



巻頭言 国連の総括所見に端を発する動向

～「進行中の無数の対話」という学校論から考える～◇中田正敏

特集●2023年教育討論会 教師、これからの展望をさぐる
～長時間労働、過去最多の休職、教員不足を超えて～

◇伊勢龍介 ◇教育研究所 ◇生田幸士
◇湯浅康平 ◇小嶋毅
◇富貴大介 ◇伊藤涉
◇角田仁 ◇石橋正明
◇阪本宏晃
◇成瀬結香
◇根岸富男 ◇田中優希

寄稿
所員レポート
読者のページ

学校から・学校へ(ⅩⅩⅩ)

クリティカルなまなざしの教育論(5)

「いじめ防止対策推進法」の光と影
先生に、なりたい!(18)

書評 『果てしない教育? 教育を超える対話』
映画に観る教育と社会(38) 『PERFECT DAYS』
海外の教育情報(36)

県民図書室によろこそ(12)

教育研究所設置規程

教育研究所年報

編集後記

◇里崎志穂

◇今津孝次郎

◇水出知佳

◇福永貴之

◇井上恭宏

◇山梨彰

◇資料委員会

表紙の写真

港北高校は鶴見川の堤防に接する学校で、堤防の土手の道を歩く生徒の登下校風景は既に50年以上も続いている。校庭にある単独の陸上フィールド／トラックで練習をしている陸上競技部は毎年全国レベルの選手を育てるなど、ここで学ぶ生徒が「やがて大樹になるために」と支える教師の努力も川の流れのように絶えることはない。

写真と文 金子富雄

巻頭言 国連の総括所見に端を発する動向

～「進行中の無数の対話」という学校論から考える～…… 中田 正敏 2

特集●2023年教育討論会 「教師、これからの展望をさぐる

～長時間労働、過去最多の休職、教員不足を超えて～

- ◇ 教育討論会の記録(概要) …………… 教育研究所 4
- ◇ 教育討論会を振り返って …………… 生田 幸士 12
- ◇ 教育討論会に参加して(1) ヤリガ化将来への不安とのばざまで—非常勤講師のリアル— …… 伊勢 龍介 15
- ◇ 教育討論会に参加して(2) 声に出すことの大切さ …………… 湯浅 康平 17
- ◇ 教育討論会に参加して(3) 「自分が楽しい、自分が変わっていくことが楽しい」学校へ …… 小嶋 毅 19

寄稿

- ◇ 向陽館の「おしゃべり」就職支援～その3～ …………… 富貴 大介 21
- ◇ 定時制高校の改革事例と具体的な取り組み(上) …………… 伊藤 渉 26
- ◇ 多文化共生社会で求められる相談活動 …………… 角田 仁 32
- ◇ タイ王国の日本語教育の実情など …………… 石橋 正明 36

所員レポート

- 本県高校教員採用試験における教科間「較差」を考える …………… 阪本 宏 兎 42

読者のページ

- ◇ 学校図書館と将来と …………… 成瀬 結香 47
- ◇ 奄美、島暮らしの勧め(後編) …………… 根岸 富男 50
- ◇ 社会的養護と学校生活 …………… 田中 優希 56

学校から・学校へ (XXX)

- 顔の見える通信制高校 …………… 里崎 志穂 60

クリティカルなまなざしの教育論(5)

- 「いじめ防止対策推進法」の光と影 …………… 今津 孝次郎 62

先生に、なりたい！— 教職をめざす若者たち — (18) …………… 水出 知佳 64

書評『果てしない教育? 教育を超える対話』 …………… 福永 貴之 66

映画に観る教育と社会(38)『PERFECT DAYS』 …………… 井上 恭宏 68

海外の教育情報(36) 記事紹介 …………… 山梨 彰 70

県民図書室によるこそ(第12回) 県民図書室・資料委員会の活動報告 …… 資料委員会 76

教育研究所設置規程 …………… 78

2023年度 教育研究所年報 …………… 80

編集後記 …………… 82

国連の総括所見に端を発する動向 ～「進行中の無数の対話」という学校論から考える～

中 田 正 敏

2022年9月に国連障害者の権利に関する委員会は「日本の第1回政府報告に対する総括所見」を発表し、「医療に基づく評価を通じて、障害のある児童生徒への分離された特別教育が永続していること」などについての懸念事項が示された。

昨年3月末に、文部科学省は「通常の学級に在籍する障害のある児童生徒への支援に係る方策について」という通知を出している。

そこでは、文科省の下に設置された「通常の学級に在籍する障害のある児童生徒への支援の在り方に関する検討協議会」報告の内容を提示し、障害者権利委員会の総括所見及び「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について」等を踏まえ、施策の一層の充実を図るとしている。

国連の勧告を踏まえて、どのようなかたちで一層の充実を図ろうとしているのか。

検討協議会報告書では、通級による指導の次の一歩の〈具体的な方向性〉として、「知的障害を対象とした通級による指導については、現在進行中の研究事業の検証も踏まえて、インクルーシブな学校運営モデルにおいて実現する」とある。

通級による指導というシステムは、小学校、中学校、高等学校などで、通常の学級での学習や生活におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とする児童生徒に対して、各教科等の授業は通常の学級で行いつつ、障害に応じた特別な指導を「通級指導教室」といった特別な場で行う特別支援教育の形態の一つである。

「知的障害のある児童生徒」については「生活に結びつく实际的・具体的な内容を継続して指導することが必要であることから、一定の時間のみ取

り出して行うことにはなじまない」とされて、今までは通級による指導の対象とはされてこなかったのが、これに切り込むかたちで「現在進行中の研究事業」が設定されている。

「令和3年度特別支援教育に関する実践研究充実事業（知的障害に対する通級による指導について実践研究）成果報告書（概要）」では、まず、「研究の目的」の中で課題として、「現時点では知的障害の境界域知能の児童に対しての教育的政策はなく、通常学級内で学級担任が個の対応に追われ、孤軍奮闘している状況が続いている」とリアルな現場の課題意識が打ち出されている。

実践研究では、通級による指導の担当者が「児童の主たる生活の場である通常の学級に入りながら担任と協働して支援をする入り込み型の指導」や「教育サポーターの協力により、日常的な生活の場面で個の支援」、「個別の指導計画作成につながる『児童参加型の会議』」（傍点は中田）など、これまでにはなかった取り組みがなされており、教育的効果が大きかったことも報告されている。

最後に課題と対応策として、この実践研究の後、通常の学級内において、通級担当者による入り込み型指導は効果的だが、入り込み型だけでは通級指導として認められていないという制度上の課題を指摘している。

ここには、支援を求めて別の場に生徒が出ていくしかないのか、支援する側が通常の学級に入り込むのか、という問題について、支援の入り込みという新しいかたちの実践という答えが示されている。そして、児童の参加や関わる人のあいだの協働というコンセプトについては、いずれも対話にもとづくものであり、「インクルーシブな学校づくり」の鍵となるものであろう。

ところで、「インクルーシブな学校づくり」ということでは、通知では「インクルーシブな学校運営モデル」という言葉がある。

これは、検討会議のヒアリングの中で今後の議論の鍵として評価された取り組みにもとづいている。

その取り組みとは、特別支援学校と高等学校が同じ敷地内にあり、グラウンドや体育館、校舎を共用し、両校の校長は1人で、特別支援学校には副校長がいて、そこでは交流及び共同学習を通じて共生社会の実現を目指しているという事例である。

勧告に対応するためには、おそらく「よりインクルーシブで、多様な教育的ニーズに柔軟に対応し、障害のある児童生徒の学びの場の連続性を高める」必要があるのだが、これを支える組織として、この取り組み事例にもとづき、特別支援学校を含めた2校以上の学校を「一体化することも可能とする制度設計を念頭に置いたモデル事業」が設定された。「一体化する共生教育の推進モデルの創設」を経て、最終的な文言としては「一体的に運営するインクルーシブな学校運営モデル」事業に至ったという経過がある。

議事録を見てみると、「インクルーシブな学校運営」の組織論の構築については、どう深まっているのかは読み取りにくいという不安があるが、令和6年度の文科省の概算要求では、この「インクルーシブな学校運営モデル事業」が含まれている。

今後、実践研究でも効果的であったとされる対話にもとづく支援がどうなるのか、組織論として「インクルーシブな学校づくり」の在り方にまで踏み込めるのか、今後の動向を注意深く見ていきたい。

その際に、この通知や報告書の前提となっているとされる枠組みを形成している2010年代の2つの報告書に着目したい。

まず、2012年7月の中央教育審議会初等中等教育分科会の「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進(報告)」である。「インクルーシブ教育システ

ムの構築」と言いながらも、かなり硬直化した「学びの場の連続性」を打ち出していて、国連勧告の懸念のひとつを構成しており、今回の通知では「連続性を高める」という表現が使われている。

次に、2015年12月の中央教育審議会の「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」では、「役割分担」と「中心となる権威による指示」を枠組みとするネットワーク的組織論を展開しており、「協働の文化」もその枠組みの中に取り込まれるかたちになっていて、これも潜在的な懸念材料であるかもしれない。

これらの報告書により打ち出されたものが、「インクルーシブな学校づくり」の障壁となっていないかどうかをきちんと見極める必要がある。最近のよく目にする文書、特に「体制整備ガイドライン」的なものなど、あるいは、学校の評価に関する文書には、この二つの報告書の内容をそのまま「常識」として前提としているものが多いような気がする。

それでは、このような懸念材料の多い枠組みから離脱し、最近の動きから実践の鍵を見つけ出すためにはどのような観点が必要なのだろうか。その観点については、最近、翻訳されたケネス・ガーゲンの評価論¹⁾は参考になる。

学校とは、ある決まった製品をつくり出す「工場ではなく、進行中の無数の対話である」という捉え方である。

現在進行中の日常的な教育活動、特に、学習評価、授業の評価、学校評価を、国連勧告を踏まえたさまざまな新しい動きと結びつけ、現場における「進行中の無数の対話」という観点から、つながりのあるものとして見てみると、いくつかのブレイクスルーの方略が見つかる可能性があるかもしれない。

注

1) ケネス・J・ガーゲン、シェル・R・ギル著／東村知子、鮫島輝美訳『何のためのテスト 評価で変わる学校の学び』ナカニシヤ出版、2023年。

(なかた まさとし 研究所代表)

2023年教育討論会

教師、これからの展望をさぐる

～長時間労働、過去最多の休職、教員不足を超えて～

特集「教師、これからの展望をさぐる

～長時間労働、過去最多の休職、教員不足を超えて～

2023年教育討論会

日 時：2023年11月18日（土） 14時開始 17時終了

開催方法：神奈川県高等学校教育会館とオンラインによるハイブリッド

◆報 告：佐藤彩香さん（県立高校教員 神高教執行委員）

氏岡真弓さん（朝日新聞社・編集委員）

菊地栄治さん（早稲田大学教員・教育総研所長）

◆コーディネーター：生田幸士さん（県立高校教員 研究所員）

中田研究所代表が、構造的に複数の要因が絡み合って生じた危機的状況にどこから切り込み、どう切り口を見出すかを目標にしたいと本年度の教育討論会の開催趣旨を説明した。その後、3人の方からの報告、後半の討論に先立って、「ブラック」と言われる教員の働き方等について、大学生と非常講師の方にご発言をいただいた。会場でご発言をいただいたお二人には、討論会に参加した感想、意見を本特集にご寄稿いただいている。なお、以下の討論会の記録（概要）は研究所の責任でまとめたものである。

■神奈川の高校現場の実態報告

佐藤彩香さん

神奈川県高等学校教職員組合では、昨年度より45歳以下の組合員を中心に働き方改革プロジェクトを立ち上げました。働き方改革をいかに進められるのか、現場の実態はどうなのか、それを解決するために何をしていけばいいのかを協議し、



教育委員会と交渉しました。

部活動は、平日は18時30分まで拘束をされ、土・日の振替も授業があるから絶対取れないという話もあり、現場は心身ともにくたくたです。また、分担制も解決策になりません。部活動は職務命令ではなく、そもそも教育課程外です。結果として、形式上、学校では顧問を自主的に希望することになります。しかし、希望と言いながら、本人の意向が尊重されていないケースが多くあります。さらに、学校外のクラブチームに所属している生徒が高体連・高文連の大会に出るために部を作らなければいけないとなると無尽蔵に広がってしまいます。また、知識も技術もない教師が責任者になっている危険な実態もあります。生徒が質の高い指導を受けるためには専門家が必要です。

神奈川県の高등학교では、1授業50分35単位時間の確保が画一的に徹底されています。授業時間を確保するために、テスト後に授業を行い、生徒も疲れ切っています。授業時間確保のために行事や長期休業も減らしていま

す。授業時間の確保自体を否定するわけではありませんが、教員の執務時間が足りません。結果として、授業準備が全く間に合いません。ICTを活用した授業にしても「総合的な探究の時間」にしても、教材がないとできません。授業準備が間に合わず、結果的に質も低下してしまいます。現場はキツキツな状態で、生徒の実態に合わせた本来の教育ができません。

「特色ある学校づくり」も通常業務プラスαになるので多忙化の原因です。さらに、広報活動の一環として活用され、県立高校間の過剰な競争へと繋がっています。もし、私立と対抗する目的なら、学校ごとではなくて、教育委員会自体が全公立高校のPRを頑張るべきではないでしょうか。

また、介護や育児世代の方が一緒にいる中で、育休の代替職員がつかない。お祝いしたくても、負担増を思うと素直に喜べないという声さえも出てしまうのが現場の実態です。

教員の業務が多岐に渡り過ぎています。「外部人材の活用で働き方改革を」とよく言われますが、外部人材は、相談を気軽にできる常駐の専門家になっていません。非常勤のスクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラーの方は、サポート職的な扱いになってしまっています。専門家としての位置づけ、プロを尊重する姿勢が学校には必須です。

部活顧問、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー、キャリアカウンセラー等、専門家の代わりに教員が担っています。会計事務もそうです。「誰かができるから」では絶対だめで、管理職も県教委も、何時間相当、何人必要、いくら必要なかをまず考えてほしい。実施可能な仕事量を精査しなければ、無限に仕事は増えていきます。

多忙化をどう解消していくのか、教職員の心身の安全のためには何ができるのか。神奈川の教育にとって、いま最も必要なことは何

なのかを県教委、管理職には考えてほしい。マネジメントの在り方を根本的に見直すことが喫緊の課題です。

■先生の声の大切さ

～教育政策を振り返る～
氏岡真弓さん

「教師9割、改革不満」という記事が、2002年9月22日の朝刊一面に出ました。元になった調査の自由記述には、「机上の空論」、「方針のブレが大きい」、「上からの押し付け」といった改革への批判が満ち溢れていました。調査をしたのは、本日の講師で当時、国立教育研究所にいらっしゃった菊地先生です。先生は当時、総括研究官として「改革を担うのは学校、子どもと向き合っている教師の声を生かさなければ実りが少ない。これまでの改革も学校でやった結果を十分反映してこなかった。現場の実感を改革に生かす道筋を作る必要がある。」と述べていらっしゃいます。今と何も違っていません。

2011年、『いま、先生は』（岩波書店）の帯に、編集者が「気力を失い早期退職を選ぶベテラン、力尽きて倒れる者、過労死する者、心を病む者、迷いながら教師らしくなっていく新人、非正規雇用でも教えることに情熱を持つ若者、教師という過酷でありながらも人を惹きつける仕事」と書きました。今と一緒で、改革で何も変わっていないし、かえって悪化をしています。

最新刊の『先生が足りない』（岩波書店）の紹介文には、「授業ができる人がいない、どれだけ探しても見つからない、代わりがないから休めない、全国的に発生している教員不足は既に子どもたちや教育現場へ深刻な影響を及ぼしている。」と編集者が書きました。10年後も全く同じなのかもしれません。この間、いったい「何が変わったのだ？」という



ことです。私は学級崩壊、学力低下問題、いじめ、不登校、学校の労働環境、定数、非正規、学生の教員離れ等を子どもと向き合っている先生から取材して記事にしてみました。教育の軸は先生なのです。

この20年のニュースを振り返ります。

①ある朝、読売新聞一面に「文部科学省はゆとり教育を転換する」とあり、びっくりしました。当時の遠山大臣と小野次官が仕組んだクーデターでした。文科省は一つの組織に見えますが、一色ではないのです。その後、文科省は「ゆとりからの転換」を進めて「学びのすすめ」を出します。「脱ゆとり」は加速していきました。なぜか。当時、学力低下論が響いたのは社会の反応が大きかったからでしょう。90年代後半から2000年代初めにかけて、「このままで日本はいいのか」という大人たちの焦りが、子どもの学力低下の物語にフィットしました。しかもここに格差という補助線が引かれ、子どもの貧困を考えている人たちも学力低下論の方に傾いて行きました。一方、別の変化も起きます。教師の労働問題も、同じように労働問題で苦しんでいる人々にとって自分自身と重なって見え、反響を呼ぶこととなります。それまでの「教師批判」が変わっていくのです。

②最近では、大学入試改革の頓挫もありました。教師はセンター試験を評価しているのに、教育再生実行会議の4次提言は、「一発勝負・一点刻み」と批判しました。下村大臣は安西祐一郎さん(元慶応大学塾長)に改革を任せました。普通、審議会は、文部科学省の官僚が下ごしらえをして、予定調和のように終わります。しかし、この審議会は座長がどんどん文章を変えていきます。CBT、記述式、英語の民間試験等と、改革がてんこ盛りになりました。これに対し、記述式や英語の民間試験、誰も止められないのを最後に当時の萩生田大臣が止めた形でした。学校が校長で動くのと似ています。結局、文科省の方

で右往左往して決めましたが、現場の声が反映されたわけではありませんでした。

③今も続いている「#教師のバトン」という政策があります。批判をする場合には「#教師のバトン」を付ける作法になっているので、毎日、教育現場の厳しさを発信する教師のバトンが積み重なっていきます。文科省は教師の明るい面を強調しようとしてきました。しかし、これをやると現場の不満が爆発するという想像力がなかった。この落差の原因は、学校現場の批判が文科省に全く伝わっていなかったからなのでしょう。

④子どもの前に先生がいないという教員不足が結局社会問題にならないのは、先生方が教員不足の穴を黙々と埋め、表沙汰にならないからです。保護者も知らない。実際に授業を担っている非正規の先生の声が届かない。非正規の先生たちと正規の先生の間でも落差ができています。

⑤そして働き方改革の影です。最近、校長先生からの投稿が新聞に載っています。「いろいろやって在校等時間は減ったが、時間を減らすという手段が目的になってしまっている」とありました。佐藤さんの報告にもありましたが、「やったことが本当に時間に見合っているのか」というのは誰も検証していません。そこがなければ働き方改革はできません。

先生の本音がなかなか政策に届いていません。さきほどの「#教師のバトン」にはたくさんあります。でも、単発的な声でしかありません。パブリックコメントでは遅すぎて、官僚が同じ内容を箇条書きにまとめて終わる。それを読むと何だか切なくなります。政策を決める前に現場の声を聞いて、実際の状況を検証するといったことが全くされていません。

新指導要領の観点別評価は一番ひっかかりました。協力者会議で、小中学校の次は高校と既定路線のように決められていきました。校長会の会長も簡単に通してしまいました。

マンパワーや時間等に対する検証は全く無かったです。

最近、文部科学省のペーパーには、ひとり一人を「見取る」という言葉が多いのですが、そこにかかる時間、人、お金等がどこまで検証されているのでしょうか。働き方改革の答申には、新しい政策をするのであれば、減らす部分を作りましょうとありますが、実行されていません。

先生の顔が見える形での声がなかなか発せられていないことも問題です。記事を書く際、最も匿名率が高いのは先生です。原因は、特に東京都の場合は職員会議が消えたことです。企画会議ですべて決まり、職員会議は連絡の場になってしまった。自分で何かを決めたり、考えたり、議論したりという場がなくなった。その結果、取材に行くと校長のみのコメントです。そこで、Twitterで発信している方にダイレクトメッセージを送って本音の先生を探しています。

「現場の声が届かない、部活顧問改善を」という2016年2月13日の記事は、Twitterでつながった30代の公立中学校の教員6人が開始したネット署名についての記事です。部活は教員のボランティアで支えていて、若手とベテランの分断もある。この先生たちに話を聞くと、職場では、話せる雰囲気も時間も無いとのことでした。ネット署名は一見カッコイイのですが、部活動について職場で語れないのです。

中央教育審議会等にしても委員は校長会の代表の方々です。現場の先生はいない。かつて日教組と文部省が和解した後、渡久山さんという神奈川の組合出身の中教審委員がいましたが、下村大臣になると組合員の席はなくなりました。渡久山さんは、教育基本法の改訂を批判し、会議では現場のことを一人で一生懸命伝えていました。こういったことが、議事録に残るのはとても大切です。

先生に限らず当事者の声が届かないことに

ついて、NPO日本若者協議会が要望し、文科省で記者会見をしました。こうした訴えが出てきたのは貴重です。

教育制度や教育政策の決定過程は、変わりそうもないのですが、西村祐二先生のように実名、顔出しで、しんどい状況を語りだしたことに展望があるかもしれません。集会で話した翌朝、職員室で個別に同僚から良かったと声を掛けられ、生徒からはエールが届いたそうです。経産省は「未来の教室」の報告書で、先生がいなくてすむような乱暴な言い方をしていますが、生身の先生がいないと教育は始まりません。政策は先生の体を通して子どもに届くので、先生の声が改革の最優先となるべきです。

社会の厳しさが広がり始めた2011年に『いま、先生は』を出版すると、先生以外の職業の人から共感の声が届きました。この時から社会の視線が変化していると考えようになりました。社会は共感するのです。先生たちが忙しいということが広がり、社会の視線は変わってきています。勇気を出して、発信していただけたらと思います。

■教職の根本課題を問い直す ～「危機の時代」と

どう向き合うのか？～

菊地栄治さん

W.ウォーラーが教職は生徒との文化的な葛藤を抱える困難な仕事であると言いましたが、今、教職は困難さを超えて「危機の時代」を迎えていると言えます。教職調整額4%は、日教組の超勤訴訟で労働者側の勝訴が相次ぎ、危機感を抱いた自民党文教部会が労基法の適用除外となるように画策したもので、「働かせ放題」への法的根拠となっています。「専門職としての教職」の地位とは事後の正当化です。そして、困難さがきわまって「教員不



足の時代」に至っています。それぞれの場や局面で脱権力を意識し権力におもねることをしなければ、社会はよくなるのではと考えています。

学級崩壊の調査で氏岡さんと出会いました。その後、先ほど氏岡さんにご紹介いただいた小学校の先生方と校長先生へのアンケート調査を実施することができました。政策の決め方に関する先生方と行政との関係性の問題を氏岡さんが社会に発信して下さったのですが、現在も同じ状況です。

2004年に全国高校校長・教員調査を行うと、しんどい学校にしんどい家庭の生徒さんが集中しているという階層構造の拡大・深化と負の連鎖が浮き彫りになりました。この調査を学会で報告し新聞報道されると、勤めていた研究所の中で、政策と違うと批判されました。しかし、こうして社会の在り方を問い直し、もうひとつの物語を構築してそれを共有していく必要性を再認識いたしました。

不登校の居場所で子どもたちと過ごす中、社会的カテゴリーや概念で「わかったつもりになること」の危うさを学びました。大阪の松原高校等からは、生徒のために何ができるかを一生懸命考えて学校を変えていく試みを知り、今も応援させていただいています。こうした学びの中から、社会の変化のためにこそ教育改革が必要で、個人を評価する一元的操作モデルではなくて、多元的生成モデルが大切だと考えるようになりました。後者は前者と違って、社会は間違っているかもしれないという問いを当事者たちが持ち、できないことや分かってないことがあるからこそ繋がっていくという考え方です。ここから生まれてくるのが本物の知恵や本来あるべき姿であると確信しています。

グレーバーとウエングロウは『万物の黎明』で『21世紀の啓蒙』におけるS.ピンカーらの直線的な歴史観は人類学の知見から見ると恣意的な解釈だとしました。社会は「分裂

生成」しており、父権的な社会や母系的な社会など多様です。しかし、西洋中心的な一つの物語になると、多くの可能性を捨て去ってしまうことになります。

人類史を縦横に読み解き、かれらが到達したのは、個人の自由を通じた社会的な解放の重要性です。しかし、基本的な自由は徐々に後退してしまい、直線的なストーリーが当たり前で、違うことをしたり、いろいろな自由があることに気づけなくなっています。だからこそ、なぜ一元的操作モデルに私たちはつき従ってしまうのかという問いから始める必要があるのです。そうすることが、様々な知と自分との関係性を再構築するということの中心的内容ではないでしょうか。グレーバーは『負債論』で、貧困にあえぐ債務国が借金を返済できずに生じる悲劇をどう解消するか考えましたが、彼は経済学がそもそもまやかしだと気づいたのです。また、ポラニーは『大転換』で、自己調整的市場はけっして機能しないことを説明しました。しかし、日本では市場に任せれば全部うまくいくという話が今も信じられています。

ナンシー・フレイザーは『資本主義は私たちをなぜ幸せにしないのか』の中で、資本主義は経済学の概念ではなくて制度化された社会秩序であり、私たちの犠牲の上に維持されていると説明します。その犠牲の中で「社会的再生産に費やされる無償、もしくは低賃金の莫大な量の労働」を「人間を形成するケア労働」と呼びました。ここには教職も含まれます。だから、社会全体の理解が深まってきたという話は、犠牲を払っている人が増えたということなのでしょう。単純に「教育頑張ろう」だけでは無理なのです。『負債論』には、交換の論理で社会は回っているわけではないとあります。しかし、交換の論理が正義の根底にあると信じ込まされているので、出会いとか対話がどんどん疎んじられていくのです。教育は本来出会いや対話で成り立って

いるのです。

グレーバーは官僚制批判もしています。官僚制という言葉自体は減ってきているのですが、官僚制がもたらした形式主義はどんどん増殖しています。学校も同じで、校長先生が仕事をえり分けなければ、教師は疲弊してしまいます。そして、規制緩和というラベリングで官僚制が広がり、カタカナ言葉に騙されて仕事を増やし、非人間的な労働環境を自ら作っています。こういうことが「改革」として括られ実行されています。

教育は社会の誤りを正すためにもあるので、教師はビジョン（社会像）を持つことが重要です。社会を変えるために資本主義や国民国家、近代をどう飼いなすかが今の課題です。

教職の危機とどう向き合うか。働き方の工夫は既にやり切っている感があります。業務支援スタッフの配置で逆に学校の仕事が増える。自民党政府案は学校現場を分かっています。小学校の担当コマ数の減少は、財務省が受け入れるかどうか。そして、給特法の廃止、労基法に準拠する36協定にもとづいた労使交渉は、政権交代が前提となります。その際の政策オプションとして、看護や福祉につながるケア労働の側面を持つ教職を応援する仕組みを考えることも可能です。こうしたことを教師も研究者も真剣に考えていく必要があります。

様々な権力性を削ぎ落として、脱権力に舵を切って、場そのものを変えていくことでしか事態は変わりません。さらに一緒に生きていくことを価値として選択することが必要です。

ケア労働を始めとした教職の仕事等を餌としている巨大な怪物に抵抗するためには、自由や現場の論理を大事にした闘いを続けることによって、脱権力していく方向性しかありません。そもそも私たちが狂わされているというところを認識しておきたいと思います。

■非常勤講師、大学生の発言から

県立高校に非常勤として勤務している伊勢さんによると、教材研究や試験の作成、採点などで本来昼ぐらいまでの勤務時間が、実際は5時、6時になっているとのことである。さらに、教科によっては現在も合格が難しいのだが、教員不足とか教員採用試験の倍率低下が話題になることで、不合格であったのは能力不足ではと言われることがあり、辛いとのことだった。ただ、非常勤講師だと自分の時間もあり、正規教員になるためのステップアップの期間として前向きに捉えて頑張っているとのことである。

次に、教員を目指しつつ大学院への進学が決まっている湯浅さんから、千葉県のあるプロジェクトに参加して感じたことについての報告があった。教員第一志望の学生には、教師は自分でやりたいから仕事をしているというバイアスがかかっているのも、教師の仕事は大変なのだと言出すことが必要なのではないかということである。また、学校が弱音を吐ける状況は子どもが弱音を吐けることにもつながり、不登校の改善にもつながるかもしれないし、個人の問題にせず、今日の討論会のように幅広く物事を見ていく事が教員には必要だとのことであった。

最後に大学1年生の今村さんが、教師を目指す学生として、高校時代の部活動顧問について話をした。その先生は激務で精神疾患になり休職しているとのことである。給料の前にメンタルケアが大事なのだが、解決しないことが多い現状では、教員になることには漠然とした不安があるとのことであった。

■質疑・討論から

以上の報告や発言を受けて、質疑・討論を行った。以下にいくつかを紹介する。

●学校教育の制度が破綻しているのではない
か、「ブラック」という話が流布している
事や休職者の増加という課題について。

佐藤さん：現状でも十分魅力はあるのだが、
発信する余裕がないほど現場は疲弊している
し、行政は休職者の状況を分析できていま
せん。また、職員の心身の健康を守るのは管理
職の仕事であり、学校のマネジメントの問
題としてしっかり考えてもらいたいです。

氏岡さん：教育委員会の教師の魅力につい
ての発信は現場の実態を踏まえていないし、
魅力を発信すれば、人は来ると思っているが、
学生とは食い違っています。文部科学省の教
員採用試験の早期化にしても、学生が考
えているのは労働環境なのに、すれちがって
います。また、休職した先生方が復職時に躓
くのが最初の校長面談。文科省の方針に教
育委員会は従っているのだが、民間なら専
門職である産業医が対応します。このあた
りも変えていかなければいけないと思いま
す。

菊地さん：健康に自信のない人でも教職に
就けるのが普通の社会。排除するために高
い水準を求めてハードルを設定するのでは、
社会がもちません。いろいろな人を受け容
れながらみんなでやっていくことが重要。
学校も、できる人が持ち出して、できな
い人が受け取ることが普通になるのが一
番大事。

●外部人材を受け入れることが逆に新しい
仕事を増やして負担になっている。本来ど
ういう受け入れ態勢や仕組みを作ってい
たらいいのか。

佐藤さん：「チームとしての学校」は、サ
ポートスタッフではなくて常勤スタッフとし
て全員で学校を支えていくべきです。それ
は事務の方も同じで、教職員全体で生徒
をどう育てていくかを考えてほしいと思
います。

氏岡さん：子どもが相談しやすくなるに
は、SCやSSWの常勤化がカギであり必
須だと私も思います。マネジメントのプロ
でない教

頭先生も、非常勤の方の勤務管理に困
っています。人と金とモノがない中でや
れと言われていたのが「チームとしての
学校」で、改革の特徴です。それでも頑
張ってしまう学校現場を考え直して、一
番現場のことを分かっている先生が、足
りないものは足りないと言って声を上げ
、保護者、社会にも分かってもらう必要
があります。

菊地さん：職種の分断じゃなくて、待
遇は同じで一緒に頑張れる条件を整える
ことです。これからの時代は、人不足で
売り手市場なのですから、誰もが一緒
にやれる環境を作るのが大前提です。

●多忙化の一因ともなっているアクティ
ブラーニングや休日の部活動、多すぎる
学校行事。財務官僚が教育予算を増や
さないことについて。

佐藤さん：資料を用意して、グループ
学習で発表をさせるのは非常に大変で
す。準備の時間が足りません。今は、
ICTもあるのでさらに負担になっている。
頑張れば結果が出て、それが嬉しくな
って自分の首を絞めるような状況にな
ってしまいます。余裕が欲しいという
のが現場の本音です。

氏岡さん：アクティブラーニング自体
はうまくいくと思いますが、それに費
やす時間と労力を考える視点は必ず持
っていないといけない。現行学習指
導要領で、ほとんどの高校は全教科
でアクティブラーニング、探究をや
っている。そこに評価も重なっている。
教員は「子どものため」という殺し文
句で多過ぎる活動をして、自分の首を
絞めています。しかし、自分にブレー
キをかける瞬間も必要です。また、財
務官僚は少ないお金で効果を出そうと
する。現場を誰も知らずに20年以
上改革が突っ走ってきたので、現状
が変わらなかつたのです。この誰も
知らないというのは本当に怖いこと
です。

菊地さん：民主党政権のブレンだ
った経済

学者の水野和夫さんが、「財務官僚が民間に天下って、書類づくり時間に時間をかける働き方を世の中に広げた」と説明しておられて、「なるほど」と思いました。そういった余計な仕事を整理することが大事です。それからアクティブラーニングの発想と考え方はとても大事ですが、時間がかかるので、予算措置・人的な措置が必要です。

●多忙化解消のために部活動から徐々に撤退していくこととコロナ禍後に行事が増加していることについて。

菊地さん：先生は部活動で、「結果」が出るとはまりがちなのです。運動部は、まずその人なりに身体を動かすことを嫌いにさせないのがとても大事なのではないのでしょうか。

氏岡さん：菊地先生に賛成で、ゆとり部活が広がるのは、勝利至上主義が時代に合っていないからでしょう。一方で東京の学校は、コロナで減った行事を増やしています。学校や教育政策も含めて減らすことを考えた方がいい。増やすと「やったぞ！」という感じはありますが、減らすことの重要さをもう一回考えた方がいいかなと思っています。

佐藤さん：行事の大切さもあるので、学校説明会や研究発表会などの無駄な仕事を見直すことが必要。行事は、生徒や先生の息抜きにもなりますが、過剰になる必要はない。また、部活動における大会参加等は学校では解決できない問題です。強い部活だと保護者会からの突き上げもある。ここは県教委が部活動の位置づけを明確にしながら保護者に理解を求める必要があります。学校独自にできることもあればできないこともあります。

●県民への説明責任という言葉で膨大な量の書類が存在し、報告書が負担で研修を取る教員が減っていることについて。

菊地さん：間接業務が増え、生徒とかかわる時間が削られて良いのかという問いはありそ

うです。そして、「県民」をイメージすることから逃れることが大事で、目の前の当事者間で何をするかです。どうしてこれほど書類を書かなくてはいけないのか話し合うことが必要です。やめたら違うエネルギーを本来的な業務に向けられるということで、説得するしかないのかなと思います。

氏岡さん：説明責任も殺し文句です。県民といっても多くは議員からの質問なのに、現場は分からないから県民全員に説明するように思ってしまう。書類が来た理由を校長先生には考えてほしい。学校内で歯止めをかけることが管理職の仕事です。

佐藤さん：学校現場で説明責任というと無限に増えるチェック業務です。ミス防止のため、定期試験まで起案をする学校があります。誤字脱字にしても時間がないからです。

■シンポジストのまとめ

佐藤さん：暗い話をしてしまいましたが、無理をして頑張らなくても教師の姿を見て生徒は成長します。教師は楽しい仕事です。教師が接する時間が生徒を成長させるので、一緒に楽しく毎日を過ごせるようにゆっくりとやっていくことだと思います。

氏岡さん：教育を取材していて、子どもや若い人にかかわることは全て教育だと感じました。先生が一番携わっていますが、次の社会を作る人々を育てるのは素晴らしいです。そして、選挙の低投票率にしても、18歳選挙権、主権者教育によって社会を変えるのも学校です。大変だけど素晴らしい仕事です。

菊地さん：佐藤さんが、こうして人のために発言していることに対して尊敬の念でいっぱいです。氏岡さんも苦勞の多い日々を送りながら、教育は社会を変えていく希望の営みだということを発信し続けているのはとても素晴らしいです。こうした方々がいること自体が希望です。

教育討論会を振り返って

— 教師、これからの展望を探る —

生 田 幸 士

1. はじめに

2023年8月28日、中教審は、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」を発表した。この中で、依然として改善されない教員の長時間労働の実態¹⁾や全国的に教員不足が深刻化²⁾する現状を念頭に、「教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない危機的状况にあると言っても過言ではない」と指摘し、「このような状況を改善し、より持続可能な学校の指導・運営体制を構築していくためには、改めて教育に関わる全ての者の総力を結集して取り組む必要がある」と教員を取り巻く環境改善の必要性を強調した。

教育研究所では、2003年と2012年に県立高校教員を対象に独自調査を実施し、いち早く教員の長時間労働の実態、多忙化の問題に対し警鐘を鳴らすとともに、その改善にむけ取り組んできた³⁾。そこで、今年度の教育討論会では、改めて学校教育の中核を担う教師の現状を俯瞰し、課題と展望を探るべく、「教師、これからの展望をさぐる—長時間労働、過去最多の休職、教員不足を超えて—」をテーマに教師、記者、研究者と立場の異なる3人のシンポジストを招き考えることとした。

2. シンポジストの現状分析と展望の提示

はじめに口火を切ってくださったのは、佐藤彩香さんだ。佐藤さんは、神奈川県高等学校教職員組合執行委員として、45歳以下の組合員を中心（P 4 参照）に「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、教員の職場環境改善

に全力で取り組んでこられた。そして何より県立高校の一人の教師として、これまでの経験から「神奈川の高校現場の実態報告」と題し、部活動、画一的な授業時間数の確保、過剰な学校の特色づくり、多岐にわたる業務内容と業務負担格差、専門職種の非正規雇用などによる神奈川の県立高校の教員を取り巻く負担を指摘した。そして、これらの課題への対応として、県教委と管理職による予算、教員定数、校内業務の適正化と、それを可能とする前提である業務量の精査の徹底の必要性を指摘した。また、そのためにも県教委と管理職によるマネジメントの在り方の根本的見直しが喫緊の課題と指摘した点に大いに共感を覚えた。

次に、これをうけ教師を取り巻く現状を教育施策の側面から指摘したのが、氏岡真弓さんだ。氏岡さんは、朝日新聞社・編集委員として、これまでに『いま、先生は』（岩波書店、2011年）、『先生が足りない』（岩波書店、2023年）の2冊を発刊し、教師がおかれている現状について警鐘を鳴らしてこられた。教育討論会でも、「先生の声の大切さ」と題し、これまでの教育政策から教員を取り巻く現状の課題を分析した。近年の教育政策がどれも教育現場の実態と乖離したものであったことを分析し、その要因と共通する問題として、長く「教員不足」が社会問題化しなかった点を指摘した。これらの根底に横たわる要因こそ、教員の声が社会に届いていないという問題である。教育制度や教育政策の決定過程で現場の教員の声は反映されてこなかった。だからこそ、教師自身が自分のおか

れている状況について発言することが現状を変革する大きな原動力になりうるとの指摘に勇気付けられるものがあった。

そして最後に、こうした教師を取り巻く根本的な課題に対し問題提起したのが、菊地栄治さんだ。菊地さんはこれまで、不登校、学級崩壊、高校中退、貧困など教育社会のゆらぎの背景、特に高校教育改革を中心に研究を展開してこられた。実践的研究もふまえ「教職の根本課題を問い直す—『危機の時代』とどう向き合うのか?—」と題し、「教職の危機」の要因である学校現場への官僚制強化と、それを克服する脱権力の糸口であるコミュニティ（ここでは同僚性の意味）について言及があった。菊地さんは、各全国調査（2001～2004）⁴⁾の分析から、教員の資質能力論（個体能力論）による職員集団の分断と、形式主義（官僚制）の横行が教員や学校組織の思考停止の現状を生み出したと指摘した。そのうえで、デヴィッド・グレーバー『負債論』（以文社、2016年）を援用し、能力にしたがって任務を配分し、それを遂行するために必要なものを与え合う「基盤的コミュニティ」の関係性を、学校組織の同僚性として位置付けることで、教員を取り巻く現状を改善する糸口があると指摘した。また、その実践事例として大阪府立松原高等学校の取り組み⁵⁾を紹介した。

3. コーディネーターとして考えたこと

(1) なぜ、教員は声を上げられなくなったのか

そもそも教員の多忙化が問題視されるようになったのはいつのころからか。文科省が教員の多忙化を指摘したのは、2006年の中教審答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」の「教員をめぐる現状」がおそらく初出であろう。「はじめに」で言及したように教育研究所の独自調査では、2003年時点ですでに教員の長時間労働の実態が指摘されていることをふまえれば、文科省の今更感是否

めない。しかし、この「教員をめぐる現状」が興味深いのは、「教員の多忙化」を指摘すると同時に、「教員の同僚性の希薄化」を問題視している点である⁶⁾。

この間、神奈川の学校現場を取り巻く変化は、学校管理運営規則の改定による職員会議の校長補助機関化（2000年）、人事評価システムの実施（2003年）、総括教諭制度・企画会議の導入（2006年）であった。教員の多忙化と同僚性の希薄化が問題視されるなか、菊地さんが指摘した学校組織の「官僚制」と「教員の資質能力論（個体能力論）」を神奈川県は強化する方向に舵を切った。では、その結果、学校組織のなかでの同僚性は高まり、業務の均衡化による多忙化改善、働き方改革の取り組みは進展したのか。

この疑問に対し、非常に示唆的であるのが県教委教職員企画課が実施した「令和4年度教員の働き方改革に対する意識調査」⁷⁾である。この調査項目のなかで、「設問⑤ 働き方改革に係る取組が進んでいると思いますか。」の質問に対し、「あまりそう思わない（47.4%）」、「思わない（28.4%）」との回答があった。また、その回答者に対して、「設問⑦ 何が原因で、取組が進まないと思いますか ※複数回答可」の追質問に対し、「業務量が多すぎる（66.8%）」に次いで多かったのが「業務分担に偏りがある（66.5%）」であった。さらに、「効果や意義がないと感じる業務でも廃止できない（45.9%）」、「前例踏襲の傾向が強い（41.6%）」と続いた。「管理職に改善の意識、行動が見られない（19.8%）」も高い数値が見られた。

同僚性の高い職場で「業務分担に偏り」が生じるのであろうか。上意下達（官僚制）の学校組織の構造が、現場に思考停止をもたらし、前例踏襲による業務改善を妨げているのではないか。そしてなにより、氏岡さんが指摘した教員の声は、社会の前に、そもそも自身が所属する学校現場で上げることができて

いないのではないだろうか。

(2) 「チームとしての学校」の虚像とコミュニティ（教師の学びのコミュニティ）の可能性

長時間労働をはじめとした教師を取り巻くデストピアを超克し、教師の展望を探るには何が必要になるのか。ここまで見てきたように、やはり教師の同僚性・協働性の再構築を抜きに考えることはできない。津田（2013）⁸⁾によると同僚性（collegiality）という概念は、1980年初頭にアメリカで形成され、1990年初頭に日本で受容され、その後いくつかの研究の蓄積がある。佐藤（1997）⁹⁾は、「相互に実践を高め合い専門家としての成長を達成する目的で連帯する同志的關係」と定義し、また諏訪（1996）¹⁰⁾は、教師間において、相互の実践を批評し、反省し合い、教師としての力量を相互に高め合おうとする同僚関係を同僚性と定義した。

しかし、なかには油布（1999）¹¹⁾のように同僚性の負の側面として、足並みを揃える「同調行動」の弊害を指摘するものも存在する。油布の研究は、表層的な関係性に終始し、相互に承認し合う同僚性の構築がはかられなかったアイロニーとみることもできる。これらの先行研究から見える同僚性の共通性には、「対等な関係性のなかで相互作用し、共有化された目標達成に対し互いに責任を分かち合う関係性」が見て取れる。

では、文科省は教員の同僚性をどのように捉えているのか。2021年、中教審「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会は、「学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方の基本的な考え」のなかで、「自立した研修組織としての学校の在り方（学び合いのコミュニティ・同僚性）」として、「学校自体を、教師の学びのコミュニティと捉えて、自律的な研修組織として機能させていくことが重要であり、その推進役となる学校管理職やリーダーの果たす役割」の重要性を指

摘するとともに、「教職員同士のプラスの相互作用を促す校内文化の醸成」には「職場における協働性・心理的安全性を確保しつつ、学校の内外環境を教職員間で共有化した上で、教職員同士の関わり合いを軸に、自らの学校が直面している教育課題を克服しようとする校内文化の醸成が鍵」と指摘し、そのためにも「学校管理職やミドルリーダーを中心に、人と人の織り成す相互作用を、プラスの方向に向かって促していくファシリテーション能力が求められる」と提言する。

文科省の学校現場に求める同僚性・協働性はあくまで学校管理職と主幹教諭などを想定したミドルリーダーによるリーダーシップとフォロアーシップを前提としていることが理解できる。これまでの教師の同僚性をめぐる研究の成果と、文科省が捉える同僚性・協働化を基盤とした学校マネジメントには大きな隔たりがあることが理解できる。いまこそ我々教師には選択が迫られている。依然として縦の関係性（官僚制）のなかで硬直化した学校組織の中で個業化した教師の環境を志向するのか。それとも教員が互いに対話し、生徒と、学校の現状をふまえ、どのような学校教育を展開するのか。そして、その教育目標のために、自分たちは何を選択し、どう行動していくのか。互いに向き合い、信頼し合う関係性のなかで実践を紡ぎ出すのか。今こそ、教師がこれからの展望を決める時である。

注

- 1) 文部科学省「教員勤務実態調査（令和4年度）【速報値】」（https://www.mext.go.jp/content/20230428-mxt_zaimu01-000029160_2.pdf）
- 2) 文部科学省「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」では、大量退職・大量採用により若手教師が増加し、産・育休の増加による臨時講師の需要が増加する一方、採用数の拡大により臨時講師のなり手不足が教員不足の一端と指摘。
- 3) 神奈川県高等学校教育会館教育研究所「止まらない多忙化、その行き着く先は…」『ねざす』No56（2015

年11月号)、同「教員多忙化問題」から見えてくるもの」『ねぎす』No57(2016年5月号)を参照。

- 4) 全国公立小学校校長・教員調査(2001年)、全国公立中学校校長・教員調査(2002年)、全国高等学校校長・教員調査(2004年)を参照。(https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/1268573.htm)
- 5) 大阪府立松原高等学校校長であった易寿也さんの「自分たちがやってるんですけど。そのやっっていることが大事にされて。自信を持って誇りを持ってやっっていけるのは、責任と自由さを与えられてはじめてそうになっている」という発言を紹介。
- 6) 「教員をめぐる現状」には「5 教員の多忙化と同僚性の希薄化」の項目があり、「多忙化」と同時に「教科指導や生徒指導など、教員としての本来の職務を遂行するためには、教員間の学び合いや支え合い、協働する力が重要であるが、昨今、教員の間には学校は一つの組織体であるという認識が希薄になっていることが多かったり、学校の小規模化を背景に、学年主任等が他の教員を指導する機能が低下するな

ど、学びの共同体としての学校の機能(同僚性)が十分発揮されていない」と指摘。

- 7) 2022年7月25日から9月16日までの54日間実施され、特別支援学校も含む全高等学校で管理職も含む対象者11,331名のうち、のべ7,541名の教員(66.6%)がアンケートに回答。
- 8) 津田昌宏「教職の専門性としての同僚性」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢』33号、179～193頁、2013年。
- 9) 佐藤学『教師というアボリアー反省的实践へー』世織書房、1997年。
- 10) 諏訪英弘「教師間の『同僚性』に関する一考察」『広島大学教育学部紀要』第1部(教育学)第44号、213～220頁、1996年。
- 11) 油布佐和子「教員文化と学校改善」牧昌見・佐藤全編著『日本の教育 学校改善と教職の未来』教育開発研究所、30頁、1990年。

(いくた こうじ 教育研究所員)

教育討論会に参加して(1)

ヤリガイと将来への不安とのはざままで —非常勤講師のリアル—

伊勢龍介

はじめに

私は、大学4年次の夏に受験した教員採用試験に不合格となり、卒業後は縁あって港北高校で会計年度任用職員(以下非常勤講師と表記)として勤務している。教員を志し始めたころは、「先生はみな同じ」と思っており、学生のころも「非常勤という勤め方もある」くらいにしか思っておらず、よくわかっていなかった。しかし、約1年間非常勤講師として勤務してみて、「非常勤講師という働き方」への解像度がぐっと上がった。本稿では、日頃考えていること、感じていることをまとめていきたい。読者の皆さんには非常勤講師のリアルな声として受け止めていただけると幸いです。

自分は教壇に立っていて良いのか

「教師の専門性とは何か」と考えたとき、それは多岐にわたり、一意に定めることはできないだろう。しかし、「教科に対する専門性」が重要な位置を占めていることは、ことに高等学校ではいえる。ともすると、教員採用試験に合格していない非常勤講師というのは、「教科に対する専門性」が不足しており、これを突き詰めれば、教職への適性が欠如しているということにもなる。少し話がずれるが、教員採用試験をめぐるのは、世間一般との認識の乖離を感じる。「教員不足」「倍率の低迷」ということが広く知られるようになり、「足りていないのになかなか受からないんだね」と周囲の人に声をかけられることがよくある。そうすると私は、上述のことを強

く意識するようになる。

さて話を元に戻すと、後者はともかく、前者は何ら間違いないと思われるだろう。しかし、ここで強調したいことは、「合格していないけれども、教壇に立っている」という事実である。何を当たり前のことをと思われるだろうが、私はこのことを常に意識している。生徒は、かつての私がそうであったように、「先生はみな同じ」と思っていて、そのように接してくれる。あえて言わなければ、自分が非常勤講師であることは気づかないだろう。もちろんそれはそれで良いのだが、そう思っているからこそ、「教科に対する専門性」の欠如を感じさせないような「しっかりした授業」を行わなければならないという義務感のようなものに囚われる。換言すれば、「たくさん学び、それを生徒に還元しなければならない」ということだ。もちろん、このことは常勤の先生であっても同じだし、ましてや一朝一夕で達成できるものでもなく、教員である限り追究すべき課題であると理解している。しかし、繰り返し強調したいことは、「合格していないけれども、教壇に立っている」からこそ余計に感じてしまうということだ。

だから、私はこの1年間、教材研究にすべてを費やしてきた。このことは全く後悔していないし、これまで現場で経験したあらゆるものが自分の「糧」になっていると思う。私のこれからの教職人生に「ねざす」ものになれば良いと思う。

ジレンマ

非常勤講師は、授業のみ行えば良いことになっているから、いま述べたことは私の仕事そのものであるといえる。しかし、「50分の授業」を行えばそれで良いわけではないし、さらに言えばそれはできない。「50分の授業」に付随する業務、すなわち、教材研究、テストの作成・採点、提出物のチェックなどがも

ちろんある。私たちは時給制で勤務しており、勤務時間は持ちコマ数に1.5を乗じた時間となっている。しかし、上述のことをこなしていくと、到底この枠には収まらないことに気づく。ほかの非常勤講師も口をそろえてこのことを嘆いている。常勤の先生とは異なる部分もあるものの、これが巷でいうところの「ブラック」であることを痛感する。このことは、教員採用試験への準備に大きな影響を与えていると感じる。なぜならば、教員採用試験の一次試験では、いかに筆記試験で点数を取れるかが肝要となるからだ。

日々の授業準備がそれにつながっているというのはいうまでもない。しかし、筆記試験のための勉強時間を確保することができていないことを痛感する。これがずるずると何年も続き、合格することができない「沼」にはまってしまうのではないかと悲観的になることもある。日々の授業に真摯に向き合うことが私の仕事であり、そのことは重々承知している。しかし、私のような教員採用試験の準備をしながら非常勤講師として勤めている人にとり、自分の時間をいかに確保するかが課題となるように思う。

おわりに

ここまでお読みいただくと、「卑屈すぎる」とお叱りを受けるかもしれない。もちろん、上述のことは常日頃考えている「ホンネ」である。しかし、それ以上に「やりがい」を感じているからこそ、非常勤講師を続けてこられたし、これからも続けたいと思っている。うまくいかないことももちろん多いが、自分が話したことへの好意的な反応に目の前で、それも即時的に接することができる、何とも言えない達成感を感じる。授業限りとはいえ、生徒のかかわりもとても楽しいと感じる。「続けたい」と思わせてくれるような、背中を押してくれるようなうれしい言葉ももらうこともあり、その時自分は教職に向いて

いるのかもしれないと思う。

このように日々を充足感のなかで過ごすことができているのは、勤務先の先生方に恵まれたからにはほかならない。とくに地理歴史科の先生方には、とても手厚いフォローをしていただき、とても恵まれた環境で非常勤講師を勤めることができているとさえ思う。先輩方とのやり取りや書籍や論文を読むことを通じ、日本史の最新の知見に触れることができ、今は日本史という科目に真摯に向き合うことができていると感じる。だから私は、この1年間をステップアップするための準備期

間として捉えるようにしている。受験勉強に専念するという道もちろんあったのだが、そうしなくて本当に良かった。

また、ほかの非常勤講師と話をする中で、一昔前と比べて非常勤講師の待遇改善が多岐にわたり行われているということをよく耳にする。これは諸先輩方のご尽力の賜物であると感じる。このことへの感謝と、次は合格するという強い決意をもち、次の教員採用試験を見据えながら職務に邁進していきたい。

(いせ りゅうすけ 港北高校非常勤講師)

教育討論会に参加して(2)

声に出すことの大切さ

湯 浅 康 平

■はじめに

私は昨年夏、教員採用試験を受験し、今年の4月から私立高校の非常勤講師と大学院生を掛け持ちしながら働く準備をしている大学4年生です。以前から将来の職業選択に迷いがありますが、4年間の教職課程で考えたこと、更には教育実習や学習支援ボランティア等で現場を経験した上での視点で、教員という職業に対して思っていることを述べたいと思います。

■現場を経験してみても

私は昨年、教育実習と学習支援ボランティア(ちば!教職たまごプロジェクト)で初めて学校現場に立ち、想像以上の多忙さに驚愕しました。そんな激務の中でも先生方は疲れた顔すら見せず、自主的にやりたいからやっていると涼しい顔をします。そのような姿をみて、とても素敵なことだなと思いつつ、私には無理かもしれないと思ってしまいました。

もちろんネガティブな部分だけでなく、教員という職業の素晴らしさも味わうことができました。特に強く感じたのは、「無条件に愛されているのは、児童生徒ではなく教員のほう」ということです。子どもたちの笑顔のおかげで疲れすら吹き飛んでしまうという気持ちもとても共感できました。しかしながら、私は教員になった際に、子どものために何でもできる「枯れない泉」を持てるかどうか不安になってしまいました。

■教育討論会より

以上のような、教員という職業に対する不安をより強く抱えながら参加させていただいた今回の教育討論会では、「教員は大変で辛い職業である」ということが前提になっていたため、自分のやってきたことやこれからのことに素直な感想を持つことが肯定された貴重な時間となりました。お話を聞いて特に共感したのは、「サポートしてくれる人がほし

いではなく、一緒に悩んで苦勞する仲間が欲しい」という指摘でした。「チーム学校」や「組織的に取り組む」といった言葉が目を引く時代ですが、いかに教員の働き方改革が難しいかを実感させられました。

また、社会は意外にも教員の働き方改革に対しては肯定的であるといった事実も印象的でした。確かに最近では、SNSで子どもたちですらも教員の現実を知り始めています。ボランティアに行ったときに、中学1年生の生徒が「研修生って、記録書くのすごく大変だって聞きました」と言うくらいです。

■最後は個人の問題？

このように、社会は学校側が声さえあげれば肯定的に受け止めてくれますし、働き方改革も微小ながら改善傾向にあります。採用説明会でも「これからの時代、黙って耐えて結果を出すことが美德とは限らない」と、ひとりで抱え込まずにみんなと相談して乗り切ってほしいと激励のメッセージがありました。本来であれば私たちが思っているほど、潰れてしまうという状況は起きないはずですが、ではなぜ、これほどに過勞死や休職が問題になっているのでしょうか。1つ私が思うのは、「限界だ」と言えるかどうか結局個人の問題になっているのではないかということです。前述の通り、笑顔で接している先生方の裏には膨大な作業量と努力があります。このような教員という職業の性格上、SOSに周りが気づきにくいのです。教育にまつわる政策や制度がもっと変わっていく必要があることは言うまでもないですが、案外個人の問題だったりするのかもしれないと考えました。

■私はどうするか

そんな中、私はこうした自己防衛の観点から教員になったら何をするかを考え、2つの結論に辿り着きました。

1つ目は、授業において教科書会社の教材

やYouTubeの解説動画など、既にできあがっているものを大いに活用することです。私はどうしてもオリジナリティにこだわりたいという思いが強く、教育実習では教科書会社のプリントをベースにしたワークシートで授業をしてしまったため、自分本来の授業ができなかったと悔やんでいました。しかし、教育討論会で「教員の個性はフォーマット化でなくなるはずだ」と議論があったため、自分が理解した内容を自分の言葉で説明するだけでもそれはオリジナルな授業になるのだと堂々と胸を張ることができました。改めて「個性は後から必ず付いてくるものだ」と信じ、色々なものを活用したいです。

2つ目は日常生活において、「辛いときは辛いと言っていい」と言い続け、私自身も辛いときは素直に声をあげたいと思います。先程も述べた通りこれからの時代、黙って耐えて結果を出すことが美德とは限りません。しかしこのことは誰かが定期的に言い続けないと皆遠慮してしまいます。そのため私が率先して言い続けたいと思います。また、私たち教員が素直に気持ちを述べることは思春期の子どもたちが弱音を気軽にはける雰囲気を作ってあげることにもなります。大人になるための壁はいずれ越えていかねばならないものですが、時に立ち止まって「つらい」と発言すること自体は悪くはないはずですが、そのためにもまずは、私たちが心を開くべきなのだと思います。

この2つの結論は教員の長時間労働を根本的に解決することには繋がりませんが、自分自身ができる、学校で生きやすくなるための最善かつ唯一の方法でしょう。

■さいごに

私は4月から大学院に通いながら私立高校で非常勤講師をするので、最後にもう1回将来の職業選択のチャンスがあります。教員になった際は自分の生き様で勝負し、生徒を惹

きつけることのできるよう、豊かな人生を送りたいと思います。

(ゆあさ こうへい 東京理科大学学生)

教育討論会に参加して(3)

「自分が楽しい、自分が変わっていくことが楽しい」学校へ

小 嶋 毅

1. 教師は、生身の体で何かを教えている

教育討論会で一番印象に残ったのは、会の最後に、登壇されたお三方がそれぞれに〈教師の仕事の醍醐味は生身の人間がそこにいて、その人間が教育力をもっていることだ〉という意味のことを述べられたことでした。

教師と生徒とのふれあいは、AIや録画番組などによる学習とは異なって、生の人と人との相互反応であり、人としての感情や思想、相手への配慮などが生き生きと伝わるから、そこに教師の存在意義があると思います。授業等での応答はもちろん、ちょっとした教師のふるまい自体に教育的意義があります。氏岡真弓さんの「子どもや若い人にかかわることはすべて教育だ」、佐藤彩香さんの「あなたと接するその時間自体がその生徒を成長させてる」という言葉に共感を覚えました。

2. いかに楽しむか、いかに手を抜くか

ラストのほうで、菊地栄治さんが「自分が楽しい、自分が変わっていくのが楽しい」(そういう学校であってほしい)、「いかに楽しむか、いかに手を抜くか」とおっしゃっていました。

教師も、楽しく、大事なことは一生懸命やるが、あまり大事でないことに対しては手を抜くことも大事だということだと思います。このご発言にはハッとさせられました。

多くの教師は真面目なので、決めた計画や

目標などにはできる限りこなそうとします。少しでも生徒の学力を伸ばしてやろうと努力するのは良いけれど、予め立てた目標に追い立てられて、目の前の生徒の状態をよく見ないで、目標をこなすことに精一杯になってしまうこともあります。結果、生徒たちは教師が用意した内容を受けとめきれないこともある。だから、教師は時々、走る速度を緩めて、生徒をよく観察し、今の状況はどんなであるかを外の視点から眺めてみたりすることも必要でしょう。そのためにも、教師はいつもいつも忙しくしてはいけい。どこかで手を抜いたり、休んだりして、周囲の教職員らと雑談したり、息抜きしたり、日ごろの実践を振り返ってみたりすることはとても大事だと思います。

3. かくいう自分ですが(42年間を振り返って)

かくいう自分ですが、1982年に県立高校に赴任して以来42年間、ずっと走りっぱなしだったなあと思います。初任から3校目まではそれぞれ学力上位校・下位校・中堅校の普通科、その後は通信制2校、単位制総合学科1校に勤務しましたが、若い頃は授業や生活指導・学級経営などで精一杯、中堅になってから勤めた通信制や総合学科ではいわゆる「困り感」のある生徒たちをいかにして卒業させるかに必死でした。終わりのほうの8年間は総括教諭でもあったため、退勤時間は19時半が当たり前、という日々が続きました。

習慣というのは恐ろしいもので、退勤19時半に慣れてしまった私は再任用になっても（その初年度は総括教諭）、昨年度までの3年間は現役時代と同じように19時半退勤という生活を抜け出すことができませんでした（3課程ある学校の生活指導リーダーをしていた1年間は課程間の連絡・調整も忙しく、20時半退勤という日も多かったです）。

今年度、4分の3勤務の暫定再任用という身分となり、週3日休み、1日は2時間早上がりできるようになって、ようやく、定時に近い時間で帰れる生活になりました。

4分の3勤務で新しい職場に赴任したのを機に、これまでの習慣を改め、効率化を図りました。例えば、授業プリントなどは必要最小限のものに絞り、板書・タブレット中心の授業にする、漢字小テストは基本的に自己採点または交換採点させたものを後で再チェックする（以前は全て自分で採点していました。現任校では他の方も同じ採点方法を採用しています）、記述式の提出物はclassroomで提出させる、などです。休みの日には、自分のことももちろんですが、授業に関連した資料の収集や読書などにも充てることができるようになり、心身のゆとり、余裕もできるようになったと思います。

前段の話に戻ると、この、「余裕」というものがなかったら、教師のパフォーマンス、教育力は落ちると思うのです。

4. 終わりに いくつかの提言について

会の中で触れられたいくつかの提言、特にSCやSSWの専任化、給特法の廃止・見直し、部活動指導時間の縮小、学校行事や学校説明会の削減、学校間競争から距離を置くこと、いずれも大いに賛成です。教育予算を増やし、教職員定数を改善して少人数指導ができるようになれば学習指導も生活指導も大いにやりやすくなります。改善を願い、現場から声を上げていくことも大事だと思います。

私から一つ付け加えると、働き方や職員会議のあり方などとあわせて、教師の裁量で教材や授業内容を決められる範囲をさらに増やしていただきたいです。具体的には、定期試験の共通化、年間指導計画の細かなチェックは緩めていただきたいです。私の職場では、3年次の後期定期試験が無いため、ある教員は大岡昇平「野火」、別の教師は「舞姫」、私は「舞姫」と「破戒」と、三者三様の授業展開をしました。私の場合は「藤村」を「とうそん」と読めない生徒がいたことや、差別の問題に目をむけてもらいたいという思いから、映画『破戒』（2022年版、間宮祥太郎出演）¹⁾を用いた「破戒」の授業化を思い立ったのですが、それぞれに生徒の実情に応じた展開を行い、各教員の経験を交流することで勉強にもなりました。

教師の過重労働問題を訴えるキャンペーンを一人で始められた西村祐二さんのように、私たちも行動し、そして変わり、私たちが変わることで周囲も変わっていくという運動は、それ自体がまさに教育的です。だから今、生徒や保護者、社会の人々に対しても、国に対しても、私たち教師の考えていることを率直に語る事が大切であると思います。

注

- 1) 映画『破戒』（2022年版）に関しては、『ねぎす』No.70掲載の、井上恭宏「映画に観る教育と社会（35）『私のはなし 部落のはなし』『破戒』」を参照されたい。

（こじま たけし 藤沢清流高校教員）

向陽館の「おしゃべり」就職支援 ～その3～

富貴大介

1. おしゃべり就職支援の軸

これまで見てきたように向陽館の就職支援は、生徒とコミュニケーションをとるなかで、生徒のニーズ——しばしば生徒自身も気づいていない潜在的なニーズ——を生徒一人ひとりと一緒に模索していくスタイルと言える。最終回となる本稿では、「おしゃべり」就職支援がどのようなマインドの上に成り立っているのかについて触れるとともに、その課題について述べていきたい。

まず、シャイン（2003）がキャリア・アンカーの概念として提唱しているように¹⁾、おしゃべり就職支援でも「やりたいこと（動機）」「できること（才能、技能）」「すべきこと（価値観）」の3つの軸が意識されていると言えるだろう。

(1) やりたいこと

向陽館では「やりたいこと」が無いという生徒がとても多い。しかし、彼らに「やりたいこと」のみを強調して支援をすることは避けなければならない。「あなたの夢は何ですか」というような質問に戸惑う生徒もいるからだ。そして、とりわけ家庭環境や家計が厳しい生徒に「やりたいこと」を強調することは、しばしば酷な要求となりうる。「やりたいこと」を考える前に、まず生活の基盤を築くことが喫緊の課題である場合もあるため、これらを見極めた支援が不可欠だ。一方、「やりたいこと」が明確で具体的な職業名を示す生徒も少なからずいる。これまで学校や家庭な

どで、夢は何かと問われてきたために、専門職の名前を挙げるものだと思っているのかもしれない。この場合も、丁寧なおしゃべりが必要である。「やりたいこと」を叶えようとして、支援がかえって的外れとなることもあるからだ。例えば、「漁師になりたい」と生徒が言う場合は、漁業の求人票を生徒と一緒に見る、漁協のイベントを紹介するといった「叶える」支援も考えられるが、漁港まで通えるのか（自宅から通うのか、一人暮らしをするのか）、そもそも釣りをしたことがあるのかなど、「やりたいこと」の現実性を一緒に考えていく必要もある。

「やりたいこと」は、支援を行う上で重要な軸であることは確かだが、これのみを軸とするのではなく、次に述べる「できること」「やるべきこと」の軸も加えて考える必要がある。

(2) できること

「できること」も支援を行う上で重要な軸である。そして、生徒自身に「できること」に気づいてもらうことも肝要だ。資格や検定を持っているなどだけが「できること」ではない。思いやりがある、体力がある、地道な作業ができる、家が会社に近い、運転ができる、バイトの経験がある、ということも立派に「できること」として見なせるだろう。例えば、生徒とおしゃべりをしていると、「5mm×5mmの紙で折り鶴を折ることができます」や「牛丼を1分間で5杯、きっちり盛ることができます」という人もいる。これらが支援

の重要なカギとなることは言うまでもない。

ただし、「できること」のみを軸にしてしまうことも望ましくない。というのも「牛丼を1分間で5杯、きっちり盛ることができます」という生徒が、正社員として飲食店での勤務を希望するとは限らない。したがって、「できること」のみを軸にしても、就職支援は成り立たない。

(3) やるべきこと

「やるべきこと」について考えていくことは、もっとも重要な軸と言える。生徒とおしゃべりをしながら、働くことが誰かの役に立つということ、どのような仕事で役に立ちたいかについて考えることで、自分の学びや経験が、どのように社会とつながっていくのが明確になるからだ。毎年、就職希望者の中には、経済的な理由からやむを得ず就職を選択した生徒、やりたいことも特にないから働こうと思ったという生徒が圧倒的に多いが、「やりたいこと」「できること」について知り、さらに「やるべきこと」に気づくと、生徒は自信をもって自分の進路選択をしやすくなる。

以下は、これらの軸をふまえた就職担当(キャ)と生徒(藤田さん、仮名)の会話である。

藤田 「なんか、わからなくなっちゃって。

やっぱこのままバイト続けようかな」

キャ 「どうしたの？」

藤田 「これまでいろんな夢があったんですよ。小さいころは警察官とか自衛隊がカッコいいなと思ってたんですよ。なんか、直接誰かに感謝される仕事って良いじゃないですか。親とかも『夢を持って』って言ってきて、その度に『これになりたいな〜』って夢があったんですよ。センセイになりたいと思ったりもしましたし。直接『ありがとう』っ

て言われるじゃないですか」

キャ 「え、そうかな？ 向陽館で『ありがとう』は超レアだよ」

藤田 「それは向陽館だからですよ(笑)」

キャ 「そっか(笑)」

藤田 「『夢は何だ?』って小学校でも、家でも言われてきたのに、でも持病があって警察官になれないし。頭もよくないからセンセイにもなれないし。で、今こうやって、工場の仕事を探してるじゃないですか。手先は器用だけど、なんだかなあ」

キャ 「それは戸惑うよね。『夢は何か』と言われてきたのに、今、超現実路線だもんね」

藤田 「もう、働くって何だろうって思っちゃうんです」

キャ 「うーん、例えばこの求人票見てごらん。どう思う？」

藤田 「給料もボーナスも普通ですね。休みも多いわけでもないし、なんか地味ですね」

キャ 「従業員も少ない小さな会社だよ。でも、この会社が無くなったら、日本のものづくりは大打撃を受けるんだよ。ここが作っているものは工作機械、通称マザーマシン。鉄とかの材料から、この工作機械を使って部品を作って、その部品を組み立て機械が作られる。すべての機械の始まりは、この工作機械。だから『マザーマシン』なの」

藤田 「そうなんですか」

キャ 「求人票は地味かもしれないけれど、でも、ここで働いている人と喋っているとね、『俺たちが日本のものづくりを支えてるんだ』っていうプライドを感じるんだよ」

藤田 「なんか、カッコいいですね」

キャ 「でもたぶん、いろんな人から直接は

『ありがとう』と言われない仕事だろうけどね」

藤田 「まあ、そうですね」

キャ 「ここにある仕事の数々は、きっと社会の中で誰かの役にたっていると思うんだよね。直接ありがとうって言われるものもあれば、そうじゃないものもある。でも、きっと誰かの役にたっている」

藤田 「先生はなんでこの仕事をしているんですか？」

キャ 「私？ 私ときは、民間企業はすごい倍率が高かったんだよ。だからとりあえず、受かりやすかった教員を受けたの。家が貧乏だったし、なんとか食べていかないといけなかったし」

藤田 「え、そういうもんなんですね」

キャ 「やりたい仕事じゃなかったけど、でも、こうやってときどき誰かの役にたつことがあったりする。今はそれも悪くないかな、って思ってるよ」

藤田 「へえ～、そうなんですね。なんかちょっと、イメージ変わってきました。もうちょっと探してみます」

この生徒は「夢を持つ」というオーソドックスな進路指導の中で戸惑っていた。「やりたいこと」が強調され、「できること」との乖離が生じていたためだ。「やりたいこと」「できること」「やるべきこと」のどれかいずれかではなく、そのすべてを軸として、そのオーバーラップする部分を生徒とともに探していくことが、おしゃべり就職支援で意識されるべきことである。

なお、当初は就職活動に不安があり、アルバイト就労を考えていた藤田さんだったが、担任や就職担当など様々な支援者とおしゃべりを通じて、応募前職場見学を10社で行い、手先の器用さを生かして「社会の役に立つ仕事がしたい」と、交通系インフラシステ

ムの開発・製造を行う企業を受験、内定し、現在も元気に働いている。

2. おしゃべり就職支援のマインド

キャリア支援は、おおむね消極的支援と積極的支援の2つに分類できるだろう。消極的支援では、生徒の自主性を重んじるため、教職員からの声掛けなどをなるべく控え、ガイダンスや外部イベントなどの機会を用意し、その上で生徒が受けたい企業などを自主的に考えさせる。一方、積極的支援は、教職員が積極的に生徒とコミュニケーションをとり、二人三脚でキャリア実現をめざすスタイルである。おしゃべり就職支援は言うまでもなく積極的支援に分類され、生徒とコミュニケーションをとり、一緒に求人票を閲覧し、見学先の決定、見学先までの行き方、受験する企業選び、面接対策なども二人三脚で伴走をするなかで生徒の主体性を引き出していく。

前号でも示したように、向陽館は、この二つの支援のどちらを採用するのかで揺れてきた²⁾。一連の流れを知る元管理職のMさんは、次のように語る。「向陽館は、入り口や教育活動は生徒一人ひとりを切り口に支援にあたってきたけれど、出口に関しては暗中模索でした。それを『出口も生徒一人ひとり』を広めてくれました。私もこれだと、納得ができました」と。このように「暗中模索」を経て定着しつつあるおしゃべり就職支援だが、こういう見方もできるかもしれない——これは結局、向陽館で日ごろから行っている生徒一人ひとりの支援マインドを延長したものに過ぎないのではないかと。そして、実際そのようなのだ。向陽館には開校当初から「私たち教職員の7つのミッション」³⁾という独自のモットーがある。

- 生徒を信頼する
- 生徒を受容する
- 生徒を励ます

- 生徒を支援する
- 生徒を尊敬する
- 生徒の言葉を傾聴する
- 生徒と意見の違いについて話し合う

興味深いのは、これらがキャリアカウンセリングを行う際、心得るべきこと⁴⁾とほぼ同様であることだ。向陽館で日ごろ意識されている生徒支援のマインドは、キャリア支援においても親和性が高いと言えるかもしれない。

3. おしゃべり就職支援の三要件

就職支援に携わる者として、次の3つの要件をふまえて支援をする必要があると筆者は考えている。すなわち「生徒を知る」「企業を知る」「生徒と企業をつなぐ」である⁵⁾。

(1) 生徒を知る

生徒のことを知らなければ、教職員のアドバイスは生徒のニーズに合わないものになってしまう。例えば「何もやりたいことがない」という生徒についても、どのように生きてきて、どのように生きていきたいのか、どのようなことを望んでいて、何がNGなのか、おしゃべりしながら背景を知り、一緒に潜在的ニーズを探っていくことが必要である。これを怠っては、就職支援は成り立たない。

(2) 企業を知る

また、生徒が就職するであろう業界・業種についての理解がなければ、教職員のアドバイスは、やはりニーズに合わないものになってしまう。例えば、生徒が「人と接する仕事がしたいので、接客業をやってみたい」と言う場合に、接客業にはどのような種類があるのか、業界の中でその企業がどのような位置にあるのか、という基本的な知識に加えて、その業界・業種が、生徒のニーズに合っているのかどうかなどについても十分に知っておく必要がある。

(3) 生徒と企業をつなぐ

さらに、生徒と企業をつなぐ努力も不可欠である。企業を知る機会を作り、自分自身のこれまでの学びとこれから歩む進路についてリンクさせていく必要がある。また、ニーズに合う求人票を生徒が見つけやすくするために、求人票にアクセスするハードルを下げ、探す時間の節約のための求人票の組織化を怠ってはならない。

4. おしゃべり就職支援の課題とこれから

これらの要件をふまえた支援を行うことは、一朝一夕にできることではない。先述の通り、向陽館では生徒一人ひとりにあたる支援のマインドが意識されているため、「生徒を知る」に関して長けている教職員に欠くことはない。しかし、担任や就職担当がすべての生徒と相性が良いとは限らず、就職希望者が多数で一人に対応するのが厳しいという場合もある。したがって、一人で抱え込んでしまうと支援が行き届かなくなってしまうことが課題だ。続いて、「企業を知る」に関して、就職支援経験のある職員は少なく、他校での経験があったとしても学校が変われば生徒も地域産業も変わる。また、求人動向は常に変化し、毎年採用実績のある企業も、次の年には募集をしないということもザラにある。知識や情報のアップデートが課題と言える。

さらに、「生徒と企業をつなぐ」についても、現在、キャリアガイダンスグループやスクールキャリアカウンセラー(以下、SCC)⁶⁾が、企業の情報の蓄積ならびに生徒にあった形での求人票の組織化を行っているが、SCCは、国の予算で運営されているから雇用の継続など財源問題が常につきまとう。現在、本校に勤務しているSCCは、学校の特長や生徒一人ひとりの性格を理解して支援にあたっているが、そういう人物は稀であろう。「生徒と企業をつなぐ」の維持も課題であ

る。

また、おしゃべり就職支援はその性質上、マンパワーと時間を要するため、支援のクオリティを維持しようとすると、教職員に多大な負担がかかる。これまで気づかれてこなかった重大な課題——家庭環境、経済状況、セクシュアリティ、心の傷——などが、就職支援を機に顕在化することも少なくなく、時間をかけてそれらを丁寧に聞きとり、寄り添い、信頼を得て、支援へとつなげていくことは、容易なことではない。年次やグループで支援のマインドを共有し、組織的にとりくむ必要がある。

今後も、おしゃべり就職支援を持続可能なものとしていくためには、こうした支援のスキルやマインドの継承が不可欠である。これをふまえ、今年度は、例年行っている職員研修に加えて新たに求人票研究会や就職カンファレンスを開催し、継承をめざしてきた。求人票研究会では、教職員を対象に求人票の読み方などの一般的な知識の確認に加え、具体的な生徒の事例をもとにケーススタディーを行った。就職カンファレンスでは、就職活動がうまく進まない生徒について、担任、就職担当、SCC、教科担当や多文化コーディネーターなど、その生徒のことをよく知る関係者が集まり、どういう切り口でどのような提案を生徒にしていくかについて議論してきた。これは研修を兼ね、新採用の教職員にも参加していただいた。とはいえ、これらのとりくみも、毎年1/3の職員が異動で入れ替わる現状下では十分とは言えず、さらなる工夫が必要だ。

5. 最後に

今年度、筆者が就職応募解禁日に校内のTeams掲示板⁷⁾に「落書き」として挙げた投稿を紹介し、結びとしたい。

様々な困難のある生徒が、いよいよ就職

試験という土俵に上がるということを思うと、毎年この時期は不意に感極まっています。

中学校をほとんどいけなかった生徒が、東証プライム上場企業の面接試験を受けます。

経済的な理由から大学進学を諦めて絶望していた生徒が、就職活動の中でやりたいことを見つけて、自分と同じような高校生を支える仕事に就こうとしています。

「学校での思い出が全くない」という生徒が、「就職活動の一環で、職員室の前でコーヒーを初めて自分で淹れたのが一番の思い出だ」と面接練習で答えています。

面接練習をされていると、お気づきの方も多と思いますが、彼ら皆に共通しているのが、何らかの形で「誰かの役に立ちたい」と願っていることです。これまではどちらかと言えば支援を受ける側であった彼らが今、「誰かの役に立ちたい」と圧倒的に不利な状況下、必死に羽ばたこうとしています。

どうか、そんな彼らのけなげな戦いを、これまでのように、あたたかく見守っていただければ、応援していただければ幸いです。また、受かる生徒もいれば、落ちる生徒もいると思います。それぞれとともに喜び、ともに悲しんでいけたらと思います。

どうぞ、よろしく願いいたします。

読んでくださった方々、おしゃべり例の提供など執筆に協力していただいた方々に感謝いたします。そして3回にもわたって掲載してくださった教育研究所の懐の深さにも感謝申し上げます。ありがとうございます。

注

- 1) エドガー・シャイン、金井壽宏訳(2003)『キャリア・アンカー——自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房、pp.21-24。
- 2) 富貴大介(2023)「向陽館の『おしゃべり』就職支援～その2～」『ねざす』No.72一般財団法人・神奈川

県高等学校教育会館教育研究所、pp.20-26。

- 3) 神奈川県立相模向陽館高等学校(2023)『学校紹介ナビゲーション』「私たち教職員の『ミッション』」p.4。
- 4) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)『職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査』pp.87-92。
- 5) 「図書館員の倫理綱領」(日本図書館協会)に、「図書館員が専門性の要求をみたすためには、(1)利用者を知り、(2)資料を知り、(3)利用者と資料を結びつけるための資料の適切な組織化と提供の知識・技術を究明しなければならない」とある。これ

は、就職支援を担う者へも同じことが言えるだろう。

- 6) スクールキャリアカウンセラーは現在、県立高校9校に配置されている。向陽館では、2019年から導入され、生徒のキャリアカウンセリング等に当たっている。
- 7) 県立高校の多くでは、Microsoft Teamsの「掲示板」機能を用いて、朝の打ち合わせ等が行われている。打ち合わせで共有すべき事項についてそれぞれの担当者が投稿し、共有がはかられている。

(ふうき だいすけ 相模向陽館高校教員)

寄稿

定時制高校の改革事例と 具体的な取り組み(上)

伊藤 渉

はじめに

横浜市立戸塚高等学校定時制(通称:トテイ)のキャリア支援を中心とした学校改革の取り組みを紹介させていただきます。

項目としては、1. 本校に通う生徒像、2. トテイの抱える課題と分析、3. 解決策の方向性、4. 解決策を実施するための土台づくり、5. トテイの実践例、終わりにという構成となっております。

様々な困難を抱えた子どもたちが、卒業後により良い人生を歩めるために始めた支援となります。本校教員が一丸となった取り組みを代表して書かせていただきます。

定時制での取り組みですが、地域連携や研究開発校認定を目指す際など、新規プログラムを学校導入する際にどのように学校に浸透させるかの事例としてもお役に立てる内容ではないかと思っております。本校の取り組みが、同じ課題を抱える学校のお役に立てれば幸いです。また、本校も発展途上のため、こ

れを機に意見交換などを行う場をもつことができれば嬉しく思います。

1. 本校に通う生徒像

かつて、本校に通う生徒は、元気のいい生徒、経済的に厳しい生徒、働きながら通う生徒、不登校経験の生徒、外国とつながりがある生徒、学びなおしを目的に入学する年配の生徒などであった。

ただこの数年で生徒層に変化が見られる。高校のあり方や学び方の変化もあり、生徒数が減少し、元気のいい生徒や年配の生徒はほとんど入学しなくなった。代わって、個別支援学級、高等特別支援学校出身の生徒が目立つようになった。共通する特徴としては、障がいについて無自覚、未受容であり困り感を持っていないことである。また小中学校時代に低学力だが問題行動を起こさないという理由で、教員から注力されなかった生徒やヤングケアラー、精神疾患、多様なセクシュアリ

み(教育活動)として、就労や福祉とのつながり、地域での体験活動や居場所を作ることを考えた。

職員による検討から、生徒に必要な施策を実行するためには、教育・福祉・就労の3分野に関わる必要があると考えた。高校だけでは対処できる内容ではないため、専門機関(公的機関やNPO、若者支援団体など)や地域(自治体や地元企業、商店街、ケアプラザ)のご支援をいただきながら、課題解決に取り組むことにした。職員間の共通認識として最重要と捉えているのは、すべての生徒が、「卒業後も社会との接点を持ち、その状態を保ちながら社会の一員としてよりよく生きていく」ことである。本人の課題感を基に、その課題解決に向けて、伴走支援してくれる機関や、自宅や学校、会社以外の居場所が地域にあること、本人が卒業後困ったときに誰かに相談でき、助けてと言える、そしてそれを受け止めてもらえるような繋がりを作っていきたいと考えている。

厚生労働省の調査によると高卒就職は就職後3年以内に約37%が退職する。¹⁾そのため、就職したから安心ではなく、退職も想定にいれ、在学中からどこかと繋がりをつくっていく。その繋がりに生徒が有効性や居心地の良

さを感じる事が重要となる。進学においても上級学校卒業後の離職率の割合はさほど変わらないため、進学希望であっても同様の取り組みが必要となる。

特性を抱える生徒が多いことから、特別支援学校や福祉の分野で活用されている、就労準備性ピラミッド²⁾を参考としている。

生徒の特徴として、1番下の階層からの取り組みが本校では必要とされる。「働く力」が高いから「生活の力」が高いと判断できるものではない。安定して働くためには、生活面が安定することが重要であることは、強く認識する必要があると感じている。また特別支援教育に携わる先生の講演などからもライフスキルの重要性を学ぶことができた。

4. 解決策を実施するための土台作り

トイの生徒が抱える課題に対する解決策としては、外部人材や地域資源、専門機関を活用することとした。

そこで直面する課題は、「そもそも外部とのネットワークがない。それぞれの機関の名称と役割がわからず、どこに相談すれば良いかわからない」「職員が外部人材や地域資源、専門機関を受け入れることに懐疑的であることや、信頼感がないこと」になる。

そこで取り組んだことは、①外部機関や地域のネットワークを作るため、訪問活動を行うこと②学校運営の軸になる教員と外部機関との信頼感を醸成できる機会をつくること③課題感の強いと思う生徒を外部機関と繋ぐことで変容したと教員が感じることの3つになる。

①外部機関や地域のネットワーク作り

生徒の抱える課題感の洗い出し→課題対応してもらえる機関の調査(ウェブ検索)→機関へ連絡→顔合わせや施設訪問をし課題感を共有し、対応可能であれば対応していただく、難しければ対応できそうな機関を紹介し



図2 就労準備性ピラミッド

ていただくという流れで行った。地域ケアプラザや社会福祉協議会、福祉サービスの就労移行支援、基幹相談支援センターなどはこのような流れで繋がりを作った。

特別支援学校へ伺い、就職指導や福祉サービスについても学習させていただいたこともある。区の生活支援課に伺い、生活保護や生活困窮についてもご教示いただいたこともある。

ネットワークをつくるために、さまざまな所へ行き知識の蓄積と顔合わせを行い、いざ生徒を繋ぐ際には円滑に、ミスマッチがないようにした。

また、様々なところへ実際に伺うことで同じ福祉サービスでも施設の雰囲気やレベル感が異なることを把握することができる。NPO法人についても同じ若者支援団体でも、障がいにかかわらず運営しているのか、障がい受容ができない人を対象としているのか、障がい受容できている人を対象としているのかなどの違いがあるので、それを把握することは生徒を適切に接続するために必要だと感じている。

外部機関との関わり方も、福祉サービスなどは基本的には我々は顧客となるのでどちらかという企業と顧客との関わりに近い。

行政や地域については少し異なり、担当の方との信頼感が重要になってくると感じている。その信頼感は、顔を合わせる回数と比例しているように思える。

イベントやセミナー、協議会や学習会へ参加をすることで顔を覚えてもらい、信頼関係が築けてくるとこちらの困り感を聞いてくださり、様々な人へ繋げてくださる。就労体験でお世話になる地域のカフェや飲食店などは、用がなくても伺うことにしている。学校外にも相談できる人を見つけておくことで、学校の取り組みを客観的にみた印象を聞くこともできる。外部にでたら教員の印象＝学校の印象となる可能性は十分にある。そのた

め、外部との連携時は特に学校という看板を背負っていることを認識し行動や言動に責任をもつことが大切だと思う。

②学校運営の軸になる教員と外部機関との信頼感を醸成できる機会づくり

学校運営協議会を活用した。具体的には学校運営協議会の委員として外部機関の方にも入っていただいている。その学校運営協議会の校内参加メンバーを管理職、各分掌長、学校評価委員とし、教員が日頃抱えている課題感を専門家に相談し解決策を検討する会とした。

そこで管理職や分掌長、学校評価委員は外部機関の専門性の高さ、外部の方が学校の困り感を受容し寄り添う姿勢に感銘を受け、外部機関に対する信頼感を高めていった。

学校運営協議会の企画運営や委員集めについては、副校長を中心に行った。各分掌長から業務を行う中で生じる困り感や課題感を挙げてもらい、それらの課題解決を専門としている外部機関の方に委員として学校運営にご尽力いただけないか打診した。

管理職の支援も大きい。副校長は本校に以前勤めていた際にも、進路指導などで外部機関連携を行っていたため、学校運営協議会を活用することに対して理解があった。職員からの信頼も厚い副校長だったため、副校長の判断に対して、合意する職員が多かった。このような管理職の存在も、学校の外部連携土台作りとして重要だと考える。

③課題感の強いと思う生徒を外部機関と繋ぐことで、変容したと教員が感じること

本校教員が外部機関との連携に対して前向きになった事例を紹介する。生徒の抱える課題を解決する課題解決型と外部とつながることで生徒が変容する人間力開発型の取り組みを以下に示す。

■課題解決型

家庭が経済的に厳しいが生活保護ではなく、ネグレクトに近い生徒がいた。親はお金がないため通学費が払えないと言っていた。本人はアルバイトをしていたが能力的にも体力的にもシフトに多く入ることができない中で、食費なども自分で出しており、通学費が払えず学校に行けない状態となった。そこで、学校近くの地域ケアプラザと課題感を共有し、地域ケアプラザでボランティア活動をすることで、交通費を支給していただけることになり、その生徒は再び通学することができた。その後も、ボランティア活動を通して、地域ケアプラザに居場所ができ、スタッフの方とさまざまな相談などができる関係性ができた。学校にも休むことなく通うことができるようになり、無事に卒業した。

■人間力開発型

小中不登校で家庭状況も厳しく、対人関係を築くことができず、またきちんと食事が摂れていない生徒がいた。職員も卒業後が心配だと思っていた生徒である。その生徒と会話している中でアルバイトをしてみたいが怖くてできないという言葉がでていた。そこで、地域の飲食店で就労ボランティアをしてみないかと誘い連れて行った。一人では怖いということなので、顔合わせも含め5回引率し、初めは皿洗いからスタートした。その後、ホールにも出ることができるようになった。少しずつ慣れてくる中で自信がつき、次にアルバイトに挑戦したみたいと相談を受けた。進学するためにお金が必要だということで一緒にアルバイト先を探し、履歴書を書き、アルバイト申し込みの電話も隣で付き添い、面接練習をし、無事にアルバイトに受かった。そして継続的に働き、先日はアルバイト先のレジ対応が良いと全国

表彰された。

上記のような事例があると、教員のもつ外部機関や地域に対しての印象が大きく変わる。課題解決型のような取り組みは、即効性があり、職場内の外部連携に対する印象を変える事例となる。

①～③の取り組みを経て、本校のセーフティネットワークの構築が進み、さらに組織全体が外部機関や地域との連携に対して有効性を強く感じ、生徒支援を中心に据えた学校の土台ができた。そこから外部連携や地域活動が発展していった。

5. トテイの実践例

本校の取り組みのパターンは次の3つとなる。(1) 生徒の困り感を起点に外部機関と接続する。(2) 生徒に困り感はないが学校の枠組み(教育活動)として、就労や福祉とのつながり、地域での体験活動や居場所を作る。(3) 生徒の背景を踏まえ必要だと思う施策を学校のイベントや教員研修として企画運営する。

(1) 生徒の困り感を起点に外部機関と接続する。

次のような流れで外部機関や地域へ繋いでいる。①「生徒情報の獲得」→②「アセスメントと支援方法の検討」→③「支援の実施」→④「継続支援フォロー」という流れで行っている。接続先の分野としては、イメージ図は図3のようになる。

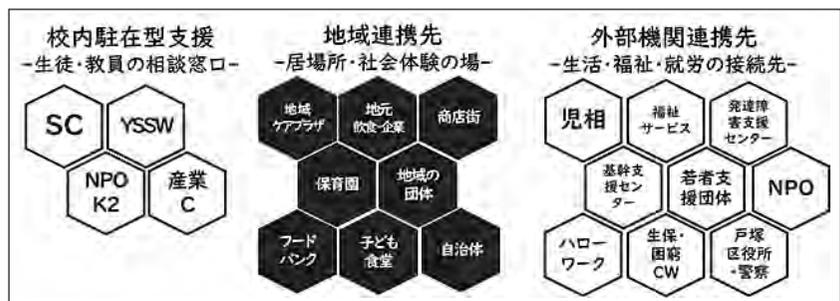


図3 トテイの連携先

①生徒情報の獲得

生徒情報の獲得は、入学時に中学校への聞

き取りから始まり、日々の教育活動で常に情報収集を行っている。夜間定時制は17:30より授業開始で授業前のHRはない。職員は、生徒が登校した際にエントランスホールにて健康観察を行っている。そこで今日の生徒の様子などを確認し、気になることは、担任や学年、養護教諭と共有している。担当職員は分担制となっている。コロナ禍が落ち着いた今も続いている。授業中やHR、部活動でも気になったことはすぐに職員内で共有されている。職員内で生徒の情報共有がしやすい雰囲気がある。Excelに生徒情報を集約し、情報をいつでも全教員が見られるようにしてある。それに加えて、いじめ対策委員や生活指導部会、YSSW (ユーススクールソーシャルワーカー) との会議など定例会議もあるため、生徒情報がほぼ確実に共有される環境がつけられている。

その他にも、校内駐在支援者として横浜南部ユースプラザから高校出張相談が月1回、SCが月4回、校内外の食事会、地域のボランティア先などから得た情報は随時、担任や学年に共有している。

②アセスメントと支援方法の検討

生徒が公的機関や福祉、専門機関とつながった方が良い場合、YSSWに接続をお願いしている。YSSWが参加し、生徒情報共有と支援策の検討を目的とした定例会議を月2回行っている。会議の参加者は、学年主任・担任・生活指導部主任・養護教諭・ガイダンス部主任 (進路指導部)・YSSWで生徒情報を細かく共有し、必要な対応策を検討している。就労体験や進路学習、キャリア支援的な解決策が必要な場合は、ガイダンス部が担当し地域活動や企業、就労体験先への接続や、キャ

リア学習や必要な支援策の企画運営を行っている。生徒間トラブルなど校内で対応できる問題については、生活指導部が対応している。福祉や公的機関、外部団体と接続が必要だと判断した場合、YSSWが接続する。

このような定例で生徒の支援方法を検討する会議には、複数分掌が関わるため、学年や担任が問題を抱え込みすぎない体制づくりや、参加者で意見を出し合い合意していくため、教員同士が解決策への納得感があり学年での対応策のバラつきや教員間の軋轢がないというメリットがある。

YSSWと連携したアセスメントと支援方法の検討の流れを以下に示す。

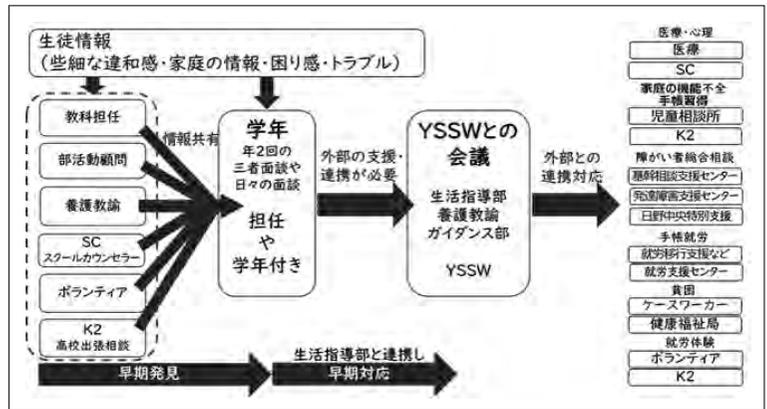


図4 YSSWとのアセスメントと支援検討の流れ

③支援の実施と④継続支援フォロー

ガイダンス部は主に地域やNPOでの就労体験や地域ボランティア、企業連携、進路開拓、卒業生支援を請け負っている。外部機関に接続する際には以下の流れで行っている。生徒の要望を受ける → 学年職員に対して、生徒のレベル感と職員が期待していることのヒアリング → 生徒との面談 (希望している業種や日程など) → 就労体験やボランティア先へ連絡 → 生徒・就労体験先やボランティア先との顔合わせと日程調整 → 体験初日の引率 → 継続引率支援 → 適宜、面談実施の時間帯としては、授業は17:30からのため、午前から昼にかけて就労体験を実施している。

以下、具体的な事例となる（次号に掲載予定）。

（以下、次号の「下」に掲載予定）

- (a) 生徒に自信や経験を積ませる社会体験
 - (b) 生徒が自己理解を深める社会体験
 - (c) 生徒の進路選択肢を広げる事例
- (2) 生徒に困り感はないが学校の枠組みとして（教育活動）
- (a) 適性検査（GATB）の実施
 - (b) 実践学習Ⅱの実施
 - (c) 実践学習Ⅰの実施
 - (d) 夏の職業体験について
- (3) 学校のイベントや教員研修
- (a) 性教育

- (b) 定期食事会
- (c) 校内カフェ
- (d) 教員対象の生活保護学習会

終わりに

注

- 1) 厚生労働省『新規学卒就職者の離職状況を公表します』2021年
<https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000845829.pdf>
- 2) 厚生労働省『改訂版・就労移行支援事業所による 就労アセスメント実施マニュアル』2021年
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822241.pdf>

（いとう わたる

横浜市立戸塚高校定時制教員）

寄稿

多文化共生社会で求められる相談活動

—都立定時制高校における実践を踏まえて—

角 田 仁

はじめに

ある日、都立O高校定時制に2人の中国からきた生徒が編入試験を受けにきました。1990年代の後半のことでした。日本人の付き添い者もいましたが、日本語はほとんど話すことができないので、やり取りがたいへんだったことを覚えています。必要な提出書類も中国語で書かれていましたので、どのように対応したらいいのか戸惑いました。付き添いの方はO高校からすぐ近くにある外国人を支援する団体の代表の方でした。2人を受け入れるにあたり、学校としてノウハウはまったくありませんでしたが、国語と社会で「取り出し（多展開）授業」を教育委員会にかけあって開講することができました。やさしい日本語で講師による授業になります。

2人の生徒はとて真面目で高校を無事卒業することができました。卒業後は東京都内の大学に進学しました。そんな彼らも40代となり子どもも高校生となり、今では料理店を複数経営し、地域の消防団のリーダーとして、学校のPTAの役員として、地域社会で活躍しています。

そのとき、母国語で対応できる通訳がいれば、さらには生徒たちが母国語で安心して学校生活や進路のことを相談できる方が学校内にいれば、と思いました。

1. 高校入学の壁と相談

2001年に東京都内で「日本語を母語としない親子のための高校進学ガイダンス」が開催されました。都内の学生による支援団体、

NPO、高校教員の有志などからなる実行委員会ができ、外国につながる親子対象の高校進学の説明会と相談会がガイダンスの内容です。多言語による通訳はおもにNPOが探し、学生さんたちは準備や当日の運営、教員は高校受験の個別相談を担当するなど役割分担を協力し合いました。高校入試はご存知のように、昔と比べてとても複雑であるだけでなく、毎年のように変更もあります。5年ほど続ける中で、都内23区と多摩地域などで次第にガイダンスが拡がり、年6回の開催になり、いくつかの区市の教育委員会や東京都教育委員会も後援するようになりました。一方、本来このような取り組みは教育委員会がすることなのでは、という意見も聞かれるようになりましたが、当事者の親子に寄り添った相談活動は行政ではなかなかできないのではという声もありました。

高校入学のためのガイダンスでは、どのような相談が寄せられているのでしょうか。

相談内容の例

日本の高校にどうしたら入れますか。
わたくしの子どもは高校に行けますか。
日本語がわからなくても高校に入れますか。
定時制高校はどんな学校ですか。
高校に入ったら日本語の授業についていますか。
日本語の授業がある高校はどこですか。
将来、美容師になりたいのですが、外国人のわたしでもなることができますか。
難民認定されていますが、どこの高校なら行けますか。
外国人が多く通っている高校はどこですか。
都立高校の外国人特別枠の入試のある高校に入れますか。
都立高校の外国人特別枠の入試は来日何年前まで受け入れているのですか。

都立高校入試の外国人のための特別措置とはなんですか。

偏差値とは何ですか。

国際高校に行きたいのですが行けますか。
将来ITや情報の仕事につきたいのですが、なれますか。

在留資格が「家族滞在」ですが、将来どうすればよいですか。

日本の大学に行きたいのですが、どこの高校なら行けますか。

このように実にさまざまな相談が寄せられています。簡単に答えることができないものも多いです。この場合、複数の教員が情報を確認しながら対応しています。ガイダンスでの相談内容は、支援者や中学校の教員にも伝えることを前提に毎回確認しています。もっとも都立高校入試の特別枠や特別措置について、必要な書類や書類の記入方法など実に細かい部分になると、教育委員会の入選課の職員でないと答えられないところも正直あります。入試はどの子どもたちにとっても大切なものですので、間違ったことを伝えてしまうことがないよう慎重な対応を心掛けています。とは言え、外国人の親子にとって、日本の高校に入学することは、とてもハードルが高く、相談する側は不安でいっぱいだと思います。

このため私たち高校の教員は、親子がまず高校の教員と出会うことができる場になる事を大切にしたいと考えています。高校の教員と直接話すことができるというのが、このガイダンスの目的の柱にもなっています。「高校に入学することができます」「心配しなくてもいいです」というメッセージを直接伝えることで、相談者に安心感や励まし(エンパワーメント)になるように心掛けています。では実際これまでどのくらいの親子が参加してきたのか、年ごとの参加親子人数が次のグラフです。徐々に増えてきたのがわかります

が、とくに新型コロナの影響で外国人が入国できなかつた2020年から2021年にかけて、ガイダンスも中止や予約制での小規模な実施になったため、参加人数は大きく減りました。しかし新型コロナによる入国制限が一応終了してからは、再び参加親子が増加していることがわかります。2001年からの累計で、約7500人の親子が参加しました。一方、日本に住む在日外国人は322万（出入国在留管理庁、2023年6月）になり、外国人労働者数は204万を超えました（厚生労働省、2023年10月）。東京都の外国人人口は約63万人（東京都、2023年10月）、神奈川県は約24万人（2023年1月）となり、どの数字も過去最高となりました。



今後も外国人人口の増加に伴い、日本の高校に進学したい外国につながる生徒は増加すると予想されています。「15の春を泣かせない」ということばが日本で言われたのは、高校進学が高まった1950年代の日本です。あれから70年たち、日本社会は、今では外国につながる子どもたちの高校進学も意味することばになったといえないでしょうか。

2. 高校入学後の相談

高校入学後も、日本の学校にはさまざまな障壁があるのが現実です。勉強の壁、人間関係の壁、行事や部活動の壁などがあげられます。生徒からの相談を受ける際に、単独の課

題だけ話を聞けば解決の道筋が見えてくることももちろんありますが、多くは複合的・重層的な背景があります。

第一は勉強の壁です。

日本語の授業はあるのか	教科の授業についていけるのか
プリントや黒板の日本語がわかるか	グループ学習で孤立してしまわないか
試験や成績は大丈夫か	先生に声をかけてもらえるか

第二は、人間関係の壁です。

友だちができるか	いじめがないか
仲間ができるか	同じルーツの友だちはいるか
自分らしさを認めてもらえるか	名前や母語・文化を理解してもらえるか

第三は、ホームルームや行事、部活動の壁です。

クラス委員の仕組みがわからない	遠足が不安
修学旅行とはなんだろう	担任から声をかけてもらえるか
ホームルームでの話が難しい	提出物を出したいがわからない
体育祭や文化祭が不安だ	楽しめる部活動があるのか
相談できる大人がいるか	

外国につながる生徒たちは、日常的に多様な壁に直面し、孤立し、高校中退（ドロップアウト）へとすすんでしまうこともあります。知られているように、日本語指導の必要な高校生の中退率は、2018年度では9.6%（全高校生1.3%）で7倍以上です。2021年度では、6.7%に下がったが、それでも全高校生1.0%の6倍以上となっています（文部科学省「日本語が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査結果について」（令和5年）より）。ある都立高等学校定時制課程では、外国につながる生徒84名中、高校中退が37名、中退率は44%にものぼりました（2005～2013年：9年間）。このような事態をなるべく避けるためには、生徒たちへの包括的・総合的な支援が求められ、とくに相談活動が重要となっています。

3. 高校卒業時の壁

（1）国籍による公務員就労の制限

高校を卒業し、希望の進路に向かって歩んでいる生徒たち、卒業生たちの姿はとても頼もしいです。すべての生徒が進路を実現していくことができるように、担任や進路部の教員は取り組んでいます。しかし、外国籍の生徒にとって、進路は本人たちの力や努力では超えることができない壁があります。これが国籍と在留資格の壁です。国籍は公務員採用においてハードルとなります。公立高校の教員、警察官、消防士を例にあげると、公立高校の教員は受験資格があり（自治体により常勤講師か教諭採用（東京都）かで異なる。しかし教育管理職の資格はない）、警察官は資格がありません。消防士は自治体によって異なります。このように公務員採用において生徒から問われた場合、学校側が正しい情報を得ることが必要です。

（2）在留資格による制限……進学の場合

一方、在留資格の問題も重要です。進学する場合は、日本学生支援機構（JASSO）の貸

与型奨学金や高等教育修学支援新制度（給付型奨学金と授業料減免、2020～）の対象になるかどうか大きいです。在留資格のうち、「家族滞在」や「公用」または難民申請中などの「仮放免」などの場合、これらの制度に申し込むことができない（2024年4月から、12才までに来日し、日本の小学校卒業の場合が認められる案を文科省が出す予定）ので注意が必要です。できるだけ高校入学時から把握しておきたいです。

（3）在留資格による制限……就職の場合

就職の場合も、在留資格による制限があります。「家族滞在」などの在留資格の場合は就労ができません。ただし、入管で資格外活動許可をもらって週28時間までのアルバイトなどは認められます。問題は高校卒業時に正規（フルタイム）の仕事に就けないことです。近年、関係者の取り組みの結果、就職内定と来日時期などのいくつかの条件が満たされれば、「定住者」や「特定活動」の在留資格に変更できるようになり、正規的就労が可能になりました。しかし、どちらの在留資格も一年ごとに更新して行かざるを得なかったり、場合によっては、更新されないなどのトラブルも生じる可能性もあります。このように、日本で安定して働き、暮らしていくうえでも困難が伴います。学校側はこのような外国籍の生徒の背景にある、さまざまな制度を知り、理解し、適切なアドバイスをすることが求められています。生徒の人権と進路の保障という視点が重要であることは言うまでもありません。

4. まとめと展望

このように外国につながる生徒たちにとって、日本で生きていく上で、さまざまな壁やハードルがあります。それはマジョリティの日本人にとっては気づかなかつたり、理解されなかつたりすることがよくあります。とは

言え、学校や地域で一人の人間として私たちが向き合うならば、すべきことは明かでしょう。人は生まれてくるとき、親や家族を選ぶことはできません。同様に国籍や在留資格も選ぶことができません。したがってここでの唯一の判断基準は、人間の権利(人権)に他なりません。そのためには、人権意識を私たち自身が磨き、実践し、行動することが求

められています。この視点を持ち、地域や学校で当事者の親子の話を聞くこと、悩みや困難に寄り添うこと、必要なら社会を変えていくことではないでしょうか。

(つのだ ひとし

多文化共生教育ネットワーク東京
都立町田高校定時制教員)

寄稿

タイ王国の日本語教育の実情など —私立ダラサムット高等学校などを事例として—

石橋 正 明

本稿ではタイ王国チョンブリー県シラチャ市にある私立ダラサムット高等学校(以下「Ds」)¹⁾での日本語教育の実情などについて、Ds日本語学部長兼日本語教師での経験を基にネット上にもない生きた情報を交え、多面的・多角的に報告する。本報告に際し、Dsなどを事例にタイでの日本語教育の種々の様子などに焦点を当てつつ、断片的ではあるが、タイの学校教育を俯瞰的な視点から記述したい。

1. 日本語教師のキッカケ

筆者が異国の地で日本語教師として、従事できたキッカケから話題を進める。

大学は理工学部卒、上場企業でシステム技術者(以下「SE」)として勤務、40歳を前に退職・タイに移住した。永住を見据え、先ずバンコク都内でタイ語学校に1年半通い、語学習得後、営業職として勤務する日々を過ごしており、この時点で教職の道へ進むとは窺い知る由もない。

タイでの教職との縁は「Dsで日本語学部開

講にあたり、日本語を母語とする日本人且つ、学部責任者兼日本語教師として勤勉で責任感がある方を探している」との友人紹介からである。面接は学校長²⁾との世間話で終始した。後日談であるが、採用はほぼ決定しており、人となりの確認が主目的であった。結果的に筆者は2012年8月から2020年8月末までの丸8ヵ年、Dsでの教職歴を重ねた。

母語話者である外国人の場合、日本国と異なりタイでは教育職員免許状(以下「教員免許」)未所持者であっても最大6ヵ年間(定期更新有)に限り、所持見做し扱い可より、当局からワークパーミット(以下「労働許可証」)及びビジネスビザ(以下「Bビザ」)³⁾の発給が受けられ、学校での教職に従事できる。

それ以後も継続勤務を希望する場合、個々のライフスタイルなどに合わせて、「期間満了までにタイ又は母国の大学で教職課程を履修・修了」又は「期間満了後、一度勤務校を退職し、労働許可証及びBビザの返却後、タイ又は母国の大学で教職課程を履修・修了」から要選択となるが、再申請を経ることで継

続勤務可となる。

筆者の場合、その何れでもなく、「教員・教育職員審議会（通称「クルサパー」）⁴⁾が指定するタイの大学での教職課程履修を目指し、受験して合否判定待ち中に期間満了日を迎えた場合に限り、当局担当者の裁量によるが、更に2ヵ年延長できる場合がある」という特例的な許可により、結果的に計8ヵ年間、従事できた。

2. 教職課程の履修

筆者は在職期間中に教職課程を履修せず、2020年8月末を以って、退職する道を選択した。

時間を経た後、2022年4月から2024年3月まで、日本国の通信制大学に入学、教職課程を履修した。本学ではZoomを介したスクーリング学修が中心であり、海外在住の筆者も容易に学修できたことは非常に助かる学修形態である。但し、通信制といえども、複数回の日本一時帰国が必須の附帯条件となる。

即ち、①教育実習（中等）、②教職実践演習（中等）受講、③教員免許申請の計3回である。

これは海外在住者の都合・事情から非常に特筆に値するだけでなく、通学必須の他大学での教職課程と比べて、学修に費やす経済的な費用面で非常に懐に優しく、理想的な学修ができたと評価できる。

また、海外在住かつ日本国内に現住所「無」でも、本籍を管轄する教育委員会宛に教員免許申請可であり、受理後、在タイ日本国大使館で公的資料の認証が得られる。新たなタイの学校と共にその校長が理想とする日本語教育の実現に向け、教育・共育観を共有でき且つ、己の知識・経験・技術が生かせる場を追求したい。

3. Dsでの日本語教育など

当時の校長より信任が得られ、日本語教育

プログラムを含む新たな学部立ち上げ全般を一任されたことで柔軟な思考から理想の指向ができたと自評する。

特に就任3ヵ月の期間、日本語教授法の検討期間と位置付け、失敗を懼れず、この今、この場で学習する学生本位の思考に徹したつもりでいたが、自省を込めて、当時を振り返りたい。

しかし、海外で教授法に悩む教員各位を承知する中、経験を踏まえた持論を以下に展開したい。

先ず教員一人ひとりが追究する学生の資質・能力の育成を明確化し、日本語教育活動を通じて、生きる力の涵養に資するなら、過度な正解の探究をせず、己自らが創り出せば良いと考える。即ち、俗にいう〈教室内の言語〉の学習の際、直接法に固執せず、間接法を織り交ぜ、学習進捗度やその時々状況に則した選択こそがベストな教授法という指向である。日本語教育上、等しい4技能向上は重要であるが、能力の凸凹は個性と考え、大いに許容したい。日本国内ではなく、海外で日本語教育に従事する際、その柔軟な思考は素養として必須と私考する。日本国同様、タイでも未来を切り拓くための資質・能力の育成が最も重要であり、それが真の生きる力の涵養と考えるからである。

筆者が志向するタイでの日本語教育活動の根幹に「時間を守る」「諦めない」の2点がある。詳細は割愛するが、理解が乏しく、相容れない一部の上部層などから当時教職課程未履修の元SEがタイの教育現場で何ができるかという失笑交じりの懐疑的な見方とバッシングの中、お手並み拝見の空気感があったのも事実である。筆者は拘る頑固者であり、徹頭徹尾信念を曲げず後に数字を以って全てを証明できたことで鳴りは収まった。その背景に校長の見方・考え方を根拠としたPDCAではなく、Do-PDCAの追求にある適時反省・的確な改善が挙げられる。分不相応を承知の上で

許容されるなら、MLB二刀流で活躍する大谷翔平と或る意味、通じるところがあるともいえる。

日本語教育活動を通じて育まれる真の生きる力の涵養に対する理解・共感者が保護者・教職員の会話にも現れたことでその後の中長期的なプログラム開発の際、容易に挫いたことは言うに及ばず。但し、タイの学校で外国人の学部長就任は稀であることを理解しておきたい。

次に運用面を簡単に紹介したい。Dsに限らず、何事にも諦めが早い学生を見掛けることが多いことに気付く。その背景に核家族化、保護者の猫可愛がりの家庭教育などが主因として挙げられ、新たな挑戦を避け、事なかれ主義が増加しているという肌感を持つ。タイの学校では上辺だけの日本語教育活動ではなく、タイが抱える潜在的な社会・家庭問題などを含む社会通念にも精通・熟知した上でそれに適したプログラム開発とその運用が最も望まれているとも言える。

その他、写真（筆者撮影）を交えながら、学校施設を簡単に紹介したい。

写真1は高校生向け校舎である。本校舎は教室だけでなく、校長室を始め、職員室、教務室、図書室、最上階に式典会場（収容人数：約6千人以上）、更に3階には写真3で示すような外国語学部専用教室（併設教員室・多目的教室）などがある。



写真1

写真2は屋根付き校庭である。朝から日差しが強烈であるタイの環境上、ほぼ全ての学校に設置されている。朝礼はこの校庭下で催され、毎朝8時から国歌斉唱、国旗掲揚、校歌斉唱に始まり、校長の挨拶、教務主任などからの連絡がある。学生数を誇る集いの様は圧巻な光景である。



写真2

写真3は日本語専用教室である。写真1の校舎内の全教室ではチョーク使用の黒板ではなく、水性マーカー使用のガラス板が採用されている。



写真3

4. タイの学校での日本語教育【紹介】

タイ教育を理解しようと試みた場合、ネット上の散見情報は真であり且つ、偽であることを無条件に理解するところから始まる必要がある。紙幅の都合上、その理由、詳細は割愛するが、タイ教育に日本人が従事したら、誰もが矛盾に苛まれるものであり、筆者は管

理者の立場からそれに理解を示せる。

それを踏まえた上で多面的・多角的・俯瞰的な視点からタイでの真の日本語教育事情を理解する一助となれるよう、公立学校長⁵⁾インタビューなどを交えながら、生きた情報を報告したい。但し、年次の差異は事情を鑑み、ご了承願いたい。

(1) 公立学校長インタビュー

タイ教育政策を含む日本語教育の事情について、一部筆者の考えを交え、様々な視点から記述したい。

①学習指導要領

日本国同様、タイでも学習指導要領があり、英米を模範として導入が図られた歴史がある。しかし、日本国のような定期改定ではない。直近3回分の改定年次は2001, 2008, 2023年度である。その背景として、改定年次は政治が絡んだタイ教育省の都合次第と言える。

②教科書

本省は日本語の教科書として国際交流基金⁶⁾とのタイアップにより「あきこと友だち」を推奨する。

他教科の教科書は日本国同様、本省が認可した教科書から学校毎に選択・使用する。

③日本語の専門コースの有無

バンコク都内では多くの公立学校で学習できるが、地方の場合、教員不足もあり、本校長が現在勤務する某県では数ある公立学校の内、2校のみの開講である。

④日本語教師

タイ人、日本人が共に在籍する学校が多い。但し、日本人教員の場合、国際交流基金経由での派遣に頼るところがあり、その都合上、未在籍の期間もある。その他、日本人教員の各種費用は双方で項目毎に分担負担している。

⑤時間割表

本校長が過去勤務したバンコク都内の公立学校とDsとの時間割表を比較して、公私の差

異を確認したい。時限数は公立では6時限(曜日により7時限)、1時限が60分に対し、Dsでは曜日問わず8時限、50分である。即ち、1週間の時限数は公立で31コマ(計1,860分)、私立は40コマ(計2,000分)となる。また、休み時間は公立では昼休みのみに対し、Dsでは昼休み以外にも2、6時限終了後に其々20分、10分である。日本国では時限毎に10分の休み時間に対し、タイでは公私で多少の差異はあるが、日本国のものと大きく異なることが分かる。

(2) 筆者調査

①日本語の実情調査(2014年4月実施)⁷⁾

日本語の実情調査の報告書などの拝読機会が皆無であることから、Ds主導で関係各位の協力の下、バンコク都、チョンブリー県を中心とする計約60校を対象に聞き取り調査を実施した。教員であれば、誰もが興味を持つであろう3点に絞り、以下に報告したい。

1点目は日本語教員在籍人数(平均)である。結果は日本人1.2人、タイ人2.2人であった。日本人教員が複数名在籍する学校もあり、1.0人を上回ったことは正直意外であり、驚きとして捉える。

2点目は日本語授業時間数(週当たり平均)である。結果は高校6.4コマ、中学校3.4コマであった。複数校にて10コマ以上学習する中、平均値が予想範囲内の数値に収まっていると勘案する。

3点目は教科書別採用校(割合)である。「あきこと友だち」49.2%、「みんなの日本語」44.3%であった。本結果は大学(日本語選択: PAT7.3)、JLPTなどの受験を目標とした場合、当然の結果として理解できる。但し、一部の高校で自作教科書を採用しており、驚きの感想を抱く。

②学校に通う期間と休み

学校毎に多少の差異はあるが、本稿ではDsを中心に記述したい。1年は5月中旬から翌2月末までであり、1学期は5月中旬から9

月末、2学期は10月末から翌2月末までの2つの学期となる。休みの日は土日曜日、タイ祝祭日及び学期間の休みであるが、3月第3週から4月第2週の計4週間は日本国でいう夏季講習にあたるサマーコースがある。登校日数を勘案した場合、前述より、公立はDsと比べると計算上、1週間あたりの授業時間が140分少なく、登校日数は必然的に約14日分⁸⁾多くなる。

③国際交流の時期(目安)

本項は前項の関連として、以下に紹介したい。例えば、日泰間の姉妹校間でZoomを介した国際交流などを開催し、学校HP上にその様を掲載する学校が多いが、その内実に触れられる機会がないことにお気付きであろうか。本活動を継続的に実施する場合、大きな課題が2点挙げられる。

- ・時差(日本時間との時差はJST-2)
- ・双方の年間学校行事と時間割表を加味した調整

筆者もDs在籍時、画面越しの交流を計2回実施したが、調整が非常に難しく、負担感だけが残った苦い経験がある。故に、Dsでは画面越しの交流ではなく、相互訪問という直接交流を主に推進した。但し、日本国文部科学省の事例にある「姉妹校交流研究推進校指定」、茨城県の事例にある「特色ある学校づくり(国際教育)の研究指定校」を受けた場合、前述の限りではなく、行政のバックアップもあり、月単位での画面越しの交流が容易に開催できることは想像に難くない。

ここで筆者よりお困りの関係各位に向けて、直接交流する際、双方に負担が比較的少ない実施時期について両国の学校事情などを鑑み、以下に提案(目安)してみたい。Ds(実績)では相互訪問での国際交流する際、以下に示す期間内で全て実施している。

日本国→タイの渡航の場合、実施時期は8月第1週又は第3・4週の期間内が良い。理由は日本国ではお盆を外した夏季休暇中、タ

イでは7月末、9月末の定期考査期間を外した比較的落ち着いた時期であるから。仮にあっても体育祭がある程度と理解する。

逆に、タイ→日本国の場合、タイ・ソクラン休暇(4月13～15日)以後、日本国の4月末のGW前までの期間内が良い。理由は日本国では新学期スタートして1週間経過、タイではサマーコース終了後のソクラン休暇以後であり且つ、新学期まで、約1ヵ月の長期休暇中であるから。

5. 結びにかえて

本稿ではタイ王国の学校教育全般を含む日本語教育の実情などについて、私立ダラサムット高等学校などの事例を交えながら、多面的・多角的に報告したが、紙幅の関係上、限定的な内容であったことを改めて深くお詫び申し上げたい。

筆者評として「社会や世界の状況を幅広く視野に入れ、よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を持ち、教育課程を介してその目標を社会と共有する」(文科省、2021)ことを常に心掛け、学部責任者兼日本語教師として教職に従事してきた自負がある。その上で日本語教育を含むタイの学校教育を俯瞰的に把握できる機会とそれに伴う多くの経験ができたことに対し、改めてDs関係各位に感謝の念を抱かずにいられない。

その過程で紙幅の都合から割愛したが、日本国同様、タイでも学校教育上の課題が浮き彫りとなっている現実がある。例えば、絶対的な教員不足、不登校・退学の増加、貧困に伴う学力格差、近年顕在化し始めているいじめ問題などであり、不幸にも常態化・深刻化の度合いが増している。筆者のタイでの現場復帰後、先ずタイ人教師と共創的・協働的に望んでいきたいと考える。

その際の基本方針として、日本国の学習指導要領を参考に、生きる力の涵養のためにも主体的・対話的で深い学びの実現に向け、来

たる新たな「チーム学校」の一員として外国人教師という専門性を発揮しながら、タイ人教師と連携・分担、学校のマネジメント機能の強化サポート、特にタイ人日本語教師が十分に個々の力を発揮できるような環境づくりとその人材育成プログラムを私考・計画している。

最後に冗長な文章となりましたが、お読み頂きありがとうございます。

また、筆者の取り組みに関して、ご意見やアドバイスなど賜れますと幸甚に存じます。

読者の皆様には愈々、ご健勝にてご活躍の程をお祈り申し上げます。彌榮。

注

- 1) 幼稚園(年少組)から高3まで15Grade、学生数は計約6千名が在籍するカトリック系私立学校。
- 2) 校長は神父でもあり、親しみを込めて「Father」と呼ぶが、本稿では便宜上、校長で記す。

- 3) 前者はタイ労働省労働監督局(労働局)、後者はタイ警察庁入国管理局(入管)の管轄。
- 4) The Teachers Council of Thailand.
- 5) 校長は知人であり、本稿趣旨を理解の上、タイ公立学校の実情の情報提供に快く協力頂いた。
- 6) 国際交流基金(Japan Foundation, Bangkok)は日本国外務省が所管する独立行政法人の一つ。
- 7) 調査方法:教育実習生(日本語学科)が所属する国立ブラパー大学の協力による聞き取り調査。但し、当学科は2015年以降、担当教授退任に伴い学科閉鎖。現在開講未定。
- 8) $140(\text{分}) \times \langle 18\text{週}(1\text{学期}) + 16\text{週}(2\text{学期}) \rangle = 4,760(\text{分})$
 $4,760(\text{分}) \div \langle 6(\text{時間}) \times 60(\text{分}) \rangle = 13.22(\text{日}) \approx 14(\text{日})$
(切り上げ)

引用文献

文部科学省「平成29・30・31年改訂学習指導要領(本文、解説)」「社会に開かれた教育課程(これからの教育課程の理念)」2021年。

(いしばしまさあき 星槎大学学生・
元ダラサムット学校教員)

原稿募集中

学校現場の問題・トピック等から日本や世界の教育についてまで、広く原稿を募集しています。ぜひ『ねぞす』に執筆してください。「寄稿」や「読者のページ」等にて掲載いたします。詳しくは研究所まで。

表紙の写真募集中

『ねぞす』の表紙の写真を募集しています。写真は校舎に限りません。詳しくは研究所まで。

本県高校教員採用試験における 教科間「較差」を考える

阪本 宏 児

I はじめに

——「日本史」にみる合格最低点の高さ——

教員採用試験の受験倍率の低下が注目を集めている。2023年9月には、同年度実施の東京都における小学校教員の受験倍率が1.1倍だったことが大きなニュースとなった。12月には、2022年度実施の公立学校教員の採用倍率が過去最低の3.4倍と文科省から発表され、教員の確保や「質」の問題が改めて報じられた。倍率低下が目立つのは小学校であるが、高校の低減傾向も明らかである(図表1)。

神奈川県の高校の場合、県のホームページから試験結果が確認できる2020年度以降をみると、倍率は5.0倍→4.6倍(21年度)→4.2倍(22年度)→3.9倍(23年度)と推移している。ただし教科による倍率の違いも大きく、採用予定者数50人以上の教科では、例年、地歴・公民が5～6倍、保健体育が7～8倍なのに対し、80人の募集がある英語は2.5倍前後となっている。

筆者は社会科(専門科目は日本史)の教員であるが、ここ十年ほど、採用試験合格を目指している、同じ教科の臨任教員や非常勤講師と出会う機会が多くなった。受験が相当回数に及んでいる方もいて、「高校社会科は相変わらず倍率が高い」と思われるのが常である。

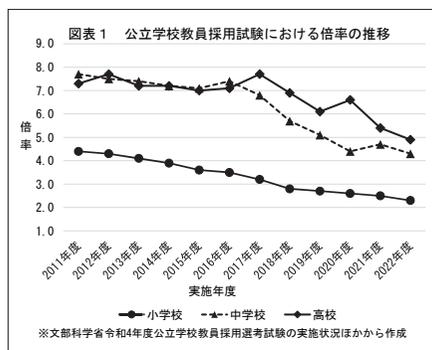
そんなとき、現任校の20代前半の非常勤講師から、地歴・公民科、特に日本史は一般教養試験でも他教科に比べ、合格最低点がかなり高くなっており、その対策も難しいという話を聞かされた。専門教科の試験であれば、高いレベルの競争になるのは当然であろうが、一般教養でもそんなに違うものなのか、

筆者自身の経験を振り返ってもにわかには理解できなかった。

試みに、筆記で行われる第1次試験の「一般教養・教職専門」試験(以下、一般教養試験と略)の合格最低点を比較してみたところ、各教科間で誤差や偶然とはみなしがたい「較差」が存在することがわかった。以下、その較差を手

がかりに、本県の高校教員採用試験の課題につ

いてレポートしてみたい。



II 1次試験での教科間較差

—— 得点水準の高い教科と低い教科 ——

神奈川県ホームページからは、「神奈川県公立学校教員採用候補者選考試験」の詳細な実施状況を知ることができる¹⁾。図表2は、直近3年間の高校教員採用第1次試験における、各教科の受験者数・合格者数及び合格最低点とその平均点である。教科によって採用予定者数に大きな違いがあるため、本稿では、概ね100名以上の1次試験合格者²⁾がいる6教科(2021年度の理科は含める)に絞って比較していく。

まず気づかされるのは、教科専門試験においても一般教養試験においても、例年、教科(地歴・公民と理科は科目別に提示する)に

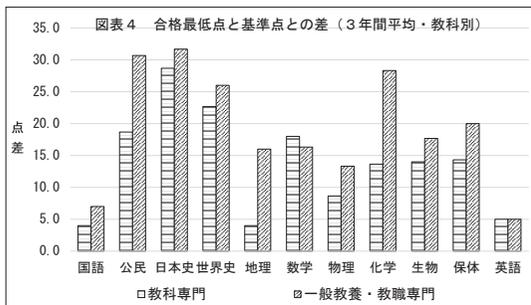
図表2 神奈川県教員採用候補者選考試験(高等学校)における第1次試験の受験者数・合格者数及び教科別合格最低点とその平均点
※工業・商業・農業・福祉・水産は省略

	2021(令和3)年度						2022(令和4)年度						2023(令和5)年度						教科専門 合格最低 点平均	一般教養・ 教職専門 合格最低 点平均
	採用 予定 者数	受験 者数	合格 者数	総得点	教科 専門	一般教養・ 教職専門	採用 予定 者数	受験 者数	合格 者数	総得点	教科 専門	一般教養・ 教職専門	採用 予定 者数	受験 者数	合格 者数	総得点	教科 専門	一般教養・ 教職専門		
国語	65	182	174	66	31	30	65	171	165	66	30	33	45	181	124	105	41	48	34.0	37.0
公民				127	54	64				124	46	72				104	46	46	48.7	60.7
日本史	50	313	137	142	64	62	50	305	141	138	56	64	50	270	135	137	56	69	58.7	65.0
世界史				128	56	54				133	50	62				131	52	62	52.7	59.3
地理				89	36	47				77	30	39				93	36	52	34.0	46.0
数学	55	250	151	114	41	46	56	231	149	120	55	51	55	199	143	117	48	42	48.0	46.3
情報	10	59	34	117	60	48	5	39	18				10	34	26	112	56	51	58.0	49.5
物理				108	43	53				99	33	44				63	30	33	35.3	43.3
化学	35	232	96	107	41	55	40	202	112	134	59	68	50	159	114	95	31	52	43.7	58.3
生物				118	54	55				108	38	55				72	30	33	40.7	47.7
音楽	5	33	16	137	61	64	5	35	13	121	56	63	5	32	18	116	54	47	57.0	58.0
美術	5	38	18	107	45	57	5	32	15	109	56	48	6	25	18	95	38	50	46.3	51.7
書道	1	6	4	117	48	68	1	9	3	118	59	46						53.5	57.0	
保体	80	421	128	116	42	54	50	387	133	104	38	51	50	360	125	109	43	45	41.0	50.0
家庭	8	27	22	86	42	32	9	28	26	83	41	37	10	21	19	74	32	35	38.3	34.7
英語	80	228	216	81	34	34	80	190	188	76	31	37	80	163	162	72	30	34	31.7	35.0
平均				47.0	51.4					45.2	51.3					41.5	46.6	45.1		
標準偏差				9.753	11.113					10.907	11.892					9.632	10.058			

図表3 第1次試験合格最低点と基準点との差及び第1次試験合格倍率
※合格倍率は一般選考受験者のみで算出

	2021年			2022年			2023年			3年間平均	
	教科 専門	一般教養・ 教職専門	1次試験 合格倍率	教科 専門	一般教養・ 教職専門	1次試験 合格倍率	教科 専門	一般教養・ 教職専門	1次試験 合格倍率	教科 専門	一般教養・ 教職専門
国語	1	0	1.03	0	3	1.04	11	18	1.67	4.0	7.0
公民	24	34		16	42		16	16		18.7	30.7
日本史	34	32	2.67	26	24	2.74	26	39	2.61	28.7	31.7
世界史	26	24		20	22		22.7	26.0			
地理	6	17		0	9		6	32		4.0	16.0
数学	11	16	2.09	25	21	1.66	18	12	1.53	18.0	16.3
物理	13	23		13	14		0	3		8.7	13.3
化学	11	25	2.84	29	38	2.24	1	22	1.57	13.7	28.3
生物	24	25		18	25		0	3		14.0	17.7
保体	12	24	5.02	18	21	4.28	13	15	5.33	14.3	20.0
英語	4	4	1.12	11	7	1.02	0	4	1.02	5.0	5.0

よって合格最低点に30点を超える差があり、教科専門と一般教養の合計である総得点の高低も教科毎に傾向が指摘できそうな点である。地歴・公民の3科目や数学・保体では、総得点の合格最低点が例年100点を超える(3年間の得点幅は最も高い日本史で142~137点、やや低めの保体で116~104点)一方、英語は2021年度の81点が最高で、100点



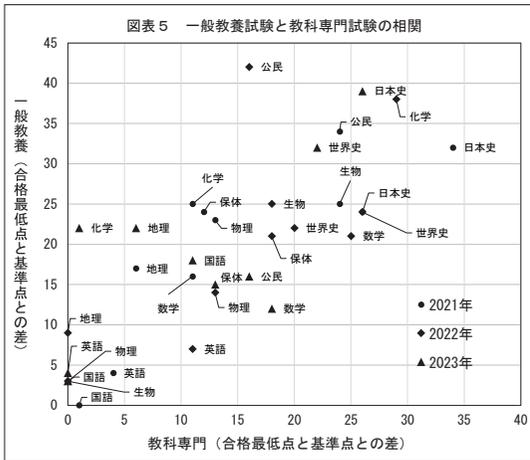
を超えた年はない。なお、神奈川県は試験の種類毎に「基準点」を定めており(一つでも下回れば不合格)、その点数は教科専門・一般

教養とも30点である

国・英2教科の合格最低点は総じて低く、1次試験の倍率も2023年度の国語を除けば、1.0~1.1倍にとどまる。おそらく、原因は「第1次試験の合格者数は、募集人員の2倍以上の人数とする」本県の選考基準³⁾にある。この2教科は、募集人員に比して競争率が他教科より低くなっており、英語に至っては基準点さえクリアしていれば、ほぼ全員が1次試験を合格できる状況にある。

この傾向を明確にするため、図表3に教科毎の合格最低点と基準点との差及び1次試験の合格倍率(免除対象者を除く)、図表4に合格最低点と基準点との差の3年間平均を教科別に、それぞれ示した。また、ここ3年間という限定的な範囲ではあるが、教科専門試験の得点と一般教養試験のそれとでは、例外(2022年度の公民、2023年度の化学など)はあるものの、各教科で正の相関も看取できた(図表5)。片方の得点が高い教科は、もう片方の得点も低くなる傾向があるのだ。

本来的に性質の異なる二つの試験で正の相関が見出せることも興味深い。注目すべきは、全教科共通の一般教養試験の方が教科専門試験よりも標準偏差(ばらつき)が大きく、例えば日本史と英語では平均合格最低点



に毎年30点もの較差が生じている実態である(図表2の最右列)。一般教養試験の建前が、教員として求められる教養のあり方は専門教科を問わず同等であるべき、ということならば、1次試験合格者数の確保を優先した現状はいびつすぎる。

Ⅲ 2次試験の壁

——「英語」にみる難度の上昇——

筆者が耳にした「日本史は一般教養でも1次試験のハードルが高い」という話は、教科間の明白な得点較差の存在と、その背景として想定される課題を教えてくれた。

筆記試験で行われる1次試験の合否が得点で判定され、各教科内の総得点上位者から合格が決まっていくのは、ごく常識的な選考方法に思える。しかしながら、同一内容の一般

教養試験で、2次試験に進むために必要な得点水準に、採用教科によって顕著な差が生じている事実(この3年間、日本史・世界史・化学の実質的な合格最低点は控え目にみて50点超)は、求められている水準自体が教科で異なることを含意している。一般教養のあり方が、結果的に教科間で大きく偏っている実態は、教員採用の理念に対する矛盾だと言いたくなる。

次に、個人面接・模擬授業・論文・実技(一部の教科)からなる2次試験の実施状況をみてみよう。図表6に、一般選考受験の受験者数・合格者数・合格倍率及び定員充足率(募集人員に対する最終的な合格者数)を示した⁴⁾。

筆者にとって意外だったのは、1次とは逆に英語の難関ぶりが際立っている点である。2次試験の合格倍率は3倍前後に跳ね上がり、基準点さえクリアしていれば通過できた1次と違い、2次は明らかにハードルが高くなっている。これは充足率からも裏付けられる。他教科では募集人員の1.1倍程度を2次試験合格者数の目安としているようだが、英語だけは3年間平均で1倍を切っており、要求水準に達していなければ「定員内不合格」も辞さないという採用側の姿勢が読みとれるのだ。

現実として、英語は募集人員に対する応募者が2~3倍弱にとどまる。そのため筆記試験では絞り込みは行わず(行えず)、実技や模擬授業を課す2次試験で採否を判断していると言えそうである。

図表6 第2次試験の合格倍率(一般選考)・教科別合格最低点・充足率

	2021(令和3)年度				2022(令和4)年度				2023(令和5)年度				一般選考合格倍率平均	充足率平均
	一般選考受験			充足率(合格者数/募集人員)	一般選考受験			充足率(合格者数/募集人員)	一般選考受験			充足率(合格者数/募集人員)		
	受験者数	合格者数	合格倍率		受験者数	合格者数	合格倍率		受験者数	合格者数	合格倍率			
国語	97	41	2.37	1.15	97	50	1.94	1.05	66	29	2.28	1.13	2.19	1.11
公民														
日本史														
世界史	68	24	2.83	1.02	63	26	2.42	1.1	55	27	2.04	1.04	2.43	1.05
地理														
数学	70	31	2.26	1.13	79	40	1.98	1.11	71	26	2.73	1.08	2.32	1.11
物理														
化学	54	23	2.35	1.06	57	23	2.48	1.05	54	31	1.74	1.12	2.19	1.08
生物														
保健	51	21	2.43	1.1	56	24	2.33	1.08	42	20	2.10	1.06	2.29	1.08
英語	45	14	3.21	1.06	46	18	2.56	1.01	42	14	3.00	0.86	2.92	0.98
平均			2.57	1.09			2.28	1.07			2.31	1.05	2.39	1.07

Ⅳ 結語——教科間「較差」からみえるもの——

今回明らかになった本県高校教員採用試験の特徴、いや解消すべき課題は、次の二点である⁵⁾。

①1次試験における合格最低点は教科間で大きく異なり、その較差は教科専門試験より全教科共通の一般教養試験でむしろ目立っている。

②教科によっては1次試験が実質的な選抜基準となっておらず、事実上2次試験のみで選考されている。

教科により志願倍率に大小があるのは、いまに始まった話ではないだろう。歴史学や体育学を専攻した学生にとって、高校教員は大学時代の専門性に直結する数少ない仕事であり、筆者自身が採用試験を受けた30年前も現在も、その実情に変わりはないと思われる。他方、英語力に秀でた学生であれば、大学卒業後の選択肢が格段に広がるであろうことも容易に想像できる。しかし、だからと言って現況をそのままにしておいてよいはずはない。

課題①に関わる改善策として、一般教養で基準点を超えた受験者については、総得点ではなく教科専門試験の得点上位者から1次試験の可否を決めることを提案したい。この選考方法であれば、1次試験合格に必要とされる一般教養の得点水準が教科によって著しく異なる不公平性は是正されるし、高校教員の特質を考えれば、教科の専門性を重視する観点も合理的に説明できる。今日みられる30点にも達する教科間較差の放置は、一般教養試験の意義が問われる事態を招きかねないだろう。

最後に、英語で顕在化している②の課題について述べたい。英語は2次試験が他教科を上回る「狭き門」となっており、1次試験の倍率をもって、例えば東京都小学校教員の1.1倍問題などと即同一視はできない。とはいえ、教科専門試験が免除される「英語資格所有者」対象の特別選考受験者は、2021年度以降、67人→52人→41人と減少を続けている。2023年度の「定員内不合格」は、こうした事態を反映している可能性もありそうだ。

英語科の教員が他教科とは別次元のプレッ

シャーを受けている様子は、筆者のような者でも日頃から感じている。背景には、2013年6月に閣議決定された文科省「第2期教育振興基本計画」の存在があるだろう。「英語教員に求められる英語力の目標」を具体的に定め（英検準1級以上等々）、高校英語教員の75%を達成目標とするこの計画に基づき、神奈川県教育委員会も「求められる英語力を有する英語担当教員の割合」の年度目標を定めて各種取り組みを進めている⁶⁾。では振り返って、「求められる」人材にとって、公立学校教員の処遇や労働環境は、それに見合うものになっているのだろうか。筆者には、能力面での要求水準と処遇面でのミスマッチは、大都市部の公立小学校教員が職業として忌避されている現象と同根の問題にみえる。

1次試験の選考方法を手直ししたところで、本質的な課題解消には程遠いが、採用当局には、志願者の学習知と合格機会双方の公平性が担保されるような試験改革に取り組んでほしい。

付記

本稿を草するにあたり、本研究所の大島真夫所員から多大かつ有益なご教示・ご助言を受けました。記して感謝申し上げます。

注

- 1) 2023年12月現在、令和2～5年度の「実施状況」（校種別・教科別の採用予定者数、応募者数、第一次試験受験者数・同合格者数、第二次試験受験者数・同合格者数、倍率）のほか、令和3～5年度の「第1次試験 合格最低点及び基準点一覧」「第1次試験 実施状況」「第1次試験 実施状況詳細」「第2次試験 合格基準」「第2次試験 実施状況」「第2次試験 実施状況詳細」等々が掲載されており、本稿の図表データはすべてそれらに基づいている。
- 2) この合格者には、一般選考のみならず、各種の条件を満たす特別選考も含まれている。本県には複数の選考区分があり、それにより一部試験が免除になるため（下図参照）、本稿では必要に応じて特別選考をデータから除外し、その都度明記した。

- 3) 「令和5年度実施 神奈川県公立学校教員採用候補者選考試験 第1次試験 合格者 選考基準」などを参照。
- 4) 2次試験においても各教科の合格最低点、試験種類毎の基準点が公開されているが、実技試験の有無等により各教科で満点が異なるうえ、模擬授業など比較困難な要素も増すため、提示は省略した。参考までに、実技試験のある英語・保体は420点満点で、合格最低点の3年間平均は英語228.5点、保体248.7点である(年度による逆転もある)。
- 5) こうした特徴なり課題なりが本県特有のものなのか、それとも全国的に共通するものなのかは、比較可能なデータが他県に見当たらないため、判断できない。例えば東京都や埼玉県は合格最低点も基準点も一切未公開である。過去の実施結果も含めWeb上に掲載している神奈川県の情報公開水準は(少なくとも教員採用試験に関しては)特筆に値する。
- 6) 文科省のホームページには、各都道府県教委が目標達成率などを記載して提出した、「平成28年度」以降毎年の「英語教育改善プラン」が掲載されている。

エ 試験の種類等

選考区分	試験の種類	筆記試験		論文試験
		教科専門	一般教養・教職専門	論文※ (第2次試験)
一般選考		○	○	○
特別選考	① 教職経験者	○	免除	○
	② 前年度試験実績者	免除	免除	○
	③ 社会人経験者 アイウ	○	免除	○
	④ スポーツ・芸術実績者	免除	○	○
	⑤ 英語資格所有者	免除	○	○
	⑥ カレッジ修了者	免除	免除	○
	⑦ 県内政令指定都市正規教員	免除	免除	免除
障がいのある人を対象とした特別選考		○	○	○

※「令和5年度実施 神奈川県公立学校教員採用候補者選考試験実施要項」より転載

(さかもと こうじ 教育研究所員)

『ねざす』 解題

『ねざす』は「植物の根が土の中にしっかり延びる。もとづく。もととなる」の意である。

花や果実には人々の目が集まるが、地中にあっては密やかにしかし確固と幹を支え、水分を送り養分を届けつづける根は見失われがちである。

教育はその根にかかわる。それをいかにしたたかなものにするか、そこに教育の実践を共にする思いをひそめた。

学校図書館と将来と

成瀬 結香

県民図書室を訪ねたきかけ

大学生生活初めての長い春休みも明け、授業も少し落ち着いた5月。私は国語科の教職課程と並行して履修している学校図書館司書教諭課程の一講義「学校経営と学校図書館」において、「学校図書館の読書活動」というテーマで発表をすることが決まった。後程詳しく書くが、自身は高校時代に神奈川県高等学校文化連盟図書専門部会が主催する高校ビブリオバトルで優勝した経験があった。その経験を生かせば、発表でも学校図書館の読書活動として具体的な話ができるのではないかと考えたのだ。だがしかし、この経験一つだけでは発表にはならない。

どうしたものかとインターネットを使い、参考になりそうな資料を手あたり次第探った。するとどうだろう。神奈川県高等学校教職員組合図書館教育小委員会が編纂している『なぜ今学校図書館か3』を見つけた。こんなにもうってつけな資料は他にないと、私は蔵書のある県民図書室を訪ねたのだった。

県民図書室を訪ねて

これまで神奈川県高等学校教育会館を訪れたことのない私は、様子をうかがいながら建物に入った。入口すぐの机の上に、懐かしい先生のお名前が載った本が置かれているのに驚きながら、表示に従い階段を下りる。そして県民図書室の扉を抜けると中には金澤さんがいらっしやう。訪ねた訳を話すと、すぐ

に探していた『なぜ今学校図書館か3』を渡してくれ、教育会館や県民図書室のこと、司書の松本さんのことを丁寧に教えてくださった。

私は松本さんがいらっしやうの日にもう一度訪ねようと決意しつつ、その後、他の蔵書を見て回った。自身は「学校図書館の読書活動」をテーマに発表するための資料を探していたのだが、どうして誰も県民図書室の存在を話題にしないのかと思うほどに興味深い本が並んでおり、発表資料作成に活用できそうな本を数冊借りていった。

後日、私は県民図書室に電話をかけ、松本さんにお話を伺うアポイントメントを取った。約束の日に再び向かうと松本さんは私を優しく迎え入れ、稚拙な質問に対して閉室時間直前まで非常に真摯に答えてくださった。元学校司書である松本さんのお話は、やはり説得力に富んでおり、本やインターネットから得た情報に実体が付与されるとともに、文字以上の「リアル」を教えていただいた。加えてその他資料も多く用意してもらい、さまざまな声をもとに私は発表資料を作り上げることができた。

発表は無事に終わり、前期末に出た成績も最高評価で幕を閉じた。司書の松本さん、金澤さん、県民図書室の多様な資料がなければ私は資料を作ることはできなかったと思う。この場を借りて感謝申し上げます。本当にありがとうございます。

学校司書・教員を目指したきっかけ

では、なぜ私が学校司書・教員を目指し始めたのか。その経緯について高校生活を振り返りながら書き記していく。

私は元より読書を好む子どもであった。本好きは大きくなって変わらず、高校では図書委員会に所属した。この図書委員会に入ったことが私にとってのターニングポイントであろう。特に自身の出身校は、神奈川県高等学校文化連盟の図書専門部に加盟していた。図書専門部は、加盟している各学校の図書委員が集い、情報交換や研修を通して、よりよい図書館づくりを目指すことを目的とした専門部会である。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で全体での活動は少なかったが、感染拡大前には神奈川近代文学館のバックヤード見学や、図書館報コンクール、作家の方によるトークイベントがあり、規制緩和後はオンライン上でのビブリオバトルが行われた。私は人との会話や交流が好きな人間であるため、率先して活動に参加していたが、図書専門部の活動の中で、各学校の図書委員が自分の学校の図書館をさらに洗練された場所にしようとひたむきに討論を重ねている姿を見て、心を打たれたのだ。

そして高校3年生になった夏、先に述べた通りオンライン上ではあるがビブリオバトルの開催が決定した。主催校かつ前図書委員長であった私は、促されたことと元々興味があったことも相まって、バトラーとしてエントリーした。結果的には優勝をもらったが、何よりも他校の生徒の発表を聞くのが非常に楽しかったのだ。私は一般受験をしたため1月にあった全国大会は辞退したが、のちに神奈川県大会で準優勝であった生徒が全国大会では優秀賞に輝いたと聞き、驚きと共に嬉しさがこみ上げた。バトラーの生徒たちが自身の

「好き」を前面に押し出して熱く語る。その熱意がPCの画面を突き抜けて、表情・声色・身振り手振りに現れており、とても感動したのを今でも覚えている。本の力を目の当たりにすると同時に、私はここでもまた、図書専門部の活動から生徒たちの輝きを体感したのだ。

そして私は彼・彼女らのきらめきから、将来は自分がそのきらめきを支える立場になりたいと考え始めたのだ。

これまでに書いたのは、図書専門部で関わった生徒たちの眩しさによって私の心が動かされた経験だが、やはり学校図書館司書および教員を目指したいと思った決め手は、学校司書の姿を間近で見ていたことだ。授業によって資料を取り揃え、適した資料や探し方に困っていれば種々に情報を提供してくれるのはもちろん、本のラインナップや展示コーナーに惹かれて学校図書館を利用する生徒は比較的多く、本を通じて生徒たちに笑顔を届けていた。既に図書専門部の活動や普段の高校生活から、私は「生涯記憶に残り続けるであろう青春の一ページを、それが微々たるものであっても、よりよく、楽しかったと振り返られる瞬間として残して欲しい。そんな手助けができる仕事に将来は就きたい」と考えていた。そんな折に彼女は、生徒が「楽しい」と思える空間を提供している様子を私に見せてくれたのだ。それ以降私は学校司書になる夢を抱くようになった。

だがしかし学校司書のみを目指しているわけではなく、教員も視野に入れている。私が教職を望む動機は前にも記したが、大本は「学生生活を少しでも輝かしかった記憶として残して欲しい。私はその手助けをしたい」という願いから来ている。高校2年生の冬。進路を考えるに際して何をしたら学校司書にな

れるのか、どのような勉強や資格が大学で必要なのかを調べた。そして調べていくうちに、学校図書館司書教諭課程や、その課程を履修するには教職課程を履修している必要があると知った。高校3年生の夏には、神奈川県立総合教育センター主催の高校生のための教職セミナーに参加し、学習指導要領が一新され、カリキュラムが変化すると学んだ。これでは今まで慣れ親しんできた文学を、学生が学ぶ機会が減ってしまう。学校司書の彼女が教えてくれた本を媒介とした「楽しい」が薄れてしまう。その時、私の脳内には、学校図書館の利活用法を学び、国語科教員として働きつつ授業内で学校図書館を利用する形を取れば、文学と離れる可能性を下げられるのではないかと考えがめぐり、教員の道も選択肢に入れたのだった。

長々と書いてしまったが、高校の仲間たち、図書専門部で知り合った他校の生徒たちの輝き、学校司書であった彼女との出会いが、私が学校司書や教員、学校関係者になりたいと思ったきっかけである。予測困難な社会を生き抜いていかねばならない子どもたちの、少しでも心のよすがになるような学生生活の記憶を作る手伝いをしたい。そう思い、私は学校図書館司書や教員を目指し始めたのだ。

国語教育と学校図書館

さて、最終項では国語教育と学校図書館について私の考えを述べ、まとめにかえさせて頂きたい。

新しくなった学習指導要領では高等学校の国語科において、共通必修〈現代の国語〉・〈言語文化〉、選択科目〈論理国語〉・〈文学国語〉・〈国語表現〉・〈古典探究〉が新設された。ここでの懸念点は、〈文学国語〉を選択し

ない場合に近現代文学の作品類に触れる機会が減少してしまうことだ。論理的で実用的な文章が読めるようになる、書けるようになることは社会に出れば重要であり、必須の能力だが、日本人の感性を養い、共感力や想像力を培ってきた文学は置いて行かれていいのだろうか。私は思うのだ。〈現代の国語〉として、常に現実社会や自分自身を見つめ続け、表現を求められる空間は息苦しいと。文学作品類を扱う〈言語文化〉では、文法の勉強が必要な古文漢文に時間を割く流れになるだろう。専門性のある大学と違い、少ない授業時間の中で文法を学ぶにはどうあがいても暗記に頼る結果になる。もしかしたら学校現場では、案外生徒には新しいカリキュラムの方針は人気で、学習時間も上手いことそれぞれバランスが取れているのかもしれないが、読み継がれてきた文学作品をあまり学ばずに〈現代の国語〉・〈言語文化〉だけで終わらせるのは、はたして「我が国の伝統や文化に関する情報を幅広く獲得させ」、「多種多様な価値ある作品や文章に触れ」たと言えるのだろうか。

文学との邂逅によって、安らぐ心、感動する心、育まれる心は必ずある。だが実際、授業時間数や大学受験の関係で、従来取り上げていた文学作品を扱う時間が縮小してしまうことは避けられない。

ではどのようにしていけばいいのか。私は、学校図書館と連携を図りつつ、授業時間内で学校図書館の利活用法の指導をしたり、実際に使用したりするなど、まず学校図書館に生徒の足を運ばせる方向にもっていき、文学の面白さ、深さを学校図書館で授業時間外に学べるようにしていければ理想的だと考える。学校図書館の利用を積極的にすすめていくことが、生徒を文学の世界、ひいては読書活動全体に結び付ける第一歩になるのではな

いか。授業は授業、学校図書館は学校図書館と隔絶せず、連続的に捉えていくことが重要だろう。

現代の子どもたちは、学ぶ内容や先の見えない不安が多すぎる。複雑化が進む社会の中で生きていくには、実用的な文章の読み書きだけでなく、文学の楽しさを学び、心の拠り所を増やすことが大切だと私は思う。国語教育と学校図書館。この両者が互いに協力し補い合っていくことが、今まさに求められてい

るのではないだろうか。

引用文献

文部科学省『高等学校学習指導要領（平成30年告示）解説 国語編』東洋館出版社、2019年3月。

参考文献

神奈川県高等学校文化連盟「26専門部会紹介」

<http://www.kanabun.jp/information.html>

（閲覧年月：2024年2月13日）

（なるせ ゆうか 國學院大學文学部学生）

読者のページ

奄美、島暮らしの勧め（後編）

2021年奄美群島と沖縄は世界自然遺産に指定されました。

奄美大島での自然の様子、保護と開発をめぐる、現地から報告します。

根岸 富男

■奄美の自然 生物多様性と世界遺産

まず最初にひとくさり地理の講義。

奄美は北緯28度付近に位置している。この緯度では世界の他の地域は亜熱帯気候帯に属し、中緯度高圧帯と呼ばれる、安定した気候帯で、少雨が特徴の乾燥帯がほとんどだ。だが、奄美は太平洋の海洋性気団と大陸の大陸性気団の境目で前線が発生したり、台風の通り道になったりして、雨が多い。年間降水量はほぼ3,000mmに達する（雨の多い夏、例えば昨夏は台風が行ったり来たりして、12日間雨と荒天が続き、フェリーはストップ、島の店からは食料品が消えた）。その豊富な雨が奄美大島の自然を育てて、世界的にもまれな亜熱帯気候帯の照葉樹を中心とした密林になっている。

島に生息する生き物の種の多様さは全国有数、その中でここにしかない固有種が多いことが特徴になっている。

太古の昔1000万年ほど前、奄美を含む琉球弧は大陸と地続きの時代があった。生き物たちはその頃に琉球弧へ渡ってきて、200万年ほど前に東シナ海が形成されて、琉球弧が大陸から切り離された。その後2万年前頃までには、大陸に残っていた元の種は絶滅したが、奄美には天敵がないこともありそれらが生き残っていたのだ。そして、それら生き残りは、変化に富んだ奄美の地形の襞に隠れながら独自に進化を続け、多様な種へと分化していった。

どうしてそんなに種が分化したのか。たとえば、アンアオイという森の下草の仲間の植物があるが、この植物の繁殖では、アリがその種子を運ぶことで生息域が広がっていくという。アリの生息域は奄美の深い谷間。しかもアリが移動できる範囲はそれほど広くはないので、尾根筋を越えてのアリの移動は難しい。それぞれの谷間で長い年月の間にカンア

オイはそれぞれ独自に進化し固有種となっていくという。このように、奄美の山がちの複雑な地形の影響もあり、固有種が多くなっていったと考えられるという。

奄美の森の景観の特異さは一目見ればわかる。奄美で手つかずの森はわずか数パーセントだという。炭焼きのために伐採されたり、伐採して山の上の方までサトウキビを植えたりしたためだという。だから、奄美には屋久島の屋久杉のような巨木がない。樹齢がほとんど均一な常緑照葉樹林が一面に広がっている。その照葉樹林のすき間に、へごの木のような熱帯系の葉が顔を出す。一度伐採された二次林は、一般に植生の密度が濃いいわれているが、大量の雨と暖かい気候で奄美の樹木の成長は別格のように感じる。うっそうとした森全体が遠くから見るとモコモコとした感じで、とうがたったブロッコリーのような（下写真）。ぶあいつい照葉樹の葉っぱが陽ざしを遮るので、森の中はやや暗い。どこからでもハブが飛び出てきそうで、不気味な神秘さが漂う。

奄美が世界遺産になったのは、単に自然が豊かというだけではない。確かに自然は豊かで、その固有種の多さは随一である。複雑で険しい地形は島人の伝統的な生活にも影響していて、たとえば島口しまぐちと呼ばれる奄美群島の方言は、奄美大島の北と真ん中と南、それぞ

れの離島によってかなり異なっている。生活に根ざす各地に伝わる島唄も、季節ごとの伝統行事もみんな違っていて、よそ者の私にとってはわけがわからない。奄美の世界自然遺産は、その多様性に富んだ豊かな自然と人の営みの関係性の産物として、「環境文化型」という新しい類型が編み出されている。

一昨年の秋、島口保存会主催の島口聞き比べの会があった。奄美北方やにの屋仁、中部の名瀬、大和、南部の古仁屋、加計呂麻島こにやかけろまじま、喜界島からそれぞれの話者が一堂に会し、それぞれの島口を披露した。まったくちんぷんかんぷん。ただ、人々の行き来が制限されていたと推察して納得した。

人も自然もまさに多様性の宝庫。

余談だが、もう一つの多様性は島の黒糖焼酎。ご存知の通り、黒糖焼酎は奄美群島でしかつくることが出来ないと酒税法で定められている。全国ブランドでは“れんと”とか“里の曙”といったブランドが有名だが、奄美限定と称する、生産量が少なく島から出ることのない焼酎が島にはゴマンとある。集落の数と同じくらいあると言ってもいいくらい。飲みたければ奄美に来るしかありません。

■観光開発の方向性

奄美の最高標高点は島南部の湯湾岳694.4m。山裾は海岸まで迫り、リアス海岸が



島の周囲を埋めている。島の面積ランキングで1位は沖縄1,204km²・2位の佐渡島854km²に次いで全国3位712km²だが、平地は圧倒的に少ないので、そんなに多くの人口が住むことは出来ない。全島の人口は6万人足らず。あちこちにきれいな砂浜のビーチがあるが、どこも比較的小さくて、まさにプライベートビーチだらけ。だから、観光資源としてはいずこも小規模だ。そこが奄美の自然の良さであり、奄美の魅力であるはずなのだが、島の要人たちは沖縄などと同じような大きな観光施設を望んでいるふしがある。奄美の自然をよく理解していれば、一度にそんなに大勢の観光客を相手に出来るようなところはないということがわかるはずなのだが、そういうところは見えていないようだ。全国各地でワンパターンになってる乱開発がはじまってしまっておそれがたびたび表面化する。

数年前、龍郷^{たつこう}という集落の港にクルーズ船の定期航路が開かれるという話があった。大型船が寄港しはじめたら、奄美の自然・社会はぐちゃぐちゃになってしまう。住民たちの中から強力な反対運動が起こって、計画は頓挫した。そんな話がたびたび持ち上がる。

今年も奄美には大型客船の寄港が十数回予定されている。大きな船だと一度に千人以上の乗客がいる。昨年も何回か寄港したようだが、寄港しても残念なことに乗客の大半は行くところがなかった。島の大型バスをありったけ動員しても10数台ほどが限界だろうし、そもそも大勢の客をもてなせる人員がいない。すべての大型客船は、朝接岸したと思うと夕方には出港していく。島には大勢を泊められる宿泊施設がないし、レストランもない。だから大半の乗客は港であぶれるか、そもそも船から下りてこない。もう少し観光コースとか整備しても良いのではと僕が思うく

らいなのだが、それに割ける人がいない。

■ポスト・コロナへの期待

コロナ禍が明けて、全国の観光旅行が動き出した。奄美大島が世界遺産に指定されたのは2021年、コロナ禍の真っ最中。世界遺産に指定されても、それをもとに大々的なキャンペーンなどやりにくいようであった。コロナ後への期待を語る声—というか“今はコロナだから何にもできない”みたいな諦めの声—があちこちで聞こえていた。昨夏の時点で奄美の人たちは、コロナが明けたら奄美にも大勢の観光客が押し寄せてくるだろうと期待していたようだ。僕もそう思っていたから、コロナ禍後の様子をレポートすべく、この後編文章の予告をしたつもりだった。しかし、これまでのところそれほど観光客は増えていない。

そんなにいっぺんに増えても対応できないという現実もあるが、それよりも厳しい現実には直面している。増加した観光客は奄美を選ばず、他の観光地へ向かっているらしい。というのも、たとえば奄美に多くの観光客を運んでくるLCCのビーチ航空だが、5月以後7月まで休航になるという。LCCの判断では、奄美よりも沖縄や札幌などのドル箱路線の便数を増やした方が経営上都合が良いようなのだ。

そもそも、奄美の自然は大規模な開発には向いていない。どこにも何百人も収容できるような観光施設、ホテルでもレストランでも作れるような場所がない。そのような大規模な施設を支える上下水道・電力などのインフラもない。奄美に向くのはせいぜい十数人の客を受け入れるような小さな施設。プライベートなりピーター^{たつこう}をしっかりとてなす施設。

事実、今龍郷の付近にそうしたプライベー

トホテルのような施設がいくつもできている。それら施設は、一般向けの観光案内などには集客広告などを出していない。比較的富裕な外国人インバウンド向けや、コアなリピーター向けの施設のような。そういうターゲットをしっかりと見据えたPR戦略がふさわしいと思うのだが、残念ながら行政サイドにはそのような目先の利く人がいないみたい。

■ 嘉徳浜 保護と開発をめぐって



いま、奄美で自然保護を巡り問題が起こっている嘉徳浜を紹介しよう。この集落は歌手・元ちとせの生まれ故郷。今でも彼女の高齢の母親が一人で暮らしている。だからこの嘉徳小学校は彼女の母校。今は廃校になっていて、教室は小さな私設美術館になっている。瀬戸内町の統計によると集落の住民は15戸19人。保護運動のために住み着いたフランス人と日本人のカップルを除いては高齢者ばかりの超限界集落。おそらく10数年後には消滅してしまう可能性が大きい。

問題は嘉徳の海岸で、ここには奄美ではほとんど最後の一つと言っていい、護岸工事をしていない自然のままの砂浜が残っている。季節になるとウミガメが産卵のためにやってくる。2002年には国内で唯一オサガメもやってきて産卵したことが確認された海岸。自然保護活動をしている人たちは、ここをジュラシック・ビーチと呼んでいる。

嘉徳浜に注ぐ嘉徳川は大変ユニークな川だ。大抵の時期、嘉徳川は上左写真のよう

いま、奄美で自然保護を巡り問題が起こっている嘉徳浜を紹介しよう。

この集落は歌手・元ち



に、画面右上の方から流れてきて、そのまま海に注ぐ。波が静かで、大雨が降らない日々が続くと、沖合海底にたまっていた砂が波によって運ばれ河口をふさぐ。川は汀に沿って蛇行し始め、上右写真のように河口は海岸を横断してほとんど砂浜の反対側まで移動する。毎日のように河口が動き、生き物のよう。こんな自然のままの営みが見られる海岸である。

2014年夏、台風の高波で海岸の砂浜が大きく削り去られ、集落と隔てる高台に波が迫ってきたことがあった。これを契機に2015年、この砂浜に大規模なコンクリートの護岸をつくる計画が持ち上がった。計画したのは鹿児島県。施工は地元の瀬戸内町。それを知った有志たちが計画反対に立ち上がった。前述の仏日のカップル、ジョンマーク&武久美さんたちは嘉徳に住み着き運動をしているし、僕が奄美に来る以前からの知人であったジャンベ(アフリカンドラム)奏者のご夫婦も反対している仲間だ。

以来、護岸工事をめぐり集落は二分され

た。賛成派の中には特に過激な方がいて、「嘉徳先住民」と名乗り集落のあちこちに意見



看板を立てたり(左写真)、反対派の人にカマを振りかざして迫ってきたりしたという—そんな

ことしたら傷害容疑で警察沙汰になりそうなものだが、警察に被害を訴えても相手にされないという。警察も見ないふりをしているようだ。

嘉徳の住民が熱心に護岸工事に賛成しているのは、高波災害防止と言うより、経済的な理由なのではないかな。住民の仕事はほとんどが土建関連。しかも、嘉徳の工事を請け負っている土建業者に親子で雇われている人もいう。工事の目的は、集落を自然災害から守るためではなくて、仕事をつくって生計を維持するためではないだろうか？

■自然の力と人の動き

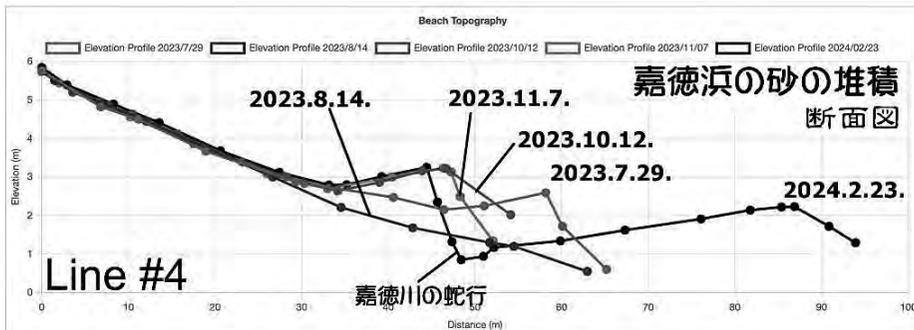
世界各地で海岸に護岸堤をつくると逆効果で、海砂の動きが止まり砂浜は消失していくという報告が相次いでいる。奄美の他の海岸もその例に漏れない。そうした知見を工事の施工者は顧みない。しかも、嘉徳は世界遺産に指定された保護区域の緩衝地帯、バッファ

ゾーンでもある。世界遺産に指定される前からの計画だとはいえ、自然が保護されるべき地域のハズだ。これらのことを論拠に裁判でも争ったが、司法も施工業者の見解を追認している。(地裁判決2023.2.17。現在高裁で係争中。2024.4.24、判決予定)



嘉徳の砂浜は高波で縮小しているのか。ジョンマークさんたちは、定期的に砂浜の堆積の測定をしている。台風などの高波で砂は一時減ることはあるが、削られた砂は入り江の底あたりにたまっていて、静かな波が続くと浜に戻ってきていることが実証された。そして、嘉徳川の河口が前述のように蛇行することで、海岸の端から端までまんべんなく砂が堆積し、砂浜が拡張されているという。ここに護岸堤を作ったら、こうした自然の営みは絶たれてしまうだろうし、ウミガメの産卵はかなり難しくなるだろう。

嘉徳にはジョンマークさんたちの精力的な働きかけで、海外からの取材や学者たち・学



生たちもやってきて、ニューヨークタイムズの記事（2021.10.13）にもなったり、国際シンポジウムも開催されたりしたそう。海外での注目のされ方に比べると、国内の報道は今ひとつの感がある。

毎年のように瀬戸内町は予算をつけて工事を諦めてはいない。一昨年には、町役場の関係ない部署の人たちまで50人ほどが動員されて人間バリケードをつくり、重機の搬入が強行された（結果的にこの重機は使われず撤収された）。その際、反対運動をしている女性と役場の男性がもみ合いになり、女性は胸をわしづかみにされて倒され、傷を負わされた。女性は医者診断書を添えて警察に被害届を出しに行ったが、最初は受理もされなかったという。その後受理はされたが、それ以来音沙汰なしだという。どこかで聞いたような話がここでも繰り返されていた。

■根本的な原因と、ささやかな解決策

そう、島には仕事がない。元々の島の人たちと、島外から来て公務員・教員などをして人たちとの所得格差は大きい。奄美が日本に復帰して今年度で70年、復帰を祝う行事が行われているが、復帰以来、奄美振興予算で島のあちこちに公共事業の手が入った。各所のトンネル、道路工事、港の整備…。今ではほとんど漁業にたずさわる人—そもそも住民がいなくなってしまうのに立派な港は残っているところも。奄美群島振興開発事業の政府予算は2024年度でも204億円（前年比2.6%増）。内公共事業に181億円。こうした予算が土木事業に注ぎ込まれ、土建業は島内有数の（随一の？）産業となっている。土建業と並ぶのは黒糖焼酎の酒造メーカーぐらい。酒蔵ダントツ首位が"れんと"の奄美大島開運酒造、年売り上げ約20億円。

全国各地の公共工事の例に漏れず、ハード偏重の財政支援のおかげで、箱物は一応そろってきたが、ソフト面でのサポートがないので地域が自立するしくみが出来ていない。復帰後70年間それが続いて、港もトンネルもあらかた作り尽くした感がある。膨らんだ奄美の土建業界がソフトランディングできるような構造改革が必要だが、業界と癒着した行政にはその手立てがない。世界遺産になっても仕事は増えなかったし、そちら関連ではむしろ増やすべきではないかもしれない。

近年少しずつ増えてきたI（アイ）ターンの人たちがいる。彼らは（僕も？）奄美のコアなファンたちで、中にはさまざまな生きる術を携えてやってきている人たちがいる。こだわりのレストランや工芸品、音楽、ネイチャーガイド、マリンスポーツ指導など、彼らの術は島の人たちにはなじみのないことが多く、それで生計を立てるのは結構ハードルが高いかもしれない。若いIターン者にとっては生活を楽しむための術でもあるから、無理せずマイペースで暮らしている。

奄美のこだわりのレストランは昼間しか営業していなかったりするが、味は一流。彼らの術は大規模な事業ではないから、働き口が増えるとはいえないので、正攻法の回答とはいえない。しかし、そうした仕事がいちいち増えて、少しでも多くの人たちがかわるようになれば、奄美は変わっていくかもしれない。

以上、世界遺産奄美大島の現況でした。

（ねぎし とみお 元県立高校教員）

社会的養護と学校生活

田中優希

はじめに

私は、高校生の時にファミリーホームと児童養護施設で生活をしていました。高校卒業と同時に児童養護施設を退所し、四年制大学に進学しました。大学では英語を学び、ジェンダー平等や包括的性教育、まちおこし、平和活動など様々な活動に参加しながら、子どもの権利教育に関する卒業論文を執筆しました。現在は大学院で、子どもの権利について学びながら、児童養護施設の子どもの学習や進路に関わる研究をしています。また、社会的養護を経験した若者を中心に「当事者の声を制度に反映する」ことを目的としたNPOで、当事者ユースとしての活動もしています。

このように自己紹介をすると、どのような印象を持たれるのでしょうか。私は児童養護施設から大学・大学院に進学し、それ以外にも様々な活動に参加することができています。この話だけを聞くと、児童養護施設を退所した若者たちが直面する困難は全く見えないかもかもしれません。しかし、私自身多くの困難を経験しましたし、施設で一緒に暮らした仲間はずっと多くの困難を経験しています。さらに私たちが経験する困難は退所後だけではありません。社会的養護を受ける前や社会的養護のもとにいる間に経験する困難は多岐に亘ります。

本稿では、社会的養護を受ける前から、児童養護施設等での生活を経て、現在に至るま

での私の経験について、学校生活を中心にお伝えします。私自身、まだ向き合い切れていない課題もありますし、特に幼少期や家庭内での記憶には曖昧なものもあり、お伝えできない部分があること、また、私の話はたくさんある中のたった1つの事例であることをご理解のうえ、お読みいただけると幸いです。

小学校

小学2年生のある日、教室で同級生に顔を殴られるという出来事がありました。その場にいなかった担任の先生が騒ぎを聞きつけてやってきて、急な出来事に動揺していた私と、何かに対してもものすごく怒っている同級生を別室に連れて行き、2人同時に「尋問」を始めました。「なぜこんなことになったのか、説明しなさい」。先生が私に聞いた内容です。私の答えは「わからない」でした。なぜなら、その同級生と喧嘩をしていたり、言い合いをしていたわけではなく、突然殴られただけだったからです。それでも「泣いているだけでは分からない。言葉で説明しなさい」と加害者の目の前でしつこく聞かれたあげく、相手からの謝罪も保護者への報告も一切ないまま終わってしまいました。

これは私の「暴力」に対する歪んだ考え方を決定づける出来事でした。というのも、この頃はすでに家庭内で暴力を受けていて、「暴力はダメなことだ」と理解しつつも、自分にはたくさんの暴力が向けられている状況でし

た。この状況の中、学校という公的な場所で自分に向く暴力が問題視されないどころか、殴られた後に理由を説明できないことで責められるという経験は「暴力はダメだけど、自分に向く暴力はゆるされる」ことを証明する経験になってしまいました。この経験から、家庭で受けている暴力は絶対に学校の先生や他の大人に知られてはいけないと、必死に隠すようになりました。

中学校

中学校でも同様に、家庭内での暴力を必死に隠しながら生活をしていました。見える位置にあざができてしまった時は「ぶつけた」と言ってごまかし、それ以上の詮索をされることもなく、助けを求めようという発想には全く至りませんでした。当時は、家庭内で親に暴力を振るわれることは当たり前で、他の同級生も同じだと思っていました。それでも、何気ない会話の中で違和感を感じる事が少しずつ増えていました。

学校の先生たちは、私の家庭について何か気になっている様子は全くありませんでした。成績や授業態度も特に問題なく生活していたので、心配ないと判断されていたのかもしれない。

高校入学

高校に入学すると同時に、大きな変化がいくつもありました。まずは、少し厳しい学校に入学したことで、学校生活そのものがそれまでと全く違うものになったことです。部活動も厳しい部に入部したことで、ただでさえ適応が大変な状況になっていました。そんな中、両親が離婚をして別居を開始しました。それに伴って、私も強制的に引っ越しをさせられ、自分の意思に反した母との新しい生活

が始まりました。離婚後、母はそれまで以上に不安定になり、暴力もエスカレートしていました。このように、大きな変化や負担がいくつも重なり、学校の授業や課題どころではなくなってしまいました。

高校生活での困難①～別室登校～

高校1年生の夏前、ついに限界が来て学校を休もうとしました。夜もうまく眠れず、体調も悪く、課題も終わっていませんでした。学校を休めば、母が仕事に行った後に少しはゆっくりできると思ったのですが、そうはいきませんでした。理由は学級担任が勝手に掲げていた「クラス全員1年間無欠席」の目標です。担任が仕事中の母に何度も何度も電話をかけ、怒り狂った母に学校まで連れて行かれるということを何度も繰り返しました。学校に行っても教室には入れず、別室登校の状態でした。それでも毎日学校には行き、担任から「親に感謝しろ」と何度も怒鳴られ、家に帰って母の暴力に耐えるという日々を半年ほど続けました。

子どもの権利条約との出会い

高校生になると、スマホを買い与えられました。そのスマホを使って、それまでなんとなく感じていた家庭内の違和感の正体について調べ始めました。いろんなことを調べるうちに「子どもの権利条約」に辿り着きました。条文を読んで、当時15歳だった自分は「子ども」と定義されること(第1条)、暴力から守られる権利があること(第19条)、家庭に代わる場所で生活できること(第20条)を知りました。暴力の内容について、何が暴力だとされるのかを調べるために、児童虐待の定義も調べました。これを毎日のように確認し、「自分の状況がこれに当てはまるのか」、

「当てはまるとしても、助けを求めた時に責められることはないだろうか」と別室登校をしていた約半年の間、ずっとひとりで考えていました。

高校での困難② ～保護を求める時～

「子どもの権利条約」を知ってから、助けを求めるまでかなり長い時間が必要でした。「本当に助けてもらえるのだろうか」「そもそも自分は助けを求めているのだろうか」と1人で悩んでいるうちに、どんどん心のエネルギーがなくなっていました。このままでは自分が本当におかしくなってしまうと感じ、高校の養護教諭に家庭内で暴力があることを打ち明けました。私の話を聞いた養護教諭はとても驚いた様子で「暴力はいつからあるのか」「暴力を受けている時は（体格的に）親にやり返せないのか」の2つを私に聞きました。

1つ目の質問に対しては、気づいたら暴力を受けていたから、いつからかは分からないことを伝え、2つ目の質問については、その意図を理解できないまま、なぜそんなことを聞くのだろうかと思いながら「親の方が力が強いし、そもそもやり返さない」と伝えました。

この2つを確認した養護教諭は、私を1人保健室に残し、職員室にいた教頭のところへ走り去ってしまいました。この話をするためにもすごい勇気が必要で、親を悪く言うことに対する罪悪感に押しつぶされそうだったのに、ひとりぽつんと取り残されてしまって、ものすごく不安だったのを覚えています。

その後の学校の対応は、児童相談所への虐待通告ではなく、市の子ども家庭課に相談するというものでした。その後、数週間経ってから、母親と2人で児童相談所へ相談に行くという流れになり、「幼いときから暴力を受け

ていること」「施設など家庭ではない場所で生活したいこと」をメモに書いて児童相談所の職員に渡しました。

高校での困難③ ～一時保護～

児童相談所での面接の後、私は学校に戻りました。児童相談所での一時保護については、一度帰ってから考えるように言われ、学校に戻った後、一時保護して欲しいことを学校の先生を通して伝えてもらいました。翌日、学校に児童相談所の職員が迎えに来ることが決まり、朝から一度登校した後、一時保護をされました。児童相談所の職員と一緒に学校を出るとき、これからどうなってしまうのだろうかという不安で泣いてしまうと、母と離れることに対する涙だと勘違いした養護教諭に「母も泣いていたよ」と伝えられました。そのときは訂正する気にもなれず、そのまま一時保護所に向かいました。

一時保護期間中に、学年主任から授業の欠課が多く留年が決まったことを伝えられました。この事で、「高校は義務教育ではないから辞めていい」とか「転校してしまえばいい」などと複数の先生から言われるようになりました。

高校での困難④ ～施設からの通学と転校～

2ヵ月ほどの一時保護を終えてから、高校から少し離れたファミリーホームに入所することになりました。施設の職員が寄付された一軒家を利用して運営しているファミリーホームでした。入所するとき、ファミリーホームの近くの高校に転校するよう複数の大人から言われましたが、それまで通っていた学校と偏差値の差が大きかったことや、友人や知っている先生がいる学校がいいことを理由に断りました。

ファミリーホームに移ったからといって、急にすべてが解決し、元気に学校に通えるようにはなりません。留年したことで新しい学年の中で頑張らなければいけないことや、通学にかかる時間が長いことなどの大変さもありましたが、暴力から離れるだけでは、心の不調まで解決していなかったのも、また学校に通うのが難しくなっていました。途中で、学校に近い児童養護施設に移ったのですが、学校に行けるとときに行けないときがあり、最終的には通信制の高校に転校し、卒業しました。

学校の先生も、きちんと通学して授業に出ることができない私の対応に困っていましたし、児童相談所も不登校状態だと施設に入所させられないと言って困っていました。困った結果、大人たちは私に対して「ちゃんと頑張らなさい」と言い、理由も考えず「頑張れないなら母の家に帰す」等と言って脅したりしていました。

児童養護施設からの大学進学

私が生活していた児童養護施設から、大学に進学する人はとても少なかったです。それでも私はなんとか進学することができました。ただ、進学するのであれば経済的に厳しいから、一人暮らしではなく、母の家から通うようにと、有無を言わず決まってしまうました。結局、学部の最初の2年間を母と生活することになったのですが、全くうまくいかず、生活リズムも崩れてしまい、大学の授業の欠席がとて多くなっていました。

授業料に関しては奨学金とアルバイトでまかなっていたのですが、一人暮らしを母に許してもらえなくて、困っていたところ、大学の寮に入れることになりました。大学側になんとか自分の状況を説明して入寮許可が出た

のですが、辛いことを何度も別の人に話さなければいけなかったのが大変でした。それでも多くの人の支援を受けて、大学を正規の年数で卒業し、大学院に進学することができました。

終わりに ～大学院生になって～

現在は大学まで過ごした故郷を離れ、大学院で学んでいます。親やその他の色々なしがらみから離れ、素敵な先生方の指導のもと、のびのびと学ぶことができています。ここまで来るのにとっても長い時間がかかりました。

今、やっと落ち着いて自分のこれまでを振り返ることができています。冷静に振り返ると、これまで私が学校やその他の場所で経験してきた指導や支援の改善点にたくさん気づくことができます。すでに改善されていることもあるとは思いますが、まだより良くできることもあるのではないかとおもいます。

これまでの経験をまとめるのは簡単な作業ではありませんでした。私の子どもの視点からの経験を読んで、一度立ち止まり、子どもとの関わり方を振り返り、考えてくださる方がいらっしゃれば、頑張ってまとめることができ良かったと思います。

(たなか ゆうき 東洋大学大学院院生)



顔の見える通信制高校

はじめに

「教員はいいわよ」と私を応援してくれたのは、小1の時の担任の先生だった。毎年届く年賀状に『早く教員になりなさい』と書かれることに年始から気が重くなったものだが、年賀状の写真は先生の充実した教員生活を表していた。

恩師と同じように支援学校の先生になろうと思い、通信制大学で支援学校教諭の取得を目指した。働きながら学ぶことは予想以上に肉体的・時間・経済的に苦労した。しかし、それ以上にスクーリングは楽しかった。無事に支援学校教諭の免許を取得したものの、採用は家庭科。何はともあれ先生の20年にわたる応援の結果、転職は成功した。そして2校目の人事異動で配属されたのが県立の通信制高校だった。

横浜修悠館高校とはこんな学校

通信制の大学で学んだ経験があっても、自分が配属されるまで県立の通信制高校は「遠くにありて想うもの」だった。私立の広域通信制には生徒の進路変更を何人も受け入れてもらったが、同じ県内にある通信制高校に通う生徒は全くイメージがつかなかった。てっきり、「一応、公立学校にも通信制課程は作っておかないといけないから置いてみました」程度に感じていた。働きながら学ぶことがどれだけ大変なことなのか実感していたので、県立の通信制課程も経済的困窮から働かざるを得ない生徒に対する学習機会の提供だと考えていた。そうであれば実態から推察して、在籍生徒は少なく学校に来ず、教員は報告課題を採点するだけで生徒との関わりはないのだろうと思っていた。通信制で学んだ経験

があればなんとかなると考えていたが、学校の実態は予想を大きく超えて衝撃的だった。

横浜修悠館高等学校は旧和泉高校(全日制)の校舎や設備がほぼそのままの形で活用されており、図書室もグラウンドも体育館も武道場も音楽室もある。通信制課程の単独校のため、生徒は全日制や夜間定時制の生徒と交わることはなく、にぎやかな場所が苦手な子や元気な子との関わりを避けてきた子が平日の朝から夕方まで、静かにゆったりと過ごすことができる。校内設備も自由に使えるので、平日は広域通信制のサポート校のような役割を果たすスクーリングが展開でき、日曜日は働きながら学ぶ生徒に向けたスクーリングが展開できる。

スクーリングの内容も設備の特性を活かして教科ごとに多くの教材を保管することができる。学年で分けず、修業年限もなく、生徒の年齢層は幅広く、制服指導も頭髮指導もない代わりに、ルールは3つ。「①忘れ物をしない②時間を守る③先生の指導に従う」。学校は勉強するところであることを最も大切にしたい、誰にでも分かりやすいルール。こんな学校があったのか。

ハード面で驚いた私は、在籍生徒の概要を知りさらに驚かされた。現在の在籍数は約2,000人でそのうち活動生(受講手続きを済ま



中庭から見る校舎
(2022学校案内表紙写真)

里 崎 志 穂

せた生徒)は1,700人ほど。生徒の年齢層は15歳～20歳が多く、平日講座の91%、日曜講座の74%を占める。イメージするような生活困窮を理由に働きながら学ぶ若年生徒はいなかったが、入学時の申告で「不登校の経験がある」「各種障害者手帳の保持」「手帳はなくても診断がある」「グレーゾーンと申告する生徒」が予想以上に多かった。療育手帳、精神保健福祉手帳、身体障害者手帳の申告のべ188人、診断名申告211人、中学校30日以上欠席919人(いずれも重複を含む)。一方で、働きながら高校卒業を目指す生徒、子育て中の生徒、子育て・孫育てが終わって自分の時間ができてから入学した生徒もいる。他の高校から転入・編入してくる生徒は年間100人を超える。ここに来る生徒はここに来るだけの何らかの事情を持っていた。

事情を抱えた生徒たちと

さまざまな生徒の中でも義務教育9年間、幼稚園も含めれば最大12年間の教育で、学校に対する不満と不信、教員への嫌悪を持っている生徒(保護者)がいる。いじめにあった、集団になじめなかった、教員の言動が忘れられない、きっかけすら分からなくなっているが家から出られないなど、原因は異なるが、学校に行かなかったり行けなかつたりする生徒がいる。しかし入学時の作文には「勉強したい」「学校に行けるようになりたい」と書いている。少ない登校日数なら行けるかも、ゆっくり学ぶならできるかもと期待していることが読み取れる。この生徒たちがどうやったら学校に来てくれるのか、行ってみてもいいかなと感じてもらえるのか、帰宅後また行きたいと思ってくれるのが私の中で最

も難しく一番の課題だと感じている。

これまでの学校生活で傷ついてきた彼等の心の傷の深さを想像し、今日が最後の登校になってはいけないと思いながら声をかける。今日来た生徒は自分の心身の限界を感じながら、気持ちを整えて、やっとのことで学校に来ている生徒なのかもしれないと想像し、言葉を選んで話す。こうした生徒に対して最後の教育機関となる学校が果たすべき役割は高校卒業の単位を修得させるだけではないことを強く感じる。人生100年時代というが、子どもでいられる時間が18年間であることは変わらない。その短い貴重な子ども時代の最後に出会う人と場所としてここを選んだ生徒の、これまでの育ちの情報が高等学校では引き継がれにくいこともあり、手探りの生徒対応が続いている。

おわりに

通信制高校では生徒と関わる時間は本当に少ないが、一人ひとりが特別で、こんなにも生徒の顔が思い浮かぶ学校だとは思わなかった。「教員はいいわよ」とおっしゃった先生の言葉を実感することも増えてきた。応援しつづけてくれた恩師のように、今度は私が根気よく生徒と付き合い、励まし続ける番が来た。

先日やっと思師にお礼を言う機会ができたので長い間の励ましへの感謝と毎日頑張っていることを報告したが、認知症を患っておられ『早く教員になりなさい』と言われてしまった。一人前の教員になるまでもっと精進しなければ。

(さとざき しほ 横浜修悠館高校教員)

「いじめ防止対策推進法」の光と影 — 問題克服に向けた「法律の原理」と「教育の原理」 —

法制化の「光と影」

昨2023年は「いじめ防止対策推進法」（以下「防止法」）の制定から満10年の節目であった。防止法がどれだけ成果を上げているかについて、各種メディアが論じた。いじめ問題に対する学校の関心や取組みを強化した一方、いじめ事案は依然として絶えず、学校と教育委員会の混乱や、両者が被害側保護者と対立する事例が問題となった。さらに「学校はいじめを把握できず、弁護士やカウンセラーなど学校外の専門家に委ねるしかない。そしていじめ加害者には厳罰を！」との見解まで登場した。

しかし、そうした見解は学校組織の弱体化に繋がるように感じ、私は同意できない。防止法の効果を検証するとしても「法律の原理」に引きずられ、学校組織で実現可能な「教育の原理」を見落とすべきではないと考えるからである。学校いじめが社会問題化した1980年代以降40年以上経過するなかで、各学校は問題克服に向けて取り組んできた経験があり、文科省への最新報告データでも、いじめ事案の7割以上は解消できている点を評価したい。

いじめの対処と予防にとって、法律が明確な「かたち」を整えたのは「光」の面である。しかし、「かたち」だけでいじめ問題は完全に解決しない。「こころ」の側面があり、法律だけでは解決できない「影」の面に注目する必要がある。私は40年以上にわたって学校いじめ問題に拘ってきたなかで、「教育の原理」に即して提起したいことがたくさんある。主観的、表面的で言葉だけの安易なスローガン「いじめゼロ」「いじめ根絶」という言い方を口にせず、私は必ず「いじめの克服」

と言うようにしている。

そのいじめの克服にとって不可欠な視点を提起したい。ここでは二つに絞って述べる。それらは、教員・学校・教育委員会が少しだけ認識や発想法、価値判断、対処措置を工夫するだけで、問題克服は確実に前進する、と考える。

いじめ件数

まず提起したいのは、文科省から毎年発表される全国のいじめ件数は「認知」件数であり、「実態」件数ではない点である。つまり、校内で集められた各種情報から総合的に「認知」した件数を文科省に報告するので、教員と学校がどれだけいじめ事象に着目しているか否かという「主観的要素」を含む変数である。したがって不登校や暴力といった、ある程度明確な「客観的指標」で判定する「実態」数とは異なる。

多くのメディアはその捉え方を誤解していて、いじめ件数が2022年度に「過去最多」になったと簡単に報道している。ただし「最多」の意味は、法制化以後に、いじめの見落としを防ぐために「あそびと見えるような細かいいじめでも認知するように」と文科省の方針が変わったので増えているのである。法制化以前は、件数は減らすという方針であった。その際に減らすとすれば簡単なことで、いじめを単なるあそびと見なして認知しなければよいだけのことである。

そこで問題が生じる。いじめ認知件数は従来通り「減らす」方針でいくのか、新たな方針のように「増えてもよい」に従うのか、をめぐって教員・学校・教育委員会によって理

解が異なり、「認知の仕方」に混乱があるのではと疑われる。従来通り「少ない方がよい」なら、認知は以前と同様に実態と乖離して歪むだろう。他方、細かないじめでも認知する新方針による場合に大切なのは、教員一人で判断しないことである。学年同士、管理職に相談、そしていじめ防止委員会に報告して審議に付すというように、必ず学校組織として認知を検討すべきで、いじめ問題対応には防止法も規定しているように「組織性」が不可欠となる。

法制化から6年経過した2019年に、東海地域のある中学校で、同級生から密かに「いじめがある」との通報があったにもかかわらず、担任一人で単なるふざけの延長だと判断して、いじめ認知をしなかったために、いじめがエスカレートして被害生徒が自死に至った最悪のケースがあった。この痛恨の極みというべき事案は、教員一人で判断してはならぬという教訓を示している。

青年前期の「攻撃性」

次に提起したいのは、40年以上に亘って、奇妙なことにメディアもまったく言及していない論点である。いじめ発生が多いのは小学5年頃からピークとなる中学を経て高校1年頃までの「青年前期」(思春期)と重なる。加害・被害そして周囲の児童生徒を含め、この時期のかれらをどのように理解し、いかに援助し指導するのかということこそ、学校教育の最も重要な課題なのに、近年は防止法の規定に沿って、いじめ認定の有無ばかりを追及しているのは、木を見て森を見ずというほかない。

青年前期の特徴は、大人の誰もが経験してきたように、急速な身体の成長に対して心の成長が追いつかずにアンバランスとなる精神的不安定さである。大人への依存から自立に向けて「自我」が芽生えるとはいえ、自分の能力評価や他者との関わり、将来の進路など、さまざまな点で疑問や不安、不満の感情を伴う。加害の場合、感情が高ぶって他者に

ぶつける言動が攻撃的になって、別に意図していなくても結果としていじめ行為になるケースが日常的に見られるのが青年前期の特徴である。相手の立場を斟酌できず、社会的(対人関係)ルールを未だ体得できていないという特徴もある。被害の場合には、自己評価が下がるので知られたくないと、周囲に声を上げないのである。

保護者をはじめ大人との関係よりも重要となる友人関係では、他者に過剰同調したり、反発して対抗したり、周囲から距離を置いて孤立に陥ったりする。いじめの加害や被害はそうした状況のなかで生じるとすれば、青年前期の特徴を理解しないで、加害を止めさせ、被害から守ることはできないだろう。ところが、いじめ行為の対処と防止の学校組織体制に焦点を置く防止法では、そうした青年前期の特性については触れていないから、限界がある。法律だけでいじめ問題が解決できるはずはなく、それこそ「教育の原理」による学校での実践が問われている。

相手につらく苦しく耐え難い思いをさせるのがいじめ行為である、と気づいて自らの言動の影響を明確に見通すことが社会的ルールの体得である。こうして、いじめ問題は青年前期の「教育課題」であって、防止法で規定されている「懲戒」を課すことを真っ先に持ち出すのは、問題解決に励んでいるようでいて、実は問題の本質を見誤っている。本来の「教育課題」をクラスそして学校全体の目標としたスクールマネジメントを実践的に構築することこそ、問題解決に至る取組みだと考える。

以上二つの他にも提起したい点が多々あるので、この年頭に刊行した拙著『「学校いじめ」のメカニズムと危機管理——「いじめ防止対策推進法」の光と影——』(黎明書房、2024年1月)で詳細に論じた。

(いまづ こうじろう)

名古屋大学名誉教授・星槎大学特任教授

教育と教員の魅力

水 出 知 佳

はじめに

私は4月から、教員として働く大学4年生である。言語や文化を学ぶことの楽しさを伝え、生徒一人ひとりの個性を引き出せるような教員になりたいと考えている。このような教員になりたいと考えるようになったきっかけや理由、そして教員を目指すきっかけとなった大学での学び等について述べていきたい。

大学での学びと教員を志したきっかけ

私が教員を志すようになったのは、大学生になってからである。大学では、ジェンダー不平等、環境問題、貧困、人種差別や戦争などの世界が直面している社会問題の現状を学び、課題の解決について考えてきた。そして、これらの社会問題に共通して、教育からのアプローチなしに解決することは困難であるということに気づいた。社会問題は、一部の専門家や知識を持つ人々の力だけでは解決することができない。社会を担うすべての人が、社会問題に対する意識を改め、課題解決の為に行動をすることが不可欠である。

そこで、人々に意識や行動の変革を促すカギとなるのが、教育である。教育を通して、一人ひとりが社会全体の問題について考え、議論し、問題の解決に取り組む必要性を理解するよう促すことが、よりよい社会を築く基礎になる。このように、すべての人がより豊かに暮らせる社会をつくるうえで、教育が重要な役割を果たしていることに気づいたとき

から、教育に携わる仕事がしたいと強く思うようになった。教育にかかわる職業のなかでも、将来を担う世代とともに学び続けることができ、生徒の成長を間近で感じることができる教員に魅力を感じた。

「なぜ？」を引き出す英語の授業

私は、公立中学校の英語科の教員になる予定である。そして、生徒が日本語や英語、様々な文化を学ぶことを通して、同じものごとに対して多様な考え方があることに気づくよう促す授業を行いたいと考えている。ひとつのものごとに対する別の考え方を知るとは、それまで自分が知っていた世界の見方が変わり、好奇心が刺激されると思うからだ。

私自身、なぜ日本語では「ペンが落ちた」と表現するのに、英語では「ペンが落とされた」と表現するのだろうか、言語によって世界の認識の仕方が異なることに気づいてから英語を学ぶ楽しさを知った。また、外国の文化を学び、同じ事柄でも日本と他の国とで考え方が全く異なるのはなぜなのか気になり、その背景をより深く知りたいと思ったことがある。言語や文化を学ぶことを通して、生徒が「なぜ?」「もっと知りたい」と思えるような英語の授業をしたいと考えている。

語学や文化を学ぶことの魅力を伝えることができる職業は、英会話教室の講師などほかにも存在する。しかし、英会話教室などは、はじめから語学や文化に関心がある人々を対

象としているのに対し、学校には英語やその背景にある文化に興味がない生徒もいるという点で異なっていると思う。生徒が外国語や外国の文化に興味を持つきっかけをつくることのできる点が、英語科の教師の魅力であると思う。

理想の教員像

私が目指す教員は、生徒一人ひとりの個性を見つけ、生徒が自分に誇りを持てるようサポートできる教員である。このように考えるようになったきっかけは、教育実習や学習支援ボランティアを通して、実際に中学生と関わったことである。思春期の生徒のなかには周囲と自分を比較し、自信を失ってしまう生徒が多いように思われた。

また、部活やテストの成績がよくないと先生や親に認めてもらえないというように、条件付きでないと周りの人から認めてもらえないと感じている生徒もいた。周囲との比較の中で自分を捉えることは、成長に繋がる場合もある。しかし、自信を無くしてしまう生徒は、自分に足りないものばかりに目を向けてしまい、自分自身を誇りに思う気持ちが薄れてしまっているのではないかと思った。

人生のなかで、ともに過ごす時間が最も長い相手は、自分自身だろう。長い時間を一緒に過ごす自分を、自分で否定してしまうことはとても辛いことだと思う。また、不完全な部分がある自分を認めることができなければ、時には他者の誤りを許し、良好な関係を築いていくことが困難になってしまうと思う。そのため、欠点がある自分も大切な存在であると思えるようになることが大切であると考えている。完璧ではなかったり、他の人とは異なっていたりしても、必ず自分にはできることや良さがあるということに生徒が気

づき、成長できるようにサポートをしたい。

生徒のよさに気づくためには、日々の生活を通して生徒とコミュニケーションをとるなど、生徒を理解するよう努めることが大切だと思う。教員の業務は多岐にわたり、忙しいと思うが、日々の授業や掃除の時間、部活などの生徒と関わる時間ができる時間を大切にしたい。

最後に

近年ではメディアなどの影響で、「教員はブラック」というネガティブなイメージが人々に浸透してしまっているように思う。しかし、私はやはり生徒とともに学び続け、生徒の成長を間近で感じることができる教員は、やりがいや魅力が多くあると思っている。

教師として働くうえで、悩んだり、不安に思ったりすることも当然あると思う。しかし、より多くの方が学ぶことや教育に関心を持ってくれるよう、私の姿を通して学ぶことや、教師として働くことの楽しさを伝えられるようになりたいと考えている。

(みずいで ちか)

横浜市立大学国際教養学部学生)

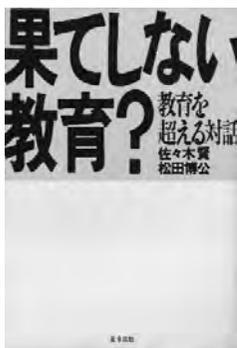




『果てしない教育? 教育を超える対話』

佐々木賢／松田博公 著 北斗出版 1986年刊行

福永貴之



より良い“教育”を求めて

2023年、佐々木賢先生が逝去された。教育研究所に所属し、学校教育について考え、学ぶ上で、佐々木先生のお名前を聞く機会は度々あったが、恥ずか

しながら佐々木先生の著書をこれまで一度も読んだことが無かった。一度、しっかりと佐々木先生の本を読みたいと思った。この本を読むことで、より良い“教育”のために、より良い手法を手に入れることができるかもしれないと考えた。

しかし、本を読み終えた時、より良い“教育”のための手法も、生徒にとってわかりやすい授業実践も、教員としての“正しい指導方法”も、そういったことは何も手に入れることができなかつた。

私はこの本を読み、それよりももっと大きな、もっと大切なことに触れることができた。“教育”とはそもそも何であるのか。この本と出会い、そのことを考えるきっかけを得て、改めて教員としてのスタート地点に立つことができたような気がした。

私はこの本を、今を生きる、特に教師になったばかりの若い先生たちに読んで欲しいと感じた。

現象から考える“教育”

本書の特徴の一つに、構成が挙げられる。全8章、それぞれに新聞記事から導かれたテーマがあり、その記事について教師である佐々木賢先生と記者である松田博公記者が、

対話をしながらテーマを掘り下げていく。対話の終わりに、結論や明確な解決策を提示し、“答え”を求めるわけではない。お二方がただ考え方を共有し、それぞれに“教育”に対しての思いを確認していく。

《はじめに (P.4)》の中で、佐々木先生がこのように書いている。<記者も教師も学者ではないから、既成の学問的な定義にこだわらないですむ。そして両者とも現場をもっているという強みがある。現場での教育上の出来事の一つの現象としてとらえ、その現象の表皮を一枚ずつ剥いでいって、背後に潜むものを掴みとりたいと思っていた。そのためには対話という形がいいのではないかと考えた。>

指南書として、ある一つの“答え”へと読者を導くわけでもなく、机上の空論のような理想の“教育”を説くわけでもない。学校という場実際に向かい合っている二人が語る言葉には、温度があり、思いが伝わってくる。

より良い“教育”のために“答え”を求める私たち

この本を読んで、私は“答え”に疑問を抱くことができた。“答え”の前には問題があり、その問題には決まったルールやパターンがある。しかし、私たちが対するのは生徒たちで、“問題”のように形式的にパターン化できない、ひとりの“人間”である。当然、形式的な“答え”が絶対的に通じるわけがない。だからこそ、佐々木先生も、松田記者も、自分たちの考えを押し付けることはしない。

《第8章「教育を超えて」(P.277)》の中で、松田記者はこのように語っている。<つまり、こういう形がいいんだとか、この形はダメなんだというような、何か自己同一的な

形態を論ずること自体に疑問を感じているんだと思うんですね、ぼくらは。よい子はよい学校からというインプット・アウトプット理論の幻想を疑う。この発想自体が教育心性にとらわれた結果出てくるものだから。>

ある一つの取り組みが成功したから、それが“答え”となり、そのまま模倣することが良い結果を生むわけではない。常に目の前の生徒を見て、考え続ける必要がある。必死に“答え”にすがろうとする自分の姿を、外から冷静に見せられた気がして、少し気恥ずかしい思いがした。

38年という時間、現在の学校

驚くべきは、この本が1986年に発行されたものだということだ。時代の変化を感じさせない、共感できる内容ばかりだった。半面、この38年間、学校では変わらずに同じような問題が残っているということでもある。当然、その頃と比べて改善されたり、進歩していることもあるが、逆にもしかしたら以前よりも悪くなっているかもしれないこともある。

《第5章「管理主義とシャドウ・ワーク」(P.160)》の中で佐々木先生がこのように話している。<今の学校には自浄作用はないとぼくは思っているんです。だから変えるきっかけはマスコミであろうと何であろうと外部の圧力でしかないでしょうね。何しろ学校の規模が大きくなっているでしょう。規模が大きくなれば学校はますます、官僚化の方向に進む。管理と官僚化には密接な相関関係があって、いくら内部で少数の教師が管理に反対する運動をしようとしても官僚制の壁の前に消し去られてしまう。>

まさに今、私たちが抱えているジレンマを、すでに38年前に予言していたように感じてしまった。私たち自身、高校生活を官僚化された学校で過ごしてきた。そうすると、そのこと自体に違和感を覚えずに、生徒と向き合うことになる。ますます官僚化された学校が当たり前になっていく。その中で、現状を非難するでもなく、反発するでもなく、現在

を生きる生徒たちの学びのために、私たちに何ができるだろうか。

果てしない教育、教育を超える対話

“教育”に正解はなく、どこまでも果てしない。教師である以上自分自身が学びを止めず、抗い続けるしかない。上手くいくときもある。失敗することもある。良いこともある。悪いこともある。それでも歩みは止めず、とにかく考えるしかない。誰に寄りかかるでもなく、自分で。そういう意味では、教師も生徒も変わらない。自分の足で立って、現実と向き合うしかない。

そう思いながら、一つ、悔しい思いが芽生える。

“佐々木賢さん”ご本人と、色々なお話をしてみたかった。本書の中にも、佐々木先生の失敗談とも呼べるエピソードがいくつか掲載されている。その内容を読み、私は勇気をもらうことができた。佐々木先生でも失敗をするんだ、と。この本を読むまで、私は佐々木先生を素晴らしい教育者で、あたかも聖人のように勝手に想像していた。しかし、実際は私たちと同じようにもがき苦しみ、それでも学校でできることを考え、教師として生徒に向き合うことについて、真摯に突き詰め続けていただけなのだと感じた。そんな“佐々木賢さん”とのお話の中で、もっと多くのことを学びたかった。

現代で教員をする私たちには、とかく失敗が許されない風潮を感じる。より正しい“教育”で、より素晴らしい成果を上げ、生徒に成功体験を与えることが望ましい、と。しかし、それが学校の役割だろうか。それが生徒の願う学校なのだろうか。

“教育”という言葉に簡単に落ち着くことなく、目の前の生徒との対話を大事にしながら、これからも教師としてできることを考えていきたい。

(ふくなが たかゆき 教育研究所員)

映画に観る教育と社会 [38]



PERFECT DAYS

井上 恭宏

■「こんなふうに生きていけたなら」

『PERFECT DAYS』（ヴィム・ヴェンダース監督、日独合作）は、2023年12月22日に公開された。トイレの清掃員を演じた役所広司が第76回カンヌ国際映画祭で男優賞を受賞したことで話題となり、2024年2月1日現在も公開中である。渋谷区内17カ所の公共トイレをリニューアルする「THE TOKYO TOILET（以下、TTT）」なるプロジェクトを主導した柳井康治（ファーストリテイリング取締役）と電通グループの高崎卓馬が、TTTの活動をPRするための短編映画を企画したことが本作の発端である。短編の監督としてのオファーを受けてシナリオハンティングに来日したヴェンダースが、この企画を長編にすることを決意した。

カンヌから見れば「東洋の禪に生きる男」の姿を、パンフレットにある川上未映子の表現を借りれば「選択的没落貴族」の生活を描いた作品ということになる。キャッチコピーには「こんなふうに生きていけたなら」とある。

■いつから、なぜ、こんなふうに生きているのだろうか

主人公の平山（役所広司）は東京スカイツリーを見上げる古いアパートで暮らしている。まだほの暗い早朝、せんべい布団から出る。歯を磨き、口ひげを小さなハサミで整える。いくつもある小さな植木鉢の挿し木に霧吹きで水をかける。布団をたたみ、TTTのロゴが入った作業着に着替え、小銭とカギを手にとってアパートから出る。空を見上げて、微笑む。自販機に小銭を入れ、出てきたカフェオレを手にとり軽ワゴンに乗り込む。軽ワゴンにはトイレ掃除の道具やトイレトーパーが積み込まれている。

幹線道路に出るとカセットテープで音楽を聴

く。1960年代から70年代の古いロックやソウルだ。仕事場はオブジェのような公衆トイレである。いくつかある持ち場を回り、平山は丁寧な清掃を続けていく。歯医者にある「口腔内ミラー」のようなもので、便器の隅々まで点検する。トイレですれ違う人たちは、誰も平山を見ない。平山は「見えない人間」のようだ。昼食はコンビニのサンドイッチ1個と紙パックの牛乳500ccと決まっている。場所は木漏れ日が注ぐ神社の境内である。そこで毎日、旧式の小さなフィルムカメラで写真を撮る。ファインダーは覗かない。

仕事を終えアパートに帰ってくると、自転車に乗って銭湯に行く。石鹸で体を洗い、鼻まで湯船につかる。浅草の地下道にある安い飲み屋に行き、アパートに戻る。眠くなるまで文庫本を読み、眠りに落ち、必ずモノクロームの夢を見る。休日には、歌の上手なママ（石川さゆり）がいる小さな居酒屋に行く。飲んでいるのは水なのだろうか。古本屋に行き、写真店に行く。現像してもらった写真をアパートに帰って確かめる。映っているのは木々の間の光だ。気に入ったものは四角い缶に入れ、他は破り捨てる。押入れには四角い缶がぎっしりと収まっている。どのような過去があり、いつからこんな生活が続いているのだろうか。

■平山の世界に触れる若者たち

平山と一緒に働く若い清掃員のタカシ（柄本時生）はガールズ・バーのアヤ（アオイヤマダ）に接近したいのだが金がない。平山の軽ワゴンに積み込まれたカセットテープを見つけたタカシは、下北沢で売れば金になると言って、平山を中古レコード店に連れていく。若い人から見ればガラタのような古いカセットテープが驚くような値段で売られていることを平山は知る。しかし、平山は売らない。その代わりになけなしの生活費から

1万円をタカシに貸してやる。

アヤは軽ワゴンに流れていた聞きなれない音楽に興味を持った。平山が気づかぬうちにアヤはカセットテープをポケットに入れてしまう。平山がパティ・スミスを聴こうとするとテープがない。その後、アヤは平山のもとに現れ、テープを返す。アヤはパティ・スミスを聴き何かを感じたようだ。

ある日、平山がアパートに戻ると、姪のニコ(中野有紗)が外階段のところに座っていた。平山の妹(麻生祐未)の娘で、家出してきたのだという。ニコは高校生になっていた。「ほっとくと何するかわからないよ」と言われた平山は、仕方なく仕事場の公衆トイレにニコを連れていく。運転手つきの高級車で移動するような平山の妹は「おじさんに会いに行ってはいけない。別の世界の人だから」と娘に言い渡しているらしい。それがゆえにニコは平山に会いに来たようだ。平山の日常に触れ、清掃を手伝うようになったニコは、アパートに積み重ねられた文庫本の中からパトリシア・ハイスミスの本を選ぶ。

■つながっていない世界につながる

「この世界には、たくさんの世界がある。つながっているように見えても、つながっていない世界がある」。平山は、ニコにいつまでも自分のところにはいられないのだと告げるために、この言葉をつぶやく。

この平山の言葉を聞いて、私はヴェンダースが監督した『ベルリン・天使の詩』(日本公開は1988年)を思い出した。『ベルリン・天使の詩』は東西冷戦の時代のベルリン市が舞台だ。天使たちが、ベルリンの壁の上空から人間世界を見つめている。天使たちの仕事は、悩みを抱える人間のとなり寄り添うことだ。天使たちは、地下鉄で、図書館で、ビルの屋上で、思い悩む人びとのとなり寄り添って人びとの心の声を聴く。しかし、人びとは天使がそばにいてくれることに気づかない。天使は人間を救うことができないのだ。

限りある命を生きながら、壁をつくり、争いあい、苦悩する人間たちを、天使たちは、ただ見守りつづける。教師になって間もなかった私は『ベルリン・天使の詩』を観て、「教師は天使とおんな

じだ。教師は生徒の隣によりそうけど、結局助けることもできず、身代わりになることもできないんだ」と思ったりした。

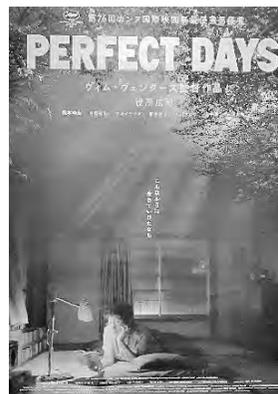
『ベルリン・天使の詩』の主人公である天使ダミエルは人間に恋をして、地上に降りる墮天使となった。もしかすると平山も人間界に望んで墮ちて、音楽を聴き、本を読み、労働を続けている墮天使なのかもしれない。天使は人間を救えない。教師は生徒を助けることができない。仮にそうなのだとしても、若者たちは平山から学ぶことができた。

音楽を金のやりとりの道具としてではなく聴き、本を勉強のためだけでなく心を動かすものとして読み、労働からきびしさおよびよるこびを得る。「この世界には、たくさんの世界がある。つながっているように見えても、つながっていない世界がある」。そうであればなおさら、私たちは学ばなければならない。

■連載の終わりに

私は「映画に観る教育と社会」を第56号(2015年11月発行)から今回の第73号(2024年5月発行)まで、連載でいえば21回から38回まで担当しました。本欄は、前任の手島純さん(教育研究所員)がスタートさせ(第30号、2002年11月発行)、担当の交代による休止期間を挟んで22年間にわたるものとなりました。私は今回で筆をおくことになります。

長期間にわたって多くの励ましをいただきました。ありがとうございました。



『PERFECT DAYS』
会場ポスターから

(いのうえ やすひろ 教育研究所員)

海外の教育情報 (36)

アメリカ・イギリスの 新聞記事を読む

記事紹介 山梨 彰

イギリスの学校でも「不登校」問題は大きな課題になっている。その原因は「教育関係の人員削減、資金不足、コロナ禍」と言われる（『ガーディアン』2024.1.14）。地域に配置される「出席指導員」が不登校の生徒を支援する仕組みがあるが、その有効性は速断できないようだ。（なお、今回はすべて“The Guardian”の記事を参考にした）。

政府、不登校問題が最も深刻な地域の 「出席指導員」に資金提供

（Guardian 2024.1.5）より

児童生徒の不登校はコロナ禍以前よりも多いままであり、教育相は、無断欠席が全国レベルをはるかに上回っている10地域で、出席指導員（attendance mentor）が子どもを一对一でサポートする計画を発表する。しかし、昨年は150万人の生徒が授業の10%以上を欠席していて、今回の取り組みは不十分と批判されている。

出席指導員などのプログラムは、慈善団体が5つの地域ですでに実施しており、教育相は15の「優先教育投資地域」の学校グループにこれを拡大するという。昨年、教育省の予算1,500万ポンド（約28億円）で採用された出席指導員が当初1年間3,600人の子どもたちを指導し、さらに慈善団体の3年間で行うプログラムで1,600人の子どもたちが指導を受ける、と見積もられる。

労働党関係者は「これは、今日の学校の最大の課題に対するお粗末な対応です。労働党の計画は、すべての中等学校に配置されたメンタルヘルス・カウンセラー、すべてのコミュニティに置かれた若者向けのメンタルヘルスの拠点、出席率を高めるためにすべての小学生向けの朝食クラブです」という。

例えば、次のような事例がある。ある母親の息子13歳のジェームズは6年生になるまで小学校への出席率は100%だった。コロナによるロックダウン後、1週間の宿泊旅行でジェームズは寮である少年と一緒にあった。動揺した彼は3日で帰った。中等学校でその少年と同じクラスになった。「先生と学年主任に50回はメールしましたが、ジェームズは学校では問題ないと言われていたので、クラスはそのままでした」。すると息子は毎朝取り

乱し、登校を拒否するようになった。母親は学校から言われたとおりにし、無理やり授業に出そうとした。「家では退屈にさせ、不要な小物をすべて取り去り、息子と一緒に時間を過ごすなど言われました。息子は壊れ、暗闇の中でテディベアと毛布を持って部屋に閉じこもり、『死んでしまいたい』と言っていました」。息子は1年以上学校に行っておらず、学業だけでなく、友人や社交、帰属意識も失っていると母親は言う。

あるシンクタンクの幹部は「政府はプログラムを全国に拡大すべきです。なぜならこの問題は、政府が進めている解決策とは規模が違うからです。最新のデータによれば、欠席率が約50%の14万人の子どもたちがいる。この問題は永続的な結果をもたらします」と述べた。

べた。

ある慈善団体は、出席指導員は子どもたちとのつながりを作り、不登校を克服することで、貴重な仕事ができると述べた。この団体の責任者は「私たちの出席指導員計画での出席率を向上させる最善の方法のひとつは、子どもたちと個別に協力し、信頼関係を築き、彼らの懸念に耳を傾けることです。家計やいじめ、精神的な悩みなど、出席を妨げている問題について、指導員に子どもたちが率直に話すよう促しています。ミドルズブラでは、私たちが支援した子どもたちの82%が、このような支援によって出席率が向上し、2/3近くの子どもの精神的な健康状態が改善したと答えています」と言う。

イスラエルのパレスチナ侵攻に関するイギリスとアメリカの2つの記事は、この問題への姿勢・対応をめぐって学校や社会の中での対立・分裂の深化を報告している。欧米と中東の歴史的つながりの深さは現在の社会状況に大きく反映している。

イスラエルとハマスの戦争勃発以降、差別、破壊行為、落書き、虐待行為が増加

(Guardian 2023.11.9) より

10月7日のハマスの攻撃とイスラエルのガザ侵攻以来、学校や生徒を巻き込んだ反ユダヤ主義やイスラム嫌悪の報告が急増している。

ロンドンのあるグラマースクールでは、トイレで「ガザに死を、アラブに死を、イスラム教徒に死を」というイスラム嫌悪の落書きが見つかり、区警察が呼ばれた。ムスリム評議会の事務局長は、次のように述べた。「パレスチナのガザで続いている戦争は、イギリスのコミュニティにも深刻な影響を与えています。政治的レトリックがイスラム嫌悪や反アラブ人種差別を煽り、イスラム教徒を標的にしています。若者がこのような憎しみで満

たされるのが心配です」。

ロンドン近郊の他の女子中等学校の校長は、学校の落書きの調査の開始と、学校外に警察が出動する予定を保護者に伝え、「反パレスチナ、反アラブ、イスラム嫌悪のヘイトスピーチを非難する集会を開き、生徒、家族、職員、そして学校区のイスラム教徒が受けた衝撃、傷、怒りを認識した」と述べた。市の広報担当者は「学校で発見された落書きのイスラム嫌悪的で人種差別的な内容は衝撃的です」と述べた。

ロンドン北部の私立女子校の生徒たちは、トイレに鉤十字や「ユダヤ人を殺せ」などの反ユダヤ主義的な落書きがあったと報告し

た。校長は保護者に「このようなことが二度と起こらないよう、学校区のすべての大人が取り組みます」と語った。反ユダヤ主義からユダヤ系住民を守ることを目的とする慈善団体のCSTによると、学校からの反ユダヤ主義の報告は今年最初の6ヵ月での67件に対して、10月7日からの1ヵ月間は74件だった。CSTは、「今までは、登下校中のユダヤ人の子どもたちが校門の外で標的にされました。しかし、先月からそれが変わってきており、現在報告されている事件の大半は校内で起こります」。CSTの事例によると、3年生のユダヤ人の少年がクラスメートから尋ねられた。「イスラエルとパレスチナ、どっちの味方?」。「イスラエル」と答えると、クラスメートは「僕はパレスチナ、ユダヤ人はみんな殺したい」と答えた。

ムスリム・コミュニティのための団体によると、生徒や保護者から報告される反ムスリム事件が増加しており、学校職員が生徒の標的になる場合もある。10月7日以来、反イスラム差別、破壊行為、落書き、爆弾魔やハマスのテロリスト呼ばわりなど、生徒への罵倒を含む27件の事件が記録されている。団体は、「学生や職員は不安や危険を感じてお

り、標的とされることを恐れて、キャンパスでムスリムの服を着るべきか、パレスチナへの連帯を示すべきか、イスラエルやパレスチナでの問題を公に議論すべきかどうか、躊躇しています」と述べた。

異宗教間プロジェクトを支援するユダヤ教関係の慈善団体には10月7日以来、問い合わせが殺到している。「今難しいのは、若者がなぜ学校でパレスチナのためのデモができないのか、学校が不適切と判断したのか、禁止しているのかと私たちに尋ねてくることです。去年はウクライナの旗を立てたのに、なぜパレスチナの旗を立てられないのか? 私たちは、反ユダヤ主義や反イスラムヘイトに焦点を当てているため、イスラエルとパレスチナの紛争には複雑な事情があることを説明します」と団体の担当者は言う。

教育省の広報担当は次のように言った。「どのような形であれ、人種差別は決して許されません。学校、カレッジ、大学は、包摂的な環境であるべきで、反ユダヤ主義的、反イスラム主義的な虐待に対しては、指導者はゼロ・トレランスのアプローチを取らなければいけません」。

教育の政治化は、アメリカの学校を文化戦争の戦場とし、連帯よりも分裂へ

(Guardian 2023.12.7) より

10月7日、ロサンゼルス統一学区の教育長はソーシャルメディアに「我々はイスラエルとともにある」と投稿した。その数週間後、カリフォルニア州オークランドの教職員組合は「イスラエル政府はアパルトヘイト国家を作った。75年にわたるパレスチナの不法軍事占領を非難する」という声明を発表した。

この2つの声明は、保護者、教師、政治家など、地域社会がすぐに反応した。声明の内

容に同意しなかったり、なぜ地元の学区が複雑な世界的紛争への立場を取るのか困惑したりした。マサチューセッツ州やミネソタ州でも同様のことがあった。

アメリカ全土で、公立学校は戦争に対する立場を表明しているが、しばしば連帯よりも分裂を招いている。こうした反応は、教育界が全国的に政治化していて、公立学校区は文化戦争の戦場となっている。

カリフォルニア大学の教育学教授は「ここ数年、学校はますます対立の場になっており、教育政策はより党派的になりました」と述べる。

これらの出来事には別の力学も働いているという。近年学校は、「自由のためのママの会」のような右翼過激派組織の攻撃を受けている。彼らは、公的機関への不信感を植え付けるために、党派的な議論を学校に持ち込む「紛争キャンペーン」を展開し、人種差別やLGBTQ+に関する授業を標的にし、一定の図書を持ち込みを禁止するよう働きかける。こうしたやり方が、教育現場での政治的不満の発露を常態化させている。

2020年のジョージ・フロイド殺害事件後の人種への配慮から、「多様性、公正、包摂」への取り組みに至るまで、学校はこれまでにない「あらゆる政治的論争の磁石」となっている。教育者が「批判的人種理論」を教えたり、トランスジェンダーの生徒を支援したりすることが標的になり、多くの教師が、論争的なトピックをカリキュラムに取り入れることを躊躇している。

たとえば、あるパレスチナ系アメリカ人の教師が、パレスチナ人作家が書いた文章を生

徒に読ませると反感を買うかもしれない、あるいは世界的な紛争に一線を引くと、多様な生徒を抱える地区では、人々を怒らせる可能性がある。カリフォルニア州では、パレスチナの歴史に焦点を当てたティーチインを呼びかけた教師たちと学区当局が対立している。

保護者の関心は生徒の安全である。10月7日以降の数週間、ユダヤ教徒やイスラム教徒の生徒が標的にされ、戦争の数日後、パレスチナ系アメリカ人の少年がヘイトクライムの疑いで刺殺された。

教育専門家たちが最も懸念しているのは、教室外で起こっている混乱によって、イスラエルとパレスチナをめぐる議論をしなくなることだ。「出来事が起こっていないかのようなふりをすると、生徒の心は離れていきます」とある教師は言う。2012年、フロリダ州で17歳の黒人少年が自警団に殺害されたとき、この教師は多様性のある地区の高校で教えていた。同僚の間には、この出来事を教室で教えないという暗黙のルールがあったという。教師が殺人事件についての議論を避けている間、黒人や褐色の生徒たちは激しい感情と格闘し、カリキュラムに接続するのに苦労したという。

LGBTQ+の生徒への対応は、日本でもやっと本気で取り上げられるようになってきた。当該の人々の学校の中での思いはイギリスでも日本でもほぼ同じだろう。まずはその声を聞いてみたい。

トランスジェンダーへのいじめが横行、 15歳のトランス少年の学校でのカミングアウトの経験

(Guardian 2023.12.20) より

「ドレスは着たくないと母親に言って育ちましたが、11歳になるまで自分の気持ちを説明する言葉を持っていませんでした。私はトランスボーイであることを家族にカミングアウトしました。家族は最初ショックを受け混

乱しましたが、揺るぎないサポートをしてくれました。数カ月後、私は担任の先生に手紙で告白しました。先生はすぐに私の母に電話をかけ、私がトランスであることを知っているかどうか、それを受け入れてもいいかどうか

かを尋ねました。私はその話にまったく加わっていませんでした。名簿の名前を変えることが私にとってどんなに大切なことか、先生に泣きながら話したことを覚えています。私はずっとスポーツが好きで、サッカー、ラグビー、テニスで賞を取り、いつも男子の仲間入りをしていました。でもカミングアウトしたらみんなに拒絶され、スポーツをする自信がなくなりました。

中等学校に入学したとき、「障害」者用のトイレを使うことになりましたが、ドアの鍵がかからず、安全とは思えませんでした。ひどいじめに遭い、精神状態が悪化したので、学校に通うのをやめ、1年間ホームスクーリングを受けていました。今は、地元のカレッジで14～16歳のGCSE（一般中等教育修了証）の学習グループに参加しています。ここで状況が変わると思ったのですが、いまま笑われたり、噂を立てられたりします。

中等学校のカウンセラーは、いじめっ子には「規則にのっとって」対処すると言いますが、それはトランスジェンダーへのいじめよりも、教育水準局を気にしているのです。もし私が最初からトランスの子どもとして学校にいたら、誰も文句を言わなかったでしょう。他の子たちがその違いに気づいた理由は、言われたからです。トランスの生徒が自分の名前や服装を変えるのに許可が必要なのは間違っています。シスジェンダーの生徒はいつもそうしています。トランスへのいじめは横行しており、政府が出すという『トランス・ガイダンス』は火に油を注ぐだけだと思います。ガイダンスを考えている政治家は、トランスが何であるかを知らないし、トラン

昨年来アメリカでは全米自動車労組などの労働者のストライキが頻発している。教職員組合も例外ではない。その要求は賃上げ以上に教育環境の整備である。しかも時に保護者もストを支持し、ピケを共に張る。働く者が「声を上げ、行動すること」が求められているのは日本の労働者も同じであろう。



トランスジェンダーの包摂を求める生徒のデモスの声を聞いたこともないのです。

2023年12月に発表されたガイダンスの草案では、学校が生徒の望む名前や代名詞（he or she）や制服に変更する（社会的移行という）ことは「一般的な義務ではない」とし、生徒を危険にさらす場合を除き、いかなる決定にも親が関与すべきであると強調する。また8歳以降は男女別のトイレや更衣室にすること、社会的移行をする生徒が好む代名詞を無視することを教職員や他の生徒に認めること、安全上の懸念がある場合は体育の授業などを男女別にするのを求めている。さらに、トランスの生徒が仲間やソーシャルメディアから影響を受けていないかを考慮すべきともいう。教師は性自認のことを質問してきた生徒を自動的に「アウトティング（暴露）すること」はない。しかし、生徒が性転換に向けたステップを踏みたいと学校に告げた場合、保護者に報告することが望まれる。首相の広報担当は、この新しいガイダンスの下で学校が「責任を負うことになる」と述べた。

このガイダンスは、イングランドの学校に対して行なわれる初めてのもので、23年初めにスナク首相が提案して以来、閣僚や国会議員の間で大きな論争の的となっていた。

北西部オレゴン州の教師が史上初のストライキに突入

(Guardian 2023.11.6) より

ポートランド教員組合 (PAT) が初のストライキに入った1日以来、ポートランドの公立学校区ではおよそ45,000人の生徒が授業を受けられず、市内数十カ所でピケ隊列が張られた。

全米自動車労組 (UAW) がストライキによって歴史的な勝利を達成し、UPS従業員や全米脚本家組合、さらにロサンゼルス、オークランド、フレズノで教員組合が大勝利を取めたのを見て、ますます多くの教員組合が働く環境の改善に取り組んでいる。

ポートランドの教師たちの公式の要求は、賃上げと学校インフラの改善、そして増え続ける問題を抱えた子どもを支援するメンタルヘルス専門家の増員である。「私が最も望むのは、学習困難や特別な学習ニーズのある生徒への手厚いサポートと職員の増員です」と、33年以上の教師経験を持つ組合員の一人は言う。

ある弁護士は「労働者は概してストライキに消極的です。収入が止まり、仕事を取り戻せないこともある」と語るが、教員組合の代表者によれば、国内のいくつかの労働争議が成功したことや、自称「組合支持派」の大統領が誕生したことが、今回のストライキを起こす動機になったという。組合副委員長は、「私たちの組合にとって歴史的な瞬間であるだけでなく、より大きな運動の一部です」と述べた。さらにUAWや地元の食料品チェーンの組合など、最近ストライキを起こしたサービス従業員国際組合 (SEIU) の看護師たちに刺激された。SEIUはアメリカ最大の労働組合のひとつで、最近では医療従事者約7,500人が3日間のストライキを行った後、

21%の賃上げ交渉を支援した。「看護師と教師には女性労働者が多く、共通点があります。教育者や看護師はその仕事に値する賃金が支給されていません。主な労働力が女性だからなのか、私たちは長い間、利用されてきたと感じます」と関係者は述べた。

ポートランドの教師たちは、3年間でおよそ20%の賃上げを求めている。学校区側は10%を提示している。しかしお金だけの問題ではない。給与に加え、ポートランドでは、教師が長期的な燃え尽き症候群を回避し、生徒により良い教育を提供することに焦点を当てている。何千人もの保護者が支持を表明して、ピケに参加し、教育委員会に手紙を書いた。ある母親は「私は、パンデミック後の生徒が必要とするものに関する教師の判断を、学校区よりもはるかに信頼しています」と語り、生活できる賃金と適正な学級規模を考慮して予算を組まなかった学校区を非難する。

ポートランド公立学校区の教育長は、「資金調達が生徒や教育者のニーズに追いついていない。民間と違い私たちは大きな利益を得られません」と語った。組合は、学校予算はかつてないほど潤沢であり、地区は資金管理を誤っていると主張している。

(やまなし あきら 教育研究所共同研究員)



県民図書室・資料委員会の活動報告

県民図書室の設立

県民図書室は、1979年に神奈川県高等学校教職員組合（以下、神高教）の第38回定期大会で、「高校教育資料センター」設置の方向性が確認され、1980年の第132回中央委員会において、主任手当拠出金を財源として設立が決定されたことに由来します。

その後、神奈川県高等学校教育会館（1982年に財団法人格を取得、1983年に現在の建物が完成）の事業として位置付けられ、1984年に開室、1985年に一般公開されました。以来、①現場教職員・県民へ教材・研究資料として図書・雑誌・映像資料の提供、②教職員組合の史資料の収集・保存、を目的としてきました。

史資料の発掘・整理

県民図書室は、2016年度から経費削減のため新刊の購入を抑え、教職員組合の史資料の発掘・整理を中心として所蔵資料を活用できる体制づくりを開始しました。

2017年、会館の教育文化事業推進委員会の委嘱を受けた元県民図書室長など退職教職員が資料整理委員会を立ち上げ、2018年度から日本大学の広田照幸さんと香川七海さんの協力により、日本学術振興会の研究助成を受けながら劣化史料のデジタル化に着手、その後、立命館大学の徳久恭子さんの協力も得て、貴重な史料をPDF化しています。

デジタル化資料の公開

2023年、資料整理委員会は、「聞き取り」の作業チームと合わせて「資料委員会」として正式に会館の教育文化事業推進委員会の運営規程に位置付けられました。同時に、デジ

タル化された資料の保存と公開について要綱を定め、①原則として広く県民の利用に供する、②個人情報保護の観点から、資料委員会で、あらかじめ公開できない資料を決定する、③公開は県民図書室のパソコンで行う、④デジタル化された資料を利用する際は「利用票」に記入し、複製（原則として紙媒体）を希望する際もその旨を記入する、こととしました。

数年前まで、貴重な歴史的資料が未整理のまま段ボールに入って、高校教育会館のさまざまな場所に置かれていましたが、毎月開催される委員会の活動によって、かなり整理されつつあります。

公開資料の主な内容

これまでにデジタル化された主な史資料は以下の通りで、県民図書室の専用端末から検索・閲覧することができます。

①	1956年～	神高教 故・小室委員長 所蔵文書
②	1959～61	神高教「分会代表者会議次第」
③	1959～72	不当人事 関連資料
④	1965～74	神高教「大会資料」「情報」
⑤	1975～2023	神高教「情報」
⑥	1975～2023	神高教「討議用資料」
⑦	1978～85	「県労連そくほう」
⑧	1980～86	神高教「機関速報」

1948年に結成された神高教は、1959年の県教委による一方的な教頭制導入を契機として、当局主導の工作により大量脱退が始まり、組合員数が半減しましたが、その後の粘り強いとりくみによって、組織を再建しました。①は1953年から29年間も執行部を担当した元委員長の保存資料で、③はその最も困難だった時期の関連資料です。

④⑤の「情報」は、各年度の生活・教育・組織の懸案について、組合執行部から原則として全組合員向けに必要な情報を簡潔に提供してきた紙面です。内容としては、人事院・人事委員会勧告、福利厚生関係、春闘・教育改革要求の回答、教育予算要求／教育委員会予算案、生徒募集計画／各校学級数、専門委員会の活動報告、本部執行部・会計監査委員選挙などです。

⑥の「討議用資料」は、その時々の課題を職場討議に付すために全組合員向けに発行した紙面で、冊子化されたものもあります。内容としては、人事異動、勤評・人事評価、県労連確定闘争、学校運営組織、職場民主化方針、安全衛生体制、研修問題、教員免許更新制、教育基本法、学習指導要領、観点別評価、入学者選抜、再編・統合、人権教育指針、外国籍生徒理解、インクルーシブ教育、日の丸・君が代、安全保障問題などです。

「情報」と「討議用資料」の変遷から神高教運動を俯瞰することができます。昨今、各方面で教員不足や働き方改革が取りざたされていますが、これまでの教育公務員制度改革や教育政策の功罪について、根本的に検証することが求められています。

県民図書室ようこそ

2018年11月から本誌『ねぎす』に「県民図書室ようこそ」の連載が始まりました。こ

れまでの掲載は以下の通りで、「神奈川県高校教育会館」の「教育研究所」サイトから、原文を読むことができます。学校現場の主要なテーマについて、所蔵資料を紹介していますので、是非ご活用ください。

これからの県民図書室

今後は、所蔵資料をテーマ別に整理し、ファイル化して目録を作成する予定です。現在はテーマの選定中で、神奈川県立高校の再編統合、高総検(高校教育問題総合検討委員会、1975年発足の神高教組織)の足跡、女性委員会／家庭科男女共学関連、職場民主化／職員会議の推移、外国につながる生徒支援の実績、などが挙がっています。完成した目録は、一定のまとまりごとに、随時公開していきます。

パソコンで「県民図書室蔵書検索」と入力すると、キーワードから蔵書を検索することができます。「神奈川県高校教育会館」と入力すると、県民図書室へのアクセスが表示されますので、是非、積極的にご利用ください。

専門司書のサポート体制も整っており、教育関係の若手研究者の方は、テーマに即した史資料を探しに、一度は来室されることをお勧めします。

(県民図書室資料委員会 岩崎長久)

「県民図書室ようこそ」の連載

回	号数	発行年月	タイトル	内容
第1回	62号	2018. 11	「公共」で、フリーワード検索をしてみたら	新科目「公共」について
第2回	63号	2019. 5	ノー校則になったら?	校則について
第3回	64号	2019. 11	現場教員の「底力」を發揮! 今でも「使える」!	神奈川高教組の出版物の紹介
第4回	65号	2020. 5	80年前の学校は?	旧制中学の資料から
第5回	66号	2020. 11	「かながわ平和通信」を読む	神高教平和運動30年の軌跡
第6回	67号	2021. 5	再び、校則について考える	校則見直しについて
第7回	68号	2021. 11	「社会科」の70年余を振り返る	社会科→地歴科・公民科の変遷
第8回	69号	2022. 5	「4＋1ない運動」を知っていますか?	交通安全指導の推移
第9回	70号	2022. 11	62年前の組合「脱退届」は物語る	大量脱退・組織分裂の歴史
第10回	71号	2023. 5	組合が提起した部活動改革、担当者試案	50年前の改革試案
第11回	72号	2023. 11	家庭科の男女共学をめざして	家庭科男女共学必修化の経過

一般財団法人・神奈川県高等学校教育会館 教育研究所設置規程

第1章 総 則

- 第1条 一般財団法人神奈川県高等学校教育会館寄付行為第5条にもとづいて神奈川県高等学校教育会館教育研究所（以下研究所）を設置する。
- 第2条 研究所はあらゆる人々の教育を受ける権利を充実発展させていく立場から、高等学校教育を中心とした教育の理論的並びに実践的研究を行うことを目的とする。

第2章 運 営

- 第3条 研究所の運営は一般財団法人神奈川県高等学校教育会館理事会（以下理事会）の決定及び教育文化事業推進委員会の助言にもとづいて行う。
- 第4条 研究所の会計・人事その他の事務は理事会が決裁する。
- 第5条 研究所の研究計画・研究物の刊行計画等については教育文化事業推進委員会の助言を受ける。

第3章 組 織

- 第6条 研究所の構成員は以下の者とする。
- (1) 代表 1名
 - (2) 研究所員
 - (3) 特別研究員
 - (4) 共同研究員
 - (5) 事務局員
2. 代表は研究と庶務を掌り、研究所を代表する。
代表は理事会の議を経て理事長が任命する。
代表の任期は1年とする。但し再任を妨げない。
 3. 研究所員は研究にあたる。
研究所員は理事会の承認を経て理事長が任命する。
研究所員の任期は1年とする。但し再任を妨げない。
 4. 特別研究員は代表を助け、必要に応じて事務を処理する。
特別研究員は理事会の承認を経て理事長が任命する。
特別研究員の任期は1年とする。但し再任を妨げない。
 5. 共同研究員は専門的立場から研究を援助し推進する。

共同研究員の任命については研究所員のそれに準ずる。

6. 事務局員は庶務にあたる。
事務局員は理事会の承認を経て代表が任命する。

第4章 研究所員会議

- 第7条 研究所の事業を推進するために研究所員会議を置く。
2. 研究所員会議は代表、特別研究員および研究所員をもって構成する。
 3. 担当理事、県民図書室長および共同研究員は、研究所員会議に必要なに応じて出席するものとする。
 4. 事務局員は研究所員会議に出席し、意見をのべることができる。
- 第8条 研究所員会議は次の事項について立案するものとする。
- ① 研究計画
 - ② 研究物等の刊行計画
 - ③ 予算計画
 - ④ その他必要な事項
- 第9条 研究所員会議のほか代表は必要に応じて研究推進のための会議を招集することができる。

第5章 特別研究委員会

- 第10条 この研究所は必要に応じて特別研究委員会を設けることができる。

第6章 会 計

- 第11条 この研究所の会計は一般財団法人神奈川県高等学校教育会館一般会計により行う。
会計に関する規程は別途定める。

第7章 雑 則

- 第12条 代表及び特別研究員に欠員が生じた場合は、その後任者の任期は前任者の残余期間とする。
- 第13条 この規程に定めるもののほか研究所の運営に必要な事項は教育文化事業推進委員会の承認を経て理事会において定める。
- 第14条 この規程の改廃は理事会で決める。
- 第15条 この規程は1986年7月8日より実施する。

改定 2018年6月8日

定例所員会議

(主に議論内容を記載 全て会館とオンラインによる開催)

2023.4.22 (土) 第1回 (通算407回)

『ねざす』72号の企画について検討した。「研究所ニュース」94号の執筆者が決定した。公開研究会は「増加する不登校 広域通信制高校、フリースクール、校内居場所カフェからの報告」というテーマで検討を継続。ハイブリッド(オンラインと高等学校教育会館ホール)開催とした。

2023.5.17 (水) 第2回 (通算408回)

公開研究会の報告者3名が決定し、チラシも完成した。また、教育討論会の内容は教師の状況(多忙化、教員志望者の減少など)とし、報告者3名を決定した。ハイブリッド(オンラインと高等学校教育会館ホール)開催とした。

2023.6.14 (水) 第3回 (通算409回)

『ねざす』72号の企画が概ねできあがった。公開研究会の要項を決定した。教育討論会の参加者に報告者への質問を事前に聞くこととした。教育討論会のテーマは「教師、困難の中から展望を求めて～変わらない長時間労働、過去最多の休職、教員不足～」を元に検討を継続。

2023.8.17(木) 第4回 (通算410回)

公開研究会についての振り返りを行った。教育討論会に大学生からの発言を入れる事になり、大学関係の所員に学生への依頼をお願いした。教育討論会の進行について検討した。

2023.9.23 (土) 第5回 (通算411回)

『ねざす』73号の企画について検討した。教育討論会で発言する大学生が決定し、さらに非常勤講師の方の発言も依頼することとした。また、報告者3名の報告内容について確認し、報告の順番が決定した。テーマは、「教師、これからの展望をさぐる～長時間労働、過去最多の休職、教員不足を超えて～」

2023.10.28 (土) 第6回 (通算412回)

『ねざす』73号の企画が概ね決定した。教育討論会の次第、準備、当日の運営などについて決定し、報告から質疑・討論への進行について確認した。

2023.12.26 (火) 第7回 (通算413回)

教育討論会の反省点についてアンケート結果をもとに意見交換をした。会場とオンラインによる開催が普通になった。次年度以降もハイブリッド開催とすることとした。2024年2月実施の研究所主催の学習会について確認した。

2024.1.17 (水) 第8回 (通算414回)

次年度の公開研究会と教育討論会のテーマと講師について検討した。継続して検討することとなった。2月17日実施の学習会について確認した。

2024.2.24 (土) 第9回 (通算415回)

引き続き教育討論会と公開研究会について、テーマと内容、講師等の検討を行った。

2024.3.25 (月) 第10回 (通算416回)

ハイブリッド開催

『ねざす』74号の企画検討を開始した。教育討論会・公開研究会の内容について継続して意見交換を行った。

公開研究会

「増加する不登校

～広域通信制高校、校内居場所カフェ、
フリースクールからの報告～」

日時：2023年7月29日(土) 14:00～
場所：神奈川県高等学校教育会館ホールと
オンラインによるハイブリッド開催
報告者：山下峻さん(星槎国際高等学校教員)
小川杏子さん(NPOパノラマ)
水澤麻美さん

(フリースクールLargo
NPO鎌倉あそび基地代表)

コーディネーター：鈴木晶子さん
(フリースペースたまりば)

参加人数：56人

教育討論会

「教師、これからの展望をさぐる
～長時間労働、過去最多の休職、
教員不足を超えて～」

日時：2023年11月18日(土) 14:00～
場所：神奈川県高等学校教育会館ホールと
オンラインによるハイブリッド開催
報告者：氏岡真弓さん(朝日新聞 編集委員)
菊地栄治さん(早稲田大学・教育総研)
コーディネーター：生田幸士さん

(藤沢清流高校)

参加人数：62人

教育研究所学習会

日時：2024年2月17日(土) 14:00～
場所：神奈川県高等学校教育会館会議室
テーマ：「いじめ防止対策推進法」の光と影
—「法律の原理」に対して「教育の
原理」をいかに生かすか—
講師：今津孝次郎さん
(名古屋大学名誉教授・星槎大学特任教授)

刊行物

『ねざす』71号(2023年5月発行)
特集 2022年教育討論会「インクルーシブ
教育を考える～全ての生徒のwell-
being～」

『ねざす』72号(2023年11月発行)
特集 2023年公開研究会「増加する不登校
～広域通信制高校、校内居場所カフ
ェ、フリースクールからの報告～」

『研究所ニュース』94号(2023年10月発行)
渡辺敦司さん(教育ジャーナリスト)
高校教育と学習評価—矛盾をどう乗り越え
るか—

『研究所ニュース』95号(2024年3月発行)
古塚典洋さん(星槎大学大学院准教授)
約束からはじまる教育—通信制高校のこれ
までとこれから—

編集後記

- 2024年1月1日、石川県能登半島を最大震度7の大地震が襲いました。現地の状況が明らかになっていくにつれて、その被害の大きさに言葉を失いました。大切な人を失った方々の悲しみと苦しみは想像を超えています。能登半島では、このような大地震が数千年に1回の頻度で繰り返されてきたとも考えられるそうです(朝日20240201)。数千年に1回の災厄に遭遇することもあるのだと知り、予想されている大震災や原発事故に対する不安が募っています。
- 阪神・淡路大震災で、県内外から多くの教職員の支援を受けた教訓から発足した「兵庫県教育委員会の震災・学校支援チーム」が、石川県珠洲市に派遣されたとの報道がありました(朝日20240211)。兵庫県教委が防災や避難所運営などの専門知識や対応力を備えた教職員の養成を行っているのだそうです。神奈川県では、どのような取り組みがあるのでしょうか。
- 休校していた石川県輪島市内の市立小中学校7校が、県立輪島高校の校舎を借りて2月6日に登校を再開したとのこと(朝日20240206)。ただ、被害が大きい地区では、オンライン授業を受けたり、避難先の学校で学んだりして在籍校に登校できない生徒も目立つとのこと(朝日20240203)。被災者でもある教職員が学校再開の努力をし、オンライン授業の対応をしているのでしょうか。コロナ禍を通して普及したオンライン授業の重要性を再確認する機会となってしまいました。
- 横浜翠嵐高校、向の岡工業高校、磯子工業高校、茅ヶ崎高校、秦野総合高校、伊勢原高校の計6校の夜間定時制が、2026年以降、募集停止になる予定です。今号では、横浜市立戸塚高校と東京都立町田高校の夜間定時制における実践報告をご執筆いただきました。二つの論考をお読みして、夜間定時制高校の教育実践の重要性を再確認しました。
- 今号で「向陽館の『おしゃべり』就職支援」が最後の掲載となります。3回連続でご執筆いただいた同校の富貴さんには感謝の言葉しかありません。高卒就職を考える際の貴重な現場実践報告となりました。現行の高卒就職の仕組みがとても重要であることが伝わってくると同時に、課題も浮き彫りになりました。ただ、職業安定法27条に裏打ちされた高卒就職の仕組みがとても重要な事は確かなことです。
- 2024年度から、フルインクルーシブ教育実現に向けた取り組みを神奈川県と海老名市が連携して開始するとのこと(神奈川20240209)。県は「インクルーシブ教育実践推進校」の課題や成果をしっかりと踏まえて取り組んでほしいと思います。2022年の教育討論会では、推進校の様々な課題と成果が現場の担当者から報告されました(『ねざす』71号、2023年5月号)。また、2022年9月、国連障害者権利委員会から日本政府へ勧告(総括所見)が出され、特別支援教育が分離教育として批判されています。そうした背景もあるのですが、教職員の多忙化解消がなかなか進まない状況もあるので、慎重な対応も必要だと思われます。
- 今年度で、手島純さんが研究所を退所されます。また、特別研究員も井上恭宏さんに交代します。私も手島さんも2000年4月から研究所に関わってきました。同年には、現在神奈川高教組委員長の佐藤治さん、故武田麻佐子さんが所員となりました。これまで、素晴らしい学びや出会いをいただいた研究所に感謝です。そして、新所員として根本拓真さんをお迎えしました。今後とも教育研究所をよろしく願いいたします。

金澤 信之(特別研究員)

2024年度教育研究所員名簿

代表	中田正敏	(明星大学・元神奈川県立田奈高等学校校長)
研究所員	生田幸士	(神奈川県立藤沢清流高等学校)
	大島真夫	(東京理科大学)
	沖塩有希子	(千葉商科大学)
	香川七海	(日本大学)
	加藤将	(東京学芸大学附属高等学校)
	阪本宏児	(神奈川県立港北高等学校)
	鈴木晶子	(NPOパノラマ)
	根本拓真	(神奈川県立横浜緑園高等学校)
	畠山未帆	(神奈川県立平塚農商高等学校)
	原えりか	(神奈川県立住吉高等学校)
	福永貴之	(神奈川県立寒川高等学校)
	松長智美	(神奈川県立希望ヶ丘高等学校)
	米田佐知子	(子どもの未来サポートオフィス)
特別研究員	井上恭宏	(元神奈川県立高等学校教員)
事務局員	松本美智子	(神奈川県高等学校教育会館県民図書司書)
共同研究員	杉山宏	(元教育研究所代表・元神奈川県立横浜日野高等学校校長)
	佐藤香	(東京大学社会科学研究所)
	本間正吾	(労働教育研究会)
	山梨彰	(元教育研究所特別研究員)

(2024年4月1日現在)

ねざす No.73 2024年5月発行

編集・発行 一般財団法人 神奈川県高等学校教育会館 教育研究所
〒220-8566 横浜市西区藤棚町2-197 TEL 045-231-2546
E-mail GAE02106@nifty.ne.jp
URL <http://www.edu-kana.co.jp/index2.html>

印刷 有限会社ナガハマ企画 TEL 045-453-1298
E-mail nagahama_kikaku@jb4.so-net.ne.jp FAX 045-453-6177

