章にないところを補足説明させていただきました。

**【教務課長】:**令和 4 年度学校評価(保護者/教員)アンケート集計結果報告をします。質問項目の順に、簡単ですが両者の回答をお伝えしていきます。まず、「安心してお子様を登校させることができますか」についてです。保護者の皆様には、『子供が楽しそうに通っている』『連絡ノートや電話で様子を知ることができる』等の御意見をいただきました。また、担任と信頼関係を築けていると感じているとの御意見もいただき、職員の励みになっています。職員につきましては、登下校時や面談時など限られた時間でのやりとりで、丁寧にお伝えすることができないことへの不安さを感じている意見もありました。引き続き、保護者の皆様との信頼関係を大事に、安心のもと児童生徒が登校できる場にしていきたいと考えています。次の「人権」に関する項目では、両者とも概ね同等の割合で回答を得ることができました。人権と言うと強い言葉に聞こえてしまいがちですが、児童生徒の個々の実態把握につとめ、一人一人との関わりを大切にしながら学校教育を進めていきます。また、個人情報などのセキュリティポリシーにも職員一同徹底して取り組んでいきます。「環境・危機対応体制」についてです。保護者の皆様からは、校外学習や交通安全教室を通して交通ルールを学ぶことや、避難訓練を定期的に行うことで災害時への対応などについて評価していただきました。学校としても繰り返し行うことや友達や先生と一緒にすることで、児童生徒が考えながら危機管理を学ぶことができていると実感しています。常に、色々な状況をイメージし、予測して、～かもしれないと考えられることは、職員のみならず保護者の皆様とも共有しながら、安全で安心な環境を整えていきたいと考えています。「個別の指導計画」についてです。両者の A と B の差が最も大きかった質問項目です。個別の指導計画の活用については、個々の学習や日常生活など学校教育における目標を示すことで、課題が明確になったりどんな支援が有効なのかを考えたりすることができます。目標の立案に試行錯誤しながら取り組んでいる教員が多い中、保護者の皆様には家庭での取組におけるきっかけになっているという評価もいただいています。両者の対話を深めながら、児童生徒の成長を共有していきたいと思えます。「授業・業務内容」についてです。職員の多忙化については、個人による書類の処理や、学年での学級経営への取組、授業作りへの準備などがあげられます。また、学校としては会議や研修が計画的に行われておりますが、実施時間を決めたり、事前に資料の配布などをして意見の集約を短時間で رفتりするなどの取組をしています。12 ページの児童生徒アンケート結果にもありますように、「学校が好き」と回

答があり「授業が楽しみ」と感じる児童生徒に、職員の個々の授業づくり、学年学級づくりの時間が活かされていると解釈し、ワークライフバランスを保ちながら働き方の工夫に努めていきたいと考えています。「地域資源の活用」についてです。今年度は with コロナとして感染対策を徹底しながら、学びを止めずに少しずつ地域や外部とのつながりを大切にしていきました。修学旅行や校外学習では目的地の変更や交通手段の制限、ふじとくまつり・販売会などの来校者の人数制限など、保護者の方々にはたくさん御理解いただきながら、実施の方向へと進めることができました。保護者の方々から、ホームページなどでの発信が増えるといいとの御意見もありましたので、地域に社会に本校の良いところ、知ってほしいことなど情報発信にも努めていきたいと考えます。世の中の状況を踏まえ、今後も継続して地域との関係を築いていきたいと思えます。最後の項目です。保護者の方々からは、気軽に話しかけられる教員が多いと御意見をいただきました。教員と保護者が些細な事でも会話ができる関係性は、児童生徒の学びにも重要だと思われれます。なかなか、直接会話できる時間が持てずにいる日々ですが、学校としても保護者様からの御意見や相談について様々な部署と共有しながら、組織でも受け止め対応できるようにしていきます。資料 12 ページは児童生徒のアンケート集計結果になっています。数字の方は、お読み取りください。昨年度と比べると、「はい」の回答がどの項目も微増になっています。特に、「学校の授業はわかりやすいですか」という回答の中に、各教科や授業名・単元名をあげている児童生徒が多くみられました。今後も、保護者様の御理解のもと学校教育を進めていきたいと考えております。以上です。

**【委員】**：協議委員の皆様から御意見、御提案がありましたらお願いします。

**【委員】**：外部人材の活用が行われたということですが、例えばどんなことがあったのでしょうか？

**【副校長】**：それぞれの学部でも外部人材というのを活用しているのですが、学校として活用しているのは、子供の姿勢や食事の仕方といったことに対しての外部人材の活用です。自立活動課というところで招聘しているものです。そこについては、大変学びが多かったという風に思っております。

**【委員】**：本校では ICT 活用が盛んに行われているところですが、ICT の活用がより先生方の仕事を多くしたのではないかとされているところがあります。例えば、そのための準備が大変だと言われますが、その点についてはいかがお考えでしょうか？

**【情報課長】**：本校も ICT に関しては、Chromebook が 64 台、iPad が 200 台入ってきています。先生方の使用率もすごく上がってきています。準備、片付けも授業前、授業後という理解で行っています。なので、使うために準備が大変だという意見はそれ

ほど多くなく、それよりもいかに使うかが本校の課題だと考えています。特に Chromebook の活用が、普通小中高のように上手く活用できていないという現状です。ですので、やはり活用自体が本校の課題として取り組んでいるところです。

**【委員】**：人権自己チェックシートというのは、どのようなものでしょうか？

**【副校長】**：27項目ありまして、例えばですが、①どの子にも積極的に挨拶をしている。⑱発言と行動に矛盾がないようにしている。⑲自分の価値観だけが正しいと思っ  
てはいない。といった内容のものがあります。中でも、ポイントが低いものがあり、「同僚がちょっと変だな、この指導は大丈夫かな、それはおかしいな、と思ったときに教員同士で声を掛け合うことができるか。」という質問に対してでした。そして、そのポイントの低かったものに対してグループ研修を行いました。先ほど、何でも言い合える雰囲気、とお話しましたがけれども、そういう研修を通してちょっとした気づきでも言える人に言えるタイミングで話すことが大事だよ、子供にとって何が大事なのかということをもみんなで考ようね、というグループ研修を行っています。

**【委員】**：我々もスタッフ間で、「これはまずいよね」ということを上下関係、勤務年数が長い短い、若い等が出てくると、言えないようです。言えないことで、虐待の扱いになる等、色々なことが起きてくるので、こういうことをどうやってクリアしたらいいのかなと思っています。私は巡回しているとその場で「イエローカード」「レッドカード」「駄目だよ、それは」と言いますが、ただ規準がなかなか難しいです。職員の中には、学校の先生を退職されてこられている方、元自衛官という方もいらして言い方や考え方がどうしても威圧的になってしまう場合もあります。こちらの人権自己チェックシートは良いなと思いました。実際に反映できるかどうかは難しいかもしれませんが、是非この辺をグループ研修で詰めていかれたら良いなと思いました。最後の評価の数字ですが、これは生徒に聞いているのですよね？「楽しいことや、困ったことを聞いてくれる先生はいますか」の「いいえ」と「無記入」の回答で100人を超えているのですが、3分の1はなかなか言えないということなのではないでしょうか。それとも、記入等ができない重度のお子さんがあるという状況だということではないのでしょうか。

**【教務課長】**：後者の解釈の通り、重度障害のお子さんや読み書きが難しいお子さんの回答も含めての集計となっています。また、聞き取りが難しい場合は保護者様に「記入なし」も可能であると伝えさせていただき、アンケートの御協力をお願いしました。

**【委員】**：3分の1になると多いなと思いましたが、そこら辺は特に問題視していませんか？

【小学部主事】：小学部知的学級では 112 人在籍していますが、教員が全ての児童に聞き取りしたわけではなく、保護者様に回答の聞き取りをお願いしたところも多々あります。質問の理解が難しいということになると、未記入や無回答といったこの数字が適切かと思われれます。

【委員】：今の「楽しいこと、困ったことを聞いてくれる先生はいますか」というところですが、実は大洲小中学校の運営協議会が月曜日にありまして、このようなアンケートもありました。ただ無記入というのはなかったのですが、ちょうどこの「はい」「いいえ」でいうと学年が上がることとの数字の変化が全く逆でした。高学年になるにつれて相談しにくいと感じていました。学校が変わってきて先生方に余裕がない、教員の数が少なくなっているという現場の声が大きくて相談ができないということもあるようです。ただ、(藤枝特支) 高等部については相談しやすいという風になっていますので、非常に良いことだなと思いましたし、どういう要因があるのかなと思ったりもします。

【教務課長】：生徒からの回答の中には、「先生たちが忙しすぎて話を聞いてもらえない」「もっとたくさん話をしたい」という意見もあり、私たちの反省点でもあると感じています。生徒との関わりをもっと余裕をもって、深めていきたいと考えています。

【高等部主事】：高等部は中学校の支援学級から進学してくる生徒が多く、通常の日常会話ができたり、意思疎通ができたりするところで、94 人の方が「はい」での表出をしてくれたことを嬉しく思います。無記入のところは先ほどあったように言葉がなかったり、発達段階からいって質問に答えることができなかつたりする方が中心になってくるかなと思います。「もっと話をしたい」といったところに関しては、個人的な意見でもありますが、大人にばかり関わるというのも少し問題視しています。生徒同士でやりとりをすることも大切だと感じています。ただ、困ったことなどは担任に話してくれるという事実はありがたいことでもあります。

【委員】：小学校の校長からは、子供たちが朝登校するときに「氷が張っていた」と。「学校の池を見に行ってもいいか」という話があったので「いいよ」と答えた。「池に落ちないでね」と言ったが池に落ちてしまった。次の日もまた寒い日だったので、「池を見に行ってもいいか」というやりとりをしたと。校長先生が色々な話を聞いてくれて相談にのってくれたことが子供たちはすごく嬉しかったと言ったという話を聞きましたので、紹介させていただきました。

【委員】：成果目標ということで、色々なアンケートをして主観的なところで評価していると思います。重要視されているのは、学習指導要領改訂はもちろん影響してい

て我々が何を教えたのではなく、修学者自身が何を学んで、何が身に付いたのかということなのです。確かな成長というのもそういうことだと思えますが、本学ではそれが厳しく求められます。学習成果を可視化することで、当然授業アンケートでどれだけ授業がわかったかということを知りたいのですが、それだけではなくて学生が、何がわかったかということを知りたいとチェックしてくださいと言われていました。もちろん言うことだけではなく、我々がきちんと見て成長したなということを書いていくことも重要だと思っています。つまり、ある意味では客観的とまでは言わなくても、先ほど就労について話がありましたが、「就労についての意識の変化がある」というところで例えば、御家庭で親の職業を知っているかという回答が、学年が上がるにつれて回答率も上がっていく。親御さん・家族と就労の話をしていく回数が増えるという時間が年々上がっていく等の簡単な指標をいくつか作って、主観よりも客観よりのデータが積み重なっていき個別具体的な目標にもつながりますし、どうしたらいいのかという行動を考える上でも役立つのではないかなと思います。

【委員】：保護者として見れば、我が子は毎日楽しみにして学校に行っています。ゆっくりですが、着実に成長していると思います。事故も怪我もなく、何かあれば連絡ノートで先生に相談しやすいですし、本当によくしてもらっています。ただ、先ほども情報発信のところがありませんでしたが、就労支援の情報など発信してもらえると、障害のある子どもたちはどんな子なのかということを知りたいと、サービスや就労の場所が増えるのかなと思いました。

【委員】：報告書の中で評価がAないしBになっているのですが、その中で来年度の課題、来年度に引き継ぐと思われるのはどういったことになるのでしょうか？

【校長】：後ほど、来年度の学校経営計画案についてお話させていただくのですが、来年度に引き継ぐこととして見れば、ほぼ同じものを引き継ぐと考えています。ただ、この中で重点にしたいものと言われると、本来ならばC/D評価のところを考えると、学習環境の整備ですとか教材教具・ICTの活用だとかといったところもそうですけれども、特にA評価であっても例えば、教職員が児童生徒への適切な接し方については今できているからといってこれでよし、ということではなく来年度も引き続きこれは大事なので取り組んでいきたいと考えているところでもあります。また、多忙化・業務の効率化についても今回の場合はA評価になっていますが、やはり細かい点をみまわすところにつきましても改善の余地が多くありますので、そこも大事にみていきたいという風に思っています。今回、学校経営計画の中で今年度と同様に太字で示しているところがあります。これについては、また重点的に努めていきたいと考えております。

【委員】：9割以上のところで、AないしBを付ける アンケートの方に移りますが、

保護者・教職員の回答でAないしBを付けているのがかなりの割合で高くなっている  
ので、おおむねできているという評価をいただいているということになると思います。  
一方でCとDの比率の高い部分というと、(教職員)多忙化の軽減の項目と(保護者)  
学校は相談しやすいところかという項目が、CとDの比率が合わせて9~10%になっ  
ていると思います。ここの2つの比率が他のC/D評価と比べて高くなっているので、  
課題なのかなと思います。(保護者)学校が相談しやすいところかの評価と、(児童生  
徒)相談できる先生がいるかという評価の部分が、「先生が忙しそう」「先生に話しか  
けにくい」という回答につながっているのかなと思います。業務の軽減化がされてく  
るとそういった心の余裕、時間をとれる余裕につながっていると思いますので、業務  
の軽減は必須だと思います。PC作業はされていると思いますが、当然得意不得意が  
あると思います。同じ作業をした時に、倍の時間がかかる方もいるかもしれないです  
し、半分の時間で終わる方もいると思います。業務内容は同じでも、いわゆる多忙化  
というところでは時間を割かれてしまった、と感じる方もいるのではと思います。そ  
ういった方も作業がやりやすいように、どういった内容のものが必要で、そこに対  
して何を打ち込めばいいのかというところを明確化してあげる。そして、それだけを報  
告すればいい、ということをも明言するだけで作業が軽減されるといったこともありま  
す。一から作るというよりは負担が大きくなってきますので、その辺りをしっかり  
整備してあげることが大事だと思います。ただ、PC業務だけではないと思いますの  
で、通常の業務の中で時間を割いて行わなければならないもの、昨年度のを引き  
継いでできるものと住み分けをして、余計な作業を作らないということも必要かなと  
思います。新しい資料を作ればそれだけ負担がありますので、中身を重視して何が必  
要で何が必要ではないのかを判断できるチームがあってもいいのかなと思います。会  
社の中では、生産性向上というところで作業性を高めていくことは非常に重要なこと  
になりますので、無理・無駄・ムラの3つを無くしていくは大切になってきます。仕  
事していく上では、そういったところを軽減していく意識をもって先生たちが負担を  
無くすことが学校にとってもプラスに働いていくと思いますし、それが児童生徒のみ  
なさんにも親御さんにも、還元されるものだと感じます。

**【委員】**：学校運営の評価と課題ということで、お話をいただきました。次は、テー  
マ3になります。令和5年度の学校経営計画について校長先生から、よろしくお願  
いいたします。

**【校長】**：令和5年度の学校経営計画について(案)としてありますが、よろしくお  
願いいたします。目指す学校像、取組目標について変わりはありません。今、色々  
お話をいただきましたけれども、本年度と来年度の目標ですが、アの「教職員の高い  
人権意識の醸成と自己肯定感や人権意識の高い児童生徒の育成」というところで、  
やはり教職員間それから児童生徒への適切な接し方というのは実に大事なことで  
すので本年度A評価ではありましたが、継続していきます。教職員間の関係が良いことが



学習の指導を非常に円滑にさせている。円滑にさせているということは、子供の成長を伸びさせる。子供への接し方が良ければ子供が非常に安心した中で生活ができるということで、学校では大事にしていきたいと考えています。先ほどのお話から、なかなか自分から伝えられない子供たちの割合も本校は多いなということを感じておりますので、自分から「良い」「嫌だ」と伝えられない子についてきちんと意識して見届けていくことを大事にしながら、適切な指導をしていくと考えています。イについてです。先ほど学習環境の整備等について課題がありBとなったとありましたが、こちらについても今年度工事を進めてきており、来年度環境の改善ができるところについては取組して、今年度やってきた重大事故ゼロ、危機管理意識が高まった教職員の思いを更に継続していくために各種訓練の実施を進めていきたいと考えております。業務の効率化についてですが、今年度は業務の見直しを個人と学校全体ということで考えて進めてきましたが、なかなか個人のレベルでの改善は全体の業務の改善につながったという意識を持つことは難しい状況にありました。来年度はこれを、学校全体、学部全体での業務の見直しの事例を3例以上ということで考えています。今年度の中では、全体でも打ち合わせの回数を減らしたこと、COCOOのネットワークを使用して欠席連絡を確認したことで電話受付を減らしたこと、学年だよりを紙ベースから配信に変え職員の印刷に割く時間を軽減したこと、アンケート等の実施・回収もデータで行ったことで集計の仕方も簡略化できたことなど、今年度は業務の削減ができたと考えています。また、学校全体での業務の削減について業務の見直しをしながら進めていきたいと思えます。先ほど、委員の方からも御助言いただきましたように、業務の軽減が学校の指導の改善につながるということを強く考えていきたいと思えます。そのためには、どこに大変さがあるか何をしてどう改善できるのかといったことを皆さんで意見を出し合うことから始めていきたいと考えています。ウの授業についてですが、成果目標の二つを昨年度と変えています。一つ目です。今回学習指導要領の中に、特別支援学校知的においては、各教科の段階表というものができることで、それに沿って授業を進めていくというのが有効な手段でもありますので、学習指導要領の各教科の段階表を活用した授業づくりということで考えたいなと思っています。二つ目ですが、今年度、国語・算数/数学ということで各教科を中心にした学習評価について研修してまいりました。先ほど、委員の方よりお話がありましたように、今非常に「何ができるようになったか」ということが厳しく問われています。今まで何をやった、何がしてきたといったあらわれを中心に考えてきたものから、何をどのようにできるようにになった、どこまでできるようにになったかが非常に大事にされるようになってきていますので、国語・算数/数学をもとに知的特別支援学校の中では各教科等を合わせた指導の生活単元学習、作業学習、遊びの指導についても学習評価ということで目標をたて評価をきちんとしていくということを考えています。ICT機器の活用については、特別支援学校の知的障害のあるお子さん、知的と肢体不自由を併せ持った障害のあるお子さんたちもICTをどういう風に活用したら学習が円滑に行くのかといったところを更に考えていきたいと思えます。外部人材については、今年度、PT・

OT、大学の先生や歯科医の先生など専門の方を外部からお呼びし研修することによって、先生方の専門性が非常に高まってきたなという風に感じています。専門的な知見を取り入れてやっていくことが、先生方の力を高めるし子供たちにとっても非常に良い状況をつくることができると考えていますので、来年度も引き続き外部人材の御協力によって専門性の向上を図りたいと考えています。先ほど、進路についての話もありましたが、進路体系図（手引書）を進路課の方で作ってございまして、そういったものを標本としておきながら進路学習を進めていくということを考えています。学年会や支援会議等で児童生徒の対応策について考えていく機関もありますので、それらを広く先生方にお伝えしながら進めていきたいなという風に考えます。エについてです。「地域資源を活用した共生社会を目指し、保護者、関係機関、地域との連携・協働体制の充実」ということで、今年度も学生のボランティアの方に大変協力をさせていただきました。それから、この学校運営協議会を立ち上げることで色々な方々から御意見をいただいて、学校の運営に活かすことができてきたなという風に考えています。また、外部での活動、外部の方々に本校のことを知っていただく機会をたくさん作っていただいたなという風に思っています。また本年度立ち上げたものを更に活用して、本校の子供たちのこと、本校の教育のこと、それから特別支援教育のことを知っていただき、また私たち自身も地域のこと、福祉、行政のことについても視点を深めていくという機会にしたいなと考えています。以上です。

【委員】：御意見、御提案などありましたらお願いします。

【委員】：大変よくしていただいています。重大事故もなくヒヤリハットの共有もしていただいています。たくさんのヒヤリハットの上に重大事故があるということなので、学校もヒヤリハットを共有してくださっているのはありがたいことです。ありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。

【委員】：どういう風に改善していくのかを考えた時に、例えば「授業」の「各教科を合わせた指導の学習評価が理解できたとする教員 80%」で、『私は理解できました』と○を付けたとして、その理解とはどの程度のものなのでしょうか。何をどう理解したのでしょうか、というところが重要なのかなと思います。もちろん、そういう指標やアンケートを作ることは大変なので細かいところまでやる必要はないとは思いますが、重要なところや中身を問うようなものにしていくと実効性のある、次につながるものになると思いました。

【委員】：「安心・安全」についてです。隣に栃山川がありまして、去年の台風 15 号の時に非常に水かさが増しまして、焼津は避難情報が出ました。藤枝は出ませんでした、そういう状況の中ですので安心・安全には十分注意していただきたなと思います。もう一点は、コミュニティースクールです。地域との共同活動の実施ということ

で、今までもやっていただいています。先日、藤枝明誠中学高校ともコミュニティー  
スクールに参加してやっていけたらどうかという話をさせていただきました。この地  
域は小中高と全部揃っていますので、まとめていけたらなと思います。また今後もコ  
ミュニティースクールに御協力いただいて、参加していただけるようお願いします。

【委員】：令和4年度の学校経営計画と比較して見ていましたが、違うところは学校  
全体の業務見直し事例が5例以上から3例以上になっているというところですが、こ  
れは何か根拠があるのでしょうか。

【校長】：先ほど具体的にお話させていただいたものが改善した5つだったのですが、  
なかなか学校全体で5つというのは大変な状況もありまして少し数を減らしたとこ  
ろであります。個別の指導計画の様式も見直しをして、先ほどの御意見の中にもあ  
りましたがフォームを作って、皆さんが迷いなく書けるようにということで進めていま  
す。ですが、変わり目ですので大変さを伴うこともあって、慣れていけばきっと業務  
の改善になり楽になる一つだと思うのですが、大変さを伴う変わり目ということで5  
例から3例へと数を減らしたところ です。

【委員】：担当部署がそれぞれ決まっているようですが、どのような役割を果たして  
いるのでしょうか？

【校長】：それぞれの担当のところで、さらに細やかにしてくださっていて取組の具  
体的なことを推進してくださっています。この経営計画では大まかに書いてあります  
ので、さらにこの成果目標的なことも細かくして取り組んでいます。

【委員】：教職員の資質の向上のところ、先ほどのお話の中にもありましたが3割  
の教員が入れ替わるということで、職員の質を高めるといったときに目標のところ  
にも不随してくると思います。当社でもスタッフ、パート、アルバイトを含め従業員が  
毎年500名程入れ替わっておりまして、入社時は400~500名程の方が入ってきます。  
入社にあたって教育というのは絶対必要になってきます。ですので、教育体制をしっ  
かり準備するというで新しい方が来たときに、何が必要かということ伝えること  
も重要なのですが、そこと併せて聞ける（質問・相談できる）方をしっかり作る  
ことが大事だと思います。当社ですと、入社したタイミングでメンター制度と  
いうものを設けていまして、先輩社員の名を選抜しておき入社した方がその方に  
色々聞けるという位置づけの方を作っています。業務の指導だけに限らず、新しい  
方が仕事をしていくうえで不安に思っていることだとか、疑問に思っていることを相  
談できるようにします。また、メンター役の方の役割を明確にして、その方の時間  
の負担も軽減していくことができます。また、業務のことで入社したばかりで人脈が  
できていない状況で、メンター役の方が仲介していく役割も担ったりします。当社でい

うと、この目的は離職改善ではありますが、本人の精神的な負担を軽減する、業務や会社に溶け込める環境を作ってあげることが従業員の働きやすさにつながると思います。話しやすくなってくれば、業務に対しての話もどんどん増えていき、本人の能力や資質向上につながるようになってくるかなと思います。話が少しそれてしまいましたが、当社のメンター制度について紹介させていただきました。

【委員】：ありがとうございました。本日はテーマ1・2・3について御意見、御提案をいただきましてありがとうございます。本日の協議を次年度の学校経営に活かしていただければと思います。本日はありがとうございました。

<第2回コンプライアンス委員会 別紙にて議事録掲載>

【副校長】：以上で、第3学校運営協議会のすべての内容が終了しました。最後に校長より御挨拶申し上げます。

【校長】：皆様、本日はありがとうございました。安本様もZoomでの御参加、ありがとうございました。お聞き苦しい点もあったかと思いますが、上手くできたかなという印象でしたがいかがだったでしょうか。

【委員】：ちゃんと聞こえていました。Zoomで参加させていただき、ありがとうございました。

【校長】：今日は、時間を少し長くして皆様からのお話をたくさん聞きたいなということ、こちらからもたくさんお伝えしたいこともありまして、こうして拘束時間も長くなってしまい申し訳なかったです。色々とお話を聞くことができ大変良かったと思います。最後に委員の方からメンター制度のお話を伺いましたけれども、藤特も若い方がたくさんいらっしゃいます。誰にでも相談できてしまう世代と、どこか、誰かを決めてそこに相談するといったほうがしやすいと思っている方もいます。やはり、そういうことをきちんと位置付けておくことがメンタル面での不調をきたさないような状況におくこと、それから聞かれる方も自分がきちんと答えをしてあげたり、仲介をしてあげたりということで、非常に穏やかに皆さんが過ごす一つの状況になるのかなと思うととても大事なことだと思います。さっそく、どこかに位置付けていきたいなと思った次第です。今日、色々御意見をいただく中で、学校の中で取り組める色々な具体的なことをお話いただきましたので、できるところからでもすぐに取り組んでいきたいなという風に思ったところです。去年までの学校評議委員会と学校運営協議会で何が違ったのかなと考えたときに、地域の中にある学校づくりということで御意見をいただくことで非常に前向きになったなと自分の中では捉えています。これまで学校の仕組み、取組だけに色々評価をいただくということではなくて、やはり2Way

で学校にも御意見いただき、学校を介していけるというやりとりの中で可能性が高まっているなという風に個人的には捉えていますし、学校の教職員もそんな風に思っていると思います。今日いただいた色々なこと、お話いただいたことを来年度の取組に活かしながら、その取組が広く地域全体にお返ししてより良い学校づくりと、より良い地域づくり、住みやすく豊かな生活が育めるこの地区であってほしいし、藤枝市になれたらいいなと思います。その一条が特別支援学校でできるかなと思っているところです。まだまだ知識理解も足りない面もありますけれども、こうして皆様が集って語り合う中で足りないところを担ったり、これから取り組んでいくことに希望をもったりしていきながらより良い学習を作り上げていきたいという風に思っております。本当に一年間ありがとうございました。

そしてまた来年度もお願いすることになるかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。



『令和4年度本校の進路指導について』

