




芦屋町の 特別支援教育

▷問い合わせ 学校教育係
(☎223局3547)

芦屋町では、一人ひとりに合った特別支援教育のさらなる推進に取り組んでいます。



小中学校の特別支援教育の特別支援学級と担当者を紹介します。

令和3年度 特別支援学級や特別支援教育にかかわっている担当者

	芦屋中学校	芦屋東小学校	芦屋小学校	山鹿小学校
特別支援教育 コーディネーター	ますむら れいこ 鱒村 礼子	やない よしこ 梁井 佳子	にしむた ひろこ 西牟田 裕子	ふるいち さなえ 古市 早苗
特別支援学級担任 (知的障がい)	かがやき学級 鱒村 礼子	たんぼぼ学級 くが ななこ 空閑 菜々子	こすもす学級 いわもと てつぺい 岩本 哲平	ひまわり学級 たなか さとみ 田中 里美
特別支援学級担任 (自閉症・情緒障がい)	きらめき学級 かつき やすゆき 香月 康之	パンジー学級 梁井 佳子	さくら学級 西牟田 裕子	なのはな学級 古市 早苗
特別支援学級担任 (難聴学級)	*****	*****	あさがお学級 いしだ みゆき 石田 幸	*****
通級指導教室担当者	はらだ ひろき 原田 大樹	ももた ゆきこ 百田 由起子	*****	*****

※芦屋町教育委員会担当者 教育相談員 森田 恵美子



すくすく発達相談 巡回相談

町では、臨床心理士が直接、幼稚園・保育所や小中学校を訪問し、生活場面や授業中などの子どもの様子を観察し、その子に必要な支援の内容や方法を保育士や教諭に助言しています。これらの相談をとおして、すべての子どもが長期にわたる継続した支援を受けることができます。

「すくすく発達相談」や「巡回相談」を活用して、臨床心理士による相談を受けることもできます。



通級指導教室

通級指導教室では、読み書きに時間がかかったり、友だちとのコミュニケーションがうまく取れなかったりするなど、学習面や行動面、対人面などで困りごとを抱えている子どもに対し、一人ひとりの状況に応じた指導を行います。子どもは通常学級のクラスに籍を置いているため、学校生活のほとんどは通常学級に在席していますが、週に1～数時間を通級による指導の時間として通級指導教室に移動し、それぞれの困りごとや課題に合わせた支援・指導を受けます。

町内3小学校の通級指導は、芦屋東小学校に在席している教諭がすべて担当していますが、子どもが在籍するそれぞれの小学校で通級指導を受けることもできます。

芦屋中学校にも通級指導教室があり、担当する教諭がいます。

もし、子どもが学校生活での困りごとを抱えていたら、学校や教育委員会まで気軽に相談してください。





あいさつ上手な人になろう

あいさつは、ほんの一言だけのやりとりですが、良い人間関係を築くためには欠かせないものです。そして、コミュニケーションのきっかけとして、大きな役割を担っています。子どもの頃からあいさつが習慣化していると、大人になっても自然とできるものです。しかし、自分からあいさつができない子どもは少なくありません。そこで、今回は子どものあいさつが習慣化するための方法を3つ紹介します。

1つ目は、大人が率先してあいさつを心がけることです。例えば、子どもが家に帰ってきたとき、率先して「おかえり」とあいさつをしましょう。子どもの「ただいま」を待たず、「ただいまは？」と催促したりするのはなく、大人から「おかえり」と言えば子どもは自然とあいさつを

します。2つ目は、大人があいさつをする姿を見せることです。子どもは身近にいる大人の姿を見て成長します。特に保護者など信頼している大人の言動を見本として成長します。家庭の中だけでなく、外でもあいさつができていれば、子どももその行動をまねするようになります。

3つ目はあいさつができない時は叱ったりせず、促してあげることです。子どもの中には、あいさつをしたいと思っても、どうしてもうまくできない子どももいます。できない時に叱ってしまうと、子どもにとってあいさつに悪いイメージを持ち、苦手になってしまう可能性があります。もし、あいさつができていない場合には、「一緒にあいさつしてみようか」とやさしく促してみよう。

あいさつは教えたり、叱ったりしてもすぐにできるようになるものではなく、自然と身につくものです。ほんの一言だけのやりとりですが、できないのとできるのでは、大きな差があります。私たち大人が率先的してあいさつをすることで、子どもにあいさつを習慣化させ、大人も子どももあいさつ上手な人になりましょう。



差別をなくすために 第432号

芦屋町人権・同和教育研究協議会



女性の人権

男女平等の実現にむけてさまざまな取り組みが進められ、その理念は社会に浸透しつつあります。しかし、現実には東京オリンピック・パラリンピック大会組織委員会前会長の女性を蔑視する発言があったように、いまだに男女の役割を固定的に捉える意識が根強く残っているのも事実です。特に女性は、「女性だから」といった理由で社会参加や就職の機会が奪われていることがあり、女性の人権問題となっています。

女性の人権問題として、職場でのセクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなどが近年では問題視されています。職場でのセクシャル・ハラスメントとは、相手の意に反する性的な言動により職場環境が悪化したり、性的な言動を受けた個人の対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益が与えられたりすることをいいます。また、マタニティ・ハラスメントは働く女性が妊娠や出産、育児休業を機に嫌がらせを受けたり、解雇されたりなど不利益な扱いをされたりすることです。平成29年度に内閣府が行った人権擁護に関する世論調査では、

「女性に関し、現在、どのような人権問題が起きていると思いますか」という問いに、マタニティ・ハラスメントと回答した割合が50.5%ともっとも高く、続いてセクシャル・ハラスメントと回答した割合が42.9%と次に高い結果となりました。こういった結果を受けて、男女の均等な機会と待遇の確保を図るために法律や制度の整備が行われましたが、本当の意味で問題を解決するためには、なによりも一人ひとりが女性の人権侵害を許さない、させないという認識を持つことが重要です。

女性の人権問題が発生する背景には、男性も女性も対等であるという認識の欠如や性差に関する配慮、思いやりの希薄さが原因の一つと考えられます。男性も女性も身体的特徴が違うからこそ、互いを正しく理解し、尊重しなければなりません。性別が違うから差別をするのではなく、違うからこそ配慮し、思いやることで、男女平等があたりまえな社会を実現していきましょう。

▷問い合わせ 社会教育係 (☎223局3546)