

令和8年度 第1回学校運営協議会 議事録

1. 開会および組織・概要説明

① 校長挨拶・学校運営協議会の主旨

- 今年度は委員5人、学校側4人の計9人で構成。
- 地域の中にある伊豆松崎分校が、活性化して地域に貢献できる学校になるための視点で議論を行いたい。
- 「地域の中にある学校づくり」が求められている。着任後、地域とのつながりの深さを実感しており、単に地域から支援を受けるだけでなく、学校の持つ力を地域に還元し貢献できる「win-winの関係」を目指したい。

② 学校運営協議会委員の任命および自己紹介

委員5人の任命が行われた後、出席者全員の自己紹介(着任経緯、専門分野、趣味、地域との関わり等)が行われ、互いの背景や地域への思いを共有した。

③ 本校の概要説明

配布資料(学校案内パンフレット)に基づき、学校の現状と課題が説明された。

- **学校の枠組み**：松崎高校の敷地内にあるが、本校は「伊豆の国特別支援学校」であり、二つの学校が共存している形態である。
- 卒業後の進路は企業就職と福祉事業所(A型・B型等)に分かれる。近年、障害者雇用の理解が進み職種は広がっているものの、「受け入れ先となる企業(実習先・就職先)の開拓」が依然として大きな課題となっており、地域の協力が不可欠である。
- 校訓に「地域」が掲げられており、自主生産作業だけでなく、地域からの委託作業(レモンガラス、缶つぶし、清掃活動、桜葉等)を通じた地域貢献・活躍を重視している。

2. 令和8年度 学校経営計画の承認

校長より、今年度の学校経営計画における四つの重点ポイントが説明され、委員一同の拍手により承認された。

- **安全安心**：健康維持と人権尊重を徹底する。日々の「ヒヤリハット(気付いたこと・ドキッとしたこと)」を迅速に報告・共有し、事態が大きくなる前に先手を打つことで、子どもたちの心と生活を守る。

- **専門性**: 授業改善や外部専門家研修、ICT(情報機器)のさらなる活用を通じ、単なる知識にとどめず、生活や行動のレベルに落とし込める「実践知」へと高めていく。
- **連携**: 職員、保護者、地域との協働を大切にする。地域の歴史や環境、資源をこどもたちの学びへとつなげる。
- **チーム学校(主語:教職員)**: 教職員がやりがいを持ち、必要な時に最高のパフォーマンスを発揮できる環境を作る。
- **評価方法**: 成果目標の達成度について、教職員・保護者からの評価に加え、本学校運営協議会委員からの意見を反映させていく。

3. 校内見学及び休憩

- 委員一同で音楽の授業を参観し、生徒の学習の様子を参観した。

4. 議題討議: ディスカッション

テーマ: 伊豆松崎分校の生徒が地域と協働できることについて

作業学習や行事の充実に加え、外部(委員)の視点から新たなアイデアを得るための意見交換が行われた。

テーマ: [伊豆松崎分校の生徒が地域と協働できること]
 視点①身近な授業で生徒たちが地域で学べることは? 身近なこと

- 交流量が足りない。 特定・障害のカギをとる! 偏見をくずす。
 木目手・特定・障害... 知るために。 団体ではなく個人として
- 地域には交流しなくてもできない 知ってもらったことが失効!
 高齢者もいる。 失いつつあるものを大事にしている
場の提供を受ける。一緒に活動する。こどもたち

視点②松崎町、買茂地区の環境の中で、「人、もの、こと」を活用しどんな活動ができるか?

- 木津葉 後継者がいない (←伊豆の農業系はとくに)
 技術を覚えられたお 仕事にできる 成功したい!!
 今は3年やって来るとして 仕事に繋がっていない
- 木津田地区のふるさとをまとめて ながして 資金まじらそう!

テーマ: [伊豆松崎分校の生徒が地域と協働できること]
 視点①身近な授業で生徒たちが地域で学べることは?

- 松崎町のことを知る(ジオ、特産物)
 → ガイド、プロモーションビデオをつくる などアウトプット
 → フラッシュ商品をつくるたり、デザインする

視点②松崎町、買茂地区の環境の中で、「人、もの、こと」を活用しどんな活動ができるか?

- 色んな産業に携わるプロから、その商品のこころや熱量、仕事の選択肢を学ぶ。
- 重労働のお世話をしながら思いやり、食べ物のおいしい感謝のじを学ぶ。

- **総括と今後の方向性:**
 - 「在学中の3年間」という学校内の枠組みだけに縛られるのではなく、こどもの将来的な生活、地域の課題、双方のニーズが合致するポイントを見付ける必要がある。地域に学校を知ってもらうためには、積極的に外に出て「一緒に活動すること」が最善の手段である。
 - 今回出されたアイデアを基に実践を行い、10月に経過報告、1月に成果報告及び来年度に向けた協議を行う予定。

5. コンプライアンス委員会

① 本校の不祥事根絶取組計画について

- 9月重点「職場の雰囲気づくり」：教員間の対話を通じ、健康でやりがいのある職場を目指す。
- 1月重点「体罰・個人情報の流出防止」：アンガーマネジメント研修による人権尊重の徹底、およびハード面も含めた情報管理の強化。
- 心理的安全性の確保：人間関係づくりを最重点とする。対人リスクを恐れずに意見を言える環境(心理的安全性の高い職場)を作ることで、ストレスや仕事の抱え込みを減らし、結果として不祥事根絶と働き方改革へとつなげる。

② 不祥事ゼロに向けた実践例・意見交換

- 1対1でじっくり話せる**「1on1(ワンオンワン)ミーティング」**は、本音を吸い上げる上で非常に有効であった。
- 地域おこし協力隊の知人に、アンガーマネジメントの有資格者がいるため、研修等のリソースとして活用できる可能性がある。
- 連絡・相談・報告漏れを防ぐために「言葉のキャッチボール」を重視し、軸となる人へ必ず報告する体制にしている。また、失敗した者を責めず、「こちらの伝え方が悪かった」と捉えることで、言いにくくならない雰囲気を作っている。
- 消費者生活相談員の経験から、トラブルや事故のきっかけは SNS が多いと感じる。
- 保険会社でのマネージャーという立場で、**「ショルダー・トゥ・ショルダー(肩を並べた日常的な対話)」**を毎日実施している。些細なことでも日々聞き出すことで、不祥事を事前に食い止めることができる。