

個人の生き方を尊重する学校教育の場

～ギラウィーン高校を訪ねて～

- 訪問日 2016年10月27日(木)
- 説明者 Leigh Crangleさん(校長)、Eloise Burgessさん(副校長)、Eloise Brownさん(教務主任)
- 視察先 Girraween High School (ギラウィーン高校)
- 担当 中庭・土屋・小島・小野瀬

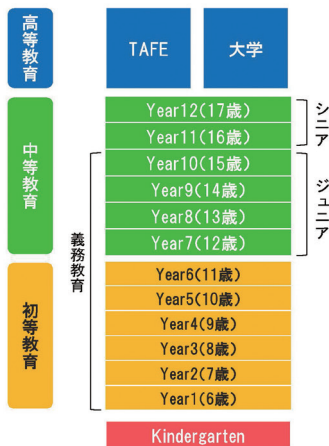
1 視察の趣旨

子どもたちのキャリア形成のための教育や教職員の仕事に対する意識や働く環境について聞き取るにより、日本における働き方の改善や女性が活躍できる環境づくりにおける課題を探り、一人ひとりが幸福感を持って生きられる社会づくりの手がかりを見つめたいと学校を視察した。

2 NSW州の教育制度と視察校

ニューサウスウェールズ (NSW) 州では初等教育と中等教育、大学などの高等教育に分かれ、6歳から15歳までが義務教育。日本の小学校に当たる初等教育はYear1～6 (6歳から11歳) で、多くの子どもが併設のKindergartenに入り、Year1のための準備クラスに通う。

日本の中学校・高校に当たる中等教育はYear7～12 (12歳から17歳) で、通常6年間を通し地元のカ所の公立学校に通う。Year7～10をジュニア、Year11、12をシニアと呼び分けている。



義務教育であるジュニアを終えた後は、州立の専門学校 (TAFE) に進学するケースが多く、Year11、12のシニアは大学進学のための準備期間となっている。12年生の4学期には州統一卒業試験(HSC : High School Certification)を受験する。試験結果が50%、本人の申告による表彰や活動の記録の内申が50%の割合で、合否判定に使用される。

中等教育は入試のない普通校、入試のある進学重視の選抜校、語学やスポーツ、音楽などの特定分野を重視した専門校、アグリカルチュラルとよばれる農業校など多岐にわたる。男子校・女子校

・共学校がある。

視察した高校は、NSW州にある進学実績の高いトップクラスの共学の選抜校である。創立40年で生徒数は約760名、55名の教員と11名の職員で運営されている。説明してくれた校長・副校長からは優秀な進学校という自負が感じられ、アカデミックで落ち着いた環境の中、生徒たちが学んでいる姿が見られた。

ジュニアのYear7～10は52分の授業を毎日6時間受ける。必修科目の英語・数学・科学・歴史・地理・体育・技術・外国語を取り、Year9から選択科目が入る。シニアのYear11と12は、必修の英語とあわせ最低12単位、Year12では最低10単位を取得することが求められている。選択科目はHSC試験の受験科目となるため、生徒は将来に向けた方向性を自分で考え選択科目を選ぶ。

カリキュラムについては、標準として国のACARA (Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority) があり、次に州のBOSTES (Board of Studies, Teaching and Educational Standards) を考慮し、学校独自のカリキュラムが設定される。全国学力テスト (NAPLAN: National Assessment Program Literacy and Numeracy) を3、5、6、9年生で受ける。この結果は学校へ送られ、指導に活用される。

Year10で必修科目として職場体験 (work experience) があること、週1回キャリアコーディネーターによる相談の場を設けるなど、生徒自ら将来についてのキャリア形成を促す仕組みになっている。また、第2外国語は2つ開講されているが、仏語と共に日本語が設けられている。三重県の久居高校とは1994年から姉妹校として交流し、年2週ごとの交換留学を行っており、日本との関係を重んじている。

設備面ではすべての教室にプロジェクトが設置され、コンピュータ室はパソコン30台の教室が2つと15台の小教室が1つある。それ以外に生

徒は自分のパソコン機器を持ち込み利用。保護者への連絡報告はウェブサイトやFacebookを活用、授業内容や試験についてはMoodleという専用の学習支援ソフトを使用している。

3力を発揮できる教員の職場環境

(1) 役職には男女の偏りなし

視察校の役職の男女比は、校長は男性、副校長は男女1名ずつ、教科主任は男性4名、女性5名、学年主任は男性3名、女性4名で、特に偏りは見られなかった。男女比が公平になるように配慮したのではなく、公平に審査したらほぼ同数になったという説明に、納得のいく満足感を得た。性別に関係なく一人の人として評価されれば、男女ほぼ同数が自然であるが、日本では女性に役職が与えられる機会はまだまだ少ない。男性同様の働き方ができなければ、家庭を抱えている女性教員には無理という思い込みが、男性管理職にも女性教員自身にもあるように思える。女性教員が役職者に手を挙げられる職場環境づくりを推進し、男女ともに力を発揮できる職場になれば、より活力と弾力性のある教育ができると考える。

(2) 公募で選ばれる管理職

管理職（校長・副校長）は公募で選ばれる。学内に適任者がいれば応募できる。履歴書・推薦書・面接・試験の結果から、校長・教員・保護者・外部の人などで構成される選考委員会が採用を決める。昇進をめざすなら、個人のチャレンジが必要となる。

(3) 恵まれた休暇制度

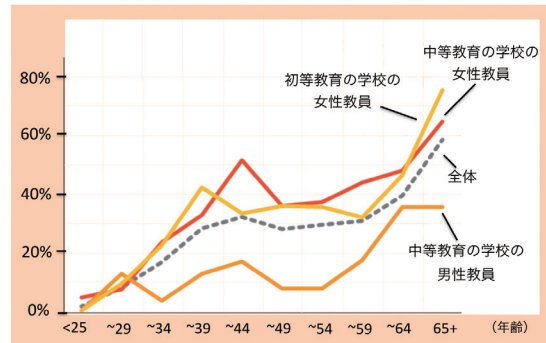
産休は14週間の完全有給か28週間の半額有給を選べる。出産後2年以内に職場復帰すれば、同じポジションに戻る。働き方も子どもが小学校に入るまで、フルタイムか短時間勤務を選択できる。視察校では5人が産休を取っており、短時間勤務で戻ることを希望しているという。その他、病気（本人、子ども年間15日）、家族や地域活動のための休暇（年3日）、養子のための休暇、男性の育児休暇（出生1年以内で1週間）がある。管理職が産休などで長期に休暇を取る事もでき、その期間は、代替の管理職が採用される。

休暇は累積でき、説明した副校長の有給休暇は100日以上も残っているということだった。さらに夏休みなど学期間の学校の休業が年間合わせて11週間あり教職員も休みである。給与は年額

を割り振り、2週毎に支給する形式で学校の休業中も支払われる。この制度は学校の先生を対象としたものでNSW州共通である。

働き方として短時間勤務があり、初等教育・中等教育の学校において、女性の短時間勤務が30歳代・40歳代に多く、子育て中であることが伺える。

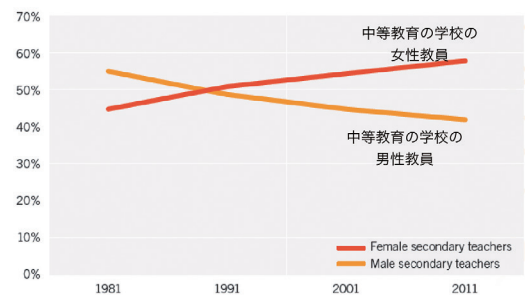
パートタイムで働く教員の割合（年齢・性別）



4教員の雇用状況

オーストラリア全体で2022年までに26%子供が増える予測がある中で、教員が足りない現状がある。特に外国語・数学・物理・地理・情報の教員が不足しており、初等教育では8割、中等教育では6割が女性教員であることを考えると、男性教員がもう少し必要であるということであった。

中等教育の学校における教員の男女比



女性教員が仕事を続けられるよう休暇制度が整えられているが、男性教員には特に好条件がないので、教えるのが好きとか、専門性を生かせるなどの動機に頼るしかないという説明に、gender equalityの難しさの一面を見た。

5教員のキャリア形成

オーストラリアにおいても、教員の業務量が増えて、勤務時間内に終わらず家で採点やレポート報告をしなければならなくなっている。勤続5年以内の離職率は30%から50%にも達し、経験ある教員の離職も増えつつあるとのことだった。



①丁寧な説明をしてくれた副校長先生に感謝して記念撮影 ②校長・教務主任・副校長の先生方の温かい出迎えを受けて
③ICT活用の授業風景

男女同一賃金で専門職として扱われており初任給は高い方であるが、昇給率が低く、民間企業に比べると賃金が低くなる傾向があり、給料が見合わないと感じている人が増えているようである。

離職率を下げるために、着任初日のオリエンテーションプログラムや、2年間のイントロダクションプログラムを導入し、職場に慣れることから始め、学校教育方針や校務運営についての理解を深める研修の機会を用意している。女性教員や地方の教員のためのキャリア支援、海外での教職体験、国内外の視察、大学院進学など、本人のやる気次第で様々なキャリアアップのチャンスも用意され、人材確保に努力していることがわかった。

また、2004年から教員の資質向上のために Australian Professional Standards for Teachersが国で定められ、5年間で100時間の研修を受けレポートを提出しなければ雇用が継続されない。教育を重要なものとして捉え、教員が高いレベルの教育をできるようにするという国の方針によるものである。勤務時間の空き時間などを利用し、webや会場での研修方式で受講する。申し込みは学校が行いその費用を負担するが、受講登録のための費用は1年で100豪ドルであり本人が負担する。授業と重なる時には代替の教員を学内で対応するなど配慮もあるが、教員には負担が多く、離職の原因にもなっているということであった。

6 研修を終えて

生徒本人が徐々に将来への方向性を決めていくカリキュラムは素晴らしく、見学した様々な授業では生徒たちが意欲的に参加していた様子が印象的である。オーストラリアでは親は子どものキャ

リア選択に介入しないという。子どもたちは小さいときから個人として尊重され、また、学歴だけでなく本人のスキルで職を得るチャンスが多くあるという背景があると感じた。

教員の休暇制度がとても充実していることに感心した。休暇制度とキャリア形成プログラムにより、時間的、心理的に余裕が生まれ、自信を持って高い教育がなされていることがわかった。

短時間勤務や管理職休暇時の代替職員などジョブシェアがうまく運用され、ライフステージにあわせて勤務形態を選べる制度が、女性を働きやすくしていることを知った。長時間勤務で教職員が疲弊することなく、余裕をもって子どもたちに向きあえる環境を作るには、分業化を進めることでジョブシェアが可能になるような勤務体制が必要であると感じた。日本の学校では一人の教員の業務の範囲が、教科指導・クラス経営・進路指導・生徒指導・部活動指導・PTA活動など、広すぎるため、実際には代替がきかないし、休暇も取りづらい現状がある。分業化を進められる進路指導や部活動や生徒相談などは専門家に委ねたほうが、生徒に適切な指導が与えられるであろうし、教員も授業に専念でき、教える楽しさを味わえるやりがいのある職業となると考える。昨年、文科省は、多様な専門スタッフが学校に参画し、教員が教育に力を注げるようチームとしての学校づくりをしていく方針を出した。早期の実現を期待している。

最後に、能力と資質で評価し採用した結果、管理職で男女比が同じであったということが興味深く、これがジェンダーギャップ政策の最終目標となるべきであると強く感じた。そのためにも、管理職として女性が活躍できるような働き方の見直しが推進されることを切に願っている。