

学校内におけるルールメイキング（校則検討）の取り組みは 高信頼性組織形成に寄与できるか？

認定特定非営利活動法人カタリバ
代表理事 今村久美

新しい時代の校則検討(ルールメイキング)のあり方

これまでの校則検討 (ルールガード)

これからの校則検討 (ルールメイク)

学校

- 教員に正しさがあり、生徒は決められたことを守る
- 生徒は校則を疑うことなくそれに従うことが当たり前(従うことのできない生徒に罰)

- 教員も正しさを探る。一人の考えではなく生徒を含めた多様な視点から校則を考え直す。
- 生徒自身が過ごしやすいつ誰一人取り残さない共通理解を探る

社会

- 社会に正しさがあり、学校のあり方を批判(ブラック校則批判)

- 学校や生徒の目指すところを共有し共にあるべき姿を探る



校則検討を行う機会を、社会における最も身近なルールメイキングの機会と捉え、生徒自身が「自らの環境をデザインする」ことを学ぶ場に

全国ムーブメントとなるルールメイキングの取り組み

2020年度

実験的に3校で
ルールメイキングの取組を実施

[モデル校]

私立安田女子高等学校（広島）
私立新渡戸文化高等学校（東京）

[協力校]

岩手県立大槌高等学校



2021年度（予定）

①学校で実証事業
(12の学校と2つの教育委員会)

[学校]

泉大津市立小津中学校（大阪）
大垣市立東中学校（岐阜）
自由学園中等科・高等科（東京）
栃木県立足利清風高等学校（栃木）
千葉県立姉崎高等学校（千葉）
山形県立遊佐高等学校（山形） 他6校

[教委]

広島県教育委員会
福井県教育委員会



②全国で取り組む学校を応援する

学び合うコミュニティの構築

— 取り組む学校同士の
— 学び合いコミュニティの形成
— 生徒同士の交流の場の設定

ルールメイキングハンドブックの作成



全国ムーブメントとなるルールメイキングの取り組み

生徒にとって身近な校則について生徒自らが課題設定し改定する過程を通して、主体的に社会に働きかける力の育成を目指しています。



具体的な取組み

① 生徒宣言の採択

生徒自らなりたい生徒像、ありたい学校像を設定し、校則を考える上での指針を示しました。

<大槌高校 生徒宣言 前文>

私たち大槌高校生徒は震災後、この大槌高校で避難所運営を始め、復興研究会という組織を立ち上げ、大槌に貢献するよう努力しました。そこでは「自分で考え、自分で判断をすること」、「主体的に活動すること」の大切さを学びました。私たちはこのような精神を引き継ぎ、学校生活に生かしていきます。

私たちがすべきことは、生徒全員でなりたい生徒像やありたい学校の姿を問い続け、より良い学校生活を送ることができる理想の状態を共有することです。その理想の下で、どのように生活を送るべきかを一人一人が考え判断する力を高めていくことが重要です。私たちが学校生活を送る上で拠って立つべき理想をここに宣言します。

② 校則検討委員会

校則検討委員会は、生徒と教職員がテーマとして設定した校則を題材に、あるべき校則について話し合う場です。議論を通して自分の立場だけではない様々な立場の意見に気付かされます。

(例：女子生徒の夏服のベストはなくすべきか？
制服は本当に必要なのか？
制服を着ることにはどんな意義があるのか？)



③ 「公共」を考える授業

(地歴公民科教諭 菊池先生)

政治経済の授業では、「自由」と「規制」を巡る議論を取り上げ、校則の意義について考えました。

コロナ禍における移動制限は国民の自由を奪うのかなど実際の社会で起こる難問を取り上げ生徒同士での議論を行いました。



ツブブロックの検討

生徒による発議

校内に設置された校則検討委員会で
教員と生徒が議論

設定された問い

- ツブブロックにすると本当に企業は採用しないのか
- 保護者も本当にツブブロックにしてはいけないと思っているのか？



調査

生徒の問いから始まる関係者への量的・質的調査を実行

行われた調査

- 教職員、生徒、地域、保護者を対象にしたアンケート調査（400人程度）
- 卒業生の入社企業へのヒアリング調査



生徒の学び

校則検討を行うことで、検討のプロセスへの学びを深めていった。

生徒は主張が認められた達成感よりも多くの視点からルールを考えることの重要性を感じた。
ルールメイクの取組を探究的な学びに変えることのできる可能性があるのでは。

ルールメイキングについて

ルールメイキングとは？

様々な視点から現状のルールを考えある正しさに導くこと

○様々な視点の重要性…

→ 一つの視点だと正しさが一つに固まってしまう。

複数の視点が存在したとしても
権威によって正しさが決まってしまう

例) 学校においては生徒より先生のほうが正しくなってしまう

これを改善し、様々な視点から
ルールを作っていくことがルールメイキングである

校則改定などの高校魅力化で生じた「職員室の変化」

数値で見る変化

	初年度	2年目	差分
失敗してもよいという 安全・安心な雰囲気がある	58%	95%	37%↑
人の挑戦に関わらせて もらえる機会がある	58%	90%	32%↑
立場や役割をこえて 協働する機会がある	75%	100%	25%↑
本音を気兼ねなく発言できる 雰囲気がある	50%	70%	20%↑

定性の変化

取り組み前

- 本当にここまで厳しいことが必要なのだろうかと思っていたが言い出せなかった。
(負の同調圧力)
- 周りの先生が厳しくしているのを見てさらに指導が厳しくなってしまう。
(忖度による負の増幅)
- 職員室の中に暗黙のルールがありそもそもを問うことが憚れる。
(暗黙の当たり前の固定化)

取り組み後

- 職員室の中で自由な発言をしても否定されない。
(自由な発想が許容される職場に)
- 生徒と自由に発言する機会が増え生徒と議論できる関係に
(抑圧的關係から対等な關係へ)



※入学者が2019年度に比べて学区内で**唯一**増加している学校に
(45%UP R1 42人 → R3 61人)