

令和7年度 第1回学校運営協議会及び第1回コンプライアンス委員会 報告

1 日 時 令和7年5月27日（火）午後1時30分から3時まで

2 会 場 藤枝特別支援学校焼津分校 相談室

3 参加者

(1) 学校運営協議会委員

委員 A、委員 B、委員 C、委員 D 4人

(2) 本校職員

校長、教頭、事務長、部主事、教務主任 5人

4 会議次第

(1) 開会／校長挨拶

(2) 校内参観

(3) 協議

(4) 第1回コンプライアンス委員会

(5) 校長挨拶／閉会

5 会議内容

(1) 開会

ア 校長挨拶

- ・志太榛原地区は、地域の様々な方々との関係が非常に深い地域。地域で色々と教えていただき、生徒たちを育て、地域で役に立てるような実践もしていきたい。また、焼津水産高校の中にあるという利点を活かし、交流及び共同学習をとおり、お互いの良さを知り、相手を大切にすることを育みたい。この協議会で得た意見を学校経営に活かし、さらに地域との連携を深めていきたい。

イ 自己紹介

ウ 目的の説明

- ・本会は、会の目的を明確にし、各委員が役割を踏まえて意見を出し合うことで、学校運営に対する支援の充実を図ることにある、と説明。

エ 任命状の交付

- ・静岡県立学校における協議会の設置等に関する規則第7条の規定に基づく県立学校運営協議会委員の任命状が委員の皆様へ交付された。

(2) 校内参観

- ・事前に安全点検表を配布し、その観点でのチェックを依頼してから参観。

【校内参観を終えて委員の感想】（意見（・）と、それに対する回答（→））

- ・全体的に整備されており、廊下などに無駄なものがなく綺麗な印象を受けた。
- ・作業室のベルトの緩みが見受けられた。また、地震などで倒れる可能性が考えられるため西側出入口側の消火器は固定した方が良い。
- ・安全な環境という面で、農園芸班の畑の活動について、熱中症対策の必要を感じる。
- ・防犯面で、防犯カメラを設置することは、事件が起きる前の抑止力になる。
- ・掲示物について、参考になり持ち帰りたいと思ったものがあった。
- ・担架が訓練や日常的にすぐ利用できる環境になっているか気になった。

→生徒の体調不良時に担架や車椅子を利用している。緊急時対応訓練でも確認する。

(3) 協議

ア 学校運営協議会について

(ア) 規則及び要綱の確認

- ・質問、意見なし

(イ) 会長・副会長の選出

イ 令和7年度の学校経営計画について

(ア) 今年度の重点目標を説明

- ・教育目標は「ひびき合い、つくり合う」中で自立に向けて力強く生きる人を育てるとし、「地域で自立し、地域に貢献する人になろう」を分校の合言葉とする。
 - ①安全安心の重点目標は、教職員の人権感覚の向上と人権意識の高い生徒の育成。教職員は生徒の手本となり、子どもの人権を守ることを大切にする。様々な問題や課題には早期に組織で対応することを徹底する。
 - ②授業の重点目標は、生徒が学びを深め確かな成長を感じる授業の充実。教員の資質向上、ICT活用により、授業力の向上を図る。
 - ③連携の重点目標は、より良い生活、なりたい自分に向けた本人の歩みを支える。面談で保護者や生徒と共有する事柄を事前に計画し、充実を図る。なりたい自分について、生徒の思いに対応できるよう、教員がスキルアップする。
- ・具体的な教育活動については、以下のように説明。
 - ①作業学習の時間が最も多い。4つの自主生産作業に加え、職場実習前には、1週間程度、校内で外部資材の委託作業や水産高校の清掃なども含む集中作業を行う。また、週1回午前中、地域企業の現場で、地域作業として半日作業を行う。地域作業は、十数社の企業に協力を得ている。
 - ②共生・共育として、水産高校と野球応援や体育大会を一緒に行い、授業で交流をしている。地域交流としては、焼津幼稚園での本の読み聞かせや、美術部の作品が静岡焼津信用金庫の支店に展示されている。
 - ③部活動については、運動部を今年度からスポーツ部としてまとめ、交代要員を入れやすいようにした。加えて、兼部前提で土日の活動として地域活動部があり、ギネス挑戦や中央高校との海岸清掃なども計画している。

- ④進路については、企業就労希望者が多いものの、本人の実態や体調面から福祉事業所を選ぶケースも毎年ある。専門学校進学を希望する生徒も毎年いる。働くことだけでなく、多様な進路が出てきている。

(イ) 学校経営計画について協議（質問意見（・）とそれに対する回答（→））

- ・計画は、まず現状を正確に把握することが重要。課題から目標が決まるため、現状把握や課題整備から始めることが実行性のある計画に繋がる。現状把握の方法として簡単なアンケートや生徒へのインタビューなども有効。
 - ・数値目標について、その根拠が何か疑問に感じる。全員が完璧にできるという100%の目標設定は難しいのではないかと。数値目標よりも「〇〇を理解している生徒を増やす」といった形成的な評価の方が良いのではないかと。
- 昨年度の教職員、生徒、保護者へのアンケート結果を踏まえて目標を設定している。数値目標と形成的な目標と、来年度に向けて検討したい。
- ・安全安心の問題や課題へ「組織で対応する」ことについて、具体的にどのようなものを指すのか見えてくると良い。
 - ・授業力向上のICT活用について、課題解決に向けた効果的な活用をどのように想定しているのか、研修などで話題に上げ進めていくと、学校の取組が見える。
 - ・委託作業で作ったものが社会でどのように使われているのか生徒に伝えたり、作業したものが店頭で並ぶ可能性があることなどを学校に伝えたりすることが大切。社会との繋がりを広めることが、生徒の強みに繋がる可能性がある。
 - ・職場実習について、企業側も支援学校の卒業生を受け入れる中で、一人一人対応が違うことを学んでいる。生徒の特性や得意不得意を企業側が理解できないと、受け入れ部署に伝えられないため、学校と企業が連携して生徒の特性を共有し、生徒の得意なことを活かし伸ばせる機会を提供することが大切。
 - ・共生・共育が分校の魅力の一つであり、子どもたちが学年ごとに成長していることを感じる。そういった環境を先生方が作ってくれていることへ感謝をしている。地域や企業の支えがあってこそその活動であり、今後も続けてほしい。
 - ・専門学校への進学など、働くこと以外に進路が多様化していることに対して、どう進路指導を進めているのか。
- 多くの生徒は職場実習を経て就職する流れがあるが、専門学校など試験が必要な別の進路を選ぶ生徒には、本人に明確な目的意識や覚悟があることを確認し、保護者には費用面の確認もしている。入学後も見据えて事前準備を行っている。
- ・進路先に関わらず自己理解(得意なこと、不得意なこと)を深めることが重要。
 - ・学びを深めるという点で、大学として大学生と一緒に学ぶ機会を提供できる。大学には様々な分野の教員がいる。生徒の興味関心から自然と知識が広がっていくような体験や、勉強会や意見交換の体験などが考えられる。
- これらの意見について教育活動に活かしていく。目標が抽象的な部分もあったため、第2回、第3回の協議会で具体的な取組を報告できるよう努めたい。
- (ウ) 共生・共育の取組見学
- ・焼津分校1年生と水産高校1年生のカツオの1本釣り交流を見学した。

(4) 第1回コンプライアンス委員会

ア 不祥事根絶への取組計画説明

- ・教職員が挨拶や感謝の伝え合い、言葉遣いに留意し、お互いを知り合い、同僚性を高める機会を作っていく。特色ある取組として、6月と1月の人事評価面談の中で不祥事根絶に向けた自身の取り組みを表明したり、評価を行ったりする。
- ・生徒指導については、教職員と生徒の間でメール・SNSの使用は行わない、面談は複数で対応するといったルールを教職員、保護者、生徒に周知している。

イ 不祥事根絶への取組計画についての協議（意見（・）と回答（→））

- ・普通じたことが今は全く通じない時代。特に生徒対応においては、相手がどう思うかを重視する必要がある。
- ・ハラスメントの訴えがあった際に、コンプライアンス問題となる前に、相談できる窓口が必要。学校の利害関係者には相談しづらいが、工夫はされているか。
→学校内の相談員として、教頭、部主事、養護教諭が窓口となっており、教職員や保護者に周知している。県の教育委員会の相談窓口も周知されている。
- 生徒向けの取組として、毎週木曜日に「木曜アンケート」を実施し、対人関係や悩み事を吸い上げている。担任以外に渡しても良いという形も取っている。
- ・アンケートは、たまに無記名で実施することも有効かもしれない。
→生徒たちが、社会に出ても相談できるようになることを願っている。スクールカウンセラーによる全員面談なども行っている。
- ・教員がハラスメントを訴える場合の対応はどのようにされているか。本大学では校内に職場ハラスメント委員会があるが、別の法人の方が委員長を務めたり、外部委員（他大学の関係者）を一人入れたりして対応している。
→まずは校内での相談・解決を目指す。県教委の倫理担当の直通電話番号が職員に周知されており、直接相談も可能。サポート担当として、元校長先生などが相談役として各学校に配置され、県の外部職員に相談できる機会も増えている。
- ・大学現場で、教員の対応に疑問を感じても、学生からの訴えがないと直接指導しにくい。教員に従うべきという認識の学生もあり、難しさを感じる。
- ・企業での取組としては、入社早々にパワハラ・セクハラに関する研修がある。自分の思い込みとの違いを学ぶ機会となる。相談窓口が社内・社外両方にあり、社内検査班が全職員と面接し、セクハラ・パワハラの相談を受けていた。面接も対策の一つになり得る。
→対話を重視しながら進めていく。また、人権意識を高く持ち、自分事として捉え、小さな気づきを声に出せる雰囲気作りを大事にしていきたい。

(5) 閉会

ア 校長よりお礼の言葉

- ・短い時間の中で外部からの様々な視点での意見をいただけた。これらの意見を今後の学校経営に活かしていくとともに、相談できる雰囲気や声が出しやすい雰囲気を作っていきたい。