

《研究論文》

中学校における校則の見直しに向けた取り組みについての一考察 — 在籍校の生徒指導部の困難と組織内の調整に着目して —

宇佐美 健

相模原市立大野北中学校

要 約

本研究では、校則の見直しに向けて、生徒指導担当の教師はどのような困難を抱えながら、教職員の価値観の違いについて組織内で調整しているのかを明らかにするために、中学校教員3名を対象としてインタビュー調査を実施した。筆者も当事者として関わっているケースであるため、筆者の行動、思考、感情を含めて分析を行った。分析の結果、[指導のニュアンスを調整することの困難]、[教師個人が指導観を転換させることの困難]、[学校組織の中で正解のない対話をするものの困難]という3つの困難が生じていることが明らかになった。その困難に対して、生徒指導観にふれる対話を繰り返し、生徒指導観の涵養を図ること、また、アンケートフォームを活用して教職員の意見の「見える化」をしながら慎重に話し合いを進めていることが明らかになった。さらに、先行研究とは異なり、＜柔軟な発想を持つベテラン教師の存在＞で教職員の価値観の違いの調整が進むことが明らかになった。このことから、結論を急がずに指導観にふれる対話をするものの重要性、教職員の意見の「見える化」することの重要性、教師の思考や行動を経験年数だけで一面的に捉えることの危険性が示唆された。

キーワード：生徒指導、生徒指導提要、校則の運用・見直し、チーム学校、ミドルリーダー

1. 問題の所在

2021年7月から生徒指導提要の改訂に関する協力者会議が開始され、2022年には生徒指導提要が12年ぶりに改訂された。改訂の背景には、いじめの重大事態や児童生徒の自殺者数の増加傾向や、生徒指導関連法規や組織体制の在り方の変化などがある。最初の提要の作成時から生徒指導をめぐる状況は大きく変化しているため、改訂が行われることになった（文部科学省 2022）。

一方、生徒指導提要が改訂される数年前の2017年、大阪府の公立高校で女子生徒が茶髪に関する指導を受けたことについて学校を提訴したことをきっかけに、マスメディアを中心に「ブラック校則」という言葉が取り上げられるようになっていた（齊

藤・井 2021）。生徒・保護者から見て理不尽と捉えられる校則について疑問視する声がSNSを中心に巻き起こり、校則の改訂を求める運動へと発展していた。2019年3月には当時の林芳正文部科学大臣が、国会答弁において、校則は絶えず見直して、生徒や保護者が何らかの形で参加した上で決定することが望ましいといったことを述べている（齊藤・井 2021）。こうした動きを受けて、2021年6月に文部科学省は事務連絡「校則の見直し等に関する取組事例について」を発出した。このような時期に生徒指導提要が改訂されたこともあり、生徒指導提要の「校則の運用・見直し」の部分の記述に注目が集まった。

改訂された生徒指導提要において、校則の有する教育的意義や、校則は校長が定めるものという校則の位置付けが確認された。運用については「守らせ

ることばかりにこだわることなく」、「児童生徒が自分事としてその意味を理解して自主的に校則を守るように指導していく」ことや、学校のホームページ等に公開することが強調された。見直しについては、「児童会・生徒会や保護者会」で「確認したり議論したりする」ことや、児童生徒自身が見直しに参画することの重要性が強調された。そして具体的な取組例などが示された（文部科学省 2022 年）。

生徒指導提要在改訂されたことを受け、各自治体の教育委員会も校則の運用や見直しに関するリーフレットを作成し、本格的に校則の見直しを呼びかけ始めた（相模原市教育委員会 2023）。そして、学校現場においても校則を見直す取り組みが始まった。

校則に関する先行研究は、これまで教育社会学の視点が語られるものが多かった（山内 2021）。その背景として、1990 年代に「行き過ぎた管理主義」として学校の生徒指導のあり方や校則の内容についての批判（坂本 1986）が噴出したことがある。そのため、当時の議論の内容は校則のもつ性質やその正当性をめぐるものになっている。

一方で、2010 年代からの研究を概観すると違いが生じていることが確認できる。もちろん、荻上・内田（2018）のように教育社会学の視点からいわゆる「ブラック校則」を批判したものもある中で、校則の見直しの取り組みに関する研究が見られるようになっていく。登坂（2022）や斉藤・井（2021）は、生徒が校則の改訂について議論することこそが、特別活動として意義のあることだと指摘している。さらに、古田（2022）は私立高等学校の生徒が校則見直しの議論に参加する「ルールメイキングプロジェクト」を事例にして、その効果と課題を検証している。プロジェクトが「市民性教育として一定の可能性をもつこと」が指摘された。この事例は全国での取り組みの中でも、先進的な取り組みに分類されるだろう。

しかし、片山（2022）によれば公立小中学校における校則の見直しの実態は、靴下の色の範囲を広げたりワンポイントを認めたりといった「マイナーチェンジ」に留まっていると指摘している。そして、その根本的な原因は「教職員の価値観のばらつきと、

そのばらつきを埋められないこと」だという。片山（2022）は「教職員同士が互いの違いを認め、相互承認し合い、議論しあえる空気」の重要性を強調している。それを欠くと、「発達障害を抱える子どもや LGBT の子ども、文化的に剥奪されている子ども、敏感な子ども等」にとって負の影響をもたらされることに警鐘を鳴らしている。また、「学校の実践が一定程度可能な高等学校よりも、選択の余地が極めて少ない小中学校段階の方がより影響が深刻だと思われる」と小中学校での変革を訴えている。片山（2022）がどこまでを「マイナーチェンジ」と捉えているのかまでは読み取ることができなかったが、小中学校において「教職員の価値観のばらつき」が課題であることは理解できる。

先述した古田（2022）の「ルールメイキングプロジェクト」では、外部の NPO 団体関わっていた。NPO 団体のスタッフは、生徒・保護者との対話の場を設定する前に、サポーターとして頻繁に来校し、教職員に丁寧ヒアリングをしている。その上で「全教員対象のワークショップも開催され、教員側の土壌形成も並行して取り組まれ」ている。

しかし、すべての学校がこうした NPO と連携できるわけではない。むしろ、ほとんどの学校では自校の教職員だけで校則の見直しを進めているのが現状である。そのような小中学校において、「教職員の価値観のばらつき」をどのように調整していくことができるのか。これが本研究のリーサーチクエスチョンである。

2. 研究の目的

本研究は、校則の見直しに向けて、生徒指導担当の教師はどのような困難を抱えながら、教職員の価値観の違いについて組織内で調整しているのかを明らかにすることである。

3. 研究の内容と方法

(1) 研究対象

本研究は A 市立 B 中学校が 2020 年度から 2022

表1 校則の見直しに向けたB中学校の取り組み（主に、髪型の決まりの見直し）

①	2020年6月	筆者が生徒指導部の中で、頭髮指導について問題提起を行う（参考資料①、②参照）
②	2021年1月	筆者が生徒Cから「なぜ、ツーブロックはいけないのか」という質問を受け、その返答について生徒指導部で報告する（参考資料③参照）※当時は、ツーブロックを認めない表現が書かれていた。
③	2021年2月	「なぜ、ツーブロックはいけないのか」というテーマのもと、生徒指導部で意見を共有する校則の見直しまでは結論を出さずに、現行の校則下で柔軟に運用することを決定する
④	2021年3月	学年部会で各学年の生徒指導部が、校則の運用の変更について説明する 学年部会からの意見や質問を吸い上げる
⑤	2021年6月	職員の意識調査に向けて、生徒指導部で校則の見直しについての賛成意見、反対意見を整理する
⑥	2021年8月	職員会議で校則に関する意識調査について説明し、アンケートフォームで意見を集約する アンケートの結果は、改訂に慎重な意見が3割 改訂に前向きな意見が7割であった
⑦	2021年9月	アンケートの結果を受けて、生徒指導部で検討した改訂案を企画運営会議、職員会議で提案する なお、アンケート結果の数値を強調するのではなく、慎重派の自由記述の回答に丁寧に見解を示しながら、提案をした。 ＜改訂案の一部＞ 改訂前：染髪、パーマ、ツーブロック、ワックス類、化粧などは認められていません 改定後：染髪、パーマ、モヒカンのような過度な刈り上げはやめましょう ※髪型の決まりは細かくなりすぎないようにという考えのもと、上のようになりました
⑧	2021年10月	PTA本部に校則の見直しを提案し、他の部分の校則の見直しの必要性を指摘される
⑨	2021年10月	PTA本部の指摘を含めて、生徒会長と生徒指導主任が話し合いをもち、合意する 生徒会長が学校評議会（全学年全クラスの代表が集う会議）で提案する
⑩	2022年4月	教育計画書、生徒向けの校則を説明するプリントにも改訂を反映させる

年度に実施した校則の見直しに向けた取り組みを取り上げる。まず、B中学校の取り組みを時系列に整理する。その後、校務分掌の中で生徒指導部に所属していた教職員にインタビュー調査を実施する。生徒指導部に所属していた教職員が毎年入れ替わっていたこともあり、調査の対象者は上記の3年間継続して所属していた教職員3名に限定した。

(2) 筆者の立場と実践の概要

筆者はこのB中学校の教職員であり、上記の期間も含め2023年度現在、生徒指導主任を務めている。よって、校則の見直しに向けた取り組みの当事者である。そもそもB中学校における校則の見直しに関する取り組みが始まったのは、2020年度途中に筆者が生徒Cから校則に関する質問を受けたことがきっかけだった。その後、筆者は自身が統括

する生徒指導部の会議において、校則の見直しに関する話題を取り上げ、取り組みを開始することになった。そのため、生徒指導担当の教師の困難や、教職員の価値観の違いの調整について明らかにするためには、対象から筆者を除くことはできないと考え、本研究では上記3名の対象者に加え、筆者自身の行動や思考、感情についても分析の中に反省的に加えることが適切だと判断した。

なお、実践の概要は表1の通りである。校則の見直しは論点が数点出されたが、本研究では「ツーブロック」を禁止する髪型の決まりについて焦点を当てる。

(3) 方法

3名の対象者に対してインタビュー調査を実施した。インタビュー調査は半構造化面接法を基本とし

表2 校則の見直しに向けた取り組みで生じる困難と、組織内の調整

【カテゴリー】	【サブカテゴリー】	＜コード＞
【困難】	【指導のニュアンスを調整することの困難】	＜新しい指導方針の不明瞭さ＞ ＜短絡的な捉え方をされることへの違和感＞
	【教師個人が指導観を転換させることの困難】	＜変わることに不安を感じる教員＞ ＜荒れの時代の記憶＞
	【学校組織の中で正解のない対話をするものの困難】	＜自分の率直な考えを語る不安＞ ＜ベテラン教員からの疑問＞ ＜若手教員の沈黙＞ ＜話しやすいと感じる職員と話しにくいと感じる職員＞
【組織内の調整】	【生徒指導主任の意図】	＜漸次的に話し合う意図＞ ＜焦点化する内容の意図的な選別＞ ＜生徒から直接相談されたことで生じた見直しへの決意＞
	【生徒指導部内の合意形成】	＜生徒指導観にふれる対話を促進する教職員の存在＞ ＜正解のない対話という意識づけ＞ ＜教員の入れ替わりによる前向きな変化＞
	【学年部会の調整】	＜反対意見の想定と問答の検討＞ ＜校則の内容の前に実施した運用の見直し＞ ＜各学年生徒指導による意見の吸い上げ＞ ＜柔軟な発想を持つベテラン教師の存在＞ ＜若手教員の多さ＞
	【職員会議での提案】	＜企画検討会議以前に職員への意識調査の実施＞ ＜急な提案の回避＞ ＜慎重さというメリットと停滞観というデメリット＞
【背景】	【見直しに向けた追い風】	＜新型コロナで生まれた学校の常識を考え直す習慣＞ ＜社会人の髪型の変化＞
	【社会的な圧】	＜社会的な注目＞＜他の学校の改訂の噂＞
	【生徒指導観の変化】	＜細かい指導方針に苦しんだ経験＞ ＜親になったことで変化した校則の捉え方＞ ＜長期派遣研修での生徒指導観の変化＞ ＜髪型で子どもの成長は変わらないという信念＞

ながらも、筆者も自身の記憶を語るようにした。そのため、厳密なインタビューというよりは、対話に近い形をとった。その理由は2つある。1つは、これまで述べてきたように、筆者自身の行動や思考、感情についても分析の中に加える必要があったためだ。もう1つは、対象者と筆者の関係性に配慮したためだ。対象者の中にはまだ同僚として共に働いているものもいる。上司と部下のような利害関係はなくても、当時の思考や感情を率直に語れないことも考えられる。また、対象者の中には筆者よりも経験年数が短く、年齢も低い者もいて、よりいっそう配慮が必要であった。そのため、筆者が一方的に質問をするよりも、対話を、基本とした聞き取り方をしたほうが、率直な話を引き出しやすいと考えた。

なお、質問事項については「①どのような困難があったか」、「②教職員の価値観の違いをどのように

調整したのか」の2点を基本として、自由に語ってもらった。対象者の了解を得て、対象者の発話を録音し、その後テキストデータ化した。インタビューは、表3の通りに実施した。

表3 対象者のインタビュー実施日

	日付	場所	時間
A 教諭	2023年9月22日	カフェ	40分程度
B 教諭	2023年9月24日	Zoom	30分程度
C 教諭	2023年9月25日	B中学校	30分程度

(4) 分析方法

先に、筆者自身の行動や思考、感情も分析に加えることを述べた。ただし、本研究が一人称研究や当事者研究、オートエスノグラフィーといった自己を対象とした研究手法をとるわけではない。あくまで

も対象者の語りを主として分析する。その際、筆者自身の行動や思考、感情についても対象者からどのように見えていたのかといった発話が表れることが考えられるため、分析を補完する目的で、筆者自身が記憶している行動や思考、感情をデータに付け加えた。

分析については、佐藤(2008)を参考にして進めた。まず、テキストデータを繰り返して読む中で、1つの意味のまとまりで捉えられる形にセグメント化した。その後、セグメントを読み、オープンコーディングを行なった。コードには、取り組みのどの段階に関する発話なのかを区別できるようにした。抽出されたコードについて、比較、分類、関連付けなどを行い、サブカテゴリーおよびカテゴリーを生成した。

4. 結果と考察

分析の結果、3つのカテゴリーと10のサブカテゴリーが生成された(表2)。このうち校則の見直しに向けた取り組みにおいて生じる困難や、教職員の価値観の違いについての組織内の調整に関して3つのことがわかった。

以下、結果と考察について説明を行う。カテゴリーについては【】、サブカテゴリーについては[]、コードは<>で、それぞれゴシック体で示す。具体的な発話データについては、文意を損なわない限りにおいて文言の調整を行なった上で引用し、その箇所には下線を引き、「」の中で示す。

(1) 生徒指導観にふれる対話と生徒指導観の涵養

校則の見直しに関して社会的な注目を集め始めたのは2017年であるが、それが学校現場に広がりを見せるには時間を要した。対象のA市立B中学校では、2020年から議論が始まっている。この時期はちょうど、新型コロナウイルスによるパンデミックで各自治体が休校の判断をした年である。6月から分散登校が始まり、さまざまな制約の中で学校生活を再開していた。学校では、学校生活の仕方や学校行事の実施の有無などが盛んに議論されていた時

期である。校則の見直しの話し合いは、このような時期に始まった。ある教師は<新型コロナで生まれた学校の常識を考え直す習慣>が教職員の中に芽生えており、そこに生徒指導主任からの問題提起が合わさったことで、「校則の見直しを進める機会が生まれた」と実感している。

これまで<細かい指導方針に苦しんだ経験>を持っていた教師は、違和感を覚えながらも<自分の率直な考えを語る不安>から髪型の指導の是非などの議題を避けてきていたという。いざそういったことを口に出したら、<ベテラン教員からの疑問>によって、<若手教員の沈黙>が生まれてしまっていた([学校組織の中で正解のない対話をするものの困難])。ベテラン教員が校則の見直しに慎重な傾向にあることは、先行研究でも指摘されていたことである。対象者もベテラン教師に対して、「荒れていた時代を知っているから、校則を緩めたら歯止めが効かなくなるという恐怖があるのかもしれない」と慮っていた([教師個人が指導観を転換させるものの困難])。生徒にも多様性があるように、教師にも多様性がある。それゆえに[指導のニュアンスを調整することの困難]も生じ、議論が停滞してしまう。このような困難に対して、対象者はどのように組織内の調整を行っていたのか。

まず、1つ見えてきたのは「生徒指導観の涵養」である。生徒指導主任は、[生徒指導部内の合意形成]のために半年程度を費やしている(表2)。合意形成のために、生徒指導部会において決して結論を急がずに議論を進めた(<漸次的に話し合う意図>)。対象者は「生徒指導事例の情報交換の後の10分だけ話して、次回の宿題にすることを繰り返していた」と回顧している。また、構成メンバーが直接議論することを避けて、「順番に自分の意見を述べて、生徒指導主任が記録」を取り、「次回に意見がまとめられた資料が配布」され、再び意見を述べるといったことを繰り返していたとも回顧している。筆者はそのとき、生徒指導部内での衝突を避けることを強く意識していたことを記憶している。筆者は、校則の見直しに関する議論は<正解のない対話という意識づけ>を丁寧に行い、教職員の自己開示を促した。

そして、生徒指導主任以外の＜指導観にふれる対話を促進する教職員の存在＞によって、「あるときから、方向性が一致していた」と対象者が感じるような状態になっていった。

このような、正解がなく、指導観にふれるような対話は、先行研究で片山（2022）が述べていた「教職員同士が互いの違いを認め、相互承認し合い、議論しあえる空気」に通じるものがあると考えられる。また、社会構成主義の立場から重要性が指摘されている「ダイアログ」や「ダイアログマネジメント」に通じる部分があると言える（ガーゲン・ヒエスツッド 2015）。そのため、このような対話を通して、学校の組織開発自体が進み、困難を乗り越えて、組織内の調整が進んだと言える。もともと、対象となった生徒指導部では、今回の校則の見直しに関することにかかわらず、1つのテーマについて自由に語り合う取り組みを行っていた。例えば、「忘れられない生徒指導上の失敗談」や「子どもを『見る』とはどういうことか」といったテーマである。こうした対話のある状態が土壌となり、緊張感を孕む校則の見直しに関する話し合いについても対話ベースで始めることができたと言える。

（2）教職員の意見の「見える化」

上記のように、[生徒指導部内の合意形成]に力を注ぎ、その後の[学年部会の調整]や[職員会議での提案]と慎重に話し合いを進めていった。その中でも、運用の変更（表1の④）について説明する際の＜各学年生徒指導による意見の吸い上げ＞は特に「慎重に」行われた。ある学年部会では「（ベテラン教員から）いろいろな意見や質問が出された」という。こうしたことを受けて、[職員会議での提案]の前には生徒指導部で＜反対意見の想定と問答の検討＞も実施した。さらに、「生徒指導部から企画検討会議にかけて決定事項として職員会議で連絡してしまうと、職員の反発が危惧された」ため（＜急な提案の回避＞）、＜企画検討会議以前に職員への意識調査の実施＞を決めた。アンケートフォームを利用して、全職員の意見を集約した。その結果、慎重派は3割程度であったことが明らかになった。しか

し、その数値のみを強調して、見直しを押し進めたわけではない。あくまでも自由記述の回答について、見解を示すことで校則の見直しへの理解を求めた。慎重派の意見には「過度な髪型については、当然指導すべきである」という意見が多く見られた。その一方で、見直しに前向きな教員の意見にも「過度な髪型でなければ、ある程度、認められるべきだ」という意見が多く見られた。ここから、「ある程度をどのように捉えるのか」という保留にすべき点はあるが、過度な髪型は認めないことについては一致していると指摘し、職員全体の合意形成を図った。このように、自分たちの組織に関するアンケートの結果を実施し、その結果をもとにして話し合いを進めていく手法は、サーベイフィードバックに通じるものがあると言える。サーベイフィードバックは、組織調査による「組織の見える化」を目指すものである（中原・中村 2018）。本研究のような、一つの議題についての合意形成を図るためのアンケート調査は厳密な意味でのサーベイフィードバックではないが、教職員の意見が「見える化」され、それによって対話が進んでいくプロセスは類似する部分も多いと言える。そのため、このアンケート調査とフィードバックによって、この学校自体の組織開発がなされた可能性もあるだろう。

（3）柔軟なベテラン教師の存在

対象者の中には、学年部会で説明することに困難を感じるものもいれば、感じないものもいた。学年部会で困難を感じなかった理由として＜若手教員の多さ＞以上に、＜柔軟な発想を持つベテラン教師の存在＞を挙げている。これは先行研究と大きく異なる部分である。もちろん、傾向としてベテラン教師の方が校則の見直しに慎重であるのかもしれない。しかし、当然ではあるが、全てのベテラン教師が同じような発想を持っているわけではない。対象者は、「（このベテラン教師が）味方になって、校則の見直しを後押ししてくれた」と回顧している。このことから、経験年数だけでその教師の指導観を捉えることの乱暴さが見えてくると同時に、変化に柔軟なベテラン教師などの「強力な後押し」が組織内の調整

において重要であることがわかる。それが場合によってはこれが管理職の時もあるかもしれない。しかし、管理職とベテラン教師ではその写り方は大きく異なるのではないだろうか。管理職が「強力な後押し」をすれば、当然、こうした議論は一気に進むかもしれない。しかし、ともすればそれはトップダウンとして受け止められかねない。すると、対話やサーベイフィードバックのような組織開発とは逆の効果が生じてしまうだろう。

5. 結論

本研究では、校則の見直しに向けて、生徒指導担当の教師はどのような困難を抱えながら、教職員の価値観の違いについて組織内で調整しているのかを明らかにするために、中学校教員3名を対象としてインタビュー調査を実施した。筆者も当事者として関わっているケースであり、そのことを含めて分析を行なった。

分析の結果、**「指導のニュアンスを調整することの困難」**、**「教師個人が指導観を転換することの困難」**、**「学校組織の中で正解のない対話をするものの困難」**という3つの困難が生じていることが明らかになった。その困難に対して、生徒指導観にふれる対話を繰り返し、生徒指導観の涵養を図ること、アンケートフォームを活用して教職員の意見の「見える化」をしながら慎重に話し合いを進めていることが明らかになった。また、先行研究とは異なり、**「柔軟な発想を持つベテラン教師の存在」**で、教職員の価値観の違いの組織内の調整が進むことが明らかになった。このことから、校則の見直しに向けた取り組みの中で、結論を急がずに指導観にふれる対話をするものの重要性が示唆された。また、全教職員に投げかけるまでの生徒指導部の合意形成を図った上で、教職員の意見を「見える化」して慎重に議論を進めるものの重要性も示唆された。そして、最後に、教師の思考や行動を経験年数だけで一面的に捉えることの危険性も示唆された。

最後に本研究の課題を述べる。本研究では、校則の見直しの3年間に携わった3名に対象者を限定し

た。しかし、入れ替わった生徒指導部の教職員や、生徒指導部以外の教職員から、生徒指導部の動きはどう見えていたのか明らかになっていない。対象者を広げて、インタビュー調査をすることで、より違った側面が見えてくる余地はある。もう1つの課題として、今回、筆者の行動や思考、感情も分析の対象とするために、対話風のインタビューにおける筆者の発話も分析対象とした。対象者が3名しかいない中で、筆者の発話も分析に入れると、筆者の発話の影響が相対的に大きくなっていることが考えられる。できるだけ、客観的な結果を得るためにも、対象者を広げることは重要なことであろう。

引用・参考文献

- 文部科学省 (2021) 「生徒指導提要の改訂に関する協力者会議 (第1回) 議事要旨」、
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/164/gijiroku/1413457_00001.htm (参照日 2024年1月5日)
- 斉藤雄次・井陽介 (2021) 「高校における熟議を通じた校則の民主的意思決定の可能性：特別活動および生徒指導の観点から」 (名古屋市立大学大学院人間文化研究科『人間文化研究』第36号、pp.25-42)
- 文部科学省 (2021) 「校則の見直し等に関する取組事例について (事務連絡 令和3年6月8日)」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1414737_00004.htm (参照日 2023年9月24日)
- 文部科学省 (2022) 『生徒指導提要』、pp.101-103
- 相模原市教育委員会 (2023) 「校則リーフレット」
<https://www.city.sagamihara.kanagawa.jp/kosodate/1026602/kyouiku/1026613/jigyosodate/1028403.html> (参照日 2023年9月24日)
- 山内 乾史 (2021) 「『道徳教育の研究』の研究：校則は拘束か？ (II)」 (『佛教大学教育学部学会紀要20』、pp.175-188)
- 坂本秀夫 (1986) 『校則の研究：だれのための生徒心得か』 三一書房

- 荻上チキ・内田良（2018）『ブラック校則 理不尽な苦しみの現実』東洋館出版
- 登坂学（2022）「校則制定・改廃に果たす特別活動の意義と可能性に関する一試論」（『九州保健福祉大学研究紀要』23、pp.11-23）
- 古田雄一（2022）「生徒参加による対話的な校則見直しの市民性教育効果と課題：安田女子中学高等学校『ルールメイキングプロジェクト』の事例から」（『国際研究論叢：大阪国際大学紀要』35巻3号、pp.97-116）
- 片山紀子（2022）「校則の変更から見る生徒指導上の今日的課題：小中学校の生徒指導担当者を対象としたアンケート調査から」（『京都教育大学紀要』144、pp.29-42）
- 佐藤郁哉（2008）『質的データ分析法：原理・方法・実践』新曜社
- ケネス＝J＝ガーゲン・ロネ＝ヒエストウッド（2015）『ダイアログマネジメント 対話が生み出す強い組織』ディスカヴァー・トゥエンティワン社
- 中原淳・中村和彦（2018）『組織開発の探究 理論に学び、実践に活かす』ダイヤモンド社

参考資料① 生徒指導部への問題提起（1）

これまでの自分の頭髪指導で大切にしてきたこと（筆者）の個人的見解

今の指導が、1年後、2年後、卒業式前にどうつながるか、時間軸で考えるのが大事。1年生は度合いが分からずに行き過ぎるけど、そのうちなくなってくる。やがて、2年生になって、徐々に上手にグレーを攻めてくる。そういうもの。そこでいちいちイライラしない。一喜一憂してもしかたない。思春期の3年間の中で一時期、気持ちが乱れたり色気づいたりするのは当然。卒業式前には、こちらの圧は効かなくなる。いくら強めても無駄。教育じゃない。

最後は、「これは決まりとかじゃなく、3年間ともに過ごした人と人との問題」だ。「これから君はしっかり生きていくと、先生を安心させ

てくれよ」と迫る。

何よりも大切なことは、丁寧に付き合っ、協力を求めていくこちら側の根気。その丁寧さがあれば、いざって時に、ビシッといっても、子どもはついてくる。「あの時の君の言葉はなんだったんだよ。それを信じた先生はなんだったんだよ。」と。「最初を許したら、全部ダメになる」は、一面的なものの見方に過ぎない。人は、間違えるときもあるけど、自ずと正しい方向に進もうともする。きっとその子は「声かけられるかな…」とドキドキしている。強がって見せているけど。だから、ゆっくり話して、「やっぱりそうですよね」と思ってくれるのを待つ。「ぶっちゃけ、何%かはまずいと思っていたんじゃない？」と、善の心をくすぐる。たとえ、納得しなくても、心のどこかに引っかかっているかもしれないと信じる。もちろん「ここは引いちゃダメだ」という時はある。その勝負時は子どもによる。細かくなりすぎてもよくないが、見落とすことはないようにしたい。

大切なことは、子どもの気持ち。親の協力は後方支援。親の方がきつい時もある。だから、「親に分からせないとダメ」とか「親がやってくれないと」は、寂しい言葉。ときには、2年生の冬や3年生の秋になると、挑戦的に接してくることもある。そのときは、ぶつかり稽古だと思って、胸を貸してやればいい。大抵そういう時、子どもは「なんでダメなの？～じゃん」と言い訳を準備している。その子は大人になろうとしている。だから納得しない。そのときは壁になればいい。そのときが一番、大事。本当の信頼関係を築くチャンス。そこで突き放したらアウト。大人は、同じ土俵にたたない。その言葉の裏にある気持ちをくすぐる言葉を探そう。

参考資料② 生徒指導部への問題提起 (2)

教師一人ひとりが、なぜいけないのか自分
の考えを述べるのが本質

- ・おしやれをする必要がある？
- ・入試もそれでいく？ いかないなら、なぜ学校
ではそうしているのかな？
- ・自分で責任をとれるようになってからじゃな
いかな？ など

その中で、子どもが気をつけようとするこ
とが大事。ルールを盾にしたような指導は避け
たい。また、「入試が、入試が」という指導は、
入試のための生徒を育てるようなもの。「入
試でも同じ格好でいくの？」「いいえ」の後が
大事なはず。「どうして違う？ 自分の中でも、
望ましくないって感じてるんじゃないの？」現
実はあいまいなもの。過度な公平、平等の意
識が固い指導を生んでしまう。ただ、この指
導によって髪型がエスカレートしないという
側面もあるのも事実。また、違った視点から
すれば、ルールを疑う目も時として必要だよ
な～と(筆者)は感じる・・・

でも、それは生活指導の分野ではなく、社
会科教育やキャリア教育としてなのかもしれ
ない。

参考資料③ 生徒指導部への報告

C: 先生、なんでツーブロックはいけない
んですか？

筆者: いい質問だね。どうしてそう思うの？

C: 自分のやりたい髪型は、短い髪型なん
ですが、どれも「ツーブロック」にあてはまる
ものなんです。報道で、「危険に巻き込まれる
から」という話を聴いて、なんか違うなと思
って。

筆者: あ～、あったね。実は僕もあれはよ
くわからなかった。それに最近ではさわやか
な印象にもなって、サラリーマンの人でも
増えてきてるし、スポーツ選手でもきちんと
した感じでツーブロックの人もあるよね。

C: はい

筆者: ただ、今、学校としてどう考えてい
るかを説明するね。結論からいうと、「どこま
ではアリでどこからがナシなのか、その判
断が明確じゃないから」なんだな。きつと、
君は耳の上がちょっと刈り上げられている
ような「ほどほどのツーブロック」なんだろ
うけど、じゃあ、いざ学校が「ツーブロッ
クいいですよ」とだけ言ってしまおうとどう
なるか？

C: ん～・・・

筆者: 「ド派手なツーブロック」が出てく
る可能性があるのよ。で、それはさすがにま
ずいんじゃないの？ って注意したとき、その
人は「え、だって、ツーブロック禁止じゃ
ないですよ？」って納得できない。今、僕
はここを悩んでいるんだよ。むかし、こん
な髪型の子が登校してきた。まだ、ツーブ
ロックが禁止じゃなかったときに。でも、
さすがにまずいと思わない？ パイナップ
ルみたいじゃん。だから、みんながほど
ほどで楽しめるような「きまり」があれば
いいんだけど、どういう「きまり」がいい
のかわからないのよ。

C: あ～。

筆者: だから、みんながほどほどででき
るなら、それほど大きな問題じゃないかも
しれないけど、先生はその先の先を考えた
ときに、ほいほい変える気にはまだなれな
いんだよな。でも、そうやって、日頃の生
活に疑問をもつって姿勢はとても大事だよ。
だから、これからも時々先生と話をしな
い？ 一緒に考えていこう。

皆さんは、どう考えますか？