HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	都市部「ニュータイプ」定時制高等学校の存在意義とタスク : 市立札幌大通高等学校開校時における、教員側からの構想
Author(s)	平野, 淳也
Citation	公教育システム研究, 22, 105-130
Issue Date	2023-10-16
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/90614
Type	bulletin (article)
File Information	040_AA11562857_22.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

＜特別寄稿＞

都市部「ニュータイプ」定時制高等学校の存在意義とタスク
―市立札幌大通高等学校開校時における、教員側からの構想―

平野　淳也*

――目　　次――

はじめに　本稿の目的
1. 4 校あった札幌市立定時制高校
2. 「ニュータイプ」高校構想の胎動と定時制統廃合
3. 現場教員の発想した、市立ニュータイプ高に必要な要素
4. 構想段階から参画していく意味
5. 市民から見て意味と意義を見いだしやすい学校にするために
6. ウチとソト両面からの存在価値確立
7. 「壁がすかすかの学校」作りに向けて
8. 走らせながらの整備とその維持
おわりに　高校新設時の「視点」

【キーワード】定時制高校、新設高校の構想、不登校、生活困窮、発達障がい、市民からの需要

はじめに　本稿の目的

2008 年 4 月、市立札幌大通高等学校（以下「大通高校」）が新規開校した。

大通高校は収容可能生徒数 1,280 人（実際の在籍でも 1,000 人以上）という大規模校でもある。開校から 15 年が経過し、その間作られたコンテンツは膨大な数に上り、今は消えたものもあり、とても全部は紹介しきれない。

本稿も、「学校設置趣旨と各コンテンツ企画とは、どう関わるのか」との観点で、報告者が説明可能な一部のもののみをとりあげている。開校前の計画構想段階（1997 年～2002 年頃、一部 2007 年頃まで）と、開校後の整備段階（2008 年～2018 年頃）の両方にまたがってとりあげる。

大通高校開校までの動き、ならびに教育活動の諸相については、小出達夫（2018）「札幌市立高等学校の教育改革（改革前史 1997 年～2003 年）」（参考文献等 1）および、同（2019）「市立札幌大通高等学校の教育改革」（同 2）で多角的に説明されている。教育活動はいわば生き物であるからその後変化していった事象も多々あるのだが、ふたつの小出論文には、大通高校が開校するまでの事情と、初

* 2008 年度（開校初年度）より 2022 年度まで札幌市立札幌大通高校教諭、2023 年度より札幌市立清田高校教諭。

期の大通高校が行った様々な仕掛けがほぼ網羅されている。また同論文には大通高校の歴代校長の視座も紹介されている。

本稿は、この新設定時制高校の問題を、では教員の側はどのようにとらえていたか、どんな調整に乗り出したのか、そして開校後はどのような肉付けを行っていったのかに関する、(研究者視点、校長視点とは角度を変えた）現場視点からの報告である。

報告者は、札幌市立高校の中に新設定時制高校を開校する構想が練られ、それを各所と公式非公式にすり合わせてかたちになっていく過程を知る立場にあった。加えて、大通高校開校時に教諭として着任し、同校が開校してからの方向性や必要なコンテンツ整備に携わった一人でもある。

報告者は 1998～2001 年の 4 年間、札幌市立高等学校教職員組合（以下「市高教」）執行部に身を置いていた。市高教は、市職員各職域の労組連合である札幌市労連の一員である。教職員組合としては全国的な教組と友好関係を保つが、所属関係はない。市高教は教職員の約 7 割が加入している。

札幌市教育委員会（以下、「市教委」）が市立高校改革構想を予備折衝段階で市高教に提示したのは、1997～1998 年にかけての時期だった。学校統廃合や大規模所属転換を含む構想であり、法規定上、管理者は職場代表たる労働組合との協議が必要となる。また市高教も、組合員の不利益を回避する責務がある。そのため、協議で着地点を探ることは両者の重要事項となった。市高教としては現場教員の多様な意見を極力縒り合わせ、教職員の持続可能な職場を確保するタスクを負っていた。

またその着地点が将来的にも持続可能であり続けるためには、ひとり教育委員会とだけ話をつければそれでよしではなく、札幌市全体の機構の中で、市教委以外の各部局からノーを突きつけられないもの、ひいては各部局が業務の中で直面している市民各層から支持を得られるような着地点を模索しなければならない。

法規定上、政令指定都市は市立高校を置く義務を負っているわけではないため、人口減少期が見えてきている（当時）のに、市がこんなに多くの市立高校を抱えなくてもよい、という見方は当時から存在していた（財政上の論理なので消えることはない)。現実には、市民感情や議会対策上も「札幌市は市立高校を全て手放して北海道教育委員会に移管する」という施策はとれないだろうとはいえ、市高教としては「札幌市民がメインスポンサーである」との意識は常に念頭に置く必要があった。

1. 4 校あった札幌市立定時制高校

それまで、市立高校定時制には以下のものがあった（カッコ内の数字は 1 学年のクラス数)。

- 星園高校（普通科：昼間定時 2、夜間定時 2、定時制単置校）
- 啓北商業高校定時制（商業科：夜間定時 1）
- 新川高校定時制（普通科：夜間定時 2）
- 平岸高校定時制（普通科：夜間定時 1）

札幌市教委は 1997 年頃には、市立定時制高校を順次閉校/閉課してなんらかの形で整理再編する、との判断を内々でかためつつあった。

全国的な高校再編・改編の動きのなか、将来的な学齢人口減少を見越した具体的な施策の実行が求められていた。旭丘高校の改築予算は獲得し終わっていたので、次は定時制の統廃合を進めるのだ（でないと予算を獲得できない)、というのが市教委の課題意識だったようである。それに対し市高教は定時制のみの改革には反対し、長期的に市立高校全体にわたって逐次的な改革を進めるという包括的か

つ長期にわたる視野をもち、その端緒として定時制高改革を位置づけるべしとの立場で交渉した。

教育関係者、あるいは保護者や市民などの間で定時制問題が話題になるときに、「定時制生徒は低学力ゆえに行き場が無く不本意入学しているのであって、全日制普通科への全入が実現すれば定時制高は不要なのだ」という説が出ることがある。たしかに北海道内の定時制生徒に不本意入学者は一定程度存在していたし、他の政令市ではこの時期、例えば横浜市における市立高校改編の中では、定時制の収容人数を大幅に縮減する統廃合が強行され、関係者の論議を呼んでいた。

札幌市の場合、定時制を廃止して全日制にしたり、定時制の収容人数を減じるような改革案は、市の事情にそぐわないとして、比較的早い段階で消えた。従来の定時制の在り方をそのまま堅持すべしという論拠で退けられたというより、必要に迫られて現実的あるいは妥協的選択の結果として、定時制の収容人数を変えずに改革を進めることになった。

高校教育の改革は全国的に見ても不可避との立場に立ったとき、札幌市立高校の全ての学校がやすやすと自力アップデートできるか？と考えてみたとき、「全日制普通科高校が、一気にその在り方と運営方針を変えることは不可能だろう」と予測された。また、他の政令市に比べ低所得世帯比率が高めである札幌で、「教育行政として、定時制の定員を減らすことは無業青年や不登校者の増加を招きかねない」という面もあった。これらが、既存定時制のクラス数を変えないで新設定時制高を開設する決定に影響している。

当時の高校教員は、「学年学級制から単位制にする」ということ自体にも強い抵抗感を示す傾向があり、全般に旧来のやり方を変えたがらない考え方が支配的だった。そうした認識でいる高校に対し、スタンスを大きく変えろと市教委が学校に命じることになれば、市立高校全校の職場ストレスを極大にしかねない。職場環境を悪化させるほどの急激な変革は、市高教としても賛同しがたい方向性だった。

一方この頃、高校現場でも発達障がいや精神障がいのある生徒の存在が少しずつ知られだし、障がいある生徒への対応が必要になってきていた。

その中でも都市部の定時制高校は「炭鉱のカナリア」などと形容されるほど、世相や社会変化がそのまま入学者の変化につながる面がある。中卒勤労青少年の正規雇用はほぼ消滅し、定時制生徒で働く人はほとんどがアルバイト労働者となっていた。もちろん昔も今も困窮家庭へ向き合うことは依然定時制の重要課題である。それに加えて、このころには定時制入学者の中に中学校までの不登校経験者が 3～4 割を占めていた。そのため、定時制に勤務する教師はそうした問題を考えざるを得ない職場環境になってきていたとも言える。

それに対して全日制高校のほうは、障がいの問題にそれほど腰を入れた対応をしなくても学校運営がなんとか可能だったためもあり、「大切な課題である」と認識してはいても、組織的な具体策までは立てられていない学校が多かったため、より包摂的な学校運営をするように変えるべし、との合意形成は難しかった。

この問題について学校の対応が鈍い中、むしろ教育関係者ではなく一般市民から、親として子と向き合う苦労の中、「たとえ障がいがあっても学びやすい学校が、なぜないのか」といった声があがるようになってきた。

- 生活サイクル上、朝からの学業開始に順応困難な環境の人にも教育を届ける。
- ゆっくり学んでいくことではじめて学び続けられる層にも教育を届ける。

学齢期の人々に教育を提供しない／できないのでは、市立高校自体の存在理由が問われる。しかし全日制普通科高校のアップデートが難しい以上、貧困を抱えていたり複雑な家庭事情を抱えていたり、発達障がいや精神障がいを抱えた生徒も学び続け得るためには、たとえ全ての高校が朝登校し夕方下校する全日制普通科になったとしても、課題の解決にはつながらない。

定時制高校には様々な意味で弱点や困難を抱える生徒が入学してくる。気力体力の頑健でない生徒が多くなる。従来の定時制スタイルである「近所にあり、疑似家庭的な見守りと理解を提供する小規模校」の教育効果には、実は評価すべき点も多い。

しかし一方で、小規模校で丁寧に見守るスタイルを採ると、生徒集団が固定化し、根深いいじめを解決しにくい。対人スキルが低い生徒が続々と不登校になる誘因になりがちである。生徒と教師のミスマッチが深刻化した際に周囲の介入が困難になるのも、大きな不安要素となる。

さらに、全国、全道、そして札幌市立の定時制もまた、収容定員を大きく下回る状況が続いていた。景況が次第に悪化するなか、財政との関係を無視できない公立高校としては、各地域に配置した小規模な定時制校を未来永劫維持すべしとの主張は説得力を失い、市教委としても、市立高校に配分される予算の効率的使用が札幌市の他局や市議会から監視される中、定時制高校をそのままに維持することはかなり難しくなっていた。

高校改革に（とくに焦眉の急として定時制高校改革に）乗り出すべしとの動きが次第に強まる状況で、市教委としても実現可能な計画提出を求められる中、①普通科高校から先に改革断行すると「ハレーション」が大きい。②その点、定時制のアップデートのほうが、札幌の場合、各方面からの理解を得やすい。という判断もあって、市立高校改革の第一弾は定時制から推進することになった。

2.「ニュータイプ」高校構想の胎動と定時制統廃合

市教委は 1998 年に「市立高等学校の今後のあり方検討会議」を発足させた。これは教育次長以下市教委の各部長からなる決定組織だった。札幌市教委も定時制改革をやるつもりである、と（非公式折衝以外の場で）言及したのはこの会議の報告がはじめてだった。この段階では、定時制に具体的に手をつける、という宣言は、市教委自身のことばとして表明しておくのがスジであると考えたのだろう。

ただそれ以降、定時制高校をどう改編していくべきかについて、まずは構想～開校までの「決定プロセスをどう構築するか」が市高教との間でも協議検討された。市教委としても、ひとり行政のみが方向性を決めトップダウンする手法では市民理解も得にくいとして、かわりにこの頃から主流となりつつあった、①「識者会議」を組織して広く知見を集め、②数次にわたる会議からの答申によって相当程度までコンセプトを煮詰め、③「開設準備室」として教職員を発令する、という流れで推進していく青写真が採用された。

市教委が市立高校改革の施策を策定していくときの前提には、

- 公立私立の比率上、私立高校の経営を圧迫する「民業圧迫」施策はとれない。
- 市民ニーズ（入試倍率）を考えると全日制普通科から改編するのは支持を得にくい。

という認識があったと思われる。

1990 年代後半、道内定時制高校の入試倍率は全定時制平均で 0.4 倍～0.5 倍前後で推移していた。市立定時制も、星園高校昼間部のみ 1.5 倍前後だったものの、市立定時制全校を平均すれば 0.7～0.8 倍であった。道立高校と市立高校では立地条件や地域事情による差異はあるものの、道内夜間定時制

高校はどこも、この頃から定員割れが常態化していた。過疎化に伴い、2020 年以降の定時制入試倍率平均は約 0.3 倍に低下している[1]。

しかも入学時に定員割れしているだけではなく、定員割れして入学した生徒の、3〜4 割が卒業までに転退学する（卒業者は収容定員の半分以下）という定時制校が多い。札幌市内の定時制だけでも毎年百数十人の中途退学者を札幌の市中に「輩出」し続けていることになる計算である。

全日制普通科高では、通えなくなった生徒に対して、「ならば定時制か通信制の高校に転学を考えては」と提案するケースがよくある。しかし公立通信制高校である北海道有朋高校は、札幌中央区から北区屯田への校地移転を決めていた（2007 年移転）。有朋高校通信制は週 1 回程度の登校が必要なため、生徒が「この遠さではとても通えない」と転学を諦めるケースが予想された。

また、札幌池上学院（2004 年開校）など、いくつか私立通信制高校開校の動きもあったが、私立高校だと授業料＋諸費用の家庭負担は小さくならず、私立高校が増えても困窮家庭子女が高校教育にアクセスできなくなるリスクは軽減されない。といって公立高校の通信制を増設する動きも存在しなかった。

政令指定都市の中では、札幌の平均収入は低く、生活保護世帯の比率は高い。また外国人居住者は少ないが、他都市動向から類推すると今後札幌市でも漸増していくことが予測されていた。そうした市の状況に対応し得る教育を用意する高校があれば、公教育として市民ニーズに応えることにつながる。

全日制では就学継続が難しい層にも対応できるような学びの場を作るとき、既存定時制高の統廃合という「血」を流してまで新設高校を開校するというなら、いままでの市立高校に通えない層も通うことができる学校、通う気になるような学校に作るのでないと意味／意義がない。従来よりも自由度の高い学校設計をしていく必要がある。そうした高校を構築していくなら、現実的には定時制を基礎に据え、利便地の大規模校であるメリットをじゅうぶんに活かし、かなり抜本的な制度設計をするしかなかろう、との認識は、市立高校内部でも論議されていた（市高教も校長会もこの面の認識はおおむね同方向だった）。

「あらたな定時制高校」には、通信制課程も併置して定時と通信を有機的に連携させ、就学困難者に教育を提供できたらよいのだが・・・との議論も一部で早くからなされていた。不登校者であっても在宅で学べる仕組みをもつほうがいいと考えたのである。ただし市教委には通信制併設の構想は無く、といって今から地ならしを始めるのは困難、また有朋高校を抱える道教委のお株を奪うような挙に出ることは難しい、との判断で通信制併設案は消えた。

他に、高校と「併設」する着想だけ出たが、実現しなかったものとして、幼稚園、老人ホーム、畑（屋上温室）、コンビニエンスストアがあった。入学する層に対して効果的な教育環境になり得る、として着想されたが、所轄部署や管理主体が異なっていたり、関係各所との連絡調整に膨大な労力を要すること等により、どれも実現しなかった。現在、大通高校と札幌市立中央幼稚園とが校舎 1 階部分を分け合っているが、両者は鍵のかかる扉で隔絶されており、避難訓練時しか扉を開けることはない。

[1] 北海道教育庁学校教育局学力向上推進課『令和 4 年（2022 年）3 月実施 公立高等学校入学者選抜状況報告書』2022 年 8 月、「学校別受検者数及び合格者数」。

3. 現場教員の発想した、市立ニュータイプ高に必要な要素

市教委が市立高校改革を言い出し、なかでも定時制改革に取り組む姿勢を打ち出したのに呼応し、市高教内部でも、高校に勤務する当事者として、学校の在り方についての時間をかけた内部論議が続けられた。

労働組合内部の議論であるため、職場の組合員に過度な負担が発生しないようにという観点が強く、市高教のスタンスは当初、全日制・定時制の廃校や統廃合には反対、単位制ではなく学年学級制のままで、という、従来スタイル維持を強く打ち出したものだった。当然定時制についても、既存の「夜間定時制と昼夜間定時単置校」という布陣を存続させて学年学級制を堅持すべしとの視点から論議された。

しかし全国政令都市の高校から入る情報、市労連から入る行政側の情報などを得て、「なにも変えるなとの主張を続ける」ことが「組合員の職場環境の壊滅的悪化」を招くと判断、職場を維持するためにはむしろ「現場ならではの知見によって、市民の認諾を得られる現実的な提案を続けていく」ことで、市教委に対する交渉力を保持する方向へと舵を切った。これにより、労使折衝の席では、多くの案件を公式発表前にすり合わせるケースが増えた。

新たな定時制開校までの期間、市教委がどのような決定プロセスによって進むべきか、つまり決定システムをどうするかを協議する段階から、現場意見の伝え手として市高教は関与していた。

2000 年に市教委が発足させた「札幌市立高等学校教育改革推進協議会」は、職場団体責任者として市高教委員長も委員に加わった。まずは第 1 次答申（2001.5）（参考文献等 3）として、市立高校改革をひとり定時制問題に限定するのではなく、市立高校全校の順次改革がやがて必要になっていく認識を示し、定時制改革はその第一弾である、という全体ビジョンを示した。

「あらたな定時制高校」自体の輪郭を定めていったのは、同協議会の第 2 次答申（2002.3）（参考文献等 4）においてである。2 つの答申に先立つ時期は、市高教内部でも相応する論議が恒常的に続けられ、それを同協議会に提出して検討に供していくことになった。

市高教の内部論議で出た、「新設校に欠かせない要素」を箇条書きに整理すると、以下の 6 点になる。それぞれの下に「→」で付記した記述は当時のものではなく、本稿執筆にあたって報告者がつけた補足説明である。

この 6 点すべてを市教委から（ひいては議会から）了解を取り付けることが、結局は市の行政にとってもプラスになるはずだ（他部局や議会からも支持されるはずだ）と主張したのである。

もっともこの 6 点はなにも市高教だけがそう主張していたわけではない。この時期に市立高校の校長会も第 1 次答申への見解を出していた。それを見ると、市高教主張の B～F では市高教と校長会の見解はかなり共通している。

<u>A 校地は交通至便な場所</u>

→ 地下鉄、路線バス、JR での通学が可能で、市内全域から通える札幌市中央区

※ 当時南区の学校用地を使う案もあったことから、大通小跡地を使うよう市高教として市教委と直接折衝。

※ 中央区に開校する案が発表されたときに市高教として「あらたな定時制を考える市民の会」を開催し、新聞報道もなされ、市民と報道の理解支援を得た。

B 学校に定着しやすい、リカバリー可能な教育課程

→ 単位制とする。

※　ただし社会性育成の手段として、クラスは残す。LHR や「総合」、行事はクラス単位。

※　クラス定員を少なくし、使える教員加配は全て使う。養護教諭は 3 名配置とする。

→ 定時制だから 4 年修業だが、単位早取りによる 3 年修業も、逆に 6 年かけた修業も可能に（全日制高に多く見られる、『3 年卒業以外選択しにくい空気』をつくらない）。

※　約 3 割は 3 年次で卒業する。4 年次クラスのみ、4、5、6 年次生徒の混成クラスとなる。

※　のちには、3 年次で進学や就職不調のため、あえて 4 年次に残って再挑戦する例も生まれてきた。

C 既存制度の枠をはみ出す教育内容実現のために市/市教委内外に協力者が必要

→ 行政手法として流行していた PFI 方式を採用し、市の他局に市教委が一定のプレゼンスを示す。

※　市教委だけでなく他局の長、助役レベルにまで大通高校が知られる結果に。

※　新設定時制の学校ビジョンが評価され、行政マンたちのあいだにも理解者が増加。

→ 教委内に「高校出身の指導主事」を増員

※　指導主事の増員および「開設準備室に発令する教員の増枠」を要求。

→ 外部人材も積極的に受け入れ可能にする学校運営

※　教員の守備範囲を超える生徒実態に対応するため、外部との恒常的かつシームレスな連携を構築。スクールカウンセラー複数、スクールソーシャルワーカー、大学等からのアドバイザリースタッフが助言、また教員研修に協力。

※　開校後には、札幌市青少年女性活動協会職員が若者支援に当たったり、民間の就職アドバイザーが直接生徒支援にあたる体制がスタートした。これは内閣府『青少年白書』(2009) にも取り上げられた（参考文献等 5)。

D 学校が持ついかめしさや閉塞感を排した新校舎設計

→ 職員室、進路室の壁を取り払ってオープンスペース化

→ 新校舎では吹抜によって縦方向の開放感をもたせる空間設計

→ 上靴を廃止

→ チャイム、校内放送（生徒呼び出し等）の禁止

E 少数者（外国人、障害者、年長者など）が引け目を感じなくてすむ学校作り

→ 今後の外国籍者増加に備えた、母語による入試

→ エレベータ、多目的トイレの設置

→ 制服の廃止（それに伴い、服装頭髪の細則廃止）

→ 「日本語」の授業開設

F 定時制高校として、貧困が引け目につながらない学校作り

→ 売店営業に加え、夕方に食堂、大通高校の場合は昼も食堂営業。

→ 定時制なので生徒 1 人 1 台のロッカー

→ 定時制なのでアルバイト可能

・　のち、文科省「実務代替」制も導入、アルバイトで単位取得可能に

→ カバン等、学校独自の「お仕着せ」を設けない

・　ただし、体育館入場時の上靴と体育授業時のジャージは「学校指定品」を買わせることとなった。

→ 辞書、副読本等を購入させる教科指導の自粛

→ 家庭からの費用徴収についての制限厳格化

4. 構想段階から参画していく意味

学校に行くこと、通い続けることが困難な層が、「これなら行きたい」「続けたい」とみなす学校を実現するため、前章 A～F の 6 項目を、どれも不可欠と市高教は考えた。もっとも、単位制やバリアフリー配慮などは、この時期の「新設開校する公立高校」としてむしろ行政側が率先して進めたいことでもあった。

ただ、行政の知見だけでは「それが通う生徒にとって具体的にどう影響するか」を精度高く見通す

ことが難しい。そこに現場教員からの実践的な知見が加えられれば、行政サイドとしても市民(≒議会)等に説明していく際に説得力ある論陣を張れることになる。

この A～F は、すべてが札幌市立高等学校教育改革推進協議会で決まるというわけでもなく、行政の基礎的な枠組み作りの段階で決定してしまうようなものもある。たとえば校地選定については、この時期市教委が使える土地が複数あった中、中央区にある 2 カ所のいずれかを使いたい旨市高教は交渉している。また指導主事の増員については、当時の市立高校校長会とも新設校開校の趣意を共有したうえで増員に向け共同歩調をとった。

この時期定時制改革に関わった当事者たち、教育改革推進協議会メンバー、議会、行政、校長、労働組合等々、立場は様々に違えど、「いままでにない高校を新設する以上、市民需要に応えるものにする努力を惜しんではならない」という思いは共通していたように思う。その熱があるため、指導主事や行政職員が議会や市の他部局へ調整に回るときにも、他案件を持って回るときに比べれば比較的賛同が得られやすかったようで、教育委員会以外の他部局複数の中に、大通高校を応援してやろうと考える心情的な支援者が出てきた。実際、そのうちの何人かには報告者もお会いしており、それぞれの立場ならではの外部支援を依頼相談したりしている。

新設校を開設するにあたってはそれまで、校長予定者＋教務部長予定者＋事務職員（高校なら事務長予定者）といったごく限られた人数を開校前年に発令、「〇〇校開設準備室」をどこかに置き、エッセンシャルな準備のみをやらせるのが通例だった。この手法は、ただでさえ人員に余裕がない学校現場で「まだ存在しない学校に人手を取られ既存現場が手薄になる」ことへの配慮として妥当ではある。

ただしそんな極少人数で開校準備が可能だったのは、どの新設校も金太郎飴よろしく標準化され類型化された学校像だから可能なものだった。

標準化され類型化した学校にあてはまらない層に教育を提供可能な高校として構想されたのが大通高校である。そもそも三部制の定時制校など市立には存在していないし、入試のかたちも通常とかなり異なる。開設準備室の仕事量は通常の学校を新設する場合とは比較にならないし、市教委側の仕事量も拡大する。市高教はこの点を市教委に強調した。市教委も一定程度それを認め、

- 開校 2 年前に校長予定者以下 8 名を兼務ながら「新定時制開校準備会」メンバーとして発令、市教委の担当職員がそれを支援。
- 開校 1 年前に、それまで兼務だった同準備会メンバーを、「開設準備室」専任にして発令。
- 加えて、兼務のかたちであらたに 7 名、各教科担当者として開設準備室に発令。

という体制で開校準備にあたった。

自己推薦入試と一般入試の 2 本立てが基本、入試における調査書の位置づけ、渡日帰国生徒に対応できる 9 月実施の一般入試の設定、外国語のみによる入試、スクールソーシャルワーカーの指定、スクールカウンセラーの複数配置、新校舎建設の空間設計段階での仕様、等々、多くの項目が市教委内部の調整によって開設準備室に持ち込まれ、準備室の業務は多忙を極めた。

大通地区に新定時制高校新設案が発表されたとき、地元の一部から治安悪化や地価下落を招くのではと不安の声が上がり、町内会を通じて反対運動が起きそうになった。このときは、行政は行政で丁寧に地域に説明して回り、市高教は市高教で「教育を語る市民集会」に参加し、「中央区だからこそ不登校者の行きやすい学校が必要だ」という世論形成に動いた。実数はほんの若干名だった反対者も最終的には消極的ながら賛成に回った。

新校舎の建築については、当初設計図では6階建てで設計していたところ、近隣住民との協議の中で5階建てに再設計することになった。校内だけを見れば当初案に比べ随所に無理が出ているものの、結果的には近隣住民の多くに新設校開校の合意と納得が少し強まったとは言える。

5. 市民から見て意味と意義を見いだしやすい学校にするために

学費の低廉な公立高校で、定時制普通科（定時制なので商業科目は置いている）。

- 朝から 4 時間の午前部／昼過ぎから 4 時間の午後部／夕方から 4 時間の夜間部、という三部制。
- 4年間での修業を基本としつつも3〜6年の在籍が可能。

という新設高は、その校名を「市立札幌大通高等学校」（名称も市民公募から選定）と命名され、2008年4月に開校した。

人口の多い札幌圏の場合、新設高校は、開校年度は受験者が集まり、高倍率となる。が、多くの場合2〜3年のあいだに初期の人気は沈静化する。それが近隣の高校と同タイプの高校であれば、いわゆる受験偏差値という単一尺度のもとに序列化され、数値によって選択される高校となる。札幌圏にある多くの高校は進学校を謳い、結果としてどこも「近隣と同タイプの高校」であった。そのため、そこでキャリア形成した高校教員は、前提条件を顧慮せずに一般化して「とにかく新設校というものは3年後には人気がかげる」と考える傾向もあった。

しかし大通高校は、「既存の学校が必ずしも応えきれていなかった市民ニーズ」に応える学校として構想され、開校している。偏差値序列によって選択されてしまうと本来趣旨が生きない。学校の在り方を端的にわかりやすく掴めるような特徴を市民に発信し、大通高校の使い方を理解して入学を決めてもらう必要があった。

以来、大通高校は外部広報に意識を置いた学校として今日に至る。もっとも、大通高校の活動自体は多岐にわたるものの、どの活動も類例が少なく、説明にはそれなりの字数を要する。そのため、より正確に表現すれば、「広報の重要性を意識はしている。しかし不十分なまま現在に至っている」と言える。

とはいえ市民への発信を、わかりやすく見えやすい形で常に続けることは重要である。とりあえず最低限の見えやすい「アイコン」としては、「市内の中心にある」、「服装自由、上靴もない」、「時間割は自分で選ぶ」、「チャイムは鳴らない」、「職員室に壁がない」、「昼夜の食堂あり」、「調査書なし受験可」、「日本語ができなくても受験可」などを作った。しかしこれだけでは、興味をそそられる人は出ても、その大通高校の中で活動している生徒像を具体的に思い描くには不十分であり、イメージを思い描けなければ「よし、ここに出願しよう」という思いは出てこない。

6. ウチとソト両面からの存在価値確立

新設校はいわゆる「年次進行」のかたちをとる。新入生だけで開校し、2 年目には次の生徒が入学し、増える生徒に応じて教職員も増えていく。開校当初から一部の職員間で、「この類例の少ない大通高校のコンセプトを、生徒／新着任教員に向けて、どう継承していくか」という問題意識ないし危機感は共有されていた。

(1) 外部広報は将来の入学者向けに

将来の入学候補者に対する学校コンセプトの伝達については、前章に挙げた端的なアイコンを配したこともあり、大通高校が威圧感や閉鎖性をとりはらおうと配慮された学校であることはどうにか伝わっているようだった。しかし単に楽な学校であるとか努力不要な学校であるといった理解になってしまうのは当然本意ではない。大通高校のコンセプトや在り方を頻回に発信し続ける必要があった。開校前に整備し得た条件のもと、用意されていた構想を遅滞なく実現し適切に発信していくためには、生徒の協力と多くの外部協力者からの支援が大きかった。

大通高校では生徒希望による自主的な活動を「部活動」、学校の需要を生徒に代行してもらう活動を「外局」と区分している。「外局」として創設された「メディア局」が委託されたしごとは「生徒視線で行う学校の広報」であって、高文連等の高校生向けコンテストに出場を目指す意図は全く無く、むしろ学校の広報を市民に対して直接届けようとの趣旨で作られたものであり、中学生等に大通高校の実像を生徒の語り口で伝えていくものだった。不登校状態にある人にも伝えるため、地域 FM 局内にいわゆるレギュラー番組を持って伝える形と、学校公式サイトにリンクする形で生徒が綴る Blog との 2 本立てで広報にあたった[2]。

各種メディア（SNS、動画サイト含）の状況変化にあわせ、もっとも「よく届く媒体」を選んだ発信が求められるが、ラジオに関しては安定した需要があるらしく、毎年の入試面接時、「ラジオを聴いて受験を決めた」という受験者が複数出るようになった。ただし世相変化をにらみながら本来目的にてらして効果が上がるように、広報に用いる媒体の維持／変更は常に調査検討されている。

また、地元 TV 局や新聞社が地域ニュースとして取り上げやすいよう、学校の開校式の取材だけでなく、適時情報提供するなどの手段も有効だった。

(2) 開校期に地域ニュースになったものの一例

① 全校生徒 1000 人が中央区の四つ角に立って行う、赤い羽根共同募金の街頭募金活動
② 高校生経営の株式会社・スマホ修理ショップ「スマッポ」の開業[3]
③ 外国人生徒を孤立させないため創設した国際交流の部活動「遊語部」による、市民イベントでの通訳ボランティア

開校前から練られてきた学校の趣意を、生徒が存分に生かした高校生活を送って自分を成長させられるように、言い換えれば進学ミスマッチを未然に防ぐ目的で、このように様々な媒体を通じた発信が意図的に行われている。

(3) 内部広報は職員室に向けて課題共有に

開校初年度のみ、夏休み 3 日間を費やして大通高校の意味と意義について校内研修を実施した。外部講師による「外部視点の提供」後、教員からの質疑応答という形式で行った。生徒たちが抱える現実が職員室の知見やノウハウを越えてしまう例が多く、といって教員が処理可能範囲だけを手がけてその先を放置してしまえば学校の趣旨と逆行してしまう。そこで、SSW、SC をはじめ、区の保護課

---

[2] 後には Facebook や Twitter でも発信を手がけた。
[3] 右に紹介がある。「札幌にスマートフォン専門店『スマッポ』－現役高校生らが運営」、札幌経済新聞 HP、2011 年 9 月 28 日、https://sapporo.keizai.biz/headline/1078/。

職員、キャリア教育関係の企業人等々の外部支援者と協力してことにあたれる姿勢を身につけることが目的だった。

また大通高校開校にあわせて、導入されたばかりの教員用グループウェアによる連絡伝達が多用された。職員全員に向けた電子掲示板を、単に業務連絡のみで使うのではなく、以下のような記事を流し続けることで意識の共有を図った。

- 学校コンセプトの共有
- 大通高校教員がもつべき視点（貧困に関する視点、不登校の統計、発達障がいの例）
- コンセプト具現のため、次にどんな企画が進行中か（決まってからでなく、計画段階からの共有）
- それが生徒個人に及ぼした影響のケーススタディ
- 保護者の反応
- 数は少ないが他地域で類似した活動を行っている例の紹介
- 将来、重要なビジネスパートナーになる組織や法人の解説、エピソード紹介
- 校外（外部支援者、報道等）の反応

こうした内部広報の重要性は非常に高い。

教職員の大多数は標準化された学校に勤務する。その中で新卒期を過ごし中堅として経験を積む。示される指標はあらかじめ定められており、しかもそれは長年の運用によって作業の「効率化」がすすみ、仕事の評価は単純化された数値基準の比較で判断する、という考え方でキャリアを重ねてきている。

しかし、標準化とは異なる視点が求められる大通高校で、この視点のみで仕事を組み立てようとすると、学校設置の趣旨に寄与し得ない方向へと進んでしまい、学校としてのチーム力向上へつながらないリスクがある。

同じ目的から、毎年の新着任教職員を対象に行う着任早々のガイダンスのなかに、「学校設置趣旨＆仕事を進める上での考え方」のガイダンス時間を設け、着任者がそれまでのキャリアを築いてきた他校の現場とどこが異なっているのかを共有した[4]。

（4）振興会に親の会「DORI サポート倶楽部」

不登校者の増加が社会的な課題と見なされるようになってきた中、大通高校は他校よりもはるかに不登校経験者が多くなることは確実だったが、開校直後はまだ体制作りはほとんど着手できておらず、わずかに教職員集団の意識や知識の面で「不登校の問題を知った上で生徒に接しよう」という方向の教員研修や内部広報がなされている程度であった。

不登校は人間関係のつまずきから始まることが多い。人間関係がつまずく背景には発達障がいがあるケースが大きな割合を占める。また発達障がいのある人が社会の様々な関係性から結果的に切り離された状態で過ごすことで、二次障害として心を病むことも珍しくない。

本人も家族も、親戚や近隣、学校、級友からの無理解に晒され、フランクに不登校や障害のことを

[4] 後に、「それは管理職がすべき」との観点でそのときの管理職が行うようになってから、ガイダンスの効果は低下した。管理職は在校期間が短く活動実態をつぶさに知らないため、学校設置趣旨について充分な具体性を持って語れない。

考えたり話したりすることが困難になる。「口にしにくい問題」となってしまうことで、情報交流も知識の取得もしにくくなり、結果として状態に合わせたソーシャルスキル向上の取り組みにも着手しにくくなり…という悪循環に陥りがちである。

2000 年代の厚労省統計で人口の 6%、2022 年文部科学省調査では公立小中高校の 8.8%に発達障がいの可能性有り、と発表されているものの、学校現場では発達障がいへの組織だった取り組みは難しく、教員個々の努力と教員集団の連絡共有を行うこと以外にはなかなか対応策が作れずにいた。しかし大通高校生徒の発達障がい者率は、どこに線を引くかにもよるとはいえ、国の統計を数倍上回っている。それだけ多数になっている以上、なんらかの対応策が不可欠だった。

そこで、中学校までに発達障がいある生徒やその保護者がどんな状況に置かれてきたかを鑑み、また義務教育とは違って高校は「最終学歴になるかもしれない学校」であるという性格を勘案して、「障がい生徒の有効な支援の在り方を考える、親の互助会」を置くことにした。

奇しくも保護者と教員の両方がほぼ同じ構想をもっていたため、開校初年度に、できたばかりの PTA 役員に趣意書を回し、希望する保護者が任意の研究会を結成し、教員もそれを支援する。それに PTA がお墨付きを与えるといった形でスタートした。翌年には、大通高校振興会[5]の特別委員会として正式に位置づけられ、予算もついた。設立会議で保護者合議により正式名称が決められ、「障害ある生徒の生活を考える会　（愛称）DORI サポート倶楽部」となった。この会の、立ち上げ時の構想は以下のようなものである。

① 中学までともすれば孤立していた当事者保護者どうしの交流を図る
② 障がいについての学習会を持ち理解を深める
③ 家庭教育についての情報交流を行う
④ 進路決定や卒業後の生き方をイメージする
⑤ 担任など教員との連携の作り方を研究する
⑥ 可能であれば、生徒本人や、会の趣旨に賛同する外部の人も参加して理解を深める
⑦ 法人を設立し、卒業生と現役生で「近隣独居老人向けの弁当宅配事業」を行う

このうち、①～⑤はすでに実現している。現在は年に 5 回、土曜の午前中に約 20 名の保護者と教員 5 名前後が参加し、保健室の実態を養護教諭が報告したり、福祉施設の職員が福祉就労について解説したり、臨床心理士が起立性調節障害治療の実際について講演したり、というメニューの学習交流会を 2 ヶ月ごとに開いている。

⑥のうち、外部の人が参加することは珍しくない。福祉系のコンサルタントや福祉事業所の職員、中学生の保護者、大学関係者などが視察や取材を兼ねて参加している。生徒参加が実現することはきわめて少なく、在校生の参加が 1 例、卒業生の参加が 1 例あったのみである。

構想当初の最終目標は、⑦の、宅配事業を運営することである。①～⑥はその前段階という位置づけだった。ソーシャルスキル獲得には世の中に出て経験を積むことが大切だが、アルバイト面接も落とされ続けて必要な経験値を積むことができないことも多い。その点こうした社会的企業なら、従事者は障がいのある人の方が多数派であり、安心して働ける。学校に通いながら夕食の配達に回ることで、無理なく「はたらく生活」を経験させたい…という願いからこの構想が生まれた。

[5] PTA の双子組織。生徒支援の趣旨はほぼ同じだが、規約上振興会は OB や外部賛同者も参画できる。

弁当宅配事業の立ち上げは現在まで実現していない。事業立ち上げ時には許認可や賃貸契約も含め大人の手が必要になるが、DORI サポート倶楽部の保護者たちに、そうした事業に経験ある人がおらず、また時間の余裕をとれる人もいなかったことから、趣旨の賛同者は多数いるものの立ち上げの担い手が出なかったのである。年月が経過し、高齢化社会はいっそう進行している。独居老人の見守り機能を併せ持つことも考えると、この宅配事業は、開校時よりも意義と必要性が増しているかもしれない。

DORI サポート倶楽部は、学校をデザインするうえで以下のような効果を狙ったものでもある。

- 学校がその存在を忘れがちな「障害ある生徒」を、常に意識させておくことにつながる
- 学校運営全般にわたりインクルーシブな考え方を浸透させやすい
- この会の存在が、新着任者、とくに新着任管理職の学校理解を深める
- 教員と保護者との対話機会を増やすことにつながる
- 担任が新着任教員だった際など、有益な情報を提供できなくても、学習会で補完できる
- 障がいに関する保護者の理解が深まると、担任との相談もスムーズに進むので教師も助かる
- 対外的に、この会の存在自体が大通高校のコンセプトを端的に示すアイコンになる

7. 「壁がすかすかの学校」作りに向けて

中学校までの間に不適合感を抱いて入学してくる層から意欲を引き出すには、生徒が「たしかにこれは今までと違うな」と得心がいくような活動が用意される必要がある。

教員は生徒を安全な環境に置きたいと考えるので、教員だけに学校の運営を構築させると、保護目的とはいえ何重にも築いた分厚い壁の内側に生徒を整列させるタイプの制度設計になりやすい。

安全な学校の中、生徒に告知する情報も全て学校のフィルターを通過済の「高校生向けに調整された情報」のみとなり、生徒を校外に出す場合でさえ、管理された団体行動と管理された部活動のみ、となる。いきおい、生身の「小社会人」として生徒が直接世の中にぶつかり向上し得る要素はかなり縮小される。

しかし社会性を育てずに卒業させると、高校を卒業してもなお自分で行動/選択できず、囲われた集団の中での多数派に従うような人材を生み出すことになり、それが教育としてどうなのかという疑義は免れない。義務教育学校も含め、各学校は生徒の発達段階に慎重な配慮をしようとするあまり、何重にも安全策を講じ、ともすると「講じた策を守らせること自体を教育活動と呼ぶ」といった意識が生まれてしまうことさえある。

それに適合できなかった生徒が大通高校に入学してくる。すると大通高校が用意すべきものは、「外の社会で実際に動いているものに直接触れさせる経験」であるのは明白だった。

生徒の抱える事情は複雑で、定時制ゆえアルバイトに従事する生徒も非常に多い。教員達の知る現実より生徒達の抱えている現実のほうがはるかに広く複雑なため、学校の中でしか通用しないローカルルールを作ると、生徒の意欲向上の可能性を削いで精神的引きこもりへ追いやり、中学時に不登校だった生徒を大通高校で再び不登校にしかねない。それを回避して生徒の興味意欲を引き出し得る学校にするためには、「ソトでじっさいに行われている本物」を生徒に提示していくのが最良と考えた。

そのような運用が可能な学校となるためには、土台が必要になる。毎日生徒を見ている教員と、校

内の生徒は見ていない代わりに毎日実社会のあちこちで仕事をしている外部支援者との連携[6]で学校を作っていくことにより、「実社会が学校の中にちゃんと在る」ような学校を目指すことが、不登校生徒にとっても、また高校卒業者を受け取って「その先の育成」を担う企業や学校にとってものぞましい。

築きたい土台をつくるためには、土台のさらにその下にいわば基礎工事（＝前提条件）が必要になる。

＜空間設計自体を学校コンセプトのアイコンとするための前提条件＞

① 通りすがるだけで何をしているか見えるよう、職員室と進路指導室は壁を取り払った設計に。

② 外から訪れる人に無用な心理障壁を築かないことを無形のメッセージとすべく、外靴で教室に入るいわゆる「一足化」の学校に。　※ 靴箱のスペースが不要になる

＜運用面の前提条件＞

③ チャイムは鳴らさない。自分で時計を見させる。生徒を呼び出す放送は禁止。

→ 必要を感じた教師が全校放送で生徒を呼び出すのが当たり前になっていると、放送のたび生徒たちに「君たちは管理される存在だ」とのサブリミナルなメッセージが届く（生徒・教師が互いに全校放送で呼び出せるなら、また別の効果が期待できるが）。

④ 校内での携帯電話使用可。授業では携帯電話を使わせる授業と禁止する授業が混交。

→ 生徒がアルバイトの連絡をとるのはもっぱら携帯電話（スマートホン）である。定時制高校がアルバイトを制限し始めたら存在意義を自ら捨てることになる。また、発達障がいのある生徒の中には書字速度の遅いタイプも多く、学習に対する不安軽減のためにも、板書を画像で保存できるようにしておくことが必要になる。

⑤ 時間割上にできた空き時間をどこで過ごしても目くじら立てない。大通公園を散歩しても可。

→ 空き時間の外出は、当初は許可制を敷こうとしたがあまり意味が無いことを悟り、外出時だけ取り立ててなにかチェックするかわり、日頃の指導で「違法行為と迷惑行為を戒める」やり方に比重が移った。

＜外部支援者との連携を支える前提条件＞

大通高校は実に多数の「教員以外の支援者」によって支えられている。草創期から現在に至るまでそれは続いているのだが、開校して（年度ごとに増えていく）大通高校に働く教員も生徒も、学校の中に生徒と教師以外の人々があたりまえに存在する、という職場には慣れていなかった。慣れてはいなくても、立体感のある学校を作るためには外部支援者の知見や能力を積極的に取り込み得る教員集団が必要だし、外部支援者の意義を受け入れ活用していこうとする生徒集団が必要である。

とくに学校草創期の支援者は、学校という特殊ルールの世界へ入っていくときの摩擦を上手にいなすことも求められ、相応に高いモチベーションが無いと続かないわけで、学校が目指す方向性と共鳴して「双方の本来利益としてやりたい」というビジョンの共有が不可欠である[7]。

大通高校の草創期、教員にとっても生徒にとってもその在り方と効果が可視化しやすい強力な支援者を得られた。この時期の外部支援者との連携がどんな輪郭なのか、主なものだけ列記してみる。

---

[6] セレモニー的「報告会」「懇談会」は無意味。そうではなく企画や方向性を練る構想段階からの連携である。

[7] アリバイ的な報告会の類をもって連携と称しても無意味である理由がこれである。

⑥　NPO 法人「シビックメディア」理事（当時）、杉山幹夫氏[8]の支援

→ 氏の活動実績から来る広い人脈を活かし、大通高校と様々な企業人・様々な市の機構との橋渡し、また起業家精神の実体験の場を後押し、教員研修の講師、等。

⑦　財団法人（当時。現：公益財団法人）札幌市青少年女性活動協会との正式覚書締結（参考文献等 6 参照）

→ 活動協会に、若者の活動を支援するユースワーク担当部署がある（当時呼称：Let's さっぽろ）。このユースワーカーチームが大通高校に入り、「先生ではない善意の年長者」となって進路や生活の相談に乗ってもらい、その延長上に個人情報の共有やユースワーカー単独による家庭訪問までを可能にするべく、学校長－理事長名で覚書を交わし、共に支援することを可能にした。のちに大通高校の校内居場所カフェ「DORI プレイス」へと発展していくことになる。

⑧　「障害ある生徒の生活を考える会 DORI サポート倶楽部」設立

→ 前項「振興会に親の会『DORI サポート倶楽部』」に詳述。

⑨　（有）SANY との連携「多段包摂連携」

→ 社会福祉法人「朔風」等から委託を受け、一般就職を視野に入れて法人利用者を就労へと支援する有限会社 SANY と協業している。企業・コーディネーター・学校の三者連携支援によって「超ゆっくり就職」を目指していく在り方を、大通高校では「多段包摂連携」と呼んでおり、主に発達障がいや精神障害があるため進学や一般就職が難しい生徒の進路先として機能している（次章「8. 走らせながらの整備とその維持」の中で詳述）。

⑥～⑨のような支援者に、それぞれのコンテンツを練り上げる段階から入ってもらい、それを可能な限り頻回に内部広報（も）していった。大通高校の各種コンテンツは教員だけで考えているのではなく、外部支援者との共同制作でもあること、そして同時に、学校関係者ではない外部の目で見たときののぞましい未来像と大通高校の目指すのぞましい未来像とは相互に重なり合っていくのだということを、職員室に配置された職員 LAN の掲示板などを使って頻繁に共有していった。

8. 走らせながらの整備とその維持

市教委が開校準備に異例の時間と人数を投入し、大きな人的コストをかけていたとはいえ、開校準備室の作業は膨大だった。学校の根幹をなす教務内規の整備と、教務内規に記載できるようにするための周辺事項の整備、複数の入試選抜、どの形で入学した生徒も卒業単位を取得できるような時間割の構築、各教科科目の指導計画等を練り上げ、なんとか開校までに間に合わせた。しかし当時の準備室メンバーの表現を借りれば「学校として不可欠な骨格だけを、期日までにようやっと作った」のであり、骨格以外の血肉となる生徒活動の面や進路支援の面、様々な生徒支援の面については未着手のものが多かった。そのため開校の 2008 年度からの数年、新校舎落成後の 2012～2013 年度あたりまでは、新提案事項の非常に多い職場となった。

開校後矢継ぎ早に整備していった学校の新コンテンツは、その企画立案にあたり、

- 生徒自身が行動する（行動せざるを得ない）ようなものとして設計する
- 数値尺度ではなく、個々の生徒が自身の行動を自己評価できるように設計する
- 「学校都合に生徒が合わせる」といった要素を可能な範囲で取り去る

という方向性を持つ点が共通している。各コンテンツの分野や領域、形態は異なっていても、実施

[8] SNS 時代の前夜、シティプロモーションサイト「Web シティさっぽろ」や「市民が友人を呼ぶ」形で観光情報を発信した「ようこそさっぽろ」の編集長を務め、行政と市民とが対等に有機的に地域作りを担うための種蒔き的な活動に尽力。

にあたってどれもこうした性格を帯びたものになるよう立案された。

コンテンツの中には、開校当初のみ実施されたものの、その後消滅したものもある。消滅せずに長く続いたものもある。その両方を取り混ぜ、いくつかを例にとり、簡単な説明と共に紹介してみる。

＜例① 生徒会活動、部活動＞

開校初年、生徒会活動のイメージはほとんどできていなかった。開校年度の企画立案者は「開設準備室メンバー＋初年度着任者」だったわけだが、その内部協議では当初、生徒会をはじめとするいわゆる特別活動領域は「拙速に陥るよりも、他の面が整備されてきてから構築に着手すればよい」との論が優勢だった。

しかし、結果的には慎重論は退けられ、「生徒自身を行動させる必要性が高い学校だからこそ、初年度から生徒会活動を存在させるべき」との方向にまとまった。

学校祭の実施に向け、希望生徒を募った実行委員会が組織され、前述のメディア局が学校広報を主任務としながらも行事に於いては実行委と連携して裏方を務める活動となった。実行委員は、複数が初代の生徒会執行部に入った。

また部活動は、当初の教員集団は（体育科教員も含めて）積極的ではなかった。アルバイト就労者にとっては土日や夏冬休みが書き入れ時になる。また困窮度と家庭事情の複雑さが増すと部活動への参加が難しくなることはそれまでの定時制高校から報告されていた。平日に校内滞在時間を長くする「風潮を作ってしまうと、学校に来づらくなる生徒が出る」ことを避けたいとの判断もあった。さらに、教科指導以外のさまざまな課題解決に時間がとられる学校になるだろうから、そのための時間を確保しておく狙いもあった。「土日と長期休業は部活動をしない」という空気だったのである[9]。

＜例② クラス替えと修学旅行＞

<u>クラス替えの利点欠点</u>

大通高校は開校以来一貫して「（午前・午後・夜間の）各部それぞれで、毎年クラス替えをする」スタイルを続けている。午前部を例にとれば 1～4 組の 120 名をシャッフルして毎年新たなクラスを作る。人間関係作りが不得意で対人スキルが豊富とは言えず、活動的ではない生徒が多く入学する大通高校で、クラス替えをしないことと毎年クラス替えすることには当然利点と欠点がある。

クラス替えせず、担任も持ち上がる場合

(+) 担任は生徒のことを深く理解できる	(-) 担任生徒間のミスマッチは深刻化しやすい
(+) 生徒相互の人間関係も深化し得る	(-) 卒業まで狭い人間関係の中
(+) 馴染んでしまえばあとは不安少ない	(-) いじめ発生時は事態打開が難しい
(+) 進路相談が的確に行える	(-) 担任の転勤で特定クラスが運営困難に
	(-) 退休学者増加によるクラス人数不均衡

[9] ただこれは、教員の入れ替わりによって変化していった。運動系部活動指導を手がけてきた教員の着任によって、平日・週末・夏冬休みも指導したい/活動させたいとの声も多くなり、2011～2013年頃にはもう、土日や夏冬休みの活動をしない、という不文律はほぼ消滅した。付記すれば、いわゆる進学講習も、部活動と同様に当初は不実施だったが、途中からある程度実施する方向へ変化していった。

毎年クラス替えし、結果担任も替わる場合

(+)　担任生徒間ミスマッチの弊害を軽減可能 (+)　卒業までに多数の人と交流可能 (+)　いじめの固定化を避けられる (+)　教員の異動が学年運営に影響しにくい (+)　退休学者を平均化し円滑な授業運営	(-)　担任が生徒のことを深く理解できない (-)　生徒相互の関係は深まりにくい (-)　うまく馴染めても１年でクラス解体 (-)　担任の進路相談が深まらない

この毎年クラス替えの方針は、開校２年目以降に着任した教員が戸惑い、論議になるポイントであった。たしかに、生徒集団の性質が安定的で教員集団の異動もあまりない学校では、クラス替えせず担任も持ち上がる手法も一定の効果を現す。

大通高校の入学者は対人関係作りが苦手で不安定なタイプが多いことは想定されていた。入学しても周囲と馴染めない／担任と馴染めないケースは充分あり得る。馴染めなかったとき、周囲がそこに介入し事態打開できるためには、同級生集団や年次教師団が安定的で学校に慣れている必要がある。しかし大通高校の場合、どちらの要素も期待しにくいためもあり、毎年クラス替え（クラス替えするのだから良くも悪くも１年のがまん）を採用した。「深まらない」という弱点は別の手段によって補う方策をとった。

修学旅行を利用して「在学中の将来計画」

生徒にとって修学旅行はクラス替えと並んで在学中の一大イベントである。大通高校最初の修学旅行は、第１期生が入学した年、つまり１年次のうちから、少し風変わりな修学旅行になることを生徒に伝えていた。高校に入っただけで精一杯、という生徒に、その先の事へ目を向けさせるためである。

団体旅行的側面を大幅削減し、自分たちで行程や交通機関を決めていく、「企画や実行を直接体験させる」側面に力点を置いた計画とした。なにもしなくても結局は学校がどうにかしてくれるのではなく、自分たちで行動しないと本当になにも得られない、という体験を与えるためである。

- 旅行積立として徴収した金額から、現地行動費（交通費＋食費）を前日に生徒本人に手渡し（生徒に現地行動費を持たせてやれない家庭が想定されるため）。
- 空港に集合、空港で解散。自宅から空港までの経路は自分で調べて手配。
- 関西空港で解散。班毎自主研修と班毎に夕食。夕食後に宿に各自チェックイン。
- コンビニ飯禁止。班で食べた食事の写真を報告の意味で引率教員に送る。
- 翌朝、ホテルで朝食後、班毎に自主研修コースへ出発。昼夕食を班毎にとる。
- 夕食後にホテル帰着（ひと晩ごとにホテルが違うので、行程を調べて帰着）

入学直後からこの形態で修学旅行を実施することを予告し、また旅行時の班作りはクラスをまたいで班を作ってよいとアナウンスしていた。生徒側からすれば、修学旅行のときにどんな人間関係を築いておきたいか、というかたちで「先々の人間関係を意識する」ことになる。

とはいってもこの形態の修学旅行は初年度の１度のみだった。以降はわりと一般的な貸切バス移動と見学主体のかたちになった。修学旅行の計画主体は実質的に当該年次の教員団にあり、学校長がそれを追認する。「企画力や実行力の意義を体得させる」という初年度の計画は準備作業量が多くなる。それより伝統文化に触れさせ団体行動をさせる側面を重視し、旅行代理店の提案に乗ったほうが教員の準備作業量も軽減できる、と翌年の当該教員団が考えたためと、コミュニケーションをとれない生徒たちへの

ソーシャルスキルトレーニングや、受け入れる側の生徒集団作りが（時間的に＋ノウハウ的に）修学旅行までに間に合わず、団体での移動見学を主体にするほうが「安全」と判断したものである。

＜例③　入学生徒への構成的グループエンカウンターと「いのちの学習」＞

対人関係作りが苦手で自己肯定感の低い層が入学してくることは予測されていたが、迎える各担任のほうは、そうした層が大半を占めるようなクラスをもった経験が無い。しかしホームルーム指導や総合的な探求（当時は「総合的な学習」）の指導を行うには、教師が生徒像を知り、また生徒には「ここでは自己表出しても安全だ」との認識を持たせる必要があった。

そこで、他者に対する心理的障壁を下げるために、入学したての一週間を費やして行う「ガイダンス週間」の日程の中に、構成的グループエンカウンターのエクササイズ[10]を数種、新入生を体育館に集めて体験させる時間を盛り込んだ。

これはのちにかたちを変え、「総合的な学習の時間」の年間予定の中に、「いのちの学習」シリーズとして定着した。自己像を毀損せず自他の尊重を学ばせる目的のコンテンツを複数回配置した。

＜例④　興味を燃やせる活動＞

中学校までの間に不適合感を抱いて入学してきた人に、中学までと似通った活動をさせるのは悪手である。大通高校は都市の中心に開校したので「まちそのもの」を学びの場や体験の場としやすい利点がある。これを活かし、校内にとどまらず、ひろく札幌市内で活動している法人や組織に「高校生に何かやらせてみませんか」と持ちかけ、教師から習うのでなく実際にその活動の従事者から直接学ぶようなコンテンツを作っていった。以下はそうした試みの中の一部である。

a. 地場企業経営者対象に「いまさらこんな基本的なこと人に聞けない」という「今更塾」を開催。会場を高校にするかわり高校生が常時出席。経営者の視点や課題意識、悩みの協議に参加。
b. 高校生に事業家体験をさせてみたいという資本家の支援を受け、スマートホン修理とアクセサリー販売の会社（前述、註 7）を、社長以下全員現役高校生で設立。南 3 条の商業ビルで営業[11]。
c. 都市養蜂を行う NPO 等の協力を得てミツバチを飼育、蜂蜜を採取、瓶詰めして販売、利益を翌年の活動原資に、という教科横断学習の「ミツバチプロジェクト」[12]。
d. 市の観光課[13]と協議し、大通公園を会場にして実施される秋の収穫祭「オータムフェスト」に、高校生ブースを設けて販売実習。
e. 道内各市町村の特産品を使って開発した新メニューを各地の高校生が持ち寄り、大消費地札幌でわがまちの紹介も込めてうまいものコンテスト形式で交流する、「チャレンジグルメコンテスト」。
f. 市民参加によるまちづくりと商店街活性化を手がける札幌大通まちづくり株式会社がマネジメントしていたイベント「まちなかマルシェ」に参加。児童を対象にまちの中を案内して歩く企画を立てて実行。

---

10 身体動作が主体になる、直感的に納得されやすいものを選んだ。
11 現在は会社登録抹消。
12 利益を生徒個人に還元できていない点を「学校のローカルルールだ」と企業からやんわり指摘されてはいるが。
13 後に市観光協会に移管。

＜例⑤　社会への移行のかたち　「多段包摂連携」＞

いわゆる進学校で進路結果と言えば実質的に大学合否を意味し、難関大学合格者の多寡を尺度にして「進路実績」なるものを判断する。進学校で長くキャリアを積んだ教員もそうしたイメージを持ち、それ以外の進路については、顧慮しない／ノウハウ蓄積が無いことを当然視するようになる。

しかし大通高校はいわゆる進路多様高である。卒業後の進路が定まらない、いわゆる進路未定者は卒業者の約 4 分の 1 を占める。

進学校における進路未定者はそのほとんどがいわゆる浪人で、次年度の合格を目指す、ということになる。しかし大通高校の進路未定者の場合、進学浪人はきわめて少ない。本人意志の問題もあるが、経済的に浪人不可能というケースが少なくない。

未定者の内訳はまさに多様で、そのまま引きこもってしまうケースもあれば、在学中にしていたアルバイトを継続する（他が落ちたから）ケースもあるし、働けない心身状態の親を支えねばならないヤングケアラーを余儀なくされるケースも、また自身の障がいゆえにこれといった進路に進めないケースもある。

心身や発達の障がいが明確で早期から認定が出ているなら方策もあるのだが、そういう生徒はたいてい特別支援校に進学している。大通高校には境界線上のグレーゾーン層が多くなるのである。

このような背景で、軽度であるがゆえに福祉的就労に直結不可能、かつ、健常者と同一歩調をとることも不可能、という、軽度障害とそのグレーゾーン層に対して、どのような進路構築が提案できるかという課題は意識されていたものの、大通開校後しばらく手つかずだった[14]。

ただ大通高校では、この課題に対して、「多段包摂連携」と命名した取り組みを細々と行っている。

多段包摂連携は、校内では別名「超ゆっくり就職」などとも呼ばれている、就職までに数年をかけて徐々に進める就職への一連のプログラムである。発達や精神の障がい認定者もグレーゾーンの生徒も早期ミスマッチでドロップアウトすることの無いように、周到な配慮が用意される環境下で、本人の納得と自信のつきかたを見ながら少しずつ段階を踏んで、しごとの難易度を上げていく。調子が崩れたら、逆に負担を下げ、職場から A 型事業所に一時避難することも可能である。

学校と企業という二者間で生徒が受け渡される通常就職とは違い、学校と企業のあいだに、福祉系コーディネーターが第三者的立場で入って両者の調整をする、三者連携による就職までの長期プログラムである点が最大の特徴である。

コーディネーター：連携企業に入って社内のワークフローを整理。
　　軽障がい者が働きやすい手順やチームの組み方等について企業に提言。
学校：コーディネーターと共に企業を視察、生徒と保護者にしっかり情報を伝える。
企業：自社従業員を長期間新人教育に貼り付けることなく、コーディネーターに新人教育を委ねることで人件費を節約。職場環境が改善され、自社内に既にいるグレーゾーン従業員にとっても働きやすくなるため離職者が減少。
生徒：コーディネーターと面談、自身の特性を伝える（→コーディネーターが企業の業務手順等調整）。
　　意志があれば在学中から就労トレーニングを開始し、現地の空気や人間関係を確認。
　　またそこでの振る舞い方を学び、安心して職場生活に入ることができる。

障害者福祉の分野で、ごく一部の事業所だけが、こうした手法をとっていた。しかしこの発想が学

[14] 「DORI サポート倶楽部」設立趣旨はまさにこの課題へのアンサーだったが、実現できなかった。現在もこの課題は依然として横たわっており、軽度障がいやグレーゾーン層の進学就職は悩ましい問題である。

校と相性が良いことから、前述の（有）SANY とビジョンを共有し練り上げた就労プログラムである。この多段包摂連携によって就労した生徒は、正規雇用されるまでの期間はパート扱い等で給与が低い。また（企業側にとってみても）類例が無い雇用法であるため、経営者が利点を理解しても中間管理職への趣旨説明が浸透しないなどの課題があり、生徒の育成に適した連携企業は若干数しかない。

多段包摂連携によって就労した生徒の定着率は 3 年後で約 75%のラインに達し、通常就職者の定着率を上回って有意に高い。角度を変えて言えば、多くの企業で、若年従業員の納得と帰属感を持たせることに成功していない、ということの傍証でもある。

障がい者雇用の支援としては厚労省のジョブコーチ制度もある。①障害者本人への支援、②事業主への支援、③家族への支援を行うものとされている。一見、多段包摂連携と似た感じを受ける。

ただ目下のところ現実のジョブコーチが行う支援は、職場内での業務円滑化と挨拶行動指導に偏る。職場側に対しての具体的提言力は弱く、また家庭に入って家族へ助言をする段になるとほとんど着手できていない例が多い。

現在の多段包摂支援がソーシャルワークに近いことまで手がけ、また A 型事業所 B 型事業所とも連絡を取り合う多方向連携を実現しているのに比べると、ジョブコーチは連携力が狭いことがネックとなる。

＜例⑥　学校組織の在り方＞

高校の校内組織図にも、各教科・各学年以外に「〇〇部」と呼ばれる、学校を運営するために教員が分野別に分担する「校務分掌」がある。一般的には、総務部・教務部・生徒指導部・進路指導部・特別活動部といった分掌がポピュラーである。

文部科学省や教育委員会は「校務分掌とは『〇〇部』と呼称するものだけを言う」と謳ってはいないので、実際には学校運営の必要上置かれている分担は「〇〇部」以外の呼称であってもみな校務分掌である[15]。

大通高校の場合、前述したポピュラーな校務分掌だけで学校を回していくことに無理があることから、以下のような独自の校務分掌や有識者会議が増加した。

保健支援部	発達、精神障がいの問題と、渡日帰国生徒の問題をどうアジャストしていくかの調整と提言を行う、校内ソーシャルワーカーの如き性格の組織。年次（学年）の教員全員が経験豊富とはいかないため、年次団と協議し方向性を示すものとして設置。進路指導部と共に「DORI サポート倶楽部」の支援窓口となっており、発達障がいのある生徒保護者事情に詳しい。のちに開設された通級学級のバックアップ集団でもある（参考文献等 7 も参照）。
キャリア教育推進部	大通高校とはかなり違う業務目標とかなり違う生徒層しか経験してこなかった教員が、大通高校の新入生を見て、卒業までの歳月にどう変化し成長し得るかを見通すことは難しく、「総合的な学習（現「探求」）」の 4 年間の計画すら、実際的なものは作成できない。学校全体がキャリア教育に近似した直接体験を重視する大通高校だが、各種コンテンツは「希望生徒だけが行う」ものである、という限界がある。では、そうした活動に消極的な生徒たち対象に「どんな活動によって何を身につけさせていくか」を一担任、一年次に丸投げするのではなく、卒業までを見通して立案し計画的に配置する専任分掌として設置（参考文献等 8 も参照）。
情報	1000 人を超える生徒に 100 以上の授業を実施し、全生徒が半年ごとに時間割をあらたに組む大通高校は、生徒個々の学籍記録の完全電子化が決まっていた。また商業、英語等で PC 教室を多用

[15] 教員の中には『○○部』と命名されたものだけが校務分掌だ、と思い込んでいる層が存在するが。

メディア部	し、教員端末と合わせると、PC 端末台数は商業高校よりも多い。こうした状況下、校務/教育用ネットワークの不具合解消や入力の細部チェック、各端末のソフトウェアアップデート、公式サイトの加除訂正作業やクロームブックの設定業務も発生する。システム管理の専任分掌[16]として設置。
入選部	入学選抜は当初教務部が担当していた。大通高校は年に 4 回の入学選抜がある（自己推薦入試・3 月の一般入試・転編入試・9 月の一般入試）。転編入試と 9 月の一般入試は 25～40 人程度の出願となる。3 月の一般入試だけ道立高校入試問題をそのまま使用するが、あとの 3 回は自校作成問題である。試験要項公表、教科へ作問依頼、内容検討、採点と採点チェック、結果の発送等々、教務部でこれを行うと他業務が滞るため、分離独立して入学選抜全般の専任分掌として設置。
渉外調整会議	学校と外部支援者とが共に構想を練るとき、両者のもつ基本的スピード感の差異が隘路になることは多い。前年度に起案、年度計画に位置づけ…という段取り「しか」引き出しがないのに外部支援を仰ごうとすると、「外部講師による講話会」式のイベントとなりやすく、生徒に深い直接体験をさせられず、意義が希薄になる。また、外部支援者からの提案が学校にとって意義深いものだったとしても、校内で「なに部の担当とすべきか」を決められずに時間を費やし、共同的な練り上げへと駒を進める前にプラン自体が頓挫することもありがちである。外部支援者との交流からもたらされる、学校にとっても有意義な構想を、機会を逸することなくまず引き受けて実行し、その成果を徐々にしかるべき分掌や教科等に移していく、遊軍的な分掌として設置。ただし専任の校務分掌としてではなく各自が何らかの校務分掌を担当した上でこの会議も担当する組織図になったため、学校横断的に動きやすい利点もあるかわりメンバーの会議さえおぼつかないなどの欠点も出やすい、やや不安定な分掌になった。
学校運営協議会	教員の分掌ではなく、文部科学省の制度だが、それまで在った校長や教育委員会に「ご意見」を述べるだけの学校評議員とは異なり、校長や教育委員会に対して学校運営方針の基本に関与し、承認する権限を持つ。札幌市立高校では大通高校に置くのが適当であるとして始まった。協議会メンバーの人選は学校では行えず、設置者たる市教委が規則に基づき任命するものとされる。これにより大通高校と市教委は、学校運営協議会から賛同承認を得られるような学校運営が求められることになる。もっとも、制度として新しいうえ設置されている高校もまだ少ないためか、管理職を含む教員が学校運営協議会の性格と権能を捉えきれておらず、協議会の論議を職員に還流させる手立てひとつとってもそのときの管理職によって対応がバラバラなのが現状である。

学校の設立趣旨をより具現化できるように、同時に、教員の過重負担をできるだけ回避できるようにと、両方を解決することを迫られた結果として、このような分掌組織ができた。また文部科学省の制度を利用して、市民に理解を得られる高校として運営される学校であり続けることを結果的に自己規定したことになる。

学校をよりよく運営するための分掌図は状況に応じて刷新されていくものだが、「よりよく」と言うときの主語がなんであるかは厳密に考えられるべきだろう。「社会にとって」「よりよく」運営される学校で在ろうとして大通高校は設置されたのである[17]。

＜例⑦　教員研修の在り方＞

一般に管理者は教員向けに、教科指導法や指導技術、スクールマネジメントといった内容の研修機会を多く用意し、この種の研鑽により教師としての資質向上を期待する。産業界でかつて生産管理メソッドとして使われた PDCA の考え方がなぜか教育界では 2000 年頃から言われるようになった。

[16] 情報内容の検討ではなく、管理作業に徹する分掌。

[17] 大規模で活動量も多い大通高校だが、長期的視座に基づいて大方針を打ち出していく部署は存在していない。管理職が方針を打ち出そうにも、管理職の在任期間は教諭の数分の一というのが北海道/札幌市の慣習であるため、遠くを見据えたものはなかなか出しにくい。大通高校の「哲学」を司り、ときに維持、ときに改変していく根拠を提供する機関として、学校運営協議会との連携は今後重要性を増しそうである。

PDCA サイクルは発想のワクが固定的な分野で効果的だが、これに重きをおきすぎた集団は「なにをどう生産するのが善であるか」という、舵取りや経営戦略を立案できる人材不足に陥る危険性を内包する。

大通高校の教員がその持てる力量を存分に発揮するには、舵取りや経営戦略の視点をもち、自分が、または自分の学校がいま手がけている「このしごと」の意味・意義を問い直し、考え続ける姿勢を獲得していることがのぞましい。いわゆる進路多様高に求められる教職専門性はこの点にある。

自らの職場を捉え直し、自らの「しごと」の意味や方向性そのものを再定義していくような、しごとの在り方自体を問う研修というのは、教育界ではそれほど多く用意されていない。

そのような中、2012 年、福井大学大学院教育学研究科（現：連合教職開発研究科）が開催している教育の研究交流会「実践し省察するコミュニティ 実践研究福井ラウンドテーブル（以後「福井 RT」）」に、実践報告者として 4 名の教員が参加した。教職そのものを考えることができる研修機会として有意義と判断し、校内でのとりまとめ担当分掌は渉外調整会議がひきうけ、以降約 10 年にわたり、年に 2 回開催される福井 RT に教員複数名が参加している。また、福井 RT での成果を校内（と、教育を考えたい札幌圏の学生、市民）に拡げることを企図し、2014 年の試行（参考文献等 9 参照）を経たのちに 2015 年から「札幌ラウンドテーブル」（参考文献等 10 参照）を開催、教員が参加者から刺激を受け取り教職専門性向上のため相互省察する機会とした[18]。

おわりに　高校新設時の「視点」

マクロに考えたとき「民間活力を優先あるいは尊重」する立場に立つなら、公立校は本来なら、私立校が手がけない／手がけることができない領域をこそ専門分野とすべきだろう。

人口はこの先も減り続け、景況の浮揚も考えにくい状況下、各家庭内にも家族の失業や心身不調といった波がゆっくりと押し寄せることになる。保護者に余裕がなくなってくるにつれ、家庭内での親子の会話は減少していく。教員が対峙するのは、そうした家庭に何年も育っている生徒、ということになってくる。

そのなかで、全国大会優勝とか難関大学多数合格とかいった旧来のアイコンに依拠した教育を続けることで地域にどんな人材を輩出していくのか、いちど立ち止まって客観的な検討が行われて良いのではないか。旧来のアイコンを変えたくない／変えられない学校を垣間見て、そこに自己の居場所を見出せない、と考える層に向けた学校として、大通高校はデザインされた。

「他ではやれないレアケースをみな入学させる」という姿勢の多機能学校である。当然ながら、高度に包摂的で風通しのいい学校になっていなくてはならない。

「私 ADHD あるから苦労が多いんだよ」、とか、「今日病院行ってててんかんの薬もらう日なんだ」、くらいのことは、ごく普通の話題として本人が語っているし、「国語の○○先生はどちらかというと ASD 寄りだね」くらいの話題も日常の光景である。一方、自身の傷害や疾病を誰にも言いたくない生徒や言ってほしくない保護者も存在する。そうした層には個室での面談等で対応する。

性違和の問題については本人意向を極力支える。心が男性、心が女性という場合、相談のうえ校内

[18] 札幌ラウンドテーブルはその後大通高校の手を離れ、民間の交流プラットホームと市内有志教員とが連携した開催になっている。

では「通名」を使用したり、在学中に成人し手術を受け、戸籍から性別を変えた卒業生もいる。制服によって「性別区分」をしていない利点がここにも在る。

また決して推奨されているわけではないものの、妊娠に伴い休学して一段落ついたら復学する生徒もいるし、おなかが大きくなっても授業に出ている生徒もいる。

また、入れている、とわかる程度に大きなタトゥーを施した生徒もいたりする。

9 カ国に及ぶ渡日帰国生徒たちや、70 代の生徒が在籍していたりもする。

これら様々な人々は皆「高校の勉強を大通でやりたいのなら、どうぞそのままいてください」という扱いになる。

少数派に対する「居心地の悪さを極力排除した」校風が維持できているのは、入学した生徒が大通高校の意義と意味を（どうかすると教師よりも早く）理解しているためでもある。

例を一つ挙げる。校内居場所カフェのスタート時、常連生徒たちがいつのまにか、「あいま」という名の自主サークルを作った。目的は「発達障がいに悩む入学生がいる筈。発達障がいの『当事者研究』の手法で、障がい理解や対処法を具体的実践的に共有する」ことだった。 ※ 発起人たちの心身が安定せず長続きはしなかったが

もちろん生徒側だけでなく教師側も、包摂的な学校風土実現に向けて校内組織を整備し、日々の事例をこまめに内部広報として共有し、外部支援者との密な連携も継続していること等が複合して、こうした校風が形成された。それを親の会 DORI サポート倶楽部と学校運営協議会とが、それぞれの立場で外から学校をくるむようなかたちで支える多重構造によって維持されている[19]。

教職員への内部広報で共有する記事は、単なる事実伝達だけではない。生徒や保護者にどう向き合っていくのがよいか考えるのに使えそうなエピソードも時々発信した。教員は個人のエピソードを通して理解を深める習性があるというのは、いまは居場所カフェ運営に携わっている青少年女性活動協会の職員から教わった視点である。たしかに、掲示板を読んだ教職員がコメントを差し挟んでくれることで、経験少ない教職員にも自分たちの立ち位置や留意すべき事柄が次第に見えてくる。

例 1 :「挫折経験ある大学生たちによる進路講話は生徒にもいい経験談がきけたようです。ただ、生徒 A さんが『不登校になって留年しても大学行けて、留学までさせてもらえるのかあ』とつぶやいていたことも印象的でした。」

例 2 :「新任の先生方、大通高校へようこそ！ここの生徒に話しかけるとき、『先生はね、あなたたちのお父さんお母さんに…』とやると、心ゆるしてくれるまで時間かかります。ご注意！理由が知りたいときは隣の先生に聞こう！」

行事等における「嘘くささを排除して本物の社会を」という観点を説明するには、例えば、進路講話に代えて多数の社会人を招き、生徒グループと車座になって自らの半生を赤裸々に語ってもらう、という、「ソクラテス・ミーティング」なる進路行事を企画するときの組み方（講師人選）が一例になるかもしれない。

この種の行事の前、生徒は、どうせ学校の行事でゲストが語る内容なんておおかた予想がついてしまう、と考えて、行事に消極的になっている。そこで車座の中で語る講師役を、極力多様な人たちに

[19] それでも、誰も排除しない学校の在り方に戸惑う教員が戸惑いのあまり、学校の包摂的風土を競争分断的風土に変えてしまいはせぬか、と古参教員が毎年心配していたりする。

依頼する。生徒が知らないようなニッチな仕事をしている人、ホームレス、占い師、退職校長で現専門学校の営業、薬物依存の経験者、会社を 2 度倒産させた経営者、パニック障害を抱えながら生きる会社経営者、等々。

講師人選の観点は必ずしも「生徒の憧れたり得るか」ではない。「生徒が今まで聞いたことのない世界に触れられるか」「生きるうえでの『思い』に触れられるか」のほうが大きい。話の内容に興味がわけば、おのずと聞き方も熱心になる。また、大勢を相手の講演会より、少人数の座談のほうが相手の話をきちんと聞こうとする傾向は生徒も大人も同じである。むろん講師全員、話が上手なわけではないが、互いに目を見て行われる少人数でのやりとりなら、その弱点はある程度カバーできる。

大通高校の中で教員が「キラキラ系」と呼んだりするコンテンツ群がある。むろん正式な呼称ではなく職場内の符牒のようなものだが、「意欲や社会性をより引き出しうるような」「学校の外の社会とやりとりするような」コンテンツ、くらいの意味で使っている。

たとえば、前項「8. 走らせながらの整備とその維持」でその一例を挙げた、スマートホン修理の会社設立・ミツバチプロジェクト・オータムフェストでの販売活動等々の活動がそれにあたる。例示したものはごく一部であり、生徒の意欲とやりがいを持たせる「キラキラ系」コンテンツは、今では列記するだけでかなりの紙面を費やすほど多種多様な活動が行われている。

キラキラ系コンテンツは必要であり重要だが、単独ではあまり意味がない。キラキラ系のコンテンツは「非キラキラ系」とも言うべきコンテンツとセットで置かれている。大通高校の生徒で、社会に出て活動してみよう、と意欲を燃やす状態の生徒はそれほど多くない。むしろ、こんな自分が社会に出て行くなんてとてもとても、と消極的になっている生徒のほうがずっと多い。

消極的なグループの中には、そもそも人と関わることに興味が持てない生徒もいる。また興味はあるのだがコミュニケーションに自信が持てない生徒も非常に多い。さらには別のフィールドでやりたいことをすでに見つけている生徒もいる。複数の異なるタイプが当然存在する。

その中でも多数派を占める、興味はあるがコミュニケーションに自信がない生徒層育成に向けては、キャリア教育推進部が司令塔となって「総合的な探求の時間」等の時間枠を活用して小さなトレーニングを配置し、また学校行事の中で自分の来し方行く末をまとめたショートストーリーを作って人前で話してみる体験をさせていくことで、人前で自己開示できるように育成している。

そもそも他者への関わりが難しいのだ、という生徒層に向けては、卒業後の進路選択肢をひとつ増やす意味で多段包摂連携を置いている。進学できる生徒は進学してよいし、通常の福祉就労を使う生徒もいる。多段包摂連携は通常の福祉就労以上に細かいステップを踏むので、スモールステップを連続するほうが合う生徒には使いやすいようである。

2018 年、大通高校で「通級による指導」が開始された。文部科学省が小中学校で展開してきた通級による指導（通級指導教室）を高校にも学年進行させるため、各教育委員会に実施校を決めよとの動きになるので、札幌では大通高校が指定されるのは確実だった。現在通級指導担当として 2 名の教員が配置され、指導に当たっている。

大通高校の通級指導教室は、独立したカプセルのような閉鎖的存在を指向していない。大通高校には「保健支援部」を作ってあり、通級指導教室と普通学級[20]とを保健支援部が仲介する三角連携が生み

[20] 普通学級にも濃淡様々なグレーゾーン層がいる。

出される。指導の過程で転居を必要とする規模のソーシャルワークが必要になればスクールソーシャルワーカーとつながり、福祉的就労が必要になればその生徒のニーズ次第で多段包摂連携につなげている。

現在通級指導教室は、「通級による指導」を行う傍ら、「通級による指導」よりは簡便で時間も短いソーシャルスキルトレーニングを「自立指導」と名付け、担当教諭の空き時間に行っている。それだけ、各担任からの需要があるためであるが、担当者の視野はもっと先へ行っていて、「通級」と「自立指導」に続く「第三弾」を構想している。

大通高校では時々、登校はしているが教室には入れない、という生徒が出る。校内のラウンジや図書室などに所在なさげにいることになるのだが、こうした生徒を集め、不安を取り除く「学び直し勉強会」のようなことをできないか、そして人員繰りがつくようならそれを「学校設定科目」として位置づけ、不登校生徒が学びたいことを自らリクエストして学校がそれに応え、教科の教員が順繰りにやって来て教えていくかたちを作れないか、というものである。現状、「自立指導」にも「学び直し勉強会」にも制度的な裏打ちはない。そのため実現までの道のりは紆余曲折あるかもしれないが、方向性はまさに「公」のニーズに応える在り方になる。担当者のビジョンを学校や市教委がどうすくい上げることができるか、今後に期待したい。

公立高校であるからには、「公」を形成する多くの人々（保護者や同窓会という狭い範囲でなく）に寄与しうる方向へ向かうのが本来の姿である。

この学校でこの先何十年も生徒を輩出し続けることで、誰にとって、どんなプラスたり得るのか。

プラスたり得るとしたら、それはどんな生徒を輩出し続けた場合か。

「公」へ寄与できる学校というのがいったいどのようなものなのか、答えは一つではないはずである。しかしたとえば、カーボンニュートラルとか SDGs といったその時々のタームは知っていても、それが自身のコミュニティでの生活と遊離している「だけ」だったら深まりを欠く。

日常的な生活の中、多様な文化を多様なまま触れて育つことではじめて、自分なりのスタンスのとり方が身についてくる。ただそうした姿勢が定着するには、直接経験の回数と頻度がある程度以上必要になる。これを時間割上の切り取られた時間だけでやろうとしても、そんな時間は割けない、無理だ、という結論になってしまう。無理なく進めるには、普段の学校生活から生徒が受ける影響と時間割上の学習とを組み合わせていくしかない。

これからの社会は急速な変化が訪れて云々、と語られるときに話題提起されるのは、AI の扱いや DX 化といった高度技術の方面に焦点が偏りがちである。むろんそれらも、重要な問題ではある。

しかし貧困の問題も障がいの問題も、渡日帰国生徒の問題も性違和の問題もヤングケアラーの問題も、今後国内では消えるどころか増えていくことが方々で予想されている。

国内総人口が減る中でそうした人の比率が上がるとなれば、そうした人々をも社会を支える構成要素として協働共生できるようにする、というしごとに取り組んでいく人材が各所で必要になる。そのような包摂社会を作っていく人材を育てるには、どのような学びや、どのような社会観があるとよいのか。

教職員同士がそうした視点で交流するにはどんな手立てが有効かという面も含め、さまざまなとこ

ろで検討し案を練るに値するテーマのように思う。

【参考文献】

1. 小出達夫「教育と公共性（7）： 札幌市立高等学校の教育改革（改革前史 1997 年～2003 年）」、『公教育システム研究』第 17 号、北海道大学大学院教育学研究院教育行政学研究室/学校経営論研究室、2018 年 7 月
2. 小出達夫「教育と公共性（8）： 市立札幌大通高等学校の教育改革」、『公教育システム研究』第 18 号、北海道大学大学院教育学研究院教育行政学研究室/学校経営論研究室、2019 年 7 月
3. 札幌市立高等学校教育改革推進協議会『新世紀を展望した魅力ある札幌市立高等学校のあり方について 第 1 次答申』、2001 年 5 月
4. 札幌市立高等学校教育改革推進協議会『新世紀を展望した魅力ある札幌市立高等学校のあり方について 第 2 次答申』、2002 年 3 月
5. 「札幌市における事例（「地域若者サポートステーション」の学校訪問支援）」（特集： 高校中退者・中学校不登校生徒の「その後」と地域における支援 4 困難を抱える青少年への支援の取組）、内閣府『平成 21 年版青少年白書』、2009 年 7 月
6. 市立札幌大通高等学校進路指導部平野淳也「市立札幌大通高等学校の取組」、内閣府「子ども・若者支援地域協議会運営方策に関する検討会議」 『社会生活を円滑に営む上で困難を有する子ども・若者への総合的な支援を社会全体で重層的に実施するために』、2010 年 7 月、https://www8.cao.go.jp/youth/suisin/shien/houkoku.html
7. 「養護教諭やキャリアカウンセラーと連携し新しいキャリア教育を模索―北海道・市立札幌大通高校―」（学校事例 ＜進路指導実践事例＞校内連携のための体制づくり）、リクルート進学総研『キャリアガイダンス』vol.041、2012 年 5 月
8. 「北海道・市立札幌大通高校 地域との多彩な連携により自立した札幌市民を育てる「社会に近い、開かれた学校」」（地域課題解決型キャリア教育第 3 回）、リクルート進学総研「キャリアガイダンス」vol.409、2015 年 10 月
9. 松田淑子「市立札幌大通高校と市立札幌開成中等教育学校を訪問して」（夏の研究報告（国内編）北海道調査報告）、『教職大学院 NewsLetter』No.66、福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻、2014 年 10 月
10. 「2019 札幌ラウンドテーブル」、市立札幌大通高等学校公式サイト、2019 年 8 月 23 日掲載。
    メインフライヤー：http://www.odori-h.sapporo-c.ed.jp/_src/2422/rtflyrist2r1.pdf
    分科会 A：http://www.odori-h.sapporo-c.ed.jp/_src/3747/rtgraflyr.pdf
    分科会 B：http://www.odori-h.sapporo-c.ed.jp/_src/3750/rtgrbflyr.pdf
    分科会 C：http://www.odori-h.sapporo-c.ed.jp/_src/3753/rtgrcflyrr1.pdf