

## 【パネル・ディスカッション】

## 非行防止の取り組みをどう広げるか

長者 善 高

京都外国語大学事務局 事務局長  
元京都市立修学院中学校 校長

足立 弘

京都府警少年サポートセンター 副所長

久保 秀 雄

社会安全・警察学研究所 所員  
京都産業大学法学部 准教授

成田 秀 樹

社会安全・警察学研究所 所員  
京都産業大学法学部 教授

**成田**：それでは時間になりましたので、後半のパネル・ディスカッション「非行防止の取り組みをどう広げるか」の部に移りたいと存じます。パネル・ディスカッションは、司会成田、それからゲストスピーカーを務めていただきました長者先生、それから当所員久保に加え、京都府警察本部少年課少年サポートセンター副所長の、足立弘氏にもご参加いただきます。

それでは、まず足立氏に基調講演と研究調査報告を踏まえてのご感想を一言お願いできればと存じます。

**足立**：足立です。よろしく申し上げます。ちょうど私も京都市教育委員会に2年ほど派遣で行かせていただいていた、非行防止教室などを担当しておりました。長者先生のお話を聞いて印象に残ったのは、地域との連携をうまく活用しているということです。子どもたちのために行っている取り組みが、保護者の方と地域の人にまで広がって、さらに地域や保護者にまで広がったものがまた子どもたちに帰ってくるということで、非常に良いサイクルで結果が出ていて、子どもたちがどんどんスキルアップしているということを感じました。

また、後半の久保先生のご報告の中でもお話がありましたが、長者先生の取り組みは、自尊感情だけでなく達成感も得られるようになっていて、そこからさらに子どもたちに次の意欲が起きているというように感じました。ちょうど今子どもの薬物乱用に関する色々な取り組みをしているのですが、薬物に手を出すと脳内にドーパミンという、達成感を味わうホルモンの一種と伺っているのですが、そういうものが出てくるそうです。だから、薬物ではないものを提供して、子どもたちに達成感を味わってもらい、さらに意欲をかきたてるようにしなければならないのだな、と思いました。私自身も色々なところで参考にさせていただこうと思いました。

他に印象に残ったのは、久保先生のご報告を聴いて反省しなければいけないと思ったことです。現在、少年サポートセンターで関係機関などと連携するため、色々なお願いをしているのですが、警察ですから当然色々なかたちで関係機関の方と関わっていきますが、後半の考察のところがありました「押し付けるだけでは駄目ですよ」というお話、相手のことも考えてうまく接していく、ケアを行う姿勢が大事というのは確かにそうだと思います。つつい警察という立場から、正論を押し付けがちなところがあるのですが、そういうところも考えていかないといけないと思いなが

ら、お話を聴かせていただきました。

また、非行防止のための教育に関しては、長者先生のお話の中でも出ていましたけれども、集団の中で色々なことを学んでいくということを含めて、しっかりとやっていかないといけないと思いました。私が子どもの頃は、同じ年齢でなくても子ども同士で山の中に入って基地を作って遊んだりするということがありましたが、今の子どもたちは特にそういう環境もないし、そういう遊びすらしていません。どちらかというスマホやパソコンやゲーム機を使って、部屋の中で遊んでいるというような状況が多い中で、集団で遊ぶことも確かに大事なかなと感じた次第です。

**成田**：ありがとうございます。それでは足立氏のコメントに対して長者先生、何か一言ありましたら、お願いしたいと思います。

**長者**：私も考察のお話を聴いて、なるほど、こういうふうに考えていただいているのだということもありましたし、さらに自分の自信を深めることもできました。

もう二度と校長にはならないだろうと思います。辞めるときに定年退職したのですが、定年後も校長をさせてほしいと言ったのですが、駄目だと言われました。なぜかと聞いたら、次に校長になるのを待っている人がたくさんいるからと言われました。東京なら校長のなり手がいないので、だから再任用校長がたくさんいるのだけれども、京都はなり手が多いいということから駄目だと言われて、委員会のほうに行ったのです。しかし、もう少し色々なことをやりたかったとは思っています。

お話いただいたとおり、僕は地域の人がうろろうして入って来てもらえるような学校にしたいと思ったのです。セキュリティの問題がありますから、その辺はきちんと確保していかないといけないと思いますけれども。ただ、子どもたちも地域の人とわりと気軽に話をすることができます。帰り道で、中学生がお年寄りと世間話をしているのです。15歳ぐらいの子が70歳以上の人と世間話をするのです。その辺りは、子どもたちがすごく成長してくれてよかったと思っています。以上です。

**成田**：ありがとうございます。それでは久保先生、足立様からの感想に対して一言お願いします。

**久保**：理屈っぽい話の中で、何かお土産ができたのであれば幸いです。一応言っていることには自信があります。というのも、私も大学でキャリア教育に携わっているからです。大学のキャリア教育は、ちょうど大学なりの生徒指導のようなところがあります。ですから、間違いないだろうという手応え感が、自分自身の実践を通して得られています。大ベテランの後藤先生の実践や研究成果もありますし。

ただ一方で、他の中学校でこういう話をすると、修学院は地域事情が恵まれているからできるのかもしれないと言われてます。条件は当然ながら各地域で違いますから、そういう反応が返ってくるのはわかりますが、その辺りの問題をどうクリアしていけばよいのかという点について、お時間ありましたら長者先生に教えていただけたらと思います。このパネル・ディスカッションのテーマ「非行防止の取り組みをどう広げるか」に関わる内容だと思いますので。

**成田**：長者先生、地域との連携ができるまでには色々ご苦労があったと思いますが、まずは地域自体に力があるというか、色々最初から話を持ち掛けてくるような特別な条件があったのかどうか、修学院中学校の周りの環境についてどういう感想をお持ちで、実際、進めていく上でどのような点でご苦労なさったり、工夫されたりしたのかという点を教えてくださいましたらと思います。

**長者**：地域は私が行ったときは、アンチ学校でした。だから地域の方は中学生がそばに寄らないようにしていました。たとえば家の近くに自転車を置いたら、学校に連絡しないで、警察に連絡するような、そのくらい怒っておられるという状態でした。私は足しげく地域に足を運びました。それからです。うまくいったのは。

それは、修学院中学校だけではありません。その前に蜂ヶ岡中学校の校長をしていましたけれども、蜂ヶ岡でも地域の方々とうまく関係を築くことができました。その前の、教育委員会に入る前に西院中学校にいたときも、地域の方と

も結構うまく関係を築きました。大事にさせていただけたと思います。

大事なのは、地域にうそをつかないことだと思います。個人的なことは言えないけれども、学校が何か隠している感じではなくて、とにかくオープンにできることは何でもオープンにします。現状はこうですよと言います。何にも問題ありませんというのではなくて、ここができていませんと、オープンにきちんと話をすることです。すると、あの学校はうそをつかない、本当のことを言っていると、そこから信頼感が出てくるのかなと思います。学校の言っていることは信用できないなと思われてしまったら、地域とはつなげられないので、そこから、私はとにかく個人情報以外はオープンにする、何かが起こったときに、子どものけんかがありましたとか、先生に対して暴力がありましたということについては、隠さずに話をしていく姿勢を持っていました。すると、この学校はきちんと言ってくれているのだという信頼感をもってもらえるようになり、そこから地域と関係が築けるようになったのではないかなと思います。

**成田**：ありがとうございます。それでは、フロアからも積極的にご質問ご発言等をお願いしたいと存じます。なお、今日の催しは録音したうえで、当研究所の紀要に掲載させていただければと存じます。ご氏名とご所属とともに、ご発言をお願いできればと思います。

**長者**：最初私が修学院中学校に赴任したときは、先ほど言いましたとおり、外へ出たら「あんたが校長なのか」と言われました。地域の方には最初の頃、しょっちゅう怒られていました。だけれども、子どもたちがだんだん明るくなってきました。少し変わったところから、地域の協力を得たのですけれども、そういうところの生徒指導を一生懸命やってくれたのが油谷先生なので、油谷先生なりの感想をお話してもらったらいかなと思います。

**油谷**：失礼します。京都府警本部少年サポートセンターの油谷と申します。もともとは中学校の教員なのですが、修学院中学校では8年間勤務しました。長者校長先生の下では校長先生が3年目の年に赴任し、校長先生が退職された年は送り出す側ということで、6年間本当にお世話になりまして、長者先生を師匠と呼んでいます。

私は6年のうち生徒指導部長を3年間務めました。お話を伺いながら思い出していたのですが、一言でいうと校長先生は北風と太陽で言えば太陽そのものです。最初は私も長者先生という有名な先生の下に転勤になったときは、長者先生は有名な人だけれども、北風吹かす怖い校長だろうなと思っていました。ところが全然違って、常に信じてくれているといえますか、私は頼りなかったと思うのですが、長者先生が「信じている」と言ってくださって、常に私を信じて任せてくれるという姿勢でした。

当時からすごい先生だなと思ってまして、長者先生を送る歌というのを子どもたちと一緒に作詞作曲したこともありました。子どもたちが詞を書いたのを私が楽譜も読めないのですが、鼻歌とピアノで音を拾いながら、長者先生を送る会で披露しました。長者先生がよくおっしゃっていたのは、「命がけて今年1年頑張ります」ということです。4月の職員会議でおっしゃるのでありますが、命がけはすごいと思うのですが、本当に命がけでやっていると思いました。日曜日でも、野球部の遠征から帰ってくると9時になるときがあるのですが、校長室の電気は日曜日の夜でもついていて、「お帰り」と言ってくださることがありました。この先生はいつ寝ているのだろう、というような感じでした。

やはり簡単にいうと、自己有用感を与えるというのが長者先生のやり方だったのかなと思います。卒業式も3時間ぐらい掛かりました。一人一人舞台で卒業式証書を渡しながら握手して、一言コメントを言うのです。だから、とにかく前日は水分を取らないようにしないといけない長い卒業式だったのです。同じように、どのような賞でも舞台上げて一人一人ほめてくれました。私が顧問をしていた野球部も、毎朝掃除してくれているということで校長賞をあげるといって、冬場は寒いだろうからと赤い手袋を買ってきて、校長賞を渡してくださるというような先生でした。

他にも、よく覚えているのは仏様の指という話で、卒業式にいつもさされていました。教育というのは、俺がやってやった私がやってやった、だからお前は成長したのだ、というのと違って、そっと分からないように触れてやることで、そ

の人が自分の力で生きていく力を身につけるのを手助けするという話です。

また、印象に残っているものとして、割れ窓理論があります。窓が割られて放置しておくと、すぐそこはすきんでいきます。教室の掲示物1つとってもそうだし、落書きもそうです。すぐ広がっていくのだから、細かいことにも注意しておきなさいよ、ということをお話していただきました。

それに、毎年同じことをやっていたら、これは下降線をたどるから、次から次へと新しい行事などをやって、子どもたちに余分な時間を与えない、疲れさせるぐらい子どもたちに活躍の場を与えていこう、ということもよくおっしゃっていました。カリスマと違って誰がやってもできる体制を作っていこう、だから皆でできることをしようということもおっしゃっていました。

また、細かいことですが、終業式などでは先生方はスーツを着ましょ、きちんとした式の場面では場を清めましょ、ということもおっしゃっていました。同じように、1時間目が授業で、2時間目3時間目が体育大会の練習だしたら、先生も体操服に着替えてください、生徒が着替えているのだから、先生も着替えてください、それからまた着替えなおして授業をしましょ、子どもと同じことをしていきましょということも言っておられました。それに、週2回「修学院中学だより」を発行されていて、先ほど申し上げたとおり、いつ寝ているのだろうというぐらい、一生懸命取り組んでおられたと思います。

ですから、修学院中学校は恵まれた地域だからこういうことができたのではないかということは、確かによく言われましたけれども、そうではないと思います。実際、大きな課題をもっている生徒もいましたし、一人一人見ていくと色々と大変な問題を背景に抱えている子も、すごい環境の中で生き抜いている子も、どこの学校にもいますが修学院にもいまして、その子たちにも光を当てていくということを、長者先生がはっぱをかけながらしていました。

また、私たちのやる気を起こさせてくれますし、いつも長者先生がバックに控えてくれているので、安心して働けたと思います。合唱コンクールが修学院中学校の名物になっているのですが、コンサートホールで開いていて、審査員を紹介していくときに「長者校長先生です」と言ったら、一番拍手が大きくて、本当に生徒からも慕われておられました。合唱コンクールの最後に校長先生の一言というあいさつがあるのですが、長く話すのかなと思っていたら、長者先生が出てきて「みなさんは私の誇りです」と一言だけ言って帰っていくという、とてもかっこいいなと思いながら見ていました。このように、簡単にいうと自己有用感、自分が地域や周りから存在感を与えてもらって自分が価値ある人間なのだという意識を育てていく教育を実践されていて、教員もやる気にさせてもらえたなと思います。長くなりましたが以上です。

**成田**：ありがとうございます。自己有用感を与えるということを大事にして、様々な工夫をされていたこと、それから誰に変わってもできるような体制を作ろうということで、他の教員と一丸となってお話されていたというお話を伺えたと思います。それではフロアからお願いします。

**大谷**：京都産業大学で職員をしています大谷といいます。今はキャリアセンターではなくて教育支援センターという、授業をサポートする学生の育成などを行っているところにいます。素敵なエピソードをたくさん聞かせていただいて、いくつか質問があるのですが、まず今伺った中に、自己有用感を与えることをすごく大事にされているというお話がありました。それは先生に対しても生徒に対しても大事にされているということなのですから、そうしようと思ったきっかけや、原点、それを続ける原動力が何かという点についてお伺いしたいと思います。

また、先生のご発表の中にあつた、機会を見つけて生徒を積極的にほめるということについてです。日本の大人はほめるのが下手だとおっしゃっていたのですが、それがなぜそうなのかを考えていたのですが、大人自身がほめられる機会がない、大人同士がほめる機会がないからではないかなと少し思ったりしました。久保先生の話でいくと、大人も精神的に緊張や不安を持っていますので、大人に対する関わり方も変えていく必要があると思いますが、長者先生が実際

にそのようにしていった中での周りの先生たちの反応と、先生たちがどう変わっていったのかというところを参考にできたらと思います。それが2つ目の質問です。3つ目も大丈夫でしょうか。

3つ目は、ほめることについて疑問に思う点もあるということです。私自身が学生を育成する部署にいるので、そのときにほめたりフィードバックをしたりすることがかなり多いのですが、それに対して学生がほめてほしいから頑張るという動機が変わってしまうときがあり、依存的になったりするときに、ほめることはすごく難しいと感じることが多くて、その辺りの問題をどう考えていらっしゃるかというところをお伺いできたらと思います。

**成田：**ありがとうございます。多岐にわたる質問でしたが、まず自己有用感について、ほめるようになったきっかけや続けるための工夫についてお答えいただければと思います。

**長者：**自己有用感という言葉やそういったものを学んだきっかけとなったのは生徒指導研究会です。それから本を読んだりして勉強しました。私はバレーボールを教えていたので、バレーボールでも全国大会に数回出たり、京都でも優勝をずっと続けていたりしていましたが、上手に選手をのせるとすごく強いチームになるのです。

ある時、スポーツメンタルトレーナーの研修を受けたことがありました。それで、ほめると子どもたちがどれくらい伸びるのか試してみたのです。ちょうど4月から教育委員会の指導主事になったので、土曜日と日曜日の休みの日にしか子どもたちを見に行けませんでした。それまでは、きついトレーニングをきちんとできていなかったら、次の練習試合には連れて行かないぞと脅していたのですけれど。でも、その研修を受けてから、課題を与えてその次にほめるようにしたのです。そうしたら、私の代わりに練習を監督していた先生が、電話を掛けてきました。「先生、声を出して自分たちで進んで練習しています！」と言って驚いていました。

それまでは私が怖かったから練習していました。それが、私がいなくても、自分たちで一生懸命練習するようになりました。ほめて育てるということが、遠隔操作としてもどれだけ力を持っているのかということがよく分かりました。子どもたちが「やった、全国に行けた！」という喜ぶ顔を見たいからやっていたのですけれども、それまでは力で抑えて怖いと思わせて、やらせることをしてきました。それが、監督やコーチにほめてもらおう、自分たちで頑張るって全国へ行こうという気持ちをもったチームになったら、子どもたちの輝きが全然違ったのです。その経験が原動力の一つになりました。

それから、校長をした2つの学校でも、同じように先生たちをほめ、伸びてもらおうということを心がけました。ただ、先ほど久保先生のお話にもありましたけれども、駄目なことは駄目ということはきちんと言います。ほめてばかりではいけません。子どもたちや先生に言っているけれども、いいところを見つけてやれ、いいところを少し言って、あと駄目なところしっかり言ったら、子どもは心を開いてくれると。けれども、はじめから駄目だと言うだけだったら、子どもは殻に閉じこもって心を開きません。「最近、誰々の世話してくれているようだけど、ありがとう、先生は見てるぞ」と言ったあとに、そうだけれども「これはいけない、これを直したらもっとよくなる」と言ったら、100%とは言いませんけれども、ほとんどの子どもは心を開きます。

そうするためには、先生はかたちだけではなくて、本当に子どものいいところを見つけないといけません。子どもの行動をしっかり見ていないといけません。しっかり見ていて、それで子どもにそういうことを伝えたら、先生は見ていてくれる、俺のことほっとらかしにしたり無視したりしていないと思ったときに、心を少し開けてその隙間からこちらの言葉が少し入っていくのではないかと思います。

**成田：**ありがとうございます。3点目の質問として、時と場合によって相手が依存的になってしまうことがあるということで、この点についてはどのような工夫をされていらっしゃいますか。

**長者：**依存的になる子どもとあまり付き合ったことがないので、分かりませんが、でも私はとことんほめたら良いと思います。その中で子どもは本当にきちんとほめてくれているのか、ほめてくれていないのか、判断できるようにな

るのではないのでしょうか。本物のほめをほしいなと子どもが思ってきたときに、はじめのきっかけはほめてもらうだけにしようと思っていたけれども、本当に先生は自分のことをほめてくれているのかと疑問をもつようになったときに、本物のほめをほしいためにはどうしたらよいのかということを考えてくれるのではないかと思います。あまりテクニックを考えずに、とことんほめたらよいのではないかと思います。

**成田**：ありがとうございます。まずは子どもをしっかり見ているということを出発点にしたうえで、本物のほめ方は相手にも伝わるのではないのでしょうかというメッセージでした。法務省から服部様がいらしていますので、一言コメントをお願いできればと思います。

**服部**：大阪茨木市にある浪速少年院の服部です。長者先生も油谷先生も言及しておられましたが、日本の若者が諸外国と比べて自己肯定感が低いという点についてです。実は全国の少年院で統計をとっており、少年院にまで収容される子どもたちの場合、非常に自己肯定感が低いことが分かっています。

何年か前の青少年白書でも、このことが触れられていました。ただ、日本の青年・若年層の自己肯定感は諸外国に比べて低いけれども、その一方で先ほど油谷先生がおっしゃられた自己有用感について、日本の若者の特徴として、表現は悪いですがくすぐればぐっと自己肯定感があがるのが分かっています。では、自己有用感を高めるためにどうしたらいいのか。そうした自己有用感を高めるための、たとえば社会貢献活動に積極的に取り組むのが効果的だということを書いてありました。まさしく長者先生が実践されたことにも通底しているなと思いました。

実は今、全国の少年院でも私の勤務している施設もそうですが、少年院に収容される子どもたちの自己肯定感が非常に低く、自己有用感を感じるような成就体験をほとんどしていないということで、社会貢献活動として地域の清掃とか、時には災害復旧活動をしたりしています。私が院長をしていた鳥取の施設でも実施していたのですが、そのような社会貢献活動を通じて、少年院収容少年の自己有用感、肯定感を上げようという取り組みを現在しているところです。まさしく同じだと思って、非常に感銘を受けました。

とりわけ認知症サポーターの認定をとることについては、感銘を受けました。映像を見終わった後に、私の横に神が降りてきて、私の耳元でこれは少年院でもやれという神のささやきが聞こえたので、取り入れたいと考えております。それを踏まえての個別具体的な質問で恐縮なのですが、サポーターの認定を受けるために、最低履修時間や履修回数というものはあるのでしょうか。具体的な質問で恐縮です。

**長者**：大人は大体90分で一コマということで、それを受けられたら認知症サポーターに認定することになっています。先ほど言いましたとおり、最初の1時間目に認知症は何だろうかという講義を受けています。そして2時間目に、その認知症の人たちに自分たちはどうしたらいいのだろう、どのような声を掛けたいのだろうという話し合いをし、それを実践的に練習します。中学校の場合、地域のお年寄りに認知症を演じてもらって、先ほど映像で出たようなやりとりを全班が交互に行います。そして、認知症のサポーターに認定されると、他府県はどうか分かりませんが、このようなオレンジ色の認知症サポーターと書いた腕輪をプレゼントしてくれるのです。これを子どもたちはかばんに付けたりしています。

お年寄りに対する認識はすごく上がりましたし、家族が声を掛けてもらって助かったといったようなお手紙をいただいたり、実際に貢献した活躍が何度か新聞の投稿でも紹介されたりということで、色々と高い評価をいただいています。修学院では地域の社会福祉協議会がこのような活動を学校でやりませんかと声を掛けてくれたので、実験的にやりだしたのがなかなか良かったので、そのまま続けていったということになっています。

**服部**：ありがとうございます。

**成田**：ありがとうございます。それでは大橋様、非常に効果的で特徴のあるプログラムをしている中学校ということで、私たちに修学院中学校をご紹介いただきましたので、一言コメントをいただければと存じます。

**大橋：**失礼します。去年まで京都市教育委員会におりました。長者先生は私の師匠みたいなもので、一緒に生徒指導の研究會に参加し見守っていただいております。修学院中学は私の娘も息子も通い、その当時がもう大変な学校でした。長者先生が来られてよくなりました。もちろん油谷先生にもお力添えいただきました。地域の雰囲気も変わったと思います。長者先生のすごさというのは前から知っていたのですが、どのようにして学校改革をされて、どういう思いでやっておられたかということをお聞きして、私も質問したいことが出てきました。

まず長者先生をほめてから、質問します。長者先生が偉いのは、校長の通信簿を修学院中学校に行きすぐに出しているところなんです。どういうことかと言うと、校長になって学期が過ぎたら全職員に通知表を付けてもらうのです。要するに自己評価をしてもらうのです。それぐらい自分にプレッシャーを与えていました。その話を聞いて、私もそのときに校長でしたけれども、私はできませんでした。そのぐらい自分に厳しいからこそ生徒にもいけないことはいけないとはっきり言えるし、教職員とも真剣に向き合うことができたのでしょう。もちろん、色々な教職員がいるのは当然です。生徒も色々ですし、100人が100人、全部が同じようにすぐに改善するわけではないというのは、皆さんご存じのとおりです。これは大人の社会でもそうです。

そういったことを踏まえての質問なのですが、長者先生が教職員の組織の改革、あるいは教職員の意識の改革で、特に苦労されたことや、こだわっておられたことについて少しお話しいただけたらと思います。ここに色々な立場で来ておられる方が今後、組織の改革にあたる際に参考になると思いますので。心の琴線に触れる、その人の心に火をともし、ということは確かに大事だと思いますが、聞く耳を持たない限りは人を変えることはできないとも思っています。ですから、その辺りのことについて何か大先輩からご示唆をいただければ非常にありがたく思います。

**成田：**それでは長者先生お願いします。

**長者：**つらかったことや大変だったことを言うて下さいと言われるのだけれども、あまり記憶にないのです。あまりつらかったとは思わないのです。

組織の中で人を動かそうと思うときに、一番燃えやすい人から燃やそうとはしていました。修学院中学に行ったときに、大半の教師はできるだけ仕事がないほうがよいという考え方をしていました。たとえば、給食室を修学院中学校につくるということについて、ちょうど中学給食が始まったころだったのですが、それが京都でワーストワンに遅かったのです。それはなぜかといったら、できるだけ抵抗してそのようなものはつくらないでおこうというのが、教職員全体の空気の中にあっただけです。

教育委員会からこんなことを言うてくるけれども、最後まで抵抗して最後にやらざるを得なくなったら仕方なくやろうかという、そういう雰囲気の学校でした。それでは、子どもたちはよくなりませんよね。それを少しずつ変えるためには、先ほど言ったとおり、少し私の思いを分かってくれる、これではいけないと思っている先生に紙に例えると火をつけて、その人をリーダーにしました。そうしたら、どちらでもいい、やれと言われたらやるような湿った先生がいるでしょう、そういう先生が、燃えている先生が横に来たら乾いてくるのです。だんだんそれが乾いてきて一緒になって輪が広がっていきます。ずぶずぶ濡れてしまっている人は諦めます。乾かないからです。もちろん、最低限やるべきことはやってもらいますけれども、それを無理やりさせようというような無駄なエネルギーは使いません。そういった考え方で、どこに行っても組織的にそういったようにしてきました。

生徒指導担当で入った西院中学でもそうでした。自分の思いを分かってくれる人から燃やして行って、このようなことをしたらどうだろうと提案しました。教員は、皆さんもそうかもしれないけれども、1回やってみないと分からないのは、不安でできないのです。でもやってみたら子どもは明るくなって生き生きするようになったと分かたら、次もやります、となるのです。それを燃えている人がリーダーとして引っぱって行って、子どもを変える取り組みをまずやって、そうしたら周りの教師がそれを見ていてどうやらいけそうだとすることで理解が広がり、学校が変わっていきます。

たとえば生き方探究チャレンジ体験という職場体験を京都市が始めました。最終的には文科省も始めることになったのですけれど。これを始めるとき、最初は色々なところに受け入れを頼みに行かなければなりません。頼みに行きたくないと思っている人にはお願ひしません。進んで頼みに行ってくれる人がいたので、受け入れ先を何件か確保できました。そこに子どもが行くことで、明るい自信を持った顔で帰ってきました。すると、これは良い取り組みだ、来年からは一生懸命皆でやりましようとなりました。ですから、最初に動いてくれる人をいかに握るといふか、仲間にするかどうかというところから、スタートしなければいけないのではないかと思います。

あとは、先ほど言われた校長の通信簿についてです。修学院に行って毎年やったのですが、腹が立ちますよ。好き放題書いてありますので。でも、そのようなことにはめげずに頑張ったら、最後自分が退職するときはほめてくれました。退職するのに余計なことを言ったらいけないと思ったのかは分かりませんが、たくさんほめてくれました。それに、良い刺激にはなりました。そんなことはもう言わさないぞと思いました。無記名だから誰が書いているのか分からないのですが、この先生にこのようなことを言わせていたらいけない、この先生にこちらを向いてもらうにはどうしたらよいかな、ということ色々と考えました。でも、まな板の上の鯉はつらいこともありました。

**成田**：非常に機微に富んだ話をありがとうございました。他にフロアからご意見ご質問等ありますか。お願いします。

**池田**：京都市教育委員会生徒指導部の池田です。長者先生ありがとうございました。実は今日、先生のお話が聞けるということが楽しみで来たのですが、来て本当によかったなと思います。というのは、このフロアにおられる皆さんは感じられると思うのですけれども、先生の話は説得力があります。元気が出るというか、こちらにやらなければいけないというエネルギーが伝わってくるので。おそらく修学院中学校、蜂ヶ岡中学校、西院中学校でも、先生の頑張りが伝わって、子どもたちだけではなくて教職員も変わったのだなと思うのです。

エピソードを紹介するのですけれども、修学院中学だよりは、ずっと私も送っていただいております。そこには、教職員の記事もすぐ載っていたのです。色々な先生がこういうことを取り組まれている、あるいはこのようなことがあったということを、ずっと載せていただいていたので、おそらくこれは先生たちにとっても励みになったのではないかと思います。

そこで長者先生に質問です。ここにも「教育は夢とロマン」と書いてありますが、先ほどもう少し校長をやりたかったとおっしゃられましたが、そのまま修学院中学校の校長をあと2年ほど続けていたとしたら、どういった取り組みを展開されたのでしょうか。それが1点目です。

それから、今もし修学院中学の校長であったとしたら、今はそれこそデジタルネイティブ世代の生徒たちでSNSや大麻の問題があるので、どういうことをやっていきたいか、どういう夢とロマンをもって働くかということをお聞かせいただければと思います。

**成田**：それでは長者先生お願いします。

**長者**：修学院の生徒たちは、色々な先生の取り組みや授業の形態を変えたことによって、学力面でも随分と力が付いたみたいですが、でも、まだ更にできると思います。私はいつも言うのだけれども、磨けばもっと光るのではないかと思います。磨く場所を変えられると思いますし、一緒にいて多分ここをもう少し上げたらもっと良くなると、いつもアンテナをはって生徒たちを見るようにすると思います。ここだ、ここがポイントと思ったら、それをやりたいとぼそぼそと言ったら、周りが一生懸命考えてくれるというのが、最後の頃に起こっていたことだったので、そうするでしょう。

私は38年間教員をしていましたが、アナログからデジタルに変わっていったときも一応対応ができたから、同じようにその場にいたら、皆で相談しながら対応できるのではないかなと思います。これは、優等生的な答えだからというのではなくて、皆で相談して皆でやっていくということが一番だと思いますし、それぞれの先生に提案も含めてもう少し任せて、もう少し自信を持ってもらえる取り組みをしていくでしょう。先生たちが自信を持ってくると子どもはもっと

自信を持つのではないかと思います。

また、今までの行事をそのまま続けるのではなくて、スクラップして新しい取り組みに変換することも大事でしょう。私がいたときは、総合学習の時間が非常に長かったから、色々なことができました。けれども、今はそういう時期ではないから、様々な悩みがあるのではないかなと思います。自分はそのときの雰囲気を感じながら、変えていったというような感覚があるので、だから、よその学校でこのようなことをしているけれどもどうしたら良いですかと聞かれると答えるのが難しくなります。その中へ飛び込んだら分かるのです。妻が小中高とある私学の校長をしているのですが、これはどうしたらよいかと聞かれても自分は分からないと答えます。その場にいたら分かるけれども、自分で考えてと冷たくは言いませんが、その場にいたら色々なことを考えるのではないかと思います。

**成田**：ありがとうございます。他にフロアからご質問ご意見等ございませんでしょうか。

**須賀**：警察学研究所の所員の須賀です。本日はどうもありがとうございました。警察学研究所なので、警察のほうの関係の質問を少しさせていただきたいのですが、一つは長者先生に対してです。学校の改革や学校運営をやっている中で、所轄やあるいは府警の少年サポートセンターであるといった機関とのお付き合いの中で、こういったことをやってもらってこれは大変ありがたかった、逆に警察からこのような変なこと言われたというエピソードがあれば、教えて下さい。警察との連携という観点からお伺いします。

もう1点は、足立さんに対しての質問です。長者先生のような校長先生がおられたら、おそらく警察の側としてもやりやすいと思うのですが、警察から見ているこういう校長先生は困るというような話があれば、ご感想でいいのでお教えいただければと思います。

**成田**：まず長者先生のほうからよろしくお願いします。

**長者**：私のときは下鴨署が、今もそうだと思うのですが、管轄していました。私は、特に少年係長とコミュニケーションをずっととり続けていました。少年係長とコミュニケーションを続けている中で、署長とお会いしたりして、署長とお会いしたのがきっかけで警察協議会の委員にまでされてしまったのですが。

常にコミュニケーションをとって人間関係ができていたので、助かったこともありました。犯罪まではいかないのだけれども、話をしたら、すぐに呼び出して叱ってくれたということもありました。そういう点では、いわゆる人間関係を密にするということが大切かなと思います。ただ、私がもっと若いときのことで、ある警察署の少年係長が「何かあるとすぐに逮捕するから」と言ってくれていたことがあったのですが、すぐに逮捕してもらったら困るのだけれど、と思いつきながらやっていたときはありました。けれども、人間関係ができていたので、先ほど映像にあったパレードでプラスバンドを先頭のパレードに警備を付けて申請を出したらすぐに許可を出してもらったりすることもありました。お互いに本当にウィンウィンの関係でやれたのではないかなと私は思っています。

**足立**：やりにくい先生のほうから先に言うと、長者先生の言われたとおりで、お話していただいた地域との関係もそうなのですが、顔が見えにくいというのが一番やりにくいですね。昔少年の係長をしていたことがあるのですが、そのときに本当に荒れていて、2クラス分ぐらいの子どもたちが授業に入らないという学校がありました。そういうときに、生徒指導の先生は一生懸命やっておられる、色々相談に来られます。その中で色々アドバイスをし、「先生どうですかね、先生に怪我させるような子どもは一度警察で事件にしたほうがよいのではないですか」という話をすると、「被害届を出すのは」というようなかたちで、ためらわれたりすることがよくあります。そこで校長先生が「やはりいけない、被害届を出そう」という決断をしていただくとかなり変わってきます。

実際にその学校も、校長先生が変わって最初にあいさつに来られて「何とかしたいと思っているのです、係長も協力してください」という話になり、「先生一緒にやりましょうか」ということになりました。その校長先生が言っておられたのは「子どもたちは守らないといけない、しかし校長として自分の教育も守らないといけない」ということでした。こ

の校長先生は違うなという思いを持ちました。

実際に足しげく警察にも来ていただける、連携もさせてもらえるという校長先生がおられるのは、警察からするとかなり助かります。やりやすいといったら怒られますけれども、非常に連携が取りやすかったです。最後は顔が見える関係というか、人対人なので顔が見える関係が一番大事なのかなと思います。

**成田**：ありがとうございました。予定した時間にはなりませんが、フロアから最後に1つご質問等があれば、お願いしたいと思います。

**久保**：色々と調査してたくさん見えてきたことがあるのですが、今日全くお話に上がらなかったことを、最後に1点だけお伝えしたいと思います。長者先生の運営された修学院中学校は行事がたくさんあって、もちろん先生方は大変だったと思うのですが、その中で非常勤、正規で採用されていない講師の方が将来につながっていくような手当てまでして、そういう労働環境も作った中で、回していたというのがすごいことだなと思ったのですが、その辺りの取り組みについてもご紹介いただければと思います。使い捨てにするのではなくて、しっかりと教職員への対応をしていた、ということです。

**長者**：裏話といったら怒られるかもしれませんが、まずは若手で既に採用された先生をリーダーに、若手の勉強会をさせていたのです。講師の先生たちを集めて、たとえば採用試験の前だったら、模擬面接を若手同士でさせていました。何回も訓練して受けに行くということですね。また、管理職であれば、人事のほうに、これはどこの校長もしておられると思いますけれども、とにかくいい人だから、今逃したら京都市の損失になるから何とか採用してくださいと言って、どれだけの圧力になったかは分かりませんが、お願いにこれも足しげくうるさいぐらいに通っていました。どうしても食らいついて一生懸命頑張ろうという先生たちは、とにかく採用まで面倒を見なければいけないと、私が在職期間中はもちろん退職してもまだ、お願いに行ったこともあります。そのようなお願いを聞くか聞かないかは向こうの問題なので、やれることはいくらかでもやりたいなと思って、一生懸命頑張ったということになると思います。

**成田**：ありがとうございました。それでは以上で、本日のパネル・ディスカッションの部は終了いたします。