

という。

「はい、まず、第一条件としては、金融で、金融業界でしっかりと、ちゃんと自分の結果として、こういうことができたんだなっていうものが一つできるっていうのが、まずは条件だと思っていて。その上で、金融業界に未練がないっていうのと、あとは、もうちょっと時間を使える、自分の時間も使えて、そして子ども一人ひとりにかかる時間も使えるっていうような、学校っていうか、体制になったら可能性はあるのかなと思ってます。」

また、「たくさん失敗させる時間」を保障することの意義を R は提案している。具体的には以下の通りである。

「…やっぱり学生の間ってゴールデンエイジとか呼ばれたりしてますけど、体が成長する期間でもあったり、心が成長する期間でもあったり、頭脳が成長する期間でもあったりで、それこそ正しい教育が求められるかもしれないけど、たくさん何かの機会を、経験する機会を与えて、たくさん『失敗させる時間』にしてほしいなっていうのはすごいあります。なんで、そのためにも学校の先生の人員を増やしてほしいなとも思います。…」

なお、労働環境を改善するために削るのは、家庭訪問ではなく、部活であると F は指摘している。仕事の量ではなく、教育の質を問おうとしている。

「…僕はまだ結果も何も出てないので、家庭訪問に関してはまだ何も言えないんですけど、僕は家庭訪問は大事だなと思ってるので。その他を削ぎ落とせるところをそぎ落とすっていうか。特に中学校とかは部活とかが結構あるじゃないですか。あそこ土日とかで、もうほぼサービス業みたいな感じじゃないですか。サービス残業というか。そこをどうにかやっていて、家庭訪問は結構家との距離感というか、信頼関係築くのに僕は大事じゃないかなと予想してるので。まあ、そこじゃないなって思いますね。削るのは。」

これまでの教育政策は、「できること」の視点からのみ組み立てられてきた。したがって、「できないこと」と時間をかけて丁寧に向き合う若者を結果として排除してしまう。つまり、「ゆたかな多様性」（分断された多様性でなく）を教員文化として醸成していくためにも、そして、しんどい子どもたちの声を受け止められる幅を確保するためにも、直線的な教員養成・研修の限界を認識する必要がある。かれらを育てる余白をつくりだすことが結果として教職の層を広げていくことができるのではないか。