

『『誇り』と『安心』を育む学校の構築』に関する主な意見

1 活力ある学校づくり

○ 地域に開かれた学校づくり

- ・ 今、文部科学省はコミュニティ・スクールを盛んに推奨しているが、全国で1,200校の特別支援学校のうち、コミュニティ・スクールは13校にとどまっている。千葉でも同様の問題があり、ここは大きな課題になるのではないかと。
- ・ 義務教育段階におけるコミュニティ・スクール後進県からの脱出を図る。地方教育行政法において努力義務化された今日的状況を踏まえ、数値目標を掲げ、今後5年間で100%の到達を目指す。
- ・ 学校を通じて子供たちも、また家庭も、様々なロール・モデルをみずからの中に落とし込んでいくことができる。そういう地域での教育の在り方になるのがコミュニティ・スクールだと思うので、コミュニティ・スクールをもっと強く推進すべきだ。
- ・ 長野県は、信濃版コミュニティ・スクールと呼んでいる。黒潮コミュニティ・スクールとか、千葉県なりの名前をつけるとよいと思う。
- ・ コミュニティ・スクールは、校長に「自分たちが評価される」という先入観があって進んでいない。「評価でない」とはっきり宣言する。そしてコミュニティ・スクールを始めると、これだけで学校は元気になる。このようなケーススタディーが出てくると多くの校長が支持するようになる。
- ・ コミュニティ・スクールの導入に関してPTA経験者を活用するという話があったが、地域と学校の連携に関してはPTA経験者がよいように使われていると感じている。人が来ない。来てもしよい人が来ないという状況で、残った選択肢の中で地域が選ばれ、PTA経験者が選ばれるという体制では、皆がどんどん不幸になってしまう。
- ・ 校長が異動になるたびに学校のカラーが変わってしまい、保護者だけではなく地域も、どのように手を携えて子供たちを支えていけばいいのか、方針が変わるつらさや大変さを正直感じる。校長には、学校の伝統や特色、継続性を尊重し、地域との連携に配慮した学校経営ができるように研修してほしい。
- ・ 新学習指導要領の理念に「社会に開かれた教育課程」が掲げられているが、特別支援学校こそ社会に開かれるべきだと思う。しかし、むしろ一番社会との関係が閉ざされているように思える。

- ・ 特別支援学校が取り組んでいる地域との交流及び共同学習では、子供たちが一番力を発揮している部分を見てほしい。子供がつくった作業製品や出し物などを地域社会の人たちに見てもらうことが大事だと思う。この方向性を発展させることが「社会に開かれた教育課程」の理念を実現することになる。

○ 魅力ある高等学校づくり

- ・ 今後、県立高校をつぶさないでいただきたい。卒業生にとって一番悲しいことである。私立高校には、2クラスしかなくても存続している学校は幾つもある。例えば、地元中学と高校を統合して中等教育学校にする、または、2クラスまでは存続する方針でやれば、数を減らす必要はないのではないか。
- ・ 懇話会「論点のまとめ」の中に、高等学校の姿が見えない気がする。特に今、普通科の高等学校の改革をどうするかが焦眉の課題となっているので、その辺りにも目配りしていきたい。

○ 公立学校・私立学校の連携

- ・ 非常勤講師と私立学校の教員も県の研修に参加できるようにする。講師時代に身に付けた「悪い癖」をなくすのに苦勞するという話を聞く。

○ 教育現場への支援

- ・ 学校が小規模化して、それと連動して学級規模がすごく小さくなっているというところもあるが、決して small is beautiful ではない。小さな学級でいい教育ができるということではないので、学校の先生方がカリキュラム・マネジメントの中で機動的な学級編成を学内で行えるような仕組みを工夫してつくっていただきたい。
- ・ 学校の再配置という面で、千葉全体の血管に血液がしっかりと通っている必要がある。例えば、南房総ゾーンの教育が一番元気があってほしい。千葉のどこに住んでいても、すごくいい教育が受けられることをしっかりと担保していただきたい。
- ・ 今、管理職選考、特に教頭選考受験者が大きく減っている一方で、教員の年齢構成を見ても中間層がない。もっと若手からの抜擢や配置年数の工夫を検討しなければいけない。今、管理職の平均在職年数は3年程度だが、各種重点校等については、ロングスパンでの配置等を考えることで、さらに魅力ある管理職像、さらには若手もどんどん管理職を目指していくことになるのではないか。
- ・ 教員の人事管理の改善、柔軟な在職年数、あるいは特色化に対応した人事など、不祥事だけではない、多様な質の高い教員を目指して、若手から管理職に至るまで是非検討いただき、魅力ある教員像を実現していただきたい。

- ・ 教員のより良い職場環境を整えることで、若い人たちに教職を選んでもらえるようにすべきである。より良い優秀な学生が安心して、教職を選んで、勤め続けられるような環境をしっかりと整えることが大切である。
- ・ 千葉県は、全国的に見ればまだ体力がある方なので、体力のあるうちに学校を職場として魅力的なところにしてほしい。学校が魅力のある職場になれば、能力のある、魅力のある教員が増えて、子供たちにも当然よい影響がある。
- ・ 小学校での「加配」教員を低学年、中学年、高学年の「主任教員」（仮称）設置に変える。例えば、「低学年主任教員」ならば1、2年生の教員を束ねるグループ・リーダーとなる。
- ・ 小学校3、4年生に優秀な教員を配置する。学力の分化は3、4年生から始まる。教科が増え、算数、国語の計算、漢字が急に増える。例えば、算数嫌いは3年生から始まる。学級の集団づくりは3、4年生が一番難しい。
- ・ 準要保護者の比率が高い学校に対する支援を行う。校長に人事権を与える。教育委員会は校長がチーム学校体制をつくれるように支援を行う。
- ・ 小学校の教員に空き時間を設けることを1つの重点的な政策にしてほしい。そのために、教員の配置の仕方や教科担任制の導入、学級経営など、小学校の組織運営の在り方を見直すことが必要である。
- ・ 中学、高校は、部活動を含めた働き方改革を進めるとともに、スクールカウンセラーをはじめとする様々な専門家を学校教育の中に取り入れるチーム学校という考え方を徹底してほしい。
- ・ いじめが起きると校長と担任までもが訴えられる時代になっている。県には顧問弁護士がいるが、市町村の教育委員会でも顧問弁護士を用意してほしい。校長も教員も安心して助かる。
- ・ 地域による教育の格差の是正。房総半島をはじめ人口減少が進む県内各地域において、人口減少が教育の地盤沈下を引き起こさないように措置を講じる。県内における地域間、とりわけ南北間、東西間の交流、諸資源の移動を促すことによって、地域間に存在する教育の格差の是正を図る。
- ・ 学校統廃合への対応など、教育力の地域間格差を解消するため、県が積極的に市町村をリードしてほしい。
- ・ 小中学校だけでなく高校も含めて統廃合の問題を、これからきちんと考えていかなければいけない。通学方法まで含めて再編した学校にきちんと投資をしていくべきである。例えば、耐震はできていると思うが、冷房も含めて子供たちの学びの環境を考えるべきである。

2 教員の養成・採用・研修と働き方改革

○ 現状・課題

- ・ AIが進化すると、単に知識しか伝達できない教員は、生き残っていけなくなる。アクティブ・ラーニング、PBL（Project Based Learning）など、いろいろな学びの手法を駆使しながら、解答のないようなテーマを主体的に取り上げなければならない教育を展開していかないと、ありきたりの知識伝達教育だけでは、時代の激しい変化についていけなくなる。
- ・ 自主研究を研修履歴システムの中でどのように吸収していくかも難しい問題かもしれない。
- ・ 外国語の場合、先生にとっても難しいと思うのは、教科書に載っているものを教えて、それを生徒が覚えたかどうかを確認するのは楽だが、そこから離れて、自由に発言されたり書いたりすると、それに対する対応の仕方を先生はわかってないと思う。
- ・ 学校における働き方改革を進めるためには、財政的に大変厳しい状況の中でも、教員を増やすか、教員を支える人を増やすことが必要だと思う。しかし、現実的には、求める人材を確保することが大変難しい状況である。千葉県は、先手を打って、現状の教員免許制度や採用試験の在り方等を見直していく必要がある。
- ・ 10年、20年の千葉県の教育を考えたときに、よい教員を採用できるか、また採用したすばらしい教員が働きやすい環境で仕事を進めることができるかが一番のポイントである。つまり、教員の採用、研修、職場環境の整備に、これからの千葉県の教育は最大の努力を傾注すべきである。
- ・ 教員の人材確保が一番大事で、すぐれた意欲的な学生が教職の道を選ぶ、教員になる県になってほしい。そのためには、県だけでできるかわからないが、教員の給与や定数の改善とか、全体としての待遇改善は必須だと思う。優秀な教員を確保しないと、よい教育も難しい。

○ 教職員の情報発信

- ・ 現在、千葉県では高校4校に教員基礎コースが置かれているが、中学生の選択の幅という意味で、教員基礎コースを各管内に1校程度置いてもいいのではないかと。
- ・ 教員になりたい高校生を対象に、県が主体となってセミナーを開いてはどうか。秀明大学では、全国12カ所で高校生対象の学校教師未来塾というセミナーを開いているが、昨年度よりも今年度は募集者が明らかに増えている。教員になりたいという高校生にとっては、今が非常にチャンスでもある。
- ・ 総合教育センターで学生のための教師未来塾を開いているが、東京都は大学4年生が100名近く参加し、年間を通して実施している。千葉県は、土曜日の午後3回だけの実施である。もう少し拡充してはいかんか。

- ・ 「ちば！教職たまごプロジェクト」は、小学校、中学校、特別支援学校のみでの実施で、実は高校が含まれていない。全部の学校でなくてもよいが、例えば地域連携アクティブスクールや自己啓発重点校などへの派遣を考えていただきたい。
- ・ 情熱を持って「教育とは何か」真剣に考えてくれる優秀な人材が教員になるように、教育の方向性ととともに、県が力を入れてきちんと考えるべきである。

○ 教職員の採用

- ・ 教職員の働き方に関して、良い先生に来ていただく、良いポテンシャルの気持ちを持った、高い能力を持った学生さんたちに選んでいただける職場にしていきたい。
- ・ 学校教育、社会教育、およそ教育は指導者というか、教員に人を得ることが最大のポイントである。千葉県の教育は、教員に人を得て、教員の適正な配置、できるだけ常勤の方を確保してやるという姿勢を是非示してほしい。
- ・ 本県の教員採用は、現在、中高共通枠で採用を行っているが、それゆえに大きな課題が出てきている。例えば、ある大学で小学校課程の免許をとり、副免で中高数学の免許もとった学生が中高枠で受験したところ、高校に配置されたが高校時代に数Ⅲをやっていない。大学でフォローはされているとは思いますが、果たして大丈夫なのか。
- ・ 教員には、教科教育ができる「専門性」の獲得も求められている。そのためのトレーニングは、大学や大学院でちゃんとやらないといけない。例えば、大学院で「社会科教育」という修士にはなるかもしれないが、「日本史」ができる教員にはならない可能性がある。
- ・ 今どきの、引く手あまたの売り手市場の就職戦線の中では、ある程度良い条件を提示しないと、優秀な学生たちに教職という仕事を選んでもらえない。ぜひ県の方で、働き続けられる良い環境を整え、給与制度の面からもしっかりとサポートできるよう、大きく声を上げていただきたい。
- ・ 教職を選んだ人全員が、子供たちにきちんと道德教育の良いものを伝えることができるか考えると「すごく難しいな」と思う。道德教育の難しさというのは、教員養成、教員採用、初任者研修に直結していると思う。県として教員採用や人材育成にきちんと取り組んでほしい。
- ・ 新卒教員の力量アップのために、初任者研修の宿泊合宿を多くして「同輩意識」をつくる。また、年齢の違った教員同士で「ペア研究」を進める。例えば、2年目教員と30代前半の教員のペアグループ。

○ 教職員の研修

- ・ 21世紀の知の再構築を前提とした教育を小学校からどのようにやっていくのかということをもう一回考えなければだめだ。

- ・ 10年前には、今ほどスマホが発達するとは誰も想像できなかった。これからの若い人たちは、そういうものをコミュニケーションの手段にしている。我々教員が旧態依然とした教育方法をやっていたのは、時代にキャッチアップしていかないのではないか。
- ・ 不易流行というように、世の中には、変わるものと変わらないものがある。AIのように可変なもの、人格教育のように不変なものがある。それを見極めながら、どう時代の変化に対応していくかということが、これからの教育問題として重要ではないか。
- ・ 教員の現在の年齢構成はワイングラス型で、40代がいない。非常に大きな課題である。33～36歳頃までの一番少ない年代で10年研があり、そこで悉皆研修が終わってしまう。そこから先は希望研修や推薦研修のみになってしまう。そこで研修履歴の活用や、10年研以降の新たな研修を考えてはどうかか。
- ・ 来年度から研修履歴を残されるということだが、研修履歴が人事管理に活かされてないなど、業務に反映されているかは大きな課題である。教員がどんな研修を積んできたかということが、次のステップになるようなスタイルを検討してはどうかか。
- ・ 今後、定年延長制等が検討される中、教職後半の研修をどうするのか。管理職やリーダー層だけの研修では、一部の教員だけの研修である。それ以外の教員の研修をどうするのが検討課題である。
- ・ 研修システムや仕組み自体、相当発想を変えていくことが必要ではないか。この10～15年を振り返ってみた時、先生方に勉強いただくためにいろいろな手だてを講じてきたが、結果として、させられる研修の増加という形になってしまったのではないか。
- ・ 昨今、育成指標が一つのポイントになっているが、運用の仕方によっては、させられる研修を増加させる方向に動いていくように見えない。育成指標は、先生方に求められるものについてのスタンダードを示すことに意義がある。運用していく視点や使い方に相当工夫が必要なのではないか。
- ・ 我々の世代は自主的な研修会が土曜日の午後などに行われ、そこで互いの学びがあったが、今はそのような様子が聞かれない。させられる研修が多岐にわたり、若手がギブアップ状態になっている。とはいえ、初任者研修は校外研修が年間20日もあり、その中でのネットワークは非常にある。ちょっとした仕掛けができれば、自主的な研修にも走り出せるのではないか。
- ・ 質の高い教員の「質」とは、家庭の中にいた子供たちが初めて学校に来て、そこでいろいろな家庭での問題を「発見」できるような「質」が、本当は求められているのではないか。逆に言うと「解決」するのは教師や学校だけでなく、専門家も含めた地域社会全体の役割だという点が重要ではないか。
- ・ 予期しないことに対する先生方の対応の仕方を、何らかの形でトレーニングできると、生徒たちの言語行動だけでなく、他の面に対する対応にも役に立つのではないか。

- ・ 学習指導要領をきちんと理解して、それを実行できるような教員研修がまず一番大事である。宣言的知識は、みんな教えてきているわけが、それを使って、自分の表現に持っていくという手続的知識への持っていき方は、あまりできてないのが現実である。
- ・ 授業を変えれば子供が変わる。そして、教員が、子供たちの学ぶ姿に触れて、授業改善への意欲が高まり、変わっていく。さらに、学校が全体としてゆっくり変わっていく。
- ・ 子供は皆学ぶ力を持っている。そのポテンシャルを使って、教科書に書いてあることをきちんとと学んで、それを社会に出た時に使えるような力を、学校が保証することが大事である。これが普通の学校の、どこの教室でもできるようにすべきである。
- ・ 「知識構成型ジグソー法」による授業改善の結果、知識等の定着率が向上し、クラス全体の標準偏差が小さくなるとともに、持続性が向上し、応用問題が解けるなど活用性を高めることができる。また、疑問を持ち、学んだ成果をより良くする発展性を高めることができる。
- ・ 校内の授業研究フェスティバル（短時間の研究授業）を増やす。30分間の模擬授業を検討する。

○ 教職員の働き方改革

- ・ 私たちの生活が知によって支えられていることを、地域社会の方々の力を借りながら、子供の発達の段階に沿って、先生方が教材開発するための時間を確保する、そうした環境を整えていくことが必要ではないか。
- ・ 時代が変わり、社会が変わっているのだから、学校も教師も変わらなければいけない。教育的配慮から大会数の上限の目安を設定し、子供たちのワーク・ライフ・バランス、つまり、スポーツだけでなく、本を読んだり、親と話したり、地域の活動をやったりするような時間を保障してあげたい。
- ・ 教員の働き方改革を進めていく上で、教員の質を向上したり、部活動を見直したりすることも必要だが、親や地域社会の理解がないとうまくいかないのではないか。
- ・ 先生とは神聖なるもので、生徒のためには長時間労働などと言ってはいけないという風潮がある。例えば、夕飯の時に子供がいじめられたと言ったから、親が夜の7時に学校へ行ったら先生はもういなかったと苦情を言う。先生にも就業規則があり、夜の7時に帰っているのは当たり前だということを、親にも理解いただき、考え方を変えていかなければいけない。
- ・ 日本の中学校や高校の運動部活動は、日本人の働き方そのものを規定してきた一番大きな要因だということに気づいていく必要がある。
- ・ 知識、思考、判断が重視され、国際競争力を高めていく時に、今までのような人材育成のあり方で本当に資質・能力は耐えられるのか、日本は競争社会の中でやっていけるのかと考えると、そこには問題がある。まず親が変わると同時に、学校や教師も変わっていかなければいけない。

- ・ 教育制度とは、どうしても保守的にならざるを得ないが、そこをどうイノベートするかを教師も学校も親も考えていくよう、啓発をするような共通理解、合意が必要だろう。
- ・ 教員の働き方改革においては、学校にもう少し自律性が与えられてもいい。
- ・ 労働環境の改革といった点では、徹底的なシステム化、基本的な付加価値業務にシフトする際には、定例の業務は基本的には全部システムが行って、人はしないことをコンセプトに改革を進めている。多分民間の方がこの辺りの考え方が早く進んでいると思うので、民間の力を最大限に活用するのが一つ方法ではないか。
- ・ 1人1台PCがあるのは当然として、基本的には会議は全てペーパーレスである。ペーパーレスになると資料を作成する時間がそもそも減ってくる。また、会議自体をやめるとか統廃合する、1時間の会議を45分に短縮する、参加者を削減する、それだけでもかなりの労働時間が削減できる。
- ・ 学校における働き方改革推進プランに従って、部活動の時間を制限することは必要であり、可能だと思うが、生徒指導、生活指導的な面は、突発的に対応しなければいけないことが非常に多い。それに対応できなくなるような働き方改革であっては非常に困る。
- ・ 中高生を相手にしていると、臨時の生徒指導でやらなければいけないことがたくさん飛び込んでくる。それを「働き方改革に反することだからだめだ」と管理職が言うようになったら、日本の教育の崩壊である。そういうことがないような働き方改革であっていただきたい。
- ・ 先生方の温かい対応も去ることながら、やはり地域の中で子供たちを育てていくのだという声かけを同時にしていただかないと、今どきの若い人たちが教員になりたいと思ってくれないのではないのか。
- ・ 月内の労働時間は何時間以内におさめるということで、イレギュラーなことがあっても、残業は一定以内に抑える工夫をするなど、できることから考えて、できるようにトライをしていくのがまずは最初である。
- ・ 働き方改革とは時短による効率化だけではない。職場の雰囲気、組織体系、働く理念など、言い換えれば、何のために学校があるのか、何のために企業があるのか、誰のために組織はあるのかという理念、雰囲気、体系も含めた全面的な働き方改革でなければならない。
- ・ 運動部活動のガイドラインでは平日の活動時間を2時間程度にするように示されているが、授業が午後4時ぐらいに終わって、そこから部活動を2時間すると、それで教員には残業になってしまう。適切な状態ではないと思うので、長期的に是正してほしい。
- ・ 働き方改革を推進するには、教員の校内の分掌をハッキリさせる必要がある。「教師の業務だが負担軽減が可能な業務」の支援体制を作る。ICTができる業務とそうでない業務を明確にする。足立区では民間校長が教育的事務は教員がしなくてよい業務と専念してほしい業務をわけていた。

- 世の中が働き方改革と言っているが、ライフワークバランスを考えて、家庭生活をもっと大切にした職場環境づくりを、今は全体でやっていかなければいけない。
- 小学校は、学級担任制と教科担任制のうまい組み合わせや、外部の指導者をもっと小学校に導入することで働き方改革を進めてほしい。
- これからの「教育立県ちば」を考えたときに、教職が男性にとっても女性にとっても魅力のある職業になるように、よい教員の採用とその後の働き方改革を最大の柱として取り組んでほしい。そこに千葉県の教育の成否がかかっている。

3 いじめ・不登校対策

○ 現状・課題

- ・ 1950年代から千葉県が全国に先駆けて取り組んできた不登校対策の取組が3つある。一つ目は、長欠対策教員を加配で配置したこと。二つ目は、現在の校内適応支援教室に当たる支援教室を設置し、そこに専任教員を配置したこと。三つ目は、綿密な欠席の報告をまとめていることである。
- ・ 長欠対策教員を加配で配置したことが、現在の訪問相談担当員に連なっている。常勤の教員を教員ではなく長欠対策に充てたのは、当時でも全国的にも画期的な政策だったが、現在まで継続していることは全国に例を見ない。
- ・ 1950年代から千葉県は綿密な欠席の報告をまとめており、それが現在まで月例報告として続いている。これを元にすれば、教室に入れず保健室登校をしている児童生徒数の把握など、長期欠席や不登校の実態を正確に把握できる。今後、これも他県に例を見ない校内適応支援教室の設置など、様々な不登校対策に役立てることができた。

○ いじめ問題への対応

- ・ 子供が将来、意欲を持って学習できるためには、学校教育の記憶として非常に肯定的な学習体験や経験があることが重要である。それは、学校が楽しかったということに尽きるかもしれない。学校でいじめなどの悲しい風景を目にし、たとえ本人がいじめられなくても、つらく悲しく感じるとすれば、その子供のその後の人生の学習も阻害されるかもしれない。学校が楽しく豊かな学習環境であることの重要性を、生徒一人一人の人生といった長い視点から考えていただきたい。
- ・ いじめ自殺問題が一つ起こると、全部根っこから考え直しを迫られる。いじめ問題の対応は、やってやり過ぎることは全くない。絶対にいじめは学校で起こさない。起きたら迅速に対応するという姿勢で臨んでほしい。いじめは、どこにでも起こり得るから、起きた際にしっかり対応していく。政策の柱に据えて取り組んでほしい。
- ・ 担任が、クラス全体への働きかけや道徳の授業でいじめ予防に取り組む。いじめが起こった場合には、被害者の心の傷を癒すためには時間がかかるので、臨床心理士やカウンセラーとの協働が必要となる。カウンセラーと担任が役割分担をきちんとする必要がある。

○ いじめの予防

- ・ いじめ問題と道徳教育はセットになっている。ネガティブで対症療法的な生活指導よりも、これからは肯定的で予防的な心の教育をすべきだという意味で、道徳教育が更に重要な役割を果たすことになる。

- いじめの予防的な対応としての道徳教育は、いじめに現実的に対応しうる教材になるように、今までありがちだった読み物資料で人物心情を共感的に理解するようなものから、もっと日常問題の実際的解決法のようなテーマを取り上げて、これを現実の日常生活にどう応用してゆくかを、アクティブ・ラーニングで話し合ってはどうか。
- 道徳教育の教材は、小中学校でも、子供たちが実際に実践できるようなレベルの好事例を提示してあげない限り、いじめをなくすための一歩を踏み出すことは難しい。

4 特別支援教育

○ 現状・課題

- ・ 特別支援学校の学習指導要領では、育成を目指す資質の三つの柱について、具体的に特別支援学校の知的障害の教科についても初めて書き込まれ、膨大な中身になった。残念ながら、知的障害の特別支援学校800校に浸透するには、かなり大変ではないか。
- ・ 例えば、知的障害である子供のための各教科の国語では、小学部と中学部の目標が「国語で理解し、表現する資質・能力」という文言でくくられたが、小学校、中学校の目標は「正確に理解し適切に表現する」という中身であり、ある程度のところまでは整理されたが、まだ一律、同一ではない。これをどう考えていくかが、大きな課題である。
- ・ パラリンピックが障害のある人たちのスポーツ大会だと知っている人は増えているが、パラリンピック競技大会を開催する意義が、パラリンピックを通して、共生社会、インクルーシブな社会をつくり上げることだと知っている人は、非常に少ないのが現状である。
- ・ パラリンピックの舞台で活躍できる選手が、ひとたび競技場を後にすると、社会の中で受け入れがしっかりできていないと、自分で好きなものを食べに行くことすらできない、就職の機会がないなど、社会の中にある様々なバリアに直面することがある。
- ・ 車いすに乗っていることが足かせになる国もあれば、全く何も気にならない国がある。残念ながら、日本は車いすに乗っていること、障害があることが非常に足かせになり、いろいろな可能性にすら目を向けられない、選択肢が少ない、時には選択肢すら与えられないのが現状である。
- ・ 障害のある人を目の前にすると、どうしてもできない部分や欠けている部分に目を向ける方が非常に多いのが現状である。その人自身のことを知ろうとする前に、自分と違うところに注目してしまうのが、特に日本人、アジアの人たちに多い傾向のように感じる。
- ・ 「志を持ち、未来を切り拓く子供を育てる」など千葉県の教育委員会が目指す姿と、パラリンピック教育で目指していることには、非常に親和性がある。パラリンピックを通し、多様性、他者を認め合う、いろいろな人たちが活躍できる社会を実現させる可能性が、千葉県にはある。
- ・ 自閉症・情緒障害特別支援学級、通級指導教室の設置に、担任の養成が追いついていない。そのため、校長は初任者や臨任講師を担任に指名せざるを得ないが、支援体制ができていないため、担任の定着率が低く、次年度も初任者や臨任講師を指名せざるを得ない悪循環ができています。

○ 早期からの相談支援

- ・ 中央教育審議会答申（平成 28 年 12 月 21 日）には保育園の存在がない。幼稚園は学校だが、保育園は学校ではないから入れなかったと思うが、保育園も幼稚園と同じように、障害のある子供がいて、それに対するケアを非常に手厚くやっている。それがこの答申の中では無視された感じになっている。1 項目、幼稚園だけ別に取り出して、保育園も含めた形で何らかの形を考えていかなければいけないのではないかと。
- ・ 発達障害のある人は、大変すぐれた点もあるが、努力不足、身勝手、わがままと誤解される行動も見られる。そのため、叱られることも多いので、幼少期からのケアが必要である。

○ 連続性のある多様な学びの場

- ・ 日本は、平成 26 年 1 月に国連の障害者の権利に関する条約を締結したが、特別支援教育の関係からいくと、このことが今回の学習指導要領の基本的なコンセプトになっている。そのことを念頭に置いた時に、特別支援教育をどうするかということを改めて今回のプランの中に記載していただきたい。
- ・ 「教育活動の在り方と相互の連続性の可視化」が、今回の学習指導要領の中ではすごく大事にされてきた中身である。
- ・ 特別支援教育で少し教科外学習に偏ってきたものを、どのように考えていくかを整理していく必要がある。
- ・ 国連の障害者の権利委員会に、日本障害者協議会（JD）がレポートをかなり多くのレポートを出しているが、この中では、教育については厳しく書かれている。条約第 24 条をめぐる解釈が争点となる。このことも念頭に置きながら、プランの作成にあたっていただきたい。
- ・ 障害のある方々がその得意分野を伸ばすべく、いろいろな学習活動をしていくのは大変素晴らしいことだと思うが、障害のない人が心のバリアフリーを持って、いかに障害のある方々に接するかという教育をもっと充実させていかななくてはならない。
- ・ 心のバリアフリーに関して、学校教育の中で連続的に学んで連携することが必要であり、ともに学ぶ場づくりが求められる。大事なことは、地方公共団体でどの程度の整備をしていくか、社会福祉法人、NPO 法人、企業等民間団体にどんな形で応援をしてもらうかという仕組みについて、改めてお伝えする仕組みをつくらなければいけないだろう。
- ・ パラリンピックは、インクルーシブな社会の縮図と言われる。それは多様性を認め、誰もが個性や能力を発揮して活躍できる、公正な機会の場が与えられているからである。

- ・ Impossible の I と m の間にアポストロフィーを入れることで、I'm possible、「私には、できる！」という意味が変わる。不可能だ、難しいと思ったことでも、見方を変えたり、考え方を変えたり、工夫したりすればできるようになる。
- ・ 子供たちのマインドがまだピュアなうちに、先入観や固定観念に縛られない子供たちを育てていただきたい。
- ・ 車いすに乗っているだけで、差別や偏見の対象になる。この差別や偏見は教育がもたらすものである。学校で先生方がされている教育だけでなく、教えないこと、見て見ぬ振りをするなどで、子供たちに無言で何かを伝えてしまっているような教育も、全て含めた意味での教育である。
- ・ 差別や偏見を引き起こしているのが教育なのであれば、うまく教育を使えば、差別や偏見を軽減できるのではないか。
- ・ 千葉県の教育力に期待することは、できないことではなく、みんなの可能性に目を向けること、子供たちが安心して失敗をできる環境で自信を持たせること、他者を理解しながらインクルーシブな考え方を身につけることである。成田空港という世界の玄関口もあるので、世界に視野を広げるような子供たちにも育てていただきたい。
- ・ 障害を持った人たちと直接に接することで、初めてそこから何かコミュニケーションが生まれ、その人たちが考えていることに共感できる。
- ・ 特別支援教育の焦点は、小学校、中学校、高校にある。小学校、中学校、高校にある通常の学級、特別支援学級、通級指導教室の充実を図り、多様な学びの場を実現してほしい。
- ・ 多くの自閉症や情緒障害の子供が高校に進学しているので、高校のホームルームや授業をもう一度見直すとともに、「通級による指導」の拡充や、「自立活動」を取り入れたコースの設置など、高校の教育を一層多様化する必要がある。

○ 特別支援学校の整備

- ・ 障害のある人は、幼稚部から高等部、幼稚園から高校までの間は、できるだけ近くで学びたい、地域のほかの子供たちと一緒に学びたいという思いが非常に強いと思うが、障害のある人が一番遠くの学校へ行かなければいけないのが日本の現実である。最近では、大分変わってきたと思うが、まだまだ学習機会において、身近なところに学べる場がないというのは、学校段階でも言えるのではないか。教育行政はもっと真剣に取り組まなければいけない。
- ・ 多くの自閉症や情緒障害の子供が高校に進学しているので、発達障害の子供を対象とする高校の設置を検討してほしい。

- ・ 視覚、聴覚、肢体不自由、病弱を対象とする特別支援学校の高等部に、発達障害により精神疾患上の配慮が必要な生徒のための「病弱コース」の設置を検討してほしい。さらに、発達障害により精神疾患上の配慮が必要な生徒のための「病弱高等特別支援学校」の設置も検討してほしい。

○ 卒業後の支援

- ・ 学習指導要領の総則では、子供たちの多様性の尊重、ダイバーシティがすごく大事にされている。一人一人が互いの異なる背景を尊重して、それぞれが多様な経験を重ねながら、様々な得意分野での能力を伸ばしていくことが一番重要だと記載されている。これは、生涯にわたって学習できる資質・能力の育成ともつながることではないか。
- ・ 特別支援教育については、特に特別支援学校の高等部を中心にその充実を図ってほしい。高等部を卒業したら親が嘆き悲しむような、そういう体制ではなくて、ずっと障害者に対する支援が継続される県であってほしい。
- ・ 高等部を終えた後の障害を持った子供たちへの支援の仕方について、全国に先駆けて、福祉と連携して、よいアイデアを出してほしい。また、卒業後の教育にももっと工夫を凝らしてほしい。

○ 教員の専門性

- ・ 子供の困難さの状態、配慮の意識、手だてについて、最近では、書籍が出始めている。このように、先生方の支援をする必要がある。自分でそこまで行っている方はいいが、一体どうすればよいかと、困難さを抱えている先生も決して少なくないのではないか。
- ・ 特別支援教育の免許を持っている教員の割合がまだまだ低いので、千葉県は是非、資格のある教員の確保に力を入れてほしい。
- ・ 自閉症・情緒障害特別支援学級、通級指導教室の在籍者数が急増している。まず、通常学級の中で、発達障害等の子供を支援するという意識改革が必要である。そして、初任者研修の中で、発達障害等の子供を含む学級経営や授業づくりに関する研修を充実させる必要がある。
- ・ 自閉症・情緒障害特別支援学級、通級指導教室の担任を養成するためには、教員採用試験で特別支援教育枠を一層拡大することが必要である。また、特別支援学級や通級指導教室の担任の人事を校長任せにせず、教育事務所や市町村教育委員会が調整機能を果たす体制整備が必要である。
- ・ 特別支援学校と特別支援学級との人事交流を一層拡大させる必要がある。また、始業式の前に、各教育事務所が主導して、担任になる教員に対して研修を実施する必要がある。

5 安全・安心な学びの場

○ 防災教育

- ・ 地球環境の問題、例えば温暖化や災害は大きな問題である。平成時代は、「災害の30年」と言う説もある。環境問題や防災についてよく考えて、きちんと災害から身を守る、そういう資質・能力を育てる教育が大事である。