

こんな働きかたをしている教職員
～イングランド、スコットランド、イタリア～



大歓迎されたスコットランド・E I Sの本部にて

2008年4月20日

目 次

はじめに

I 各訪問先インタビュー

1. イングランド (ロンドン)

- (1) ロンドン大学教育研究所 (2月25日)
- (2) マナー小学校 (2月25日)
- (3) 全国教員組合 (2月26日)
- (4) プレストン・マナー中等学校 (2月26日)

2. スコットランド (エジンバラ&グラスゴー)

- (1) スコットランド教育研究所 (2月28日)
- (2) スコットランド中等教員組合 (2月28日)
- (3) ヒルヘッド中等学校 (2月29日)
- (4) キングスパーク小学校 (2月29日)

3. イタリア (ミラノ)

- (1) ボテッリ小学校 (3月3日)
- (2) イタリア労働総同盟・知的労働者連合 (3月3日)

II 比較検討

おわりに

教員労働国際比較研究委員会
嶺井正也 委員長
池田賢市 委員
犬塚典子 委員
福田誠治 委員
(オブザーバー 杉田かおり)

はじめに

2007年5月、日本教職員組合（日教組）から委託された教員労働の国際比較を行うために国民教育文化総合研究所（教育総研）が発足させた教員労働国際比較研究委員会は、2007年秋から2008年春にかけて、イングランド、スコットランド、フィンランドそして日本の教員に対し、教員労働および生活の実態を把握するアンケートを行った。詳しいそのアンケートで各国の状況がかなり判明をしたので、いま、それを分析しつつある。

しかし、各国のアンケート結果があがってくるにつれ、アンケートだけではどうしてもつかみきれない部分もでてきた。そこで、現地でのインタビューを通してアンケートでつかみきれない部分を明確にする、そういう目的で2008年2月25日から3月4日にかけて、主にイングランドとスコットランドを訪問した。

日程の関係でフィンランド訪問は叶わなかった。だが、よくフィンランド調査を行っている福田委員がこの間得た情報を基礎にアンケート分析を行うことにしている。

イタリア訪問を今回行ったのは、教員の労働時間が少なく、しかも休暇も多いというデータがあるので、参考として状況を確認しておきたかったからである。

ヒアリングやインタビュー先は学校と教員組合であるが、教員労働の背景をつかむ必要からロンドン大学教育研究所でもインタビューをおこなった。

なお、今回の調査では奥本かおりさん（ロンドン）、西田幸代さん（ロンドン、エジンバラ、グラスゴー）、堂満葉子さん（ミラノ）に通訳の労をとっていただいた。適切な通訳ばかりでなく、いくつかの案内までもしていただき、一同感謝している。

I 訪問先インタビュー

1 イングランド

(1) ロンドン大学教育研究所 (Gemma Moss さんにインタビュー)



彼女は、リテラシー教育の研究者であり、労働党政権の学力向上政策にも関係していた様子である。インタビューは、ちょうどサッチャー教育改革の 20 年後にあたり、この総括を考える内容になった。

われわれの理解に反して、むしろ教育内容と教育方法の細部にわたる国家管理を進めたのはブレア政権であると彼女は考えていた。彼女のいう「成績表(performance table)」は、学校ごとに成績や様々な教育の達成を記録するものであるが、この一部のデータを取り出して全国学校順位表、いわゆる「成績一覧表(リーグテーブル)」が作られていた。

第一に、「成績表」の導入は、それまでの国の教育システムを崩すことになった。成績を付ければ競争が起き、これによって学校選択をさせ、学校の私営化(privatization、民営化)を促進することになった。それが意図されていたことだ。

また、国家カリキュラム(National Curriculum、学習指導要領)の導入は、教育内容の全国的な標準化であり、学校教育における国家の役割を強めることである。

国家の役割を解体するものと強化するものという、これら二つの相反する政策がとられたことになる。

第二に、ニュー・レイバー(New Labour労働党)は、これら二つのいいとこ取りの形で政策を進めてきた。

まず、ブレアは質の悪い学校を底上げしようとした。これは評価できる。

そこで開始された「学力向上戦略(National Literacy Strategy)」は、ブレア政権のブレーンであるマイケル・バーバー(Michael Barber)によって作成され、1997年より初代教育相ブランケット(Blunkett)によって推進されたものである。ところが、この「学力向上戦略」は、ここに来て到達率・達成率が行き詰まってきた。トップダウンの方式が絶対成功すると考えてやってきたが、今考え直しているところだ。

サッチャー下の改革では、アプローチは子どもだった。指導要領の書き方は、「子どもは～すべき(children must)」であった。ニュー・レイバーになると、アプローチは教員になり、「教員は～すべき(teachers must)」と書かれるようになった。教員が授業の中で何をす

るのがはっきりさせられたわけだ。その代わりに、子どもがどうなっているのかが二の次になった。

マイケル・バーバーは、説明責任をますます強化し、教員が何月何日何時に何をすべきかが分かるほどに管理するようにした。そのために、

教員は以前よりも速く、たくさんの方が教えられるようになった。だが、教員には、カリキュラムを教えることだけが説明責任(accountability)となってしまう、子どもたちが学んでいることに対して説明責任がなくなってしまう。教員の行う授業と、成績表(performance table)との間に何が起きているのか、子どもたちがちゃんと学んでいるのかどうかがチェックできなくなってしまったのである。

つまり、

トップダウン方式は失敗した。

説明責任制について、トニー・ブレアもマイケル・バーバーもバカではないので、問題点は分かっていた。しかし、説明責任の原理を導入したために現場は硬直化してしまった。責任の縛りをほどこうにも、やってしまったために行き過ぎて、元に戻れなくなってしまったのだ。

元に戻れるのか。教員にその力があるのか。教員は何をしたらよいのか、分からなくなってきている。教員は、自ら解決できなくなってしまっている。子ども中心主義的な、いわゆる進歩主義的教育の思想や力が教員になくなっていく。

改革のシステムがあまりに単純かつ強力だったので、教員たちはこれをなくそうとも言えず、それ以上のものもできなくなっている。どうしたらよいのか分からないのだ。

政府は、混乱した学校教育を私立学校(private sector、民間部門)に丸投げして、そのせいでしている。これは、教育の問題ではなく政治の問題になってきているのだ。

今日、日本で進められている、成果主義、数値管理などの一連の「新公共管理(NPM)」は、世界に通用するような創造的な教育に失敗するということである。また、学校教育をマニュアル化した結果、重要な教育力が無くなったというイギリスの現状は、なにやら教科書を教えることしかできなくなった日本の教員の陥った状況にも似ている。

(2) マナー小学校 (Manor Primary School)



所在地	Richardson Road, London, E15 3BA Tel: 020 8534 2238 / Fax: 020 8534 2238 E-mail: info@manor.newham.sch.uk
訪問日時	2008年2月25日(月) 13:30~15:00
インタビュー対象	校長 (Kate McGee)、教頭
学年／年齢	保育学級 (3歳 : Nursery)、準備学級 (4歳 : Reception Class)、 1~6年生 (Year1-6 : 5~11歳)
児童数	432名 (2008年1月現在) ※

インタビュー内容 :

Q. 教員は何時に来て、何時に帰るのか？

A. 教員によって違う。来るのは 7:00~7:30、帰るのは 17:00~17:30 くらい。

残った仕事は自宅に持ってやっている。非常勤教員 (1週間あたり 32.5時間) は 8:30~16:00 となっている。

Q. どのくらいの時間をかけて学校へ来るのか？

A. 校長は車で 10分くらい。一番遠い教員で 1時間 15分くらい。

<※教員は各学校に就職するため、学校間の異動はない。>

Q. 土日は学校へ来るのか？

A. 来る人もいるが、来ることは期待されていない。

Q. 長期休暇中は学校へ来るのか？

A. 最初と最後のそれぞれ 2~3日 で合計 5日は研修のために来るが、残りの日は来ない。

Q. クラブ活動はやっているのか？

A. やっているが、15:30~16:30にはクラブ活動は終わる。教員と指導員が関わっている。土、日はない。

Q. 教員の労働条件の変化はあるか？

A. 近年、教員のワーク・ライフ・バランスが考慮されるようになった。サポート職員が配置されてコピーや集金をしなくてもよくなったことに加え、休憩時間 (ランチ) が義務づけられるようになった。ランチ中の生徒の監督は、教員以外の人 (supervisor) が配置されるようになっている。

また、2005年度に PPA (Plan, Preparation and Assessment) が導入され、授業時間の 10% = 半日相当を授業準備や採点にあてることになった。そのための準備室がある。

Q. サポート・スタッフにはどんな人がいるか。

A. コピーなどを担当する事務員が別に雇われている。また学校が依頼して、4人の保護者に学校ボランティアをしてもらっている。

Q. 成績表に対する教員の反応は？

A. 子どもの学力の一側面しか反映していないため、ほとんどの教員が反対している。

この学校は65%の子ども（インドやバングラディッシュなど）が英語を母語としない（合計で60くらいの言語が話されているが、主なものは4種類）が、そのような状況を考慮されない不公正なシステムである。中等学校では、子どもを成績の良い学校へ行かせるために、保護者が引っ越しをすることもある。

（3）全国教員組合（National Union of Teachers=NUT）

訪問日時 2月26日 午前10時～11時半

訪問メンバー 池田委員、嶺井委員長、通訳は奥本ゆかりさん。

対応者

- ・ Pam Collins (International Relations) 写真の左端
- ・ Arthur Jarman (Assistant Secretary) 中央
- ・ Ruther? 右端 (Jarman が忙しいので代理で来てくれた)



まず始めに、国際担当の Pam Collins さん（以前は、教育政策担当をしていた）から組織の概要と現在の取り組みが紹介。

1875年創立のNUTはイングランドだけでなくヨーロッパで最大の組合。教員免許取得という加入資格ある。本部のあるこの建物は1913年建設されたもの。ウェールズにもあるが、スコットランドにはない。近年出現しているアカデミー（Academy 注1）にもメンバーがいる（ただし、政府がすすめるアカデミーやトラスト・スクール（注2）の増加には反対し、あくまで公立学校である **maintained school** の充実を対置している）。アカデミー設置はごくわずかの民間資金と多くの公費とで行われるが、主導権を握るのは民間資金の提供者のほうである。しかも、その結果、公立学校にいく子どもと、そうした学校へいく子どもにかかる公費格差があり、3000ポンド対8000ポンドとなっている。

注1 アカデミー（Academy）

第二次ブレア政権下の2002年教育法で設置されるようになった、公設民営の新しい形態の中等学

校。2002年9月に3校が開校し、2007年9月段階で合計で82校に。

NUTの資料（ACADEMIES Looking beyond the spin, why the NUT calls for a different approach）によれば、次のような特徴をもっている。

- ① アカデミーは企業や宗教組織といった私的スポンサーが公費を使いながら運営する独立学校。政府がアカデミーを設置した意図は、特別の状況あるいは「業績のあがらない underachieving」に取って代わる、または新しい学校の設置によって場所への需要に応えることであった。
- ② 200万ポンド程度あれば、この私的スポンサーは入学を操作し、組織、教育課程、教員の賃金と労働条件を統治する学校を支配することができる。アカデミーは地方行政機関というバイパスを通らずに中央政府から直接に資金を得ている。したがって、アカデミーは学校にかかわる地方行政「一家」からは外れており、選挙された人々を通じて地域社会へのアカウンタビリティを果たすこともない。

注2 トラスト・スクール (Trust School)

トニー・ブレア首相が「学校に更なる自由を」というスローガンを掲げて具体化したもの。中等学校レベルの新たな形態。その特徴としては以下の通である。

- ① 学校が独自に自校の校舎や敷地をどの場所に立てるか、もしくは、購入するかについての選択権がある
- ② 学校が独自にそのスタッフを雇い入れることができる
- ③ 入学選考基準について学校が独自に設定、管理をすることができる。

*これについてはその後通訳してくれた西田幸代さんからの情報あり（巻末及び教育総研HPに掲載）

組合費は年会費で120ポンド。学生メンバーは無償（教員免許取得が加入資格となっているはずなのに、という疑問があったが聞けずじまい）。

LioncolnshireにあるStoke Rochford Hallという施設を使って、組合員のための研修と多様な人に対する専門職能研修（Professional Development Training）を行っている。やはり週日の参加は難しいので金曜日の夜から日曜日にかけてとか、休日に参加することが多い。勤務日に参加する場合には、NUTの負担で補助教員を雇って、参加できるようにしている。

ナショナル・カリキュラムの見直しが行われている。教員の負担軽減に向け、NUTとしても見直しのための提案を行っている。

現在、義務教育を16歳から18歳に延長する法案審議が行われている。おそらく、2008年の9月からの実施になる可能性が高い。この法案の背景にあるのが2007年のリーチ報告（Leitch Report、注3）である。その目的は国際競争に立ち向かうための質の高い労働力形成にある。NUTは年限の延長自体には賛成。1944年教育法（注4）の時にすでにそれが予告されていたから、ようやく実現をみるということになる。だが、自治体などに負担は増加するのに、条件整備はあまりなされていないのが問題。

また政府は幼児教育の充実も言っているが、資格教員の配置や補充についての具体的な

施策は打ち出していない。

教員賃金問題はNUT最大の取り組みで、政府が約束を守らない（物価スライド制を未実施）ので、この4月24日に一日のストライキを予定している。

注3 リーチ報告

2004年に政府がUKの長期的技能ニーズを独立して検討するためにサンディ・リーチ（Sandy Leitch）を長として設置した委員会の報告。リーチ委員会は2005年12月に中間報告「UKの技能：長期的な挑戦」を出した後、2006年12月5日に最終報告「あらゆるグローバル経済で繁栄するために：世界クラスの技能をめざして」を出した。同報告書は、UKはあらゆるレベルで技能を緊急に向上させなければならないとの観点から、2020年までに、OECDの上位四分位点に入るという水準を設定して、技能分野で世界のリーダーになることを公約しなければならないと勧告している。

注4 1944年教育法

中心人物であったバトラーの名前をとってバトラー法と言われることが多い。正式には「イングランド及びウェールズの教育法を改正する法律」で、「すべての者に中等教育を」というスローガンのもとに、機会均等を制度化した。具体的には義務教育年限を5～15歳とした（この法制定審議の過程で、将来は18歳までを義務教育とすることが想定されていたのであろう。イングランドでは1972年に16歳に引き上げられ、現在に至っている。

ルーサーさんの説明

教員の労働時間は、ワーストワンの研修医に次いで2番目に長い時間となっている。

政府は教員の労働時間短縮に取り組み、PPM（Planning and Preparing Assistant：1週間に半日の授業準備時間）というシステムを2005年度に小学校に導入したが、NUTが望む状態にはとうてい達していないので、重大決意で取り組む予定。

したがって、組合員にはオーバーワークで残業が多くなっているという意見が多い。残業は採点、授業準備、書類作成、学習報告書づくりなどで、ほとんどが自宅持ち帰りの仕事になっている。書類作成はOFSTEDの査察向けが多い。

ただし、OFSTEDも最近は大きく変わりつつある。当初は、否定的で、批判的な評価ばかりが多かったのが教員には嫌われた。そのトップを務めた男性の奥さんと、学校教員だった人も査察がある時は大変だった。

<ここで、Assistant SecretaryのArthur Jamanが登場。鹿児島教研に招待された話をしていた>

OFSTED設置以前の、評価権を持っていなかった指導主事制度のほうがずっと好ましい。現在の教員は評価されるのが前提として教員になっているが、ベテラン教員にはそれが圧力になっている。NUTは査察そのものには反対していないが、肯定的で、助言的なものでなければならないという立場に立っている。

Q：学校では課外活動を行っているか

A：中等学校では、リーグテーブルを意識した補習を「標準評価課題（Standard

Assessment Tasks)」という外部テストを使いながら行っている。また、中等学校ではスポーツや音楽が、小学校では算数、語学、体操、ダンスなどがある。教員がボランティアでやっている。各種大会の引率などの仕事もある。これも教員はやるべきでないと思いつつ、学校選択を意識していて、やらざるを得ない状況にある。

Q： アンケート結果では、夏休みがイングランドでは 30 日という答えになっているが、それでいいか？

A： 法律上は 5 週間。でも、教員の場合は夏休みに入る前の 2、3 日間と、新学期が始まる前の 2、3 日間の合計 5 日間は学校で研修をしなければならないので、その分を除外したからではないか。研修は L E A が行う場合もある。

Q： アンケート結果から見ると、教員も「しつけ (discipline)」を行っているという回答が多いが、それは妥当か？

A： すべての学校で、良い作法 (good manner) を含む行動指針 (Behavior Policy) を、生徒、保護者、教職員全員の参加のもとで作成している。そのモデルを N U T が提言したこと (「Learning to Behave A Charter for Schools」 注 6) もある。

注 6 その中で「学校憲章 A Charter for Schools」の一部

権利と責任 (Entitlements and Responsibilities)

子どもと青年

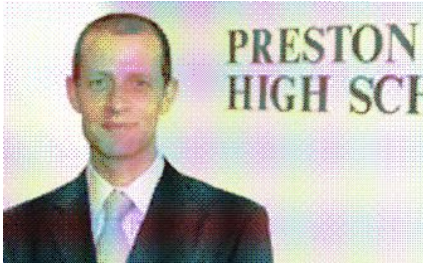
12. すべての子どもおよび青年は次の権利を有する。

(4) プレストン・マナー中等学校 (2月 26 日)

場所：Carlton Avenue East, Wembley HA9 8NA, London (地下鉄 Wembley Park 駅 10 分)

訪問日時：2008 年 2 月 26 日 (火) 11:15~13:00

インタビュー対象：Headteacher：Matthew Lantos (マシュー・ラティノス 校長)
Deputy Head：Georgina Liveras (ジョージナ・リヴェラス 教頭)
Director of Student Development Year9: Jacqueline Glazeman (ジャクリーン・グレイズマン 体育教諭・9 年生担当生徒部長)
History /Newly Qualified Teacher：Blake Pallett (ブレイク・パレット 歴史教諭、新任見習い教員)
Science：Jatin Patel (ジャティン・パテル 理科教諭)
Science：Julia Levy (ジュリア・レヴィ 理科教諭)
Head of Geography：Max Evans (マックス・ヘバンス 地理教務主任)



学校の概要

Brent LEA／ブレント地方教育当局 (No 101567 LEA) に属する。生徒数 1,360 名の総合制中等学校 (5 + 2 = 7 年制) で、生徒の年齢は、11~19 歳、3 分の 2 がアジア系 (中東を含む)、5 分の 1 がカリブ海・アフリカ系である (Inspection Report より)。一週間の授業時間は 25 時間である。2002 年より、Specialist Science College／理科教育推進学校になった。7-9 年生の一般コース、数学に力を入れる 7-11 年生のクラス (9 年生は理科、10-11 年生は現代言語と理科を強化する)、さらに、数学・英語・科学・現代言語について優秀生徒を集めて強化する fast-track のグループ集団もある。学年は、全体として 7-9 年生、GCSE に対応する 10-12 年、進学課程 (6th Form, 16 歳以降) に分かれている。パフォーマンステーブルではトップ 100-500 位にいる。OFSTED から、優秀校 (outstanding school) と評価された。

教科外活動等

ネットボール (女子)、フットボール (女子、男子) クリケット、バレーボール、バスケットボール (男子、女子)、アスレチック、バドミントン、卓球、エアロビクス (女子)、ラウンダー (女子) のクラブがある。教員がボランティアで指導しているものと、政府が地域の要望に応じて、手当を指導の教員やスタッフにだしているクラブとがある。

クラブ活動は、放課後 (15:20 以降)、朝 (morning breakfast club, 音楽, 読書クラブなど) や昼休みにも行なわれている。

音楽、演劇、芸術教育、学校外訪問、宿題にも力を入れている。



(同校のHPより)

教員の生活時間などについてのグループ・インタビューの概要

就業時間・帰宅時間

教員は、通勤時間 20～45 分前後で、7 時～8 時半に学校に入る。18 時に学校全体がロックアウトされるので、全員、18 時には絶対帰宅し、平日は、自宅で残業をすることはない。週末の一日を、自宅残業にあてることはある。教科外のクラブ活動などは、雇用条件に含まれていないが、教員の自発的なボランティア活動として行なっている。クラブ活動は、17:15 には終える。

ただし、地域 (borough) から、授業以外にこのような活動をやってほしいとリクエストがある時は、LEA (地方教育当局) がそのようなプログラムを作った上で、学校に協力を求める。教員にはプレッシャーがかからない体制になっている。たとえば、政府が政策としてブースター (booster: 上昇?) クラブを始めるなら、プログラムも資金もきちんと形成された上で学校に下りてくる。

教員の流動性について

教頭先生は、キプロスの大学を出た後、ずっとイギリスの学校で働いている。インタビューを受けた 5 名の教員は、20～30 代である。自治体から命じられての異動・転勤という概念はない。公立学校ごとに募集し、人事が行なわれる。特に問題がなければ、その学校にずっと勤務することが可能である。タイムズ社の新聞「TES (Times Educational Supplement)」やインターネットサイトに、教員の公募情報が毎週公開されるので、教員はそれらから情報を得て、応募、就職、転職している。予算の 80% を教員の給与に使っている。

給与・休暇について

給与はスケール (Scale) で自動的に決まる。政府がスケールをもっていて (TDA のチャートに従う)、学校がそのスケールを自らの基準で採用する。担当責任に応じて給与が支払われている。たとえば、Jacqueline Glazeman 教員は学年の主任で、地域の総括をしているので、特別 (extra) の給与が支払われている。一日 5 時間、最低 25 時間教える。また、週 5 時間の授業準備時間 (preparation time) をとる。大きなセクションをもつ人は 7 時間。休みは 13 週間確保されていて、絶対とる。産休中も給与は 100% 支払われる。出産後、週 3 日勤務体制を選ぶこともできる。週 4 日勤務の教員もいる (ただし、何曜日を休みにするかは選べない)。組合がしっかりしている。初任給は平均 25,000 ポンド。「日本は 350 万円くらいなので 18,000 ポンド。それでも、日本は教員が主役のテレビドラマがたくさんあり、若者のつきたい仕事の一つなのです」という犬塚のコメントに対し、「日本は教職の社会的地位が高いので、それで見合うのでしょうか、イギリスでは、教員は全然尊敬されていない」とのコメント。

生徒への監督行為等

お昼休み中は別の人員が生徒を監督する。昼休みは大事なので絶対とる。他に学校看護師

(first aid staff) もいる。不登校生徒に働きかけるのは教員の仕事ではなく、教育福祉担当官 (education welfare officer) の仕事である。子どもを学校に 3 ヶ月行かせないと家庭は罰金を 2,000 ポンド支払わなければならない。

校務分掌等

校長一人、教頭二人、教員 120 名、学校職員 100 名が勤務している。後者には、ケータリングや植木職人なども含まれる。「この学校はサポートスタッフがいるので、幸運」とのことである。教頭は週 4 時間教えるが、仕事を補佐してくれる個人補佐員 (personal assistant)がいる。教員の職務体制については、“structure” と “layer” がはっきりしていて、一人一人、仕事の内容と責任が明確になっている。各自決められた仕事をすればよいので、日本のようにオーバーワークにならない。

進路指導

シックス・フォームの生徒は 360 人で、ほとんどの生徒が継続教育 (further education)、カレッジ、大学に進む。就職する場合、この地域には製造業がないので、小売店で働いたり、見習いをしたりする。政府は職業学校 (vocational school) を作ろうとしているが、うまくいかない。進路指導は、キャリア職員 (career personal) として雇用されているフルタイムの教員 1 名と地方教育当局 (LEA) から派遣された一人が対応する。グループワークやインタビューをする。学校がお金をもって、遅れている子どもを支援する。学業のほかに、情緒面で対応する体制もある。何かをやりたいときは、お金をみつけて、特別予算を組んでそのお金を投与する。

家庭との関係

親は子どもの社会的上昇を期待しているが、自分たちが働くのに忙しく、子どもにお金を渡すだけで教育には手が回らない。子どもたちは、第 2, 3 世代。最近ポーランド系移民が多い。シングルペアレントも多い。生徒たちは物質的な環境に生活しているので、そちらに関心がとられて、親の期待にこたえて上昇していくモチベーションが高まらない。生徒たちの家庭は孤立している (fragmented) が、地域社会としての団結力は高い。保護者が教師に面会する時はアポをとらなければならない。放課後 3:20 以降や夏休みに子どもが何か事件をおこしても、学校は一切関係ない。地域社会は、学校が何かしてくれないかと期待しているが、学校に責任はない。



2 スコットランド

(1) スコットランド教育研究所 (Educational Institute of Scotland=E I S)

所在地：46 Moray Place, Edinburgh EH3 6BH エジンバラ市内，中心部より徒歩 15 分

日 時： 2008 年 2 月 28 日 (木) 9 時 15 分～13 時半

インタビュー対象者：Mr. Drew Morrice (Assistant Secretary) ドリュー・モリスさん
Ms. Louise Wilson (National Officer) ルーズ・ウィルソンさん

概要

EIS は、研究所という名称であるが、スコットランドで一番大きい教員組合である。スコットランドには、EIS を含めて 4 つの組合がある。EIS は、ヴィクトリア女王の時代、1847 年に設置され、1851 年に英国王室からチャーターを受けた (Royal Charter)。スコットランド社会に、教員の利益と福祉を浸透させることを活動目標とする。スコットランドだけを対象とする組織で 59,978 人の会員がいる。スコットランドのすべての組合のなかで 5 番目に大きい。校長 (headteacher)、大学関係者も含めて、すべての学校 (Preschool, Primary School, Secondary School, Further Education, Higher Education) のすべての学年の教員が加入することができる。政党とは独立した組織である。

視察者は最初、EIS は職能団体として、教員の身分や専門性を守ることをめざしていて、労働組合というよりも、ギルドや弁護士会に近い組織であるかと想像した。しかし、午後に訪問した ETSS では、EIS は労働条件派で、ETSS は専門職能団体である、との説明を受けた。

スコットランドの学校教育制度

生徒の年齢	学校段階	学校数	生徒数	教員数	生徒／教員比
0～3 歳児	保育所 (Nursery School) ケアとみなされ教育活動ではない				
3～5 歳	幼稚園				
5 歳～11 歳	初等学校	2,184 校	382,738 人	23,501 人	16.3 人
11 歳～16(18) 歳	中等学校	381 校	312,979 人	26,083 人	12.0 人
16 (18 歳) 以上	中等後教育				

2006 年 9 月現在、70 万 2,737 人の生徒と、公的資金によって運営される 2,755 校の学校がある。190 校の特別学校に 6,975 名が在籍している。初等・中等学校あわせて 51,658 名の教員がいて、うち 75%が女性である。

スコットランドの教員に関する問題点

- ・労働時間は法律で週 35 時間と決まっているが、実態は平均して 45 時間以上勤務している。
- ・生徒のしつけがなっていない。校内暴力がある。
- ・カリキュラムの変化
- ・地方教育当局 (LSA) の予算削減 (スタッフ、リソース、サポートスタッフ)

教員制度

教員免許を取ったら、一般教育会議 (General Teaching Council=GTC:スコットランドだけの組織) に登録しなければならない。GTC への登録を大学教員にも義務づけるか検討中である。GTC は政府が設置したものであるが、独立した組織 (職業団体) である。GTC はスコットランドの独自組織であったが、最近、イングランドも教員の専門性の向上のためにまねをして同じような組織を作った。

GTC は選出された教員 26 名、任命された一般人 18 名 (教会、社会福祉、継続教育、高等教育などから)、政府から任命された 6 名の合計 50 名のメンバーで構成されている。GTC は教員の資格を認定し (Certificate)、登録名簿を管理する。名簿は一般に公開されている。

次の 3 つの登録制度 (名簿) を管理している。

- ・ Standard for Initial Teacher Education (ITE: 教員になって 1 年以内)
- ・ Standard for Full Registration (SFR)
- ・ Standard for Chartered Teacher (CT)

団体交渉

教員の給与・労働環境についての交渉の場として、スコットランド教員交渉委員会 (Scottish Negotiating Committee for Teachers =SNCT) がある。これはスコットランドの行政当局、地方教育当局の連合 (COSLA)、教員組合の三者による交渉の場である。地方レベルでは 32 の LNCT/地方教員委員会 (Local Committee for Teachers) がある。SNCT は教員給与、給与階梯、義務、労働日数 (年間)、毎年の休暇、病気休暇、家庭のための休暇、しつけについて協議する。一方、LNCT は欠勤教員のカバー、任命手続き、スタッフの能力開発、旅費などについて協議する。

労働条件

年間で 195 日間の勤務 (39 週)、生徒は 190 日 (38 週) 通学する。会議や研修のために 5 日間があてられている。一週間に 35 時間勤務。最高で 22.5 時間の授業 (クラス・コンタクト) をする。年間で継続職能開発 (Continuing Professional Development=CPD) を 35 時間受ける。

教員のキャリア階梯

非管理職	管理職兼務
	Headteacher (校長)
	Dupty Headteacher (教頭)
Chartered チャータード教員	Principal Teacher
Maingrade 正教員	
Induction 見習い教員	

合計 6 種類の階梯。1 年間の見習いの後、正規の教員になれる。

教員の給与

Induction (見習い) 20,427 ポンド

Maingrade で 24,501～32,583 ポンド

Chartered 33,588～39,942 ポンド

Principal 35,523～45,846 ポンド

Deputes と Heads 40,290～78,642 ポンド

(※以前は、管理職にならない教員は Maingrade の上限で給与上昇が止まった。この不遇を解消するためにチャーター教員制度を作ったとの説明を受けた。)

スコットランド独自の制度「チャータード教員」(Chartered Teacher)

GTCS によって設置されたチャータード教員制度がある(注)。大学の修士課程修了程度に該当する 12 ユニットの単位をとらなければならない。チャータード教員になるための講義は EIS やペーズリー大学 (Paisley University) が提供している。チャーター教員は専門性の高い上級教員であるが、管理業務はしないで授業のみに従事する。学校や他の教員からアドバイスを求められたらアドバイスをする。

注：通訳の西田さんからは無理に日本語にせず「認定された専門資格コース/課程を終了した、教えることの専門性に重点を置いた専門教員」と説明をした方がいいのではないか、とのアドバイスをもらった。

昇給の基準

・仕事のサイズ (Job Sizing) による (job evaluation)、2000 人の生徒を管理しているクラスゴーのある校長の給与がスコットランドで一番高い。

- ・仕事のサイズの評価には担当する生徒数、管理職の職務、学校の方針策定、メンタリング活動、学校外との折衝、学校の全体的な活動への関与などが加味される。

インタビューから

- ・産休と育児休暇とあわせて女性は、一年間休める。産休 14 週（給与は 100%支給）＋育児休暇 39 週（最初の 13 週は 100%支給，次の 26 週は政府の決めた割合で支給される。何年勤務したかなどで異なってくる）。ハンドブックのセクション 7 に書いてある。
- ・イングランドと同じような進学課程（6 フォーム）はない。試験にパスすれば 17 歳で大学に入れるが、稀な例である。「ギャップ・イヤー」（大学合格後、入学するまで数年の猶予がある）を利用して、ボランティアや海外経験などをしてから入学することが好まれるので、飛び級を利用する生徒は少ない。
- ・教職課程（teacher training course）を終えて、免許（certificate）を得た後、見習い期間を 1 年経て登録 できる。6 ポイント蓄積すればチャータード教員のコースに登録することができる。チャータード教員になるか否かは自由選択。現職教育ではない。通常通り働きながら遠隔教育などで理論を学び、専門性を高める制度。チャータード教員は格が高く、専門性が高い。
- ・正教員（Maingrade）は、約 30,000 人いる。チャータード教員は、約 3,000 人。見習い induction は、今年 1,000 人。人口が減っているが、教員の数は増やそうとしている。
- ・EIS の education をクリックするといろいろな資料がある。ハンドブックのセクション 26 には教員がやるべきでない仕事の一覧が書いてある。
- ・不登校は、出席管理官 attendance officer が対応する。
- ・家庭学習 home schooling の子どももいる。
- ・モンスター・ペアレンツはいる。これに対して、校長は親と話し合い、レポートを書くことで教員をサポートする。保護者の態度がひどい時は、保護者に対して学校に来るなという行政命令をすることができる。行政命令後は、法廷で話し合う。
- ・放課後の生徒の監督等に関しては、コミュニティが特別スタッフを派遣しパトロールする。



(2) スコットランド中等教員組合 (Scottish Secondary Teachers' Association = SSTA)

所在地 14 West End Place, Edinburgh EH11 2ED

訪問日時 2008年2月28日(木) 14:00~17:00

インタビュアー Mr. DAVID EAGLESHAM (General Secretary)

組織の特徴

かつては EIS(The Educational Institute of Scotland)と一緒の組織だったが、中等教育の特殊性に着目し、初等教育中心の EIS と組織を別にしたという経緯がある。

組織の活動としては、EIS は賃金等の条件面に重きを置いているが、SSTA は、教員の専門性に焦点を当てているとの説明があった。その点で、chartered teacher 制度には賛成の立場をとっている。専門性の向上と、目に見えるような形でステップ・アップしていくことで教員のモチベーションを高める効果が期待できるからだそう。もちろんここには、30歳で昇級が止まることへの対応策という賃金面での改善の意味も含まれている(注5)。

注5 チャータード教員と賃金

30歳で昇級停止という制度について、帰国後に EIS のルイズ・ウィルソンさんにメールで問い合わせをしたところ、次のような回答があった。

「教員の年齢はいまでは意味を持ち得ていません。EU 法規に基づいている UK の法律は年齢差別を禁止しています。主要な等級スケールによる賃金額の決定 (Salary placement) は年齢とは無関係の基準にもとづいています。チャータード教員プログラムは自分の専門職性を開発したい教員のために非管理職のルートを導入するという目的でした。つまり、教員にもう一つのキャリア・パスを設けるだけでなく、教室での実践に価値を付加する制度なのです。」

なお、スコットランドは、教育を民間にゆだねる(privatization)ことなく、公教育を保ったこと(教育に妥協しない)が重要であること、またスコットランドと北アイルランドの教員の能力(質)・資格はイングランドよりも高いとの見解が示された。

中等教育の問題点

コミュニティで子育てをすることがなくなり、親と子のみの関係になっていることを背景とした生徒指導上の問題がある。たとえば、性教育は初等教育から継続して行なわれているが、在学中に妊娠する生徒もあり、学業をやめていく結果になっている。それをフォローする制度もあるが、勉強を続ける者はほとんどいない。しかも、このような状況は何世代も続いていく特徴があり、教育の恩恵を受ける者とそうでない者が二極化している。

進路指導に関しては、キャリア教育に予算が割り当てられているにもかかわらず、うまく機能していないようである。14歳の時点で、義務ではないが、90%の子どもが職業体験をしている。たとえば、さまざまな職業の人が学校に来て生徒に話をするなどの活動も行

なわれているが、このような活動は、中流以上の階層の子どもにとっては、現実的に考えられうる職業あるいは進路を選択する上で有効に機能するが、下層の子どもたちにとっては現実性がなく、このような学校側の活動に興味を示さないという欠点が指摘された。

なお、キャリアガイダンスは教員の本務ではないが、ボランティアにかかわっている教員もいる。

排除しないゼロトレランスの導入

しつけの問題に関し、病院や図書館、バスなどの公共空間における **behavior policy** という考え方を学校にも適用しようとしている。かつては、相互理解を深めるためのクラスでの話し合いなどが行なわれていたが、現在は、学校は安全な場所であるということを保証していくために、警察もスクールコミュニティのメンバーと考えるようになっている。

しかし、これは「悪い子」を捕まえるといったことを目的にしているのではなく、学校内にポスターを貼るなどしてメッセージを広め、教員への尊敬を引き出そうとするものである。排除が目的ではない。この点で、アメリカでのゼロトレランスとは考え方が違う。

なお、「しつけ」については、日本のイメージとは異なり、あくまでも学校内(公的な場所)での生徒の行動のあり方を意味している。家庭内(私的な場所)での子どもへの教育のあり方には、はじめから学校としては関与しないことが当然の前提のようである。

課外活動のあり方

課外活動(extracurricular activity) は、20年ほど前からその数が減ってきており、いまは若い教員が自分の趣味を活かして行なっているケースはあるが、実際にはほとんどない。その理由は、生徒のけが等に対する責任問題が大きいとのこと。

その分、地域でのクラブ活動は盛んになってきている。たとえば夏休み中には、テニスやゴルフなどのクラブがある。これは、単に教員の負担減という観点からのみではなく、このような活動のほうが専門家から学べるので生徒にとってもよい機会となり、はるかに効果がある。

なお、これに教員がかかわる場合には、手当てが出る。

教員の働き方

週 35 時間労働となっているがこれは最低ラインであり、これ以上働いてはいけないというわけではない。子どもが学校にいる間の監督、成績処理等を行なうために 35 時間で収まるだろうとの想定であったが、たとえば生徒が何かの相談に来るといった場合にはそれに対応するため、実際には週 35 時間以上の労働時間になってしまう(手当ては出ない。)

そこで、35 時間に収めるために、コピー等の雑務を教員がしなくてもよいようにサポートする人を雇用するようになった。しかし、実際には、かえって教員の仕事が増えてしまった。雑務を指示するために逆に手間がかかってしまうからである。

SSTA としては、教員に雑務が増えていることを意識させる必要があると考えている。2001年の契約(agreement)では、教員がやってはいけないことのリストが作成されている。(→A Teaching Profession for the 21st Century—Annex E を参照)



(通訳は西田幸代さん)

(3) Hillhead High School

所在地：グラスゴー

訪問日時：2008年2月29日(金) 10:00～13:30

インタビュー対象：校長

インタビュー内容：

Q：教員組合への加入状況は？

A：スコットランドには主に5つの教員組合がある。

- ・ EIS (Educational Institute of Scotland) –ほとんどの教員が加入している。シニア・マネジメントチームの中では、いく人かが加入している。
- ・ SSTA (Scottish Secondary Teachers' Association) – EIS の次に加入している人が多い。
- ・ NASUWT (The National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers) – 数名が加入している。イングランドとスコットランド (UK) の組織。
- ・ PAT (Professional Association of Teachers) – 加入している教員はいない。イングランドとスコットランド (UK) の組織。
- ・ HAS (Headteachers' Association of Scotland) – 校長が加入している。2008年8月に退職した後は私がこの組織のトップになる。
(※2008年7月1日から、SLS (School Leaders Scotland) に改称する。この組織には校長だけでなく教頭も加入できる。)

その他にも組合がある。

- ・ AHDS (Association of Head Teachers & Deputes in Scotland) – HAS の初等学校版。
- ・ ASCM (Association School and Collage Middles) – イングランドの組織。SLS と緊密な関係がある。

Q：賃金はどうやって決まるのか

A：仕事の分量 (ジョブ・サイズ) で決まる。

基本は 5 ポイント。3 年ごとに見直しがある。ポイントが上がった場合、それに応じて給料も上がる。しかし、ポイントが下がった場合には 3 年間は給料が据え置かれるが、その後下がることになる。その時には、教員が続けるかやめるかを選ぶ。

校長は、PT (Principal Teacher) や FH (Faculty Head) といった役職を作ることによってジョブ・サイズを増やし、賃金が上がるようにしている。

ジョブ・サイズは、あるフォーマットに校長が記入し、LEA がコンピュータに入力することによって決まる。このプログラムにアクセスできるのはスコットランド中で限られた人だけ。ポイント・システムはスコットランド全体で行われている。これは 2002 年からマックローン・アグリーメント (Agreement reached following recommendation made in the McCrone Report) に基づいて施行されている。



<一人でお茶だしからやってくれた 校長先生を囲んで>

Q : マックローン・アグリーメントとはどんなものか

A : マックローン教授は政府に任命されて合意文書を作ったが、政府と組合の話し合いによって内容が変更された。4 年間施行されることになったが、今はこの合意文書がどのように機能しているのか様子を見守っているところ。2006 年 5 月にはこの合意文書のレビューも刊行されている。

この文書には、教員養成／研修、給与などのいろいろなことを包含しているため、複雑になっている。この合意の前は、週 35 時間も働いていない教員と逆に働きすぎている教員がいた。そのため、労働時間の一つの基準を示すことをねらった。

この学校は労働時間などに関して合意したが、通常合意に至ることはあまりない。

Q : 教員組織はどうなっているか

A : 教員組織はマネジメント領域と教科領域とに分かれている。マネジメントの領域では、シニア・マネジメントチームが学校運営にかかわる。また、スクール・マネジメントチーム (PT/FH の数人とシニア・マネジメントチームの数人) が学校の戦略的な方針 (カリキュラム、時間割等) を話し合う。

Q : チャータード教員はいるのか

A : この学校には 2 人のチャータード教員がいる。今、コースを受講しているのは、1 ~2 人いるが、そのことを校長が知る必要はない。

Q : 教員の採用システムはどうなっているか

A： 病気などで教員の欠員が出た時は、LEA が学校間で調整する。市内に補欠の教員がいない場合にのみ、学校が教員の募集をする。したがって、イングランドとは違う。
※校長の採用については違った方法である。

Q： 勤務時間や研修はどうなっているか

A： 最大で、22.5 時間／週が授業時間（学校にいたることが期待されている時間（target time））であり、計 35 時間／週が労働時間（採点等は家でやってよい）となっている。実際はたいてい 45 時間／週くらい働いている。

ただし、マネジメントに関わっている教員は 22.5 時間／週の授業時間はなく、その分がマネジメントの時間に充てられる。校長は実際、70～100 時間／週くらい働いている。

8:50～15:30 の間は学校にいたることが期待されている。

35 時間（＝5 日）／年が継続研修（Continuing Professional Development: CPD）の時間となっており、その内容は学校改善計画（School Improvement Plan）に沿ったものがよい。しかし実際には、専門性を高めるなら何でもよく、新聞を読むのも可。学校内外のどこの研修でもよいが、ただし、研修の記録をとる必要がある（Personal Review Development: PRD）。

Q： 組合との協議（consultation）はどうなっているか

A： 毎年 4 月か 5 月に組合（EIS/SSTA/NASWT）と協議する。合意内容は毎年変わる（注 2007-2008 年度合意。）

Q： 補習（support study）はやっているか

A： 補習用の特別の予算がある。教員に負担がかからないように学校改善計画を立てる。

Q： クラブ活動はどうなっているか

A： 20 以上のスポーツ、音楽やドラマなど、60 以上のクラブ活動が行われている。学校の時間割に組み込まれているため、指導する教員に特別な手当は出ない。夜や土曜日に行われる場合は、特別な手当が出る場合もある。

（4） キングスパーク小学校（King's Park Primary School）

所在地： 44 Kingsbridge Drive Rutherglen Glasgow G44 4JS

日時： 2008 年 2 月 29 日（金） 13:30～15:30

インタビュー対象： 校長（女性。この小学校での勤務 11 年目）と教員 2 人（女性）＝3 年目・1 年生担当／8 年目・5-6 年生担当で EIS の組合員）

（学校施設見学が主となったが、2 人の教員に 20～30 分ほどインタビューできた）

チャーター教員

インタビューをした教員は 2 人とも chartered teacher にはなりたくないと言った。理

由は、そのために必要な 8 単位を取得する費用が 800 ポンド(18 万円程度)かかること、このままでも毎年賃金は上がっていくこと、そして、これまでどおりクラスの担任をしたいと考えているし、親との関係もうまくいっているので、とくに **chartered teacher** になる必要性を感じていないためである。

国家試験

スコットランドのナショナルテストは一斉テストではない。しかも同じクラスでもいくつかのグループに分けてテストを行なっている。要するに、各人の到達目標ごとにテストを実施しているということになる。テストは競争のために行なうのではなく、その子どもがどの程度理解したのかを知るためのものである。したがって、テストの結果に対するプレッシャーは各教員にはない。しかし、スクールターゲットに基づいてそれぞれの子どもの目標が設定されるので、校長はプレッシャーを感じることはあるようである。

なお、テストの作成は、試験委員会 (examination board) からテスト問題が送られてくるので、パソコンでダウンロードして作成している。

3 教員の働き方

訪問した日、1 年生担当の教員は、7 時 45 分に学校に到着、16 時に学校を出て帰宅。5-6 年生担当の教員は、8 時 50 分に来て、17 時 30 分に帰る。

家に持ち帰る仕事はあるが、土日には仕事はしない。夏休みは 7 週間。昨年は 2 週間程度の旅行に出かけたとのことである(南フランスやカナダへ)。



(インタビューに応じてくれた先生二人)

イングランドの教員はスコットランドに比べて賃金は高いが、昼食の監督等をしなければならず、教員の労働条件としてはよいとは言えないとの認識をもっていた。スコットランドでは、昼食の 45 分は授業準備に当てられる。

課外活動(extracurricular activity)は何種類もあるが、教員の労働時間は週 35 時間(授業担当は 22.5 時間)なので、スポーツ指導員 (active sports coordinator) が来校して指導している。自ら指導したい場合には教員も課外活動を担当することはあり得る。

近年、自閉症、アスペルガーなどの障害が増えてきており、週に 1 回サポートの者が来るものの、来ないときには子どもたちへの対応に困っているようである。

担任制度については、各学校によっているが、日本のような「持ち上がり」ではなく、教員が同じステージにとどまるか、ステージを移動するかという方法をとる。(8~9 年間同じステージという教員もいる。)

4. 朝食クラブ

3年前から希望者には無料で朝食が提供されている。これはグラスゴーのどの学校にもある制度である。朝食の時間の監督にはLEA(local education authority：地方教育当局)から派遣されてくる者があたる。

なお、給食は3年生までは全員に無料で提供される。



(学校を案内してくれた子どもたちから記念品をもらう)

3 イタリア・ミラノ

(1) ボテッリ (Botelli) 小学校

ミラノ中央駅から北西にバスで15分ほどかかる場所にある、各学年2クラス、計10クラス(子どもは215人)だけの小規模校(イタリアの小学校は5年制。注1)。教員は常勤が17人、非常勤(常勤になるには経験と試験合格必要)が7人の計24名で、他に5名の用務員が働いている。管理職教員は学校ジャンニ・ロダーリ校にいる(注2)。この学校の日常運営を担う教員同士の話し合いで決めるようになっていて、今回ヒアリングに応じてくれたエリアーナ(Eliana)さんが5年間はやっているとのこと(手当がある)。

子どもたち週に月から木が8時半から16時半までと金曜日が8時半から13時までのグループと、月、水、木が8時半から16時半で、火・金が8時半から13時までのグループとに、大きく二つに分かれている。

*1 イタリアの小学校の学級定数は25人で、障害のある子がいると20人になる。

*2 イタリアの小中学校そしてたまには特別学校が複数で構成される教育区(かつては、小学校だけの構成)が設定されており、そこに一人の学校管理職(diligente scolastico)が置かれるようになっている。この学校が所属する地区は、ガルバーニ通り7番地(via Galvani, 7)教育区。この小学校の他に、3つの小学校と一つ院内学級がある。

案内してくれたのは宗教担当教員(46歳の女性)のエリアーナ(Eliana)さん。他の小学校でも週に4時間教えており、内容的には教会で教えているものとは違って道徳的な内容が中心。3大総連合であるCGIL(イタリア労働総同盟)、CISL(イタリア労働者組合連盟)、UIL(イタリア労働者連合)のうち、CISLに加盟している。



<左側は通訳してくれた堂満葉子さん：お子さん二人がこの小学校に通っている>

1週間の労働時間は24時間で、自宅で持ち帰り仕事をするのは1週あたりで30分程度(テストや宿題の準備をほんの少し)。

起床時間は7時10分、自宅を出るのは8時、学校に着くのは8時10分。授業は8時25分に始まり、授業が終るのは12時30分。昼食は子どもと一緒にとる(昼食時間を担当する場合)。この間、休憩時間はない。子どもたちを見ているので。学校を出るのは12時45分で、帰宅するのは12時55分。学校を出てから帰宅までの間に生徒指導をしたり、補習授業をすることはまったくない。就寝時間は11時。

研修(aggiornamento)は月に一度、24人の教員全体で行っている。教育全体の教員会議は年間、4、5回行われる。

学校のなかで休憩や休息をとりづらいし、休暇をとりにくいのも確かだけど、体調がわるい時に休みづらいということはまったくない。仕事は以前より忙しくなった気がするし、過食気味になったり、生徒をしかりやすくなったような感じはするけど、夜中に目が覚めたり、頭や身体が重くなったりはしていない。保護者が教員の言うことを聞かなくなっていることには少し困っている。

授業は5月には終るけど、6月中は学校にきて研修や書類整理をし、9月になったら学校で年間の教育計画づくりをする。授業が始まるのは9月中旬から。

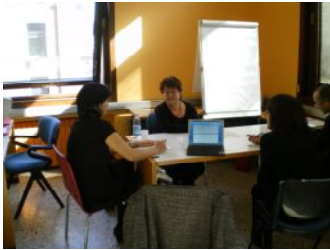
学校行事には、遠足、博物館めぐり、観劇、地域見学(体験学習)、歴史的遺跡見学、市主催の実験への参加などがある。この学校独自のものとして、11月中旬に「読書トーナメント」を一日中行っている。これの準備が大変だが、手当がついている。

教員評価制度や免許更新制はない。

今の仕事に誇りを持っているし、自分らしさを発揮できている。しかし、管理職にはなりたいとは思っていない。

教育行政には、昼食時間に子どもをみるスタッフを派遣して欲しいと考えている。

(2) イタリア労働総同盟ミラノ支部知的労働者組合(CGIL・Federazione Lavoratori della Conoscenza)



教員の労働時間は、全国的に統一して結ばれる労働協約で決まっている。

幼稚園（3－6歳）：25時間。

小学校（5年制）は22時間＋2時間＝24時間：

2時間というのは、長時間学校制になって学校に子どもがいる時間が週40時間制になり、教員がチームで見るようになったので、話す時間が必要になったために設けられたもの。1990年の法律で規定された（注3）

注3 2006-2009年度の労働協約によると、この2時間はやはり教員が協働で教育計画を策定したり、学習進度が遅れている子どもやEU以外の地域出身の子どもたちの補習活動にあてられると記されている。

中学校（3年制）・高等学校（5年制：16歳、落第しなければ高校2年までが義務教育）：週18時間。進路指導委員会に参加する場合には、この18時間外になるので別途手当がでる。

生徒の進路については委員会が大きな方向性を示すが、最終決定は各家庭にある。

イギリスの小学校のような授業準備時間というのは設けられてはいない。本来は規定すべきであろう。

休暇は、年間36日間（法律上）となっており、夏休み、復活祭休暇などをいれると90日間は休みがある。

産休は他の労働者と同じで、2ヶ月（産前）＋3ヶ月（産後）となっており、その期間と同額賃金。産後4ヶ月目からは育児休暇になるが、4ヶ月目は100%で、5ヶ月目から9ヶ月までは30%の賃金。1歳になるまで4時間勤務を選べる。実働は3時間なので1時間お得。なお6時間働く日が週1回あるが、その日は、2時間早く帰れる。（注4；巻末に、稀ではあるけれど保護者に問題視されている実態もあることを紹介する一文を通訳してくれた堂満さんが寄稿してくれている）

妊娠をした女子高校生に対する対応については、中等学校にはチューター制度が作られていて、それで対応できない場合には社会福祉的な対応が行われる。かつてはコムーネにコンサルタント機関があって、「妊娠問題」の相談していたが、今はあまり役立ってはいない。

イタリアはあまり厳しくないから不登校は少ない。

イタリアで教員労働条件の改善をした方がいいと考えているのは、幼稚園と小学校に関

としては 用務員（A T A）を増やすこと、多様な子どもがいるので、最初は通訳をしてくれる先生の確保、中等教育段階では、専門高校や職業学校にいろいろな子どもがたくさん入学するので、何らかの援助スタッフを確保すること、などである。

巻末資料

I トラスト・スクール～イングランドに新たな形態の学校が～

西田 幸代(ロンドン大学教育研究所)

“我々は、社会的背景、経歴、家庭環境などに関係なく、すべての子どもたちにとって最高の教育を提供する決心である。トラスト・スクールは、この展望から極めて重大なものである。” 2006年 11月、トニー・ブレア国会演説より。

2006年に労働党政府によって発表されたトラスト・スクールは労働党政府が目指す公教育の柔軟性、多様性をテーマとする試みの一つで、特に公教育を制度面から見直そうとする動きの中で導入された公立学校のあり方である。

トラスト・スクールとは学校運営をトラストに委託しながら、またトラストが学校運営組織と協力しながら学校のニーズに合わせて学校を建て直すことを目的としている。例えば企業がコンサルタント会社を活用し業績をあげるようとする仕組みに似ている。

トラスト・スクール導入の一番の目標は学業成績の低い学校の学力を上げることであるが、その他、地域のもつ問題たとえば地域の若者の犯罪や反社会的行動を防止するために学校と地域の関係を強化した学校づくりを目指す形もある。さらに、学校が希望する特色のある学校づくり、独自の教育的取り組みを実践するためにトラストのアドバイスに基づき新しいタイプの学校をつくることもトラスト・スクール導入の目的のひとつである。そのため、学校の要望によりトラストが選ばれるのであるが、トラストには現在、ビジネスセクター、チャリティー(慈善団体)、地域の団体、大学や **Further Education College** (継続教育カレッジ=生涯学習専門機関) などが含まれる。

よく似た学校として、イングランドにはアカデミーという学校がある。トラスト・スクールもアカデミーもどちらも公教育の枠組みの中にあるが、管轄が異なる。トラストは地方教育局 (LEA)、アカデミーは教育技能省 (DfES)の管轄となる。教員や学校事務員の採用・雇用も両者とも、独自に行うことが出来る。特に教員に関しては、正規の教員免許をもたない教員も学校が認めれば教員として雇用することが可能であり、これに全英教員組合 (NUT) が批判的な立場にある。

さらにトラスト・スクールとアカデミーの違いとして、トラスト・スクールはトラスティーが学校運営組織とともに学校運営を行ない、アカデミーの場合は学校運営組織のみで学校運営を行う。ここで注目されるのが、アカデミーには保護者が直接運営に参加できるが、トラスト・スクールの場合には保護者はあくまで学校運営組織の一部で、トラスティーとのかかわりで直接学校運営には参加できない仕組みになっている？。

最初のトラスト・スクールは2007年9月ロンドンにオープンした。まだ1年経っておらず、評価するにはいたらない。来年さらに100校近い学校がイングランドの各地でトラスト・スクールになると推測される。一方で、今月はじめ地方選挙で労働党がかな

りの議席を減らしたため、今後の政局の成り行きで労働党から保守党に政権が移行した場合、トラスト・スクールがその後も存続するかどうか非常に興味深いところである。

ここで、面白いトラスト・スクールの試みを紹介したい。この9月の新しい学年度からの実践になると思われるものである。

一つは、イングランドではイートンとならぶパブリック・スクール有名校、ハロー・スクールがトラスティとして名乗りをあげ、学力不振にあえぐロンドンのウェンブリーにある公立中等学校の建て直しを図ろうというものである。具代的な施策として、ハロー・スクールの教員がウェンブリーの公立学校で教え、ウェンブリーの教員たちはハローで研修を行ない、さらに教員同士の交流を通じ数年のうちにこの学校のリーグテーブルの順位を押し上げることをハロー・スクールは目標としている。

もう一つ、エクセター大学がトラスティに立候補し、地域の学校と提携を深めながらトラスト・スクールにてエクセター大学の教員養成機関に属する学生の教育実習を行い、大学の教員養成部門を強化し、さらに、大学教員がトラスト・スクールにて様々リサーチを行うことを計画している。これは日本の教員養成系大学の付属校のような形になろうと予想されるが、地域密着型トラスト・スクールを目指し、また、新たな大学のあり方や教員養成のあり方を求めるエクセター大学の試みである。

先に述べたように、トラスト・スクールを評価するにはあと数年必要であると思われるが、政権交代で存続できなくなる可能性もなくはない。現在、トラスト・スクールの一番の問題は多くの教育関係者、学校関係者がトラスト・スクールの存在をしらない、もしくはトラスト・スクールが何かを理解していない。今後トラスト・スクールがどのように発展、展開をするのか、しばらくはその動向に着目したい。

II これでもいいのだろうか

堂満 葉子（在ミラノ）

小学校1年の娘の凜のクラスで起きた非常に大きな問題がある。

イタリア（以下、伊とする）の小学校のクラスには、理系と文系の教員が一人ずつ、計2名いる。凜の文系の教員は入学の前の夏に出産した。伊の法律では出産予定日より2ヶ月まえ、出産後3ヶ月は出勤してはいけないことになっている。したがって彼女かわりに代替の教員が来て、理系の教員とこの代理の教員の二人で授業が進められた。順調だった。

ところが12月、2週間のクリスマス休暇の2日前に育児休暇中だった教員が戻ってきた。育児休暇を終え、職場に戻ってきたのだと誰もがそう思ったが、休暇が明けたら彼女はおらず、前にいた代替の教員もおらず、なんと校長が代理していた。その2日後、急遽別の代替の教員が派遣され、この二人目の代替が非常に、非常に保護者からも同僚の教員からも評判が悪かったために三人目の代替が来た。

三人目と書いたが、子どもたちにとっては、①はじめの代替教員、②育児休暇中の本採用の教員、③校長、④評判の悪い二人目の代替教員、⑤三人目の代替教員、と五人目である。3月のイースター休暇の2日前にまたまた育児休暇中の担任教員が戻ってきた。子どもたちは彼女のことを「休み前の先生」とあだ名を付けた。小学校1年生はまだまだ純粋だから、彼らが彼女につけたあだ名は決して皮肉ではない。素直に「休みの前になったらやってくる先生」と思ったのであろう。そしてイースター休暇明けからは、四人目の代替教員がかれらの指導に当たっている。

どうしてこのようなことになったのか。教育関係の労働組合にいて、理由をたずねてみた。

「出産休暇についての法律」、「家族の為の休暇についての法律」、「代替教員を要求する場合の規定」に基づいた結果だということがわかった。本採用の教員が出産する場合、前述したように「出産予定日より2ヶ月前、出産後3ヶ月間は、職場に出てきてはいけない」という決まりになっている。この他に、子どもが3歳になるまで180日の有給休暇、及び子どもの病気の際にはさらに30日の有給が認められている。

この文系の本採用の先生は出産後の3ヶ月の産後休暇のあと、引き続き180日の有給休暇に入った。しかし、15日間のクリスマス休暇の前に2日間復職した。なぜならば、そうすることによって15日間のクリスマス休暇は当然誰にでも平等に与えられる休暇扱いになり、180日の有給休暇から差し引かれることがなくなるのである。もし、復職しなければ180日の中からクリスマス休暇までが差し引かれ、15日間の休暇を損するのである。その結果、子どもたちに大きなしわ寄せがきてしまったのだ。「代替教員を要求する場合の規定」に基づき、一度本採用の教員が現場に戻ってきて再び休暇に入った場合、同じ代替教員が教壇に立つことが禁じられているので、彼女の都合で代替教員もころころと変更させられるのである。

この本採用の教員はクリスマス休暇と同じ行動を3月のイースターでもとり、このような結果を招いている。

労働組合の関係者によると、普通は出産後、3ヶ月の育児休暇のあと現場に戻る。そして180日+30日の特権は子どもが熱を出してしまった時など、緊急の時のために少しずつ小出しにするらしい。この教員の、子どもたちのことなどまるで無視した身勝手な行動に、の労働組合の関係者たちもさすがに閉口していた。私たち保護者の憤慨ぶりはわざわざ行を使わなくともご想像つくことと思う。保護者から常に教員の立場を守るべき校長もこの教員にはお手上げのようだ。