

## 平成 28 年度 学校経営研修会報告書

1. 研修目標： 「知力と活力を培う私学教育」
2. 期 日： 平成 28 年 6 月 23 日（木）・24 日（金）
3. 場 所： 熱海市 ホテルニューアカオ ロイヤルウィング
4. 参加者： 55 名
5. 日 程：
  - 6 月 23 日 12:45～13:00 受付
  - 13:00～13:05 開会式
  - 13:05～14:35 講演  
「高大接続改革の行方とアクティブ・ラーニングの導入」  
～私学はいかに対応すべきか～  
教育ジャーナリスト 後藤 健夫氏
  - 14:35～14:50 分科会に関する説明  
入試検討委員 吉永 清貴先生
  - 15:10～17:10 分科会  
「高大接続改革について」  
「県立高等学校第三次長期計画について」
  - 18:10～20:10 夕食懇親会
  - 6 月 24 日 7:00～ 9:00 朝食
  - 9:00～10:30 講演「最近の法改正と私学経営について」  
俵法律事務所 弁護士 井川 一裕氏
  - 11:00～11:30 分科会報告
  - 11:30～11:40 閉会式～昼食後解散

### 1・講演 「高大接続改革の行方とアクティブ・ラーニングの導入」 ～私学はいかに対応すべきか～

教育ジャーナリスト 後藤 健夫氏

大学入試改革により入試が変われば、受験文化も変わりだし、高校教育も変化する。文部科学省の高大接続システム改革会議の議論は、法科大学院入試改革の例を踏まえて考えれば、先が読みやすい。

今から 10 年後の高校生の様子は現在とは違っていると予想できる。要因の一つは次期学習指導要領で示されているアクティブ・ラーニング（AL）の導入であり、更には新共通テストである。2025 年度にはこれらの全てが変わることになる。

現状、文科省は高大接続の工程表に従い進めているが、実行プランでは内容が示されていない。今後の大学受験がどう変わるかについて、国大協会は「優れた資質、能力を有する多様な入学者の確保と、受け入れと環境の整備。例えば、入試改革の推進、AO

入試、国際バカロレア入試等の拡大」と言っている。「多様な入学者」とは何を指すのか、外国人や女性も含まれるだろう。日本の大学の世界ランクを見れば、外国人は厳しいかもしれない。東京大学では、推薦入試の導入や入試問題の変更で女子が入学しやすい動きが始まっている。推薦入試やAO入試は各大学で広がると予想される。易化の方向にも動いている。

文科省は大学入試のルールを変えようと言っているが、現実的には難しいだろう。AO、推薦入試が増える方向に動くと言っている。入試のシステム変更より方法変更のほうが簡単であり、入試問題そのものを変えれば、受験生はそれに合わせて勉強方法を変えていく。文科省は、一部の大学に対して、これからの時代に合わせた入試に変更するよう促している。そうすれば高校の授業も変わらざるをえない。AL導入もこの流れの中にある。

大学入試が易化すると、下位の大学への圧力にもなる。アメリカの状況を見ても、選抜機能が働いている大学は全体の14%程度と言われており、東大京大の特色入試を含めて大学入試改革もこの流れを想定していると思われる。

高校教育を取り巻く環境変化は新しい風景をもたらす。それは大学入試は一般入試よりAO、推薦がメジャーになり、大学の評価対象が変化することを意味する。

何故こうした変化が必要なのか。これは未曾有の少子高齢化とそれに伴う地方消滅の可能性、人工知能(AI)の登場進化による職業の変化等、若者にとって決して明るくない未来が待っているからと考えられる。これを変えられるのは教育しかない。

法科大学院の試験でセンター試験の受験が廃止される傾向にあるのは、まさに試験の方向の変化を物語っている。これからの大学入試では、学力の3要素の全てを求めているとする。(1) 基礎的・基本的知識・技能 (2) 課題解決能力 (3) 主体的学習への態度である。国立大学の二次試験の一部は思考力、判断力を問うが、AO、推薦入試は主に意欲態度を問う。これまでの大学入試は学力の3要素の中の2つの要素しか問わなかったが、これからは3要素全てを見て行こうというものだ。このような入試では、公平、公正さを担保することが困難な面もあるが、それを補うためにアドミッションポリシーの重要さが益々高まると見ている。

ALは厳しい時代を生き抜く若者の処方箋になるかは、実践の仕方次第だと思う。ALとは何か。文科省は当初「主体的・能動的学び」と言っていたが、その後「主体的・協働的学び」と言い換え、最近では「主体的・対話的で深い学び」と表現している。どのように学ぶのかという質や深まりを重視したと言える。単なるペアワークではなく、主体的・協働的に課題の発見と解決に向けてというスタンスが大事である。何事も単独で課題解決にあたることは少なく、対話的、協働的な作業が求められてきているのが現実である。

もう一つの重要な観点は、授業の主体が学ぶ側にあることである。受動的な学習では人間はコンピューターやAIに敵わない。今後AIと一緒にともに仕事をし、イニシアチブを持つには能動的な学習方法の獲得が必要である。学習教材も進度に応じてアダ

プティブに使えるタイプが増えだし、教員の都合に合わせていられなくなるし、一斉授業ではなく、能力別少人数化の流れが加速すると考えられる。それは効率が悪く、学校経営者の手腕が問われるところである。同時に、高校の教育現場ではベテランや一斉授業が上手な教員ほどALに懐疑的だが、学習者の脳を活性化させることを考えれば、問題解決への課題設定と最善解への手段を獲得するための支援が必要で、アクティブラーナーの育成が課題である。

大学入試改革も、AL導入も、これからの若者に必要な力を身に付けさせることを目的としている。そのためには、論理的思考とともに思考停止に陥らない反証を探求する姿勢とクリティカル・シンキングの訓練が必要であるし、セオリー・オブ・ナレッジ (TON) は、国際バカロレアのような学習方法として論理的思考や批判的思考を育む探求型の学習方法で、これらを体系的に教え、使えるように訓練することが国際社会の中で求められている。

中央教育審議会では、今年、新たな高等教育機関の制度設計と併せて、ICTを活用した生涯学習プラットフォームの構築を提言した。

## 2・分科会

「国・県の教育改革・施策に対する静岡県私学としての意見交換」

## 3. 講演「最近の法改正と私学経営について」

俵法律事務所 弁護士 井川 一裕氏

### (1) 障害者差別解消法

障害者差別解消法は障害者基本法の平成23年改正を受けて、基本原則を具体化するために、平成28年4月に施行された。2条でいう定義は「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害含む）その他の心身の機能の障害がある者であつて、涉外及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とされ、社会的障壁とは「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」とされる。

学校法人にとっては、8条に関連することが多く、禁止義務が定められている。1項では、事業者は事業に当たって障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱をすることで、障害者の権利利益を侵害してはならないこととされている。2項には、障害者からの意思の表明により、過重な負担でない場合、障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施に、必要かつ合理的な配慮をするよう義務が定められた。

これはあくまで努力義務であるが、障害者に対する合理的配慮がないか、不十分な場合は、差別的取扱が生じていれば、8条1項違反で損害賠償等の可能性がある。これは、仮に意思の表明がなくても、結果的に事業者は障害者に対する合理的配慮をする必要が

あるということである。

ただ、合理的な差別的取扱ならば適法となるが、理由、目的が合理的で必要最小限になっていることが必要である。例えば、事業の目的、内容、機能、物理的技術的制約、人的体制上の制約、費用負担の程度、事業規模、財務状況である。学校の場合、対生徒、対保護者、対教職員といった側面で配慮が必要となる。

具体例として、入学試験受験者から障害を理由に、問題の文字の拡大、問題文の読み上げ、解答時間の延長、ヒアリングの変更、判定基準や判定方法の変更を要求された場合にどう判断するかということが考えられる。文科省のガイドラインでは明確なものしか示していないため、法人で判断するしかないのが実情である。教職員の採用でも同様な状況である。

通常業務において、不適切な言動や業務遂行の不適切で、通常業務を任せられない教職員への対応と障害者差別の関係については、こちらは精神疾患が疑われるケースが殆どであるため、1年程度の本人の言動記録と産業医への意見聴取し、指定医師への受診指導で対応する。1年程度というのは、本人が気付いていない場合があるため、合理的理由と名誉を棄損させないために必要と考える。受診指導、命令に従わない場合には繰り返し指示命令し、受診させるか、懲戒する。受診した場合は、安全配慮義務の観点から病名、病状、服薬等による業務遂行状況を判断し、100%従事可能か判断する。100%従事可能でなければ、休暇休職を命じなければならない。復職判断は、労働契約の観点からあくまでも100%の業務遂行（配転、職種変更含む）が可能か否かが判断基準となる。復職不可能ならば解雇しかないが、1カ月程度のリハビリ期間を設けたうえで復職判断をする。復職後に再度問題がある場合は、復職判断に問題があったということになるため、休暇期間や休職期間の設定は就業規則に通算規定を整備しておくべきである。

## (2) いじめ防止対策推進法

2条におけるいじめの定義では、「①当該児童等と一定の人間関係にある他の児童が、②当該児童に対して心理的・物理的な影響を与える行為であって、③当該行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じているもの」となっている。そのため、普段から空気を読めない児童が好意で声掛けをしてもらった結果で傷ついてもいじめに該当する。また、空気を読めない児童にかかわりたくないため、放置する結果となり、傷ついても、いじめに該当する。

ただし、これは認知を統一するための定義であって、従前はいじめ＝指導対象であったが、現在ではいじめやいじめ加害者の判定とそこから生じるトラブルへの指導内容は別の問題とされている。認知、即指導、懲戒とはならないことに注意が必要である。内容、程度に応じて、双方への助言でも可能となっている。

生徒間のトラブルはいじめの問題として認知し、平素の観察、指導の積み重ねによる予見可能性が事後の指導対応の円滑さにつながる。23条で学校は事実確認をし、加害者、被害者双方への保護者への情報提供、共有をする義務がある。本格的ないじめであれば、事案の徹底した調査と、個別指導に止まらず、全体指導が必要となる。調査等に

においては被害者が安心して教育を受けられるような措置を講ずる義務がある。

いじめ問題の事実関係明確化の調査に必要なポイントは次の点である。

まず、いじめ行為の断片的拾上げではなく、いつから、誰によって行為が始まり、どのように展開、拡大したか、背景は何で、何が人間関係上の問題だったか、それに対して教職員の対応はどうであったか、などを可能な限り、網羅的に明らかにすることが必要で、因果関係の特定を急ぐより、客観的な事実を丁寧に調査することが重要である。分析は、直接供述に基づくことが原則で、伝聞供述は排除すべきである。最大の目的は再発防止につなげることである。

調査は、被害者からの事情聴取が基本であるので、可能な限り十分に聴取する。被害者の自己肯定感や守秘義務を最優先することである。事情聴取ができない状況では、その保護者とも意見交換と説明をしながら、協議の上進めていく。結果の提供や公表も保護者と協議調整が必要である。

被害生徒の保護者から調査や対応を要望されない場合は、信頼関係維持のため、当面調査は見送りながらも、実態の動静観察をして、説得、協議しながら対応するのが望ましい。養護教諭やスクールカウンセラーは、校長等学校管理者に対して学校運営上の必要情報を報告する義務があるため、活用しなければならない。報告遅延や未確認は事後の結果責任を問われる場合がある。

### (3) その他事例

- ①校則違反で預かった携帯電話の基本料金、破損費用の費用負担のケース。
- ②授業を抜け出し、喫煙によって火災を引き起こした場合の学校の責任。
- ③喫煙が疑われる生徒への持ち物検査の法的留意点。
- ④SNS等を利用したいじめに対する持ち物やメールの内容確認の法的留意点。
- ⑤在学生徒に対する警察、裁判所からの情報紹介への対応。
- ⑥家庭謹慎の法的根拠。
- ⑦頭髪指導、校則法的拘束力。
- ⑧生徒同士の喧嘩による負傷に対する学校の責任。

## 4. 分科会報告

(記録文責：(学)藤枝学園 仲田晃弘)