

## 中央教育審議会初等中等教育分科会 質の高い教師の確保特別部会(第4回)

### 「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための 環境整備についての意見



#### 滝壺で溺れる先生たち

2009年に実施した『教育の未来を創るワークショップ』参加者の対話に基づき作成した絵です。当時から、多くの先生が「忙しくて授業の準備ができない」と語っていました。その後、この絵を多くの教育関係者に見せたところ、反論する人は現れず、とても驚きました。

誰もが教育をよくするために一生懸命なのに、その結果、先生が滝壺で溺れてしまうのであれば、私たちは、前例を踏襲するのではなく、新しい発想で、教育改革に取り組まなければならないのではないのでしょうか。

一般財団法人クマヒラセキュリティ財団  
代表理事 熊平美香

# はじめに

- 教員のネガティブな側面だけが強調される今日、改めて、教員のやりがいやポジティブな側面にも目を向ける必要がある。教員という職業は、パーパスが明確で、社会的意義を実感することができるよい職業だが、教員のポジティブな側面はメディアでは紹介されることは稀である。メディアの協力も期待したい。
- 教員のやりがいについては、「**あの子が変わった」「こんな子どもが増えた」という先生同士の会話が、先生の内発的動機に繋がる**（NITS教育行政リーダー研修 鳴門教育大学学長佐古秀一氏の講義より引用）という解説がわかりやすい。また、ソニー教育財団のミライティーチャーズアカデミーに参加したある教員が、「売上のためではなく、子どもたちのためにやる仕事だから、楽しい職業である」と述べていたのも印象的だ。
- 労働人口の減少により、学校現場に限らず、すべての職場で人の採用が困難になっている。また、共働きを前提とした社会では、産休育休による人員不足への対応やワークライフバランスを保つ働き方へのシフトが求められる。このため、ICTの活用と共に、これまでとは異なる働き方へのシフトを検討する必要がある。
- このような状況下、教員の職務の難易度は高まり続けており、すでに限界を超えているのではないかという課題認識を持つ。この課題認識に基づき、5つの難易度アップの要因と、その対応策を提案したい。
  - 待ったなしの保護者対応
  - 特別なケアを必要とする子どもたち
  - 全ての子どもを救えていない教室
  - 過保護・受け身の文化
  - 学校組織・教員養成
- 提案の多くは予算の増加伴うものだが、**未来の社会の担い手となる子どもたちを育てる学校教育を維持発展させるためには、必要不可欠な予算と捉える必要がある**。同時に、保護者や地域の支援等によるコスト削減策も検討することが必要だろう。

# 難易度アップの要因：待ったなしの保護者対応

- 教員のストレスの要因の一つが、待ったなしの保護者対応である。学校を、サービス事業と捉える保護者が増えており、その対応は後回しにすることができない。自分の子どもを世界の中心に据えて、要望と相談を教員に投げかける保護者への待ったなしの対応は、教員の時間を奪うだけでなく、教員のストレスの要因になっている。

## 対応策

子どもを中心に据え、学校と保護者、地域が協働するために、**主体的・対話的で深い学びを社会実装することを提案する**。親の多くは企業に所属しており、企業研修等を活用し、主体的・対話的で深い学びを練習する場を設けることで、保護者が教員に一方的なクレームや主張を行うのではなく、**教員と保護者が対等に話し合う姿が増えて行く**のはないか。また、親同士の対立やトラブル等には、**弁護士による和解あっせんの仕組み（ADR, ODR）を活用**することを検討してもよいのではないか。ADRは、いじめ問題に関しても、当事者（保護者）同士の話し合いが困難な場合においても、中立的な手続実施者を介した話し合いによる解決を目指すことができるため、裁判の手続きに入る前に活用することができる。

### <ADR・ODRについて>

ADRとは、裁判によらずに(Alternative)紛争を(Dispute)解決する手段・方法(Resolution)のこと。

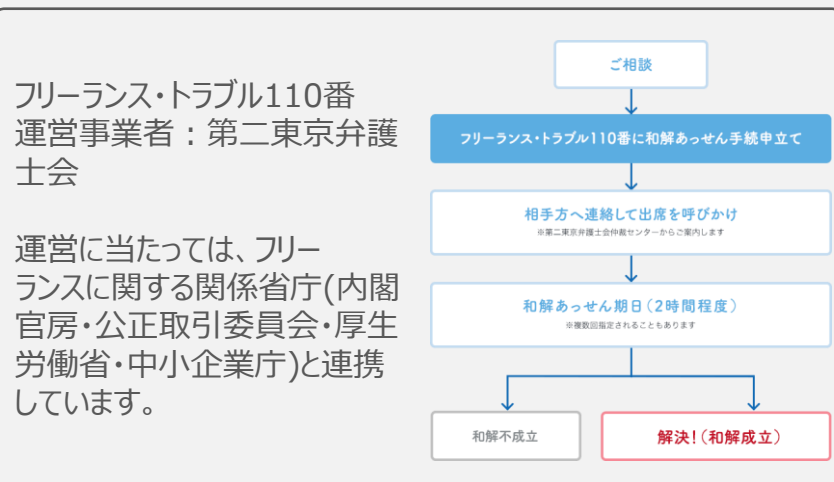
日本では、2007年に、裁判外紛争手続の利用の促進に関する法律(ADR促進法)が施行され、2022年には、ODR(オンライン紛争解決)の推進に関する基本方針が公表されている。

右に紹介するフリーランス・トラブルに関するADRの仕組みでは、ADRを**和解あっせん**と呼び、以下のように説明している。「和解あっせん」とは10年以上の弁護士経験を持つ弁護士の中から選ばれた和解あっせん人が、あなたと相手方のお話を聞いて、利害関係を調整したり、解決案を提示することで和解を目指す手続。裁判とは違い、申立てが簡単で解決までに要する期間が短く、審理が非公開の手続。

### <ADR活用事例>

<https://freelance110.jp/reconciliation/>

和解あっせんの流れ



[https://freelance110.jp/?fbclid=IwAR3nPsUVZz6mNpbhEfsjBvYi6dbNtRs2AHLgC\\_o0A8td1rMxQQ01CiuSYZ60](https://freelance110.jp/?fbclid=IwAR3nPsUVZz6mNpbhEfsjBvYi6dbNtRs2AHLgC_o0A8td1rMxQQ01CiuSYZ60)  
を参考に作成

# 難易度アップの要因：特別なケアを必要とする子どもたち

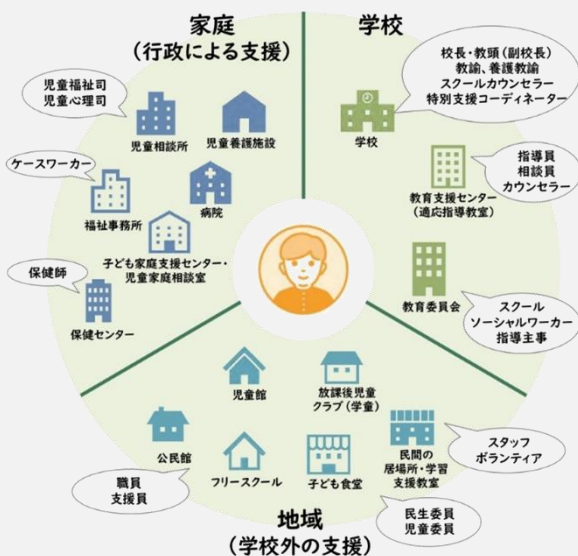
- 特別なケアを必要とする子どもたちが増加している。困難を抱える子どもは、広範囲で複合的な困難に直面しており、教員が一人で対処することは不可能である。また、週に1度数時間しか学校にいないスクールカウンセラーが、困難を抱える子どもとの関係性を構築することは難しく、スクールカウンセラーが子どもと関われる時間を増やし、関係性を構築しやすい環境を整えることが大切になる。そのためにも、教員の関与が必要となる。

## 対応策

複数校に1人配置されている**スクールカウンセラーの数**を増やし、特別なケアを必要とする子どもの支援における教員の負担を軽減する。また、**スクールソーシャルワーカーの数**を増やし、不登校、いじめ、暴力行為、児童虐待の相談・支援や、困難を抱える子どもの家庭面での課題を福祉的な観点から相談・支援する体制を充実させる。

### <支援の全体像>

困難を抱える子どもの育ちを確実なものにするために、学校の果たす役割は大きい。



### <学校の関係者>

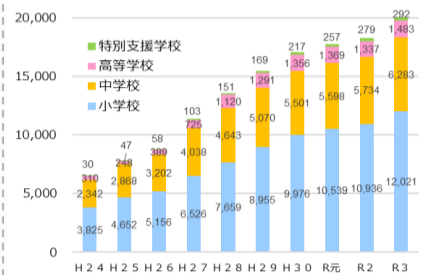
#### 学校：スクールカウンセラー (SC)

発達面や心理面で困難を抱える子どもたちの相談、援助に対応する専門職です。同じ地域の複数校に1名配置されるという形が多く、複数校を巡回しながら支援にあたっています。2021年度において、小学校では94.2%、中学校では98.3%、高校では93.3%の学校に配置されています。

#### 教育委員会：スクールソーシャルワーカー (SSW)

学校における不登校児童・生徒に対する相談、援助に対応するほか、子どもの家庭面での困難に、福祉的な観点から相談、援助を行っています。SSWの数は2021年度時点で全国に3,091人とまだ少なく、不登校児童・生徒や困難を抱える子どもの増加に対して、充実が求められています。

スクールソーシャルワーカーの対応実績



### <複合的な課題に直面する子どもたち>

子どもの貧困の複雑性は、経済的困窮、学び、育ち、つながりの4つに分類することができる。

困難	Aさん (小学3年生)	Bさん (小学4年生)	Cさん (中学3年生)	Dさん (16歳)
低学力	✓	✓	✓	✓
日本語に難		✓		
発達障害(疑い)			✓	
学習習慣欠如	✓	✓	✓	✓
生活習慣の乱れ	✓	✓		✓
安定的な食生活の欠如	✓			
衛生的な環境の欠如	✓			
虐待(疑い)	✓			
親の病気・精神疾患	✓		✓	
相談できる人の欠如		✓	✓	✓
不登校		✓	✓	✓
いじめ		✓		✓
経済的困窮	✓	✓	✓	✓

特定非営利活動法人 Learning for All : [https://learningforall.or.jp/assets2/pdf/From\\_the\\_voice\\_of\\_children\\_welcome\\_to\\_the\\_area\\_v5.00.pdf](https://learningforall.or.jp/assets2/pdf/From_the_voice_of_children_welcome_to_the_area_v5.00.pdf) 一部引用修正

スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置状況について(令和3年度実績)より一部引用



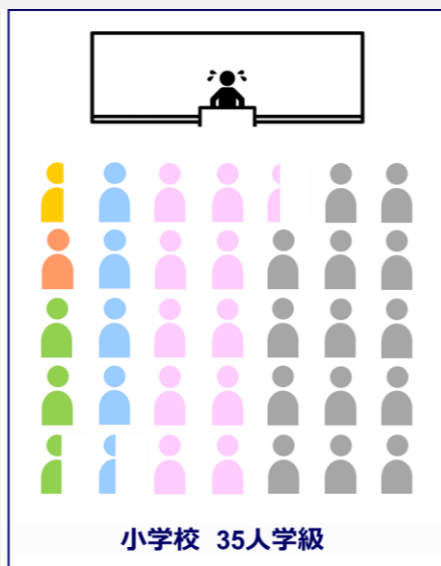
# 難易度アップの要因：全ての子どもを救えていない教室

- 個別最適な学びや多様性の包摂が叫ばれる一方で、教室の多様性は、授業をデザインする上で障壁となる。すべての子どもたちの学びに貢献したい教員も、ボリュームゾーンの子どもたちを対象に授業をデザインせざるを得ない状況となっている。このため、一度ついていけなくなった子どもは、九九や割り算ができない学力で中学校に入学する。その結果、彼らの多くは、「自分は勉強ができない。自分はだめな人間である」という思い込みを持ち、自己肯定感も低い。この状態は、先生にとっても、子どもたちにとってもウェルビーイングな状態ではない。また、このような教室で育つ子どもたちは、我々が目指す「誰も取り残さない」社会を創る担い手には育ち難い。

## 対応策

すべての子どもたちが、小学校卒業レベルの学力を身につけるために必要な学習環境を実現する。そのために必要な人員体制と教材の整備を行う。個別最適な学びが進む中、常に一斉授業を行う必要がなくなるため、すべての子どもたちの学びを保障する教室づくりは、以前に比べて容易になっていると考える。しかし、**全ての子どもにとって魅力的な授業の実現のためには、教員をサポートする体制が必要となる。**

### <教室における多様性>



特異な才能のある子ども 0.8人(2.3%)

家で日本語をあまり話さない子ども 1.0人(2.9%)

発達障害の可能性のある子ども 2.7人(7.7%)

不登校 0.4人(1.0%) 不登校傾向 4.1人(11.8%)

家にある本が少ない子ども 10.4人(29.8%)

# 難易度アップの要因：過保護・受け身の文化

- 子どもたち同士のトラブルに教員が介入すると、課題がスピーディに解決する。しかし、子どもたちは、自らの課題解決力や共生力を育む機会を失うため、いつまでも、教員の支援を必要とする受け身の存在となる。その結果、教員の仕事も増加する。また、日本財団が行った18歳意識調査では、「自分の行動で、国や社会を変えられると思う」18歳が3割に満たず、生徒エージェンシーを育むためにも、教育のあり方を見直す必要性がある。

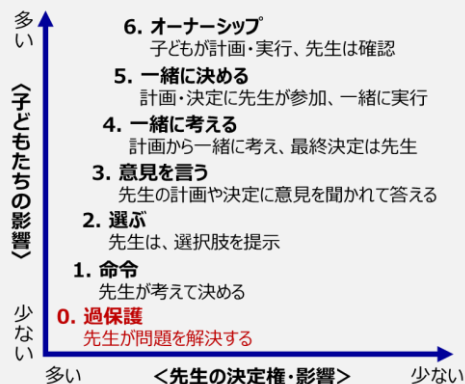
日本財団 2022年3月24日 18歳意識調査「第46回 -国や社会に対する意識 (6カ国調査) -」報告書

## 対応策

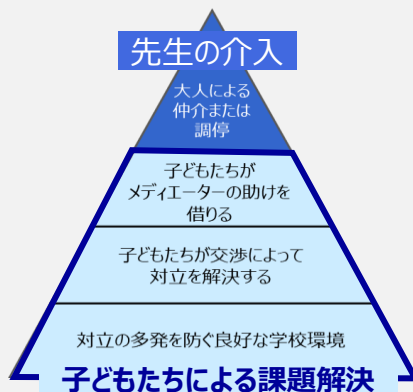
子どもたちは、学校（社会）で起きるトラブルを自ら解決する練習を行い、教員は子どもたちの取り組みを支援する。その結果、**学校は生徒エージェンシーを育む場所**となり、教員の負担も軽減する。子どもたちは、自分たちの問題は自分たちで解決できるという成功体験と自信を持ち、よりよい社会づくりに貢献する市民に成長する。



### 「主体性」を育む先生の子どもへの関わり方



オランダでは、小学校5,6年生がメディエーターとなり、全校のけんかの仲介を行う。



### 自分たちで解決するときのステッププラン

1. ストップ！ 冷静になる！
2. 黄色い帽子をかぶる。  
自分が何を望んでいるのかを言う。  
相手が何を望んでいるのかに耳を傾ける。
3. ウィン-ウィン解決を見つける努力をする。
4. お互い、相手と握手し、解決策を実行する。



## 対立の対処方法 3色の帽子

### ケンカする



叩いたり、自分の意見を強く主張することで、自分の意見を押し通すと、すぐにケンカになってしまう。

### 話し合いで解決する



対立した時には、お互いより良い解決策を求めて話し合う。

### 我慢する



自分の意見や考えを相手に伝えず、相手の言いなりになると、ケンカにはなりません、どちらか一方が満足し、譲歩した方の望みは叶わない。

# 難易度アップの要因：学校組織・教員養成

- 教員の職務の難易度が高まる一方で、学校組織のあり方や、スクールリーダーへの期待は以前とあまり変わっておらず、今日でも、対話のない職員室が存在する。同時に、教員養成にも大きな進歩が見られない。教員は、新人と10年目が、学級担任として同じパフォーマンスを期待される異例の職業であり、即戦力を育てる教員養成を期待したい。

## 対応策

学校組織においても、教員のやりがいとエンゲージメントを高めるために、スクールリーダーが中心となり、つながり、存在意義、承認、成長を実感できる組織を実現する。また、スクールリーダーは、教員組織の内発的動機の源泉である「子どもたちのよい変化や成長」に関する対話が自然に生まれる組織づくりを行い、教員が、課題や悩みについて相談できる環境や、支援できる体制を整備する。**教員の内発的動機を引き出す学校組織を実現するために必要な資質能力を養成するためのスクールリーダーおよび教員養成プログラムを整備する。**

## 教員の内発的動機を引き出す学校組織とスクールリーダー

### <エンゲージメントの向上>

自分の仕事や職場に強く関わり、熱心に取り組むことができる職場の4要素

#### 関係性

多様性を尊重し、相互理解と信頼関係を構築する。

#### 存在の承認

強みを活かして貢献したことを承認する。

#### パーパスの自分ごと化

仕事の意義を実感する。

#### 成長

成長し、自らのキャリアを開発する。

### <職員室の対話>

子どもの成長やよい変化についての対話が、教員の内発的動機に繋がる。



鳴門教育大学学長 佐古秀一先生の講義@NITS教育行政リーダー研修より引用

### <褒める文化の醸成>

フィードバックの黄金比率は、誠実で具体的なプラスの評価5回に対し、建設的なマイナス評価を1回すること。



スタンフォード大学ポジティブ・コーチング・アライアンスより抜粋

### <職員同士の繋がり>



### <心理的安全性>

- 周囲の人に対して、素の自分を見せることを自分自身が受け入れられる状態。
- 素の自分を見せても、周囲の人に受け入れてもらえる安心感。

ベガサス・コミュニケーションズ創業者ダニエル・キム提唱