

令和 3 年度

諸外国の教員給与及び学校における外部人材の活用等に関する調査

調査研究報告書

令和 4 年 3 月

PwCコンサルティング合同会社

目次

1. はじめに	2
1.1. 本事業の背景・目的	2
1.2. 本事業の調査方法	2
1.3. 本事業の全体スケジュール.....	3
2. 報告書の概要	4
2.1. 調査研究概要	4
2.1.1 調査対象国	4
2.1.2 調査内容	5
2.1.3 調査対象国の学校系統図	8
2.2. 調査研究結果サマリ.....	21
2.2.1 アメリカ.....	21
2.2.2 イギリス（イングランド）	22
2.2.3 フランス	23
2.2.4 ドイツ.....	24
2.2.5 韓国	25
2.2.6 フィンランド.....	26
2.2.7 カナダ	27
2.2.8 ニュージーランド.....	28
2.2.9 オーストラリア	29
3. 調査研究結果	58
3.1. 諸外国の教員が担う業務等の調査	58
3.1.1. アメリカ.....	58
3.1.2. イギリス	65
3.1.3. フランス	71
3.1.4. ドイツ.....	80
3.1.5. 韓国	86
3.1.6. カナダ	91
3.1.7. フィンランド.....	97
3.1.8. ニュージーランド.....	103
3.1.9. オーストラリア	110
3.2. 諸外国の教員の給与等に関する調査	117
3.2.1. 給与等の状況<処遇制度の改正状況>	118
3.2.2. 給与等の状況<教員の給与水準>	125
3.2.3. 教員確保のための取組	167

3.3. 諸外国の学校における外部人材の活用等に関する調査	171
3.3.1. 外部人材活用の状況.....	172
3.3.2. 外部人材の育成・活用.....	191
4. まとめに代えて	201
4.1. 我が国の公立学校における働き方改革の方向性	202
4.2. 公立学校における働き方改革の推進を踏まえた日本と諸外国との比較	204
5. 付録	212
アメリカ.....	212
イギリス.....	213
フランス.....	214
ドイツ.....	215
韓国	216
カナダ	217
フィンランド.....	218
ニュージーランド.....	219
オーストラリア	220
6. 参考文献一覧.....	221
アメリカ.....	221
フランス	228
ドイツ.....	233
韓国	236
カナダ	238
フィンランド.....	241
ニュージーランド.....	243
オーストラリア	245

1. はじめに

1.1. 本事業の背景・目的

令和元年度の「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」において三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、その結果に基づき所要の措置を講ずることについて求められるとともに、教職に優秀な人材を確保する観点から、人材確保法の理念に沿った教育職員の処遇の改善を図ることが求められている。また、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律」（令和3年法律第14号附則第3条において、外部人材の活用の効果に関する実証的な研究を行い、必要な措置を講ずることが規定された。

これらを踏まえ、今後の教員の処遇や学校における外部人材の適正な配置の在り方等の検討に資するため、諸外国における教員給与の実態や学校における外部人材の活用状況等を調査することとした。

1.2. 本事業の調査方法

外国において教員が担う業務や教員給与の実態、学校における外部人材の活用状況等の把握のため、文献調査を実施した。加えて、調査対象国（調査対象国については「2.1.1 調査対象国」にて後述。）の教員業務や給与制度、外部人材活用状況等に精通した有識者へのヒアリング及び有識者会議を実施し、調査結果の取りまとめに関する指導・助言を頂いた。なお、当該指導・助言に際しては、必要に応じて有識者を通じて現地への確認を行った。本事業における有識者一覧を以下に示す。

氏名	所属・役職	担当国
青木 麻衣子	北海道大学高等教育推進機構国際教育研究部 准教授	オーストラリア
植田 みどり	国立教育政策研究所教育政策・評価研究部 総括研究官	イギリス
京免 徹雄	筑波大学人間系 助教	フランス
佐藤 仁	福岡大学人文学部教育・臨床心理学科 教授	アメリカ
高谷 亜由子	文部科学省総合教育政策局 調査企画課 外国事情分析調査官	ドイツ
田中 光晴	文部科学省総合教育政策局 調査企画課 専門職	韓国
平田 淳	佐賀大学大学院学校教育学研究科 教育実践探究専攻 教授	カナダ
福本 みちよ	東京学芸大学大学院教育学研究科（教職大学院）教育実践専門職高度化専攻 教授	ニュージーランド
◎藤原 文雄	国立教育政策研究所初等中等教育研究部 部長	－
渡邊 あや	津田塾大学学芸学部国際関係学科 准教授	フィンランド

※氏名五十音順・敬称略

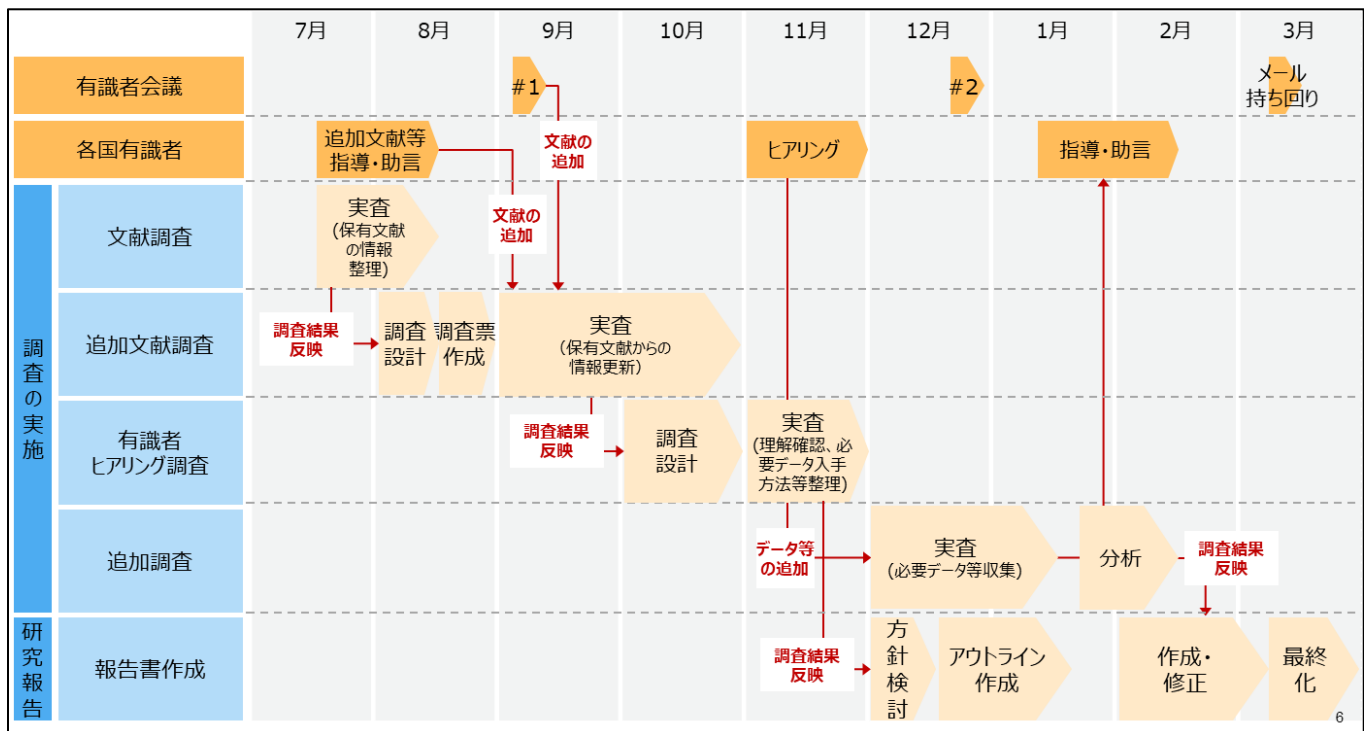
※◎主査

図表 1 本事業における有識者一覧

1.3. 本事業の全体スケジュール

本事業では、7月中旬から11月にかけて文献の一次調査を実施した。当該期間においては、有識者によるメール及び第1回有識者会議を通じて、主に調査が必要な文献の追加に関して指導・助言を頂いた。一次文献調査の結果を踏まえ、11月にかけて有識者ヒアリングを実施し、以降行うべき収集情報の深堀や情報の入手方法等を確認した上で、12月から2月中旬にかけて、さらなる文献調査を実施した。当該期間においても、有識者よりメール及び第2回有識者会議を通じて指導・助言を頂いた。12月以降の文献調査と並行して報告書の方針を検討、アウトライン作成を進め、3月の有識者による確認を経て、報告書の最終化を行った。

本事業の全体スケジュールを以下に示す。



図表 2 全体スケジュール

2. 報告書の概要

2.1. 調査研究概要

本節においては、調査研究の概要について記述する。

2.1.1 調査対象国

調査対象国の選定においては、以下の観点を踏まえ、9カ国を選定した。

- ・ 日本との比較が可能となることを重視するため、財政規模が近い国として OECD 加盟国とした上で、さらに一人当たりの名目 GDP ランキング（2020 年）¹が日本と近いこと
- ・ 多角的な視点で分析できるよう地域のバランスを考慮すること
- ・ 教育を取り巻く環境が日本と類似しており、他方で日本にはない教育改革や教員給与制度に特徴を有しているなど、日本に対する示唆を得られる見込みがあること

なお調査対象国のうち、アメリカやカナダ、オーストラリア等、州や地域に応じて異なる教育制度を敷いている場合は国レベルでの記述が困難であるため、州や地域単位での調査を行った情報項目もある。州や地域の選定においては、先行研究が比較的充実しており、日本と比較可能な形で情報収集が可能な州、地域を対象とした。

調査対象国	一人当たりの名目 GDP ランキング（2020）	地域	教育を取り巻く環境の概要
アメリカ	5位	北米	<ul style="list-style-type: none">・ アメリカ全体として州、学区の裁量権の拡大・ 教育アカウンタビリティの高まり
イギリス	18位	欧州	<ul style="list-style-type: none">・ 教員の働き方改革に向けた支援スタッフ推進政策・ 地方自治体や学校の裁量拡大
フランス	20位	欧州	<ul style="list-style-type: none">・ 早期離学や中途退学への取組・ 教員の労働状況改善に向けた取組
ドイツ	13位	欧州	<ul style="list-style-type: none">・ PISAショックによる教育改革の推進・ 終日制教育の拡大支援・ インクルーシブ教育の潮流
韓国	21位	アジア	<ul style="list-style-type: none">・ 地方教育の分権化・ 教育業務の負担軽減
フィンランド	11位	欧州	<ul style="list-style-type: none">・ 地方分権化と規制緩和・ 機会の平等と公正な教育の追求
カナダ	16位	北米	<ul style="list-style-type: none">・ 教育アカウンタビリティの高まり・ インクルーシブ教育の推進
ニュージーランド	17位	オセアニア	<ul style="list-style-type: none">・ 保護者や地域住民が参加した自律的な学校経営・ 成果管理的な教育政策からの転換
オーストラリア	8位	オセアニア	<ul style="list-style-type: none">・ 連邦レベルでの学校教育の標準化・ 学校や校長の権限拡大と成果管理
（日本）	19位	アジア	<ul style="list-style-type: none">・ 学校における働き方改革の推進・ GIGAスクール構想の実現に向けた環境整備

図表 3 調査対象国

¹ 世界の経済・統計 情報サイトのウェブサイト (<https://ecodb.net/ranking/group/XK/imf/ngdpdpc.html>)

2.1.2 調査内容

本調査研究では、諸外国の教員が担う業務等、諸外国の教員の給与等、学校における外部人材の活用の3つについて調査を行った。本項では、各調査内容について詳述する。

➤ 諸外国の教員が担う業務等の調査

本調査では、教員の給与及び外部人材の活用に関する調査の前提として、諸外国の教育行政におけるガバナンス構造と学校・教員に対する役割の変化等を明らかにした上で、諸外国における教員の勤務条件と教員の業務について調査を実施した。調査項目を以下に示す。

カテゴリ	調査項目
学校を取り巻く環境変化	教育行政におけるガバナンス構造
	政治、経済、社会、技術の変化（政権交代による教育政策の変化、新型コロナウイルスによる休校措置、いじめ・不登校・子どもの貧困などの社会問題化等）
	学校に対する役割の変化
	教員に対する役割の変化
教員の勤務条件	任用形態（フルタイム/パートタイム等）
	教員となるための資格制度
	勤務時間
教員の業務	教員の業務

図表 4 諸外国の教員が担う業務等の調査項目

なお、調査項目「教員の業務」については、国立教育政策研究所（2017）を参考に、38 業務を対象に学校の役割及び教員の役割の整理を行った。対象業務を次頁に示す。なお、各業務に対する、学校及び教員の役割の判別については、「○」、「△」、「×」のいずれかで判別を行った。凡例の考え方について以下に示す。

学校の役割	○： 学校の役割である	・ 国立教育政策研究所（2017）（調査対象国の場合）を踏まえた上で、有識者ヒアリングにおいて学校の役割とされた業務
	×： 学校の役割ではない	・ 国立教育政策研究所（2017）（調査対象国の場合）を踏まえた上で、有識者ヒアリングにおいて学校の役割ではないとされた業務
	△： たまたまその役割が求められる場合があるもの	・ 国立教育政策研究所（2017）（調査対象国の場合）を踏まえた上で、有識者ヒアリングにおいて学校がたまたまその役割が求められる場合があるとされた業務
教員の役割	○： 教員の担当とされている	・ 労働協約や法令、行政機関HP等、先行研究により教員の担当とされている業務 ・ 国立教育政策研究所（2017）（調査対象国の場合）を踏まえた上で、有識者ヒアリングにおいて教員の担当とされた業務
	×： 教員の担当ではない	・ 労働協約や法令、行政機関HP等、先行研究により教員の担当していると確認できなかった業務 ・ 国立教育政策研究所（2017）（調査対象国の場合）を踏まえた上で、有識者ヒアリングにおいて教員の担当ではないとされた業務（本来教員の担当とされておらず、追加手当等を支給の上教員が担当する業務も含む。）
	△： 部分的あるいは一部の教員が担当する場合がある	・ 労働協約や法令、行政機関HP等、先行研究により教員の担当していると確認できないもの、国立教育政策研究所（2017）（調査対象国の場合）を踏まえた上で、有識者ヒアリングにおいて教員が副として（又は一部教員が）担っているとされた業務

図表 5 凡例の考え方

カテゴリ	業務詳細
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り
	出欠確認
	欠席児童への連絡
	朝のホームルーム
	授業
	教材購入の発注・事務処理（※1）
	成績情報管理
	教材研究
	教材準備（印刷や物品の準備）
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導
	体験活動
	体験活動の運営・準備
	試験問題の作成、採点、評価
	試験監督
	給食・昼食時間の食育（※2）
	休み時間の指導（※3）
	校内清掃指導
	運動会、文化祭などの運営・準備
	避難訓練、学校安全指導
	進路指導・相談
	健康・保健指導
問題行動を起こした児童生徒への指導	
カウンセリング、心理的なケア	
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	
児童会・生徒会指導	
教室環境の整理、備品管理	
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検
	国や地方自治体の調査・統計への回答（※4）
	文書の受付・保管
	予算案の作成・執行（※5）
	施設管理・点検・修繕
	学校徴収金の徴収・管理
	教員の出張に関する書類の作成
	学校広報（ウェブサイト等）
	児童生徒の転入・転出関係事務
外部対応に関わる業務	家庭訪問
	地域行事への協力
	地域のボランティアとの連絡調整
<p>※1「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。</p> <p>※2「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。</p> <p>※3「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれるものとする。</p> <p>※4「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。</p> <p>※5「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。</p>	

図表 6 「教員の業務」における調査対象 38 業務一覧

➤ 諸外国の教員の給与等に関する調査

本調査では、諸外国における処遇制度の改正状況と給与水準、人材確保のための取組について調査を実施した。調査項目を以下に示す。

カテゴリ	調査項目
給与等の状況 <処遇制度の改正状況>	処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）
	近年の教員給与に関する制度改正の状況
給与等の状況 <教員の給与水準>	給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）
	給料表の有無、給料表の水準の根拠
	一般的な公務員との給与水準の比較
	教員特有の手当など教員給与の優遇措置
	時間外勤務に対する処遇
	長期休業期間中の給与
人材確保のための取組	処遇以外の人材確保のために行っている取組み施策（教員を目指す母集団の形成（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等）

図表 7 諸外国の教員の給与等に関する調査項目

➤ 諸外国の学校における外部人材の活用に関する調査

本調査では、諸外国における外部人材の活用状況及び外部人材の育成・活用状況について調査を実施した。調査項目を以下に示す。なお、本調査研究では外部人材を、以降「支援スタッフ等」と記載する。支援スタッフ等の定義及び範囲等の詳細は「3.3 諸外国の学校における外部人材の活用等に関する調査」を参照されたい。

図表 8 諸外国の学校における外部人材の活用に関する調査項目

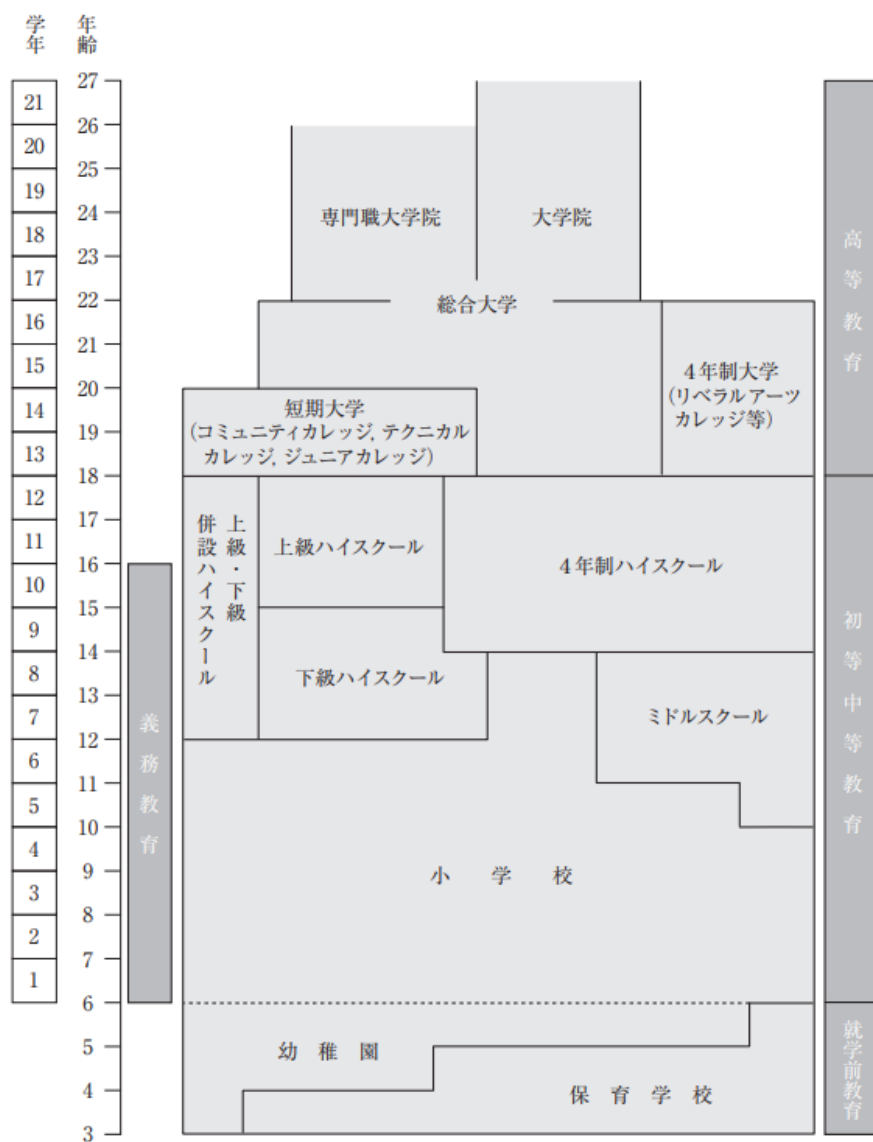
カテゴリ	調査項目
外部人材活用の状況	支援スタッフ等の職種/職務内容
	教員との役割分担
	支援スタッフ等の任用形態
	支援スタッフ等に関する根拠法令
	支援スタッフ等の資格制度
	支援スタッフ等の処遇
	支援スタッフ等の配置状況
	配置に係る政策・考え方
外部人材の育成・活用	支援スタッフの育成システム
	学校管理職や教員が支援スタッフ等を活用するスキルの育成方法
	活用成果の評価指標

2.1.3 調査対象国の学校系統図

本報告書に登場する全 9 か国の学校系統図を掲載する。以降に使用する「小学校」、「中学校」、「初等教育」、「中等教育」等の定義はいずれもこれらの系統図に基づくものである。

➤ アメリカ²

就学義務に関する規定は州により異なる。就学義務開始年齢は6歳とする州が最も多いが、7歳あるいは8歳とする州でも6歳からの就学が認められており、6歳児の大半が就学している。義務教育年限は、9～12年であるが、12年とする州が最も多い。初等・中等教育は合計12年であるが、その形態は6-3(2)-3(4)年制、8-4年制、6-6年制、5-3-4年制、4-4-4年制など多様であり、これらのほかにも、初等・中等双方の段階にまたがる学校もある。現在は5-3-4年制が一般的である。初等中等教育において「修了」という場合、通常、ハイスクールの修了を意味する。ハイスクールの修了要件としてほとんどの州に共通しているのは、指定された教科目について一定数以上の単位を取得することである。近年は、履修教科目の種類と単位数に加えて、州が指定する学力テストの受験・合格を修了要件とする州が増えている。



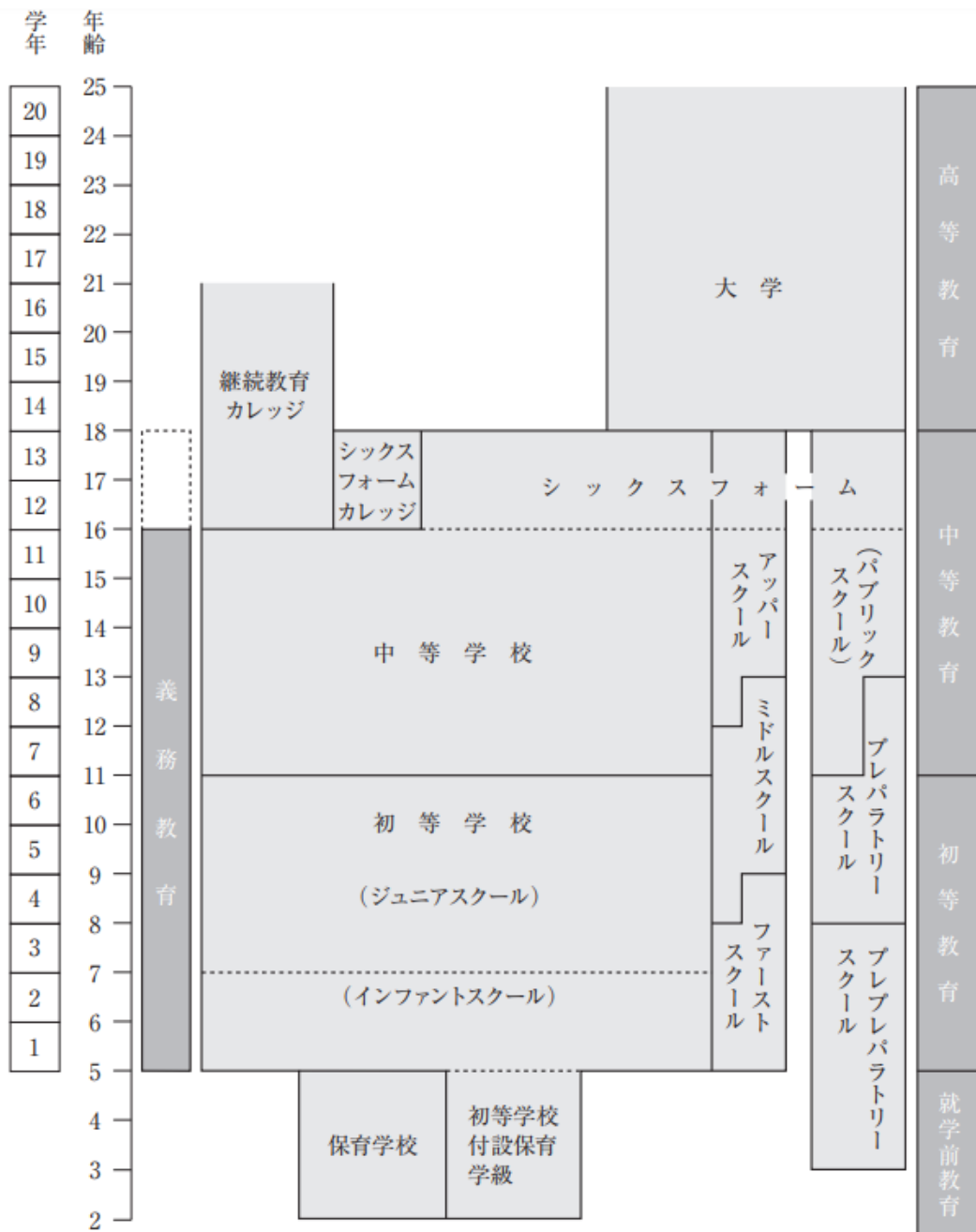
(義務教育年限は州によって9年から13年(幼稚園の1年間を含む)と異なる。また、学校制度も州あるいは学区によって異なるため、図では、代表的な制度として、5-3-4制、6-3(2)-3(4)制、8-4制、6-6制を示した)

² 文部科学省「諸外国の教育統計」令和3(2021)年版、文部科学省のウェブサイト
(https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396854_001.pdf)

➤ イギリス（イングランド）³

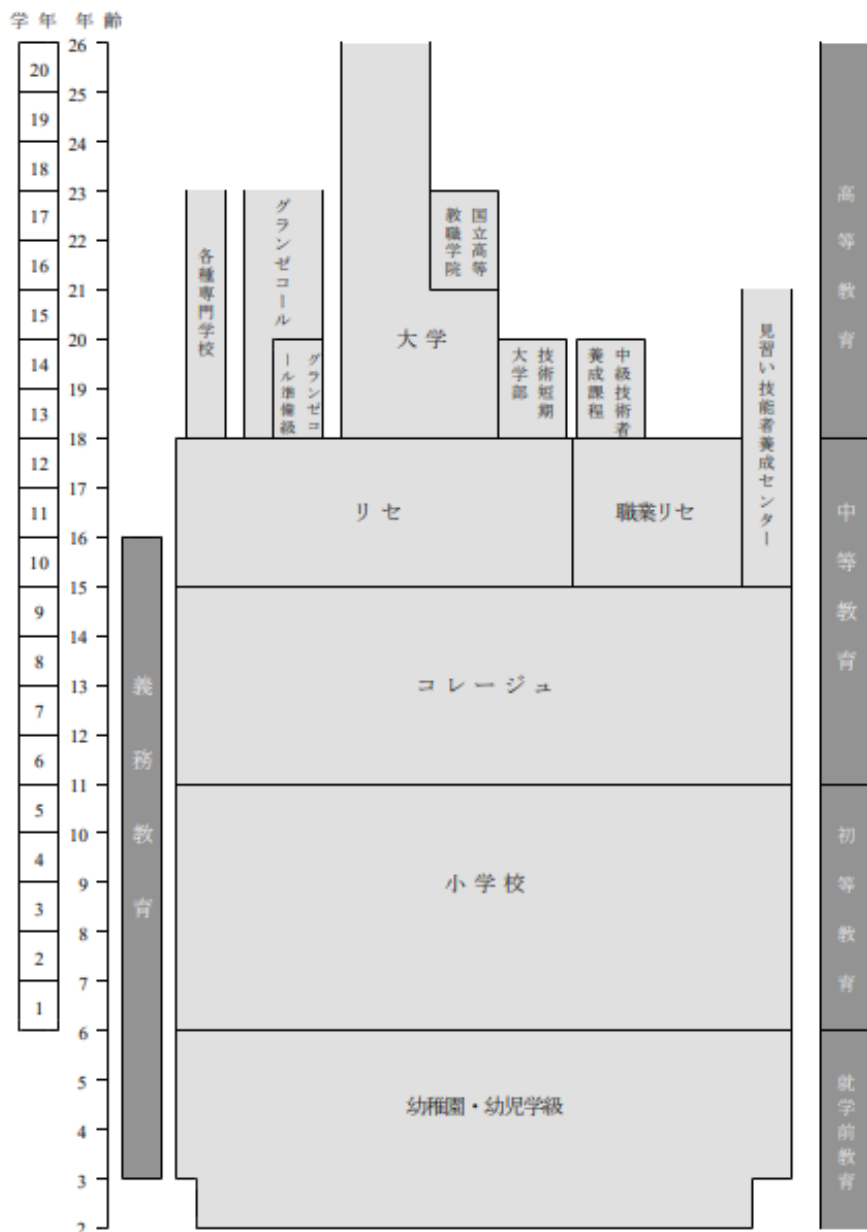
義務教育は5～16歳の11年である。ただし、16～18歳は教育か見習い訓練に従事すること、あるいはそれらを受けながら週20時間以上の就労かボランティアに従事することが義務付けられているため、実際の離学年齢は18歳である。初等教育は、通常6年制の初等学校で行われる。初等学校は、5～7歳を対象とする前期2年（インファント）と7～11歳のための後期4年（ジュニア）とに区分される。両者は1つの学校として併設されているのが一般的であるが、一部にはインファントスクールとジュニアスクールとして別々に設置しているところもある。また一部において、インファント（スクール）・ジュニア（スクール）に代えてファーストスクール及びミドルスクールが設けられている。中等教育は、通常11歳から始まり、7年間続く。公費により維持される中等学校は原則無選抜（コンプリヘンシブ・スクールと呼ばれる）だが、選抜制の学校（グラマー・スクール）とモダン・スクールに振り分ける地域も一部にある。義務教育後の中等教育の課程・機関としては、中等学校に設置されているシックスフォームと呼ばれる課程及び独立の学校として設置されているシックスフォーム・カレッジがある。ここでは、主として高等教育への進学準備教育が行われる。初等・中等学校は、経費負担などの観点から、地方当局が設置・維持する公立・公営学校及び公費補助を受けない独立学校に大別される。近年、国の直接補助により維持されるが設置・運営面で独立校に近いアカデミー（公営独立学校）が増えている。独立学校には、いわゆるパブリック・スクール（11又は13～18歳）やプレパトリー・スクールなどが含まれる。

³ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和3（2021）年版、文部科学省のウェブサイト
(https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396864_007_1.pdf)



➤ フランス⁴

義務教育は3～16歳の13年である（義務教育開始年齢は2019年度から6歳から3歳に引き下げられた）。義務教育は年齢で規定されている。留年等により、義務教育終了時点の教育段階は一定ではない。2020年度より、16～18歳は教育・訓練等に従事することが義務付けられている。初等教育は、小学校で5年間行われる。前期中等教育は、コレージュ（4年制）で行われる。このコレージュでの4年間の観察・進路指導の結果に基づいて、生徒は後期中等教育の諸学校・課程に振り分けられる（いわゆる高校入試はない）。後期中等教育は、リセ（3年制）及び職業リセ等で行われる。職業リセの修業年限は2～4年であったが、2009年度より2～3年に改められた。

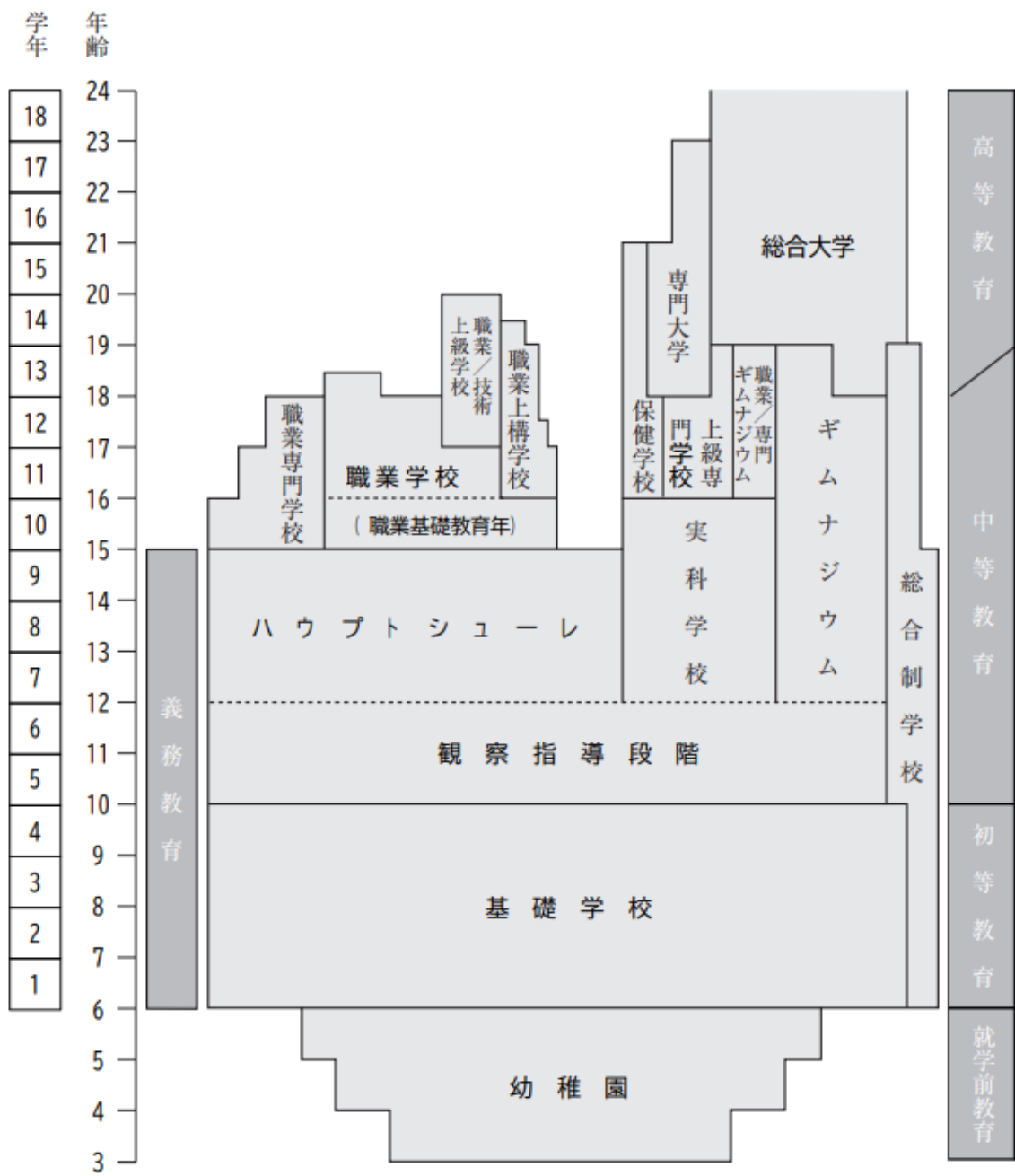


⁴ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和3（2021）年版、文部科学省のウェブサイト（https://www.mext.go.jp/content/20210610-mxtchousa02-000015868_02.pdf）

➤ ドイツ⁵

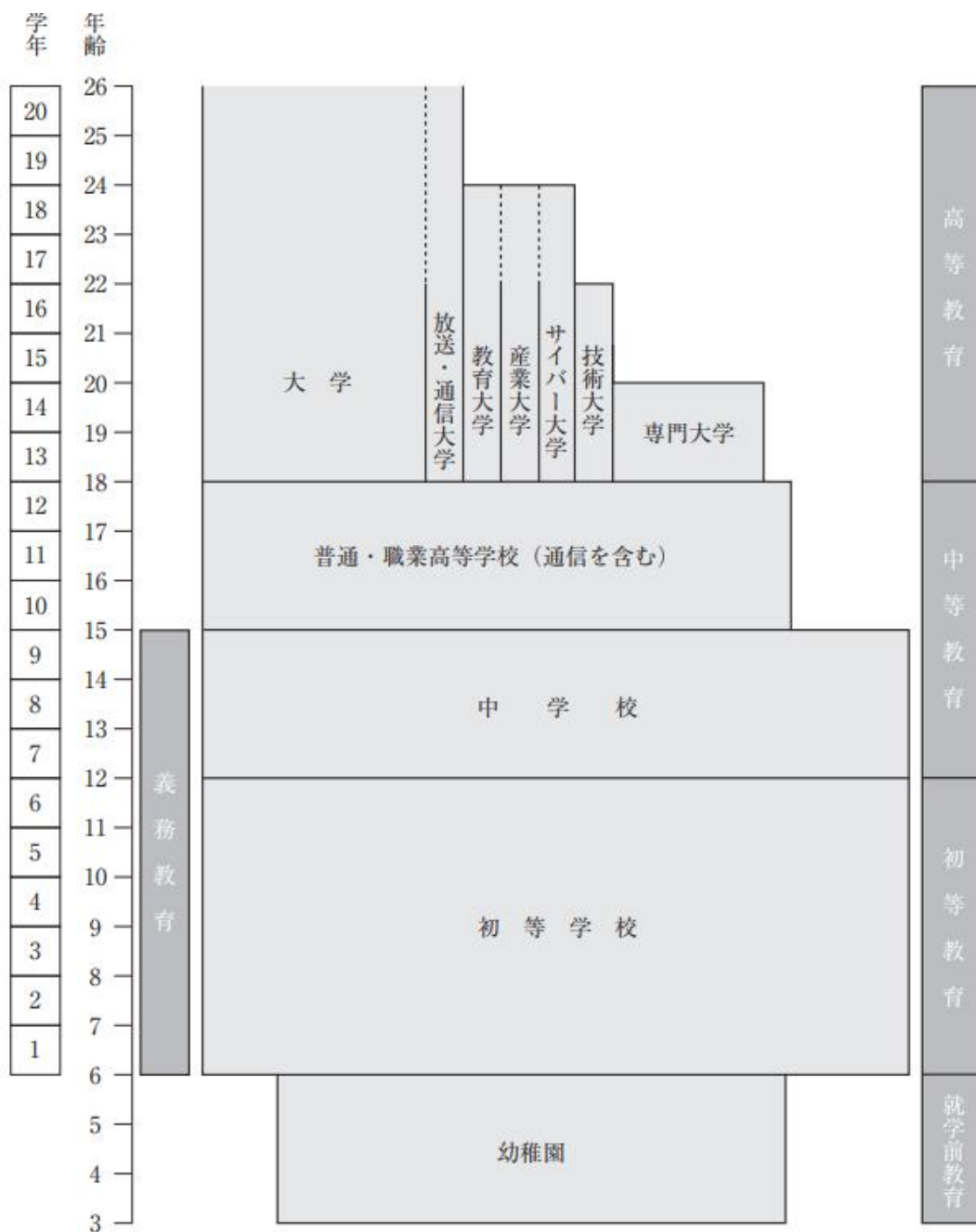
義務教育は、6～15歳の9年である（一部の州では10年）。また、義務教育修了後に就職し、職業訓練生として職業訓練を受ける者は、通常3年間、週1～2日程度職業学校に通うことが義務とされている（職業学校就学義務）。初等教育は、基礎学校において4年間（一部の州は6年間）行われる。生徒の能力・適性に応じて、ハウプトシューレ（卒業後に就職して職業訓練を受ける者が主として進む。5年制）、実科学校（卒業後に職業教育学校に進む者や中級の職に就く者が主として進む。6年制）、ギムナジウム（大学進学希望者が主として進む。8年制又は9年制）が設けられている。総合制学校は、若干の州を除き、学校数、生徒数とも少ない。後期中等教育段階において、上記の職業学校（週に1～2日の定時制。通常3年）のほか、職業基礎教育年（全日1年制）、職業専門学校（全日1～2年制）、職業上構学校（職業訓練修了者、職業訓練中の者などを対象とし、修了すると実科学校修了証を授与。全日制は少なくとも1年、定時制は通常3年）、上級専門学校（実科学校修了を入学要件とし、修了者に専門大学入学資格を授与。全日2年制）、専門ギムナジウム（実科学校修了を入学要件とし、修了者に大学入学資格を授与。全日3年制）など多様な職業教育学校が設けられている。また、専門学校は職業訓練を終えた者等を対象としており、修了すると上級の職業資格を得ることができる。夜間ギムナジウム、コレークは職業従事者等に大学入学資格を与えるための機関である。なお、ドイツ統一後、旧東ドイツ地域各州は、旧西ドイツ地域の制度に合わせる方向で学校制度の再編を進め、多くの州は、ギムナジウムのほかに、ハウプトシューレと実科学校を合わせた学校種（5年でハウプトシューレ修了証、6年で実科学校修了証の取得が可能）を導入した。

⁵ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和3（2021）年版、文部科学省のウェブサイト（https://www.mext.go.jp/content/20210610-mxtchousa02-000015868_01.pdf）



➤ 韓国⁶

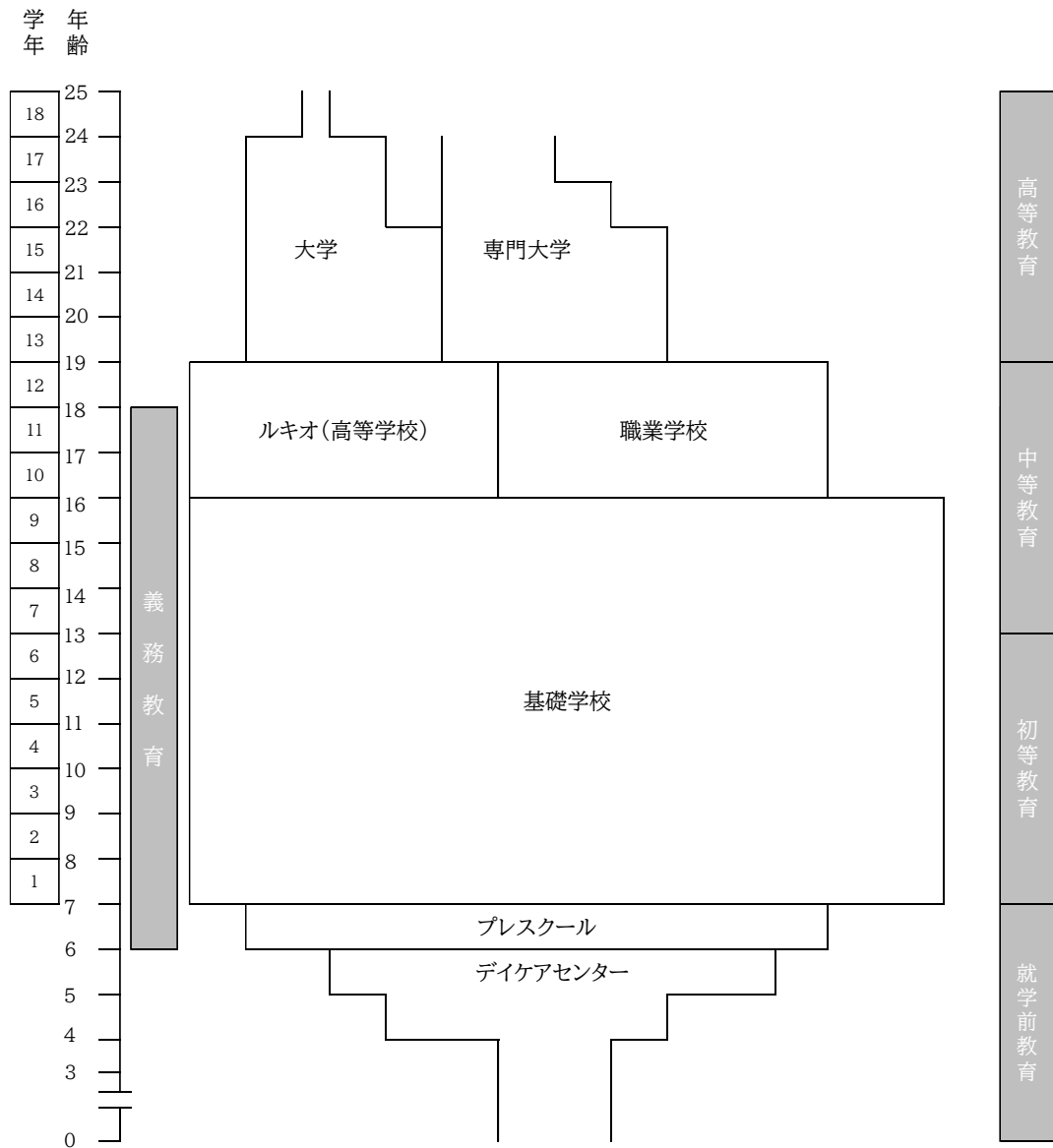
義務教育年限は、6～15歳の9年である。初等教育は、6歳入学で6年間、初等学校で行われる。前期中等教育は、3年間、中学校で行われる。後期中等教育は、3年間、普通高等学校と職業高等学校で行われる。



⁶ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和3(2021)年版、文部科学省のウェブサイト
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396848_007.pdf

➤ フィンランド⁷

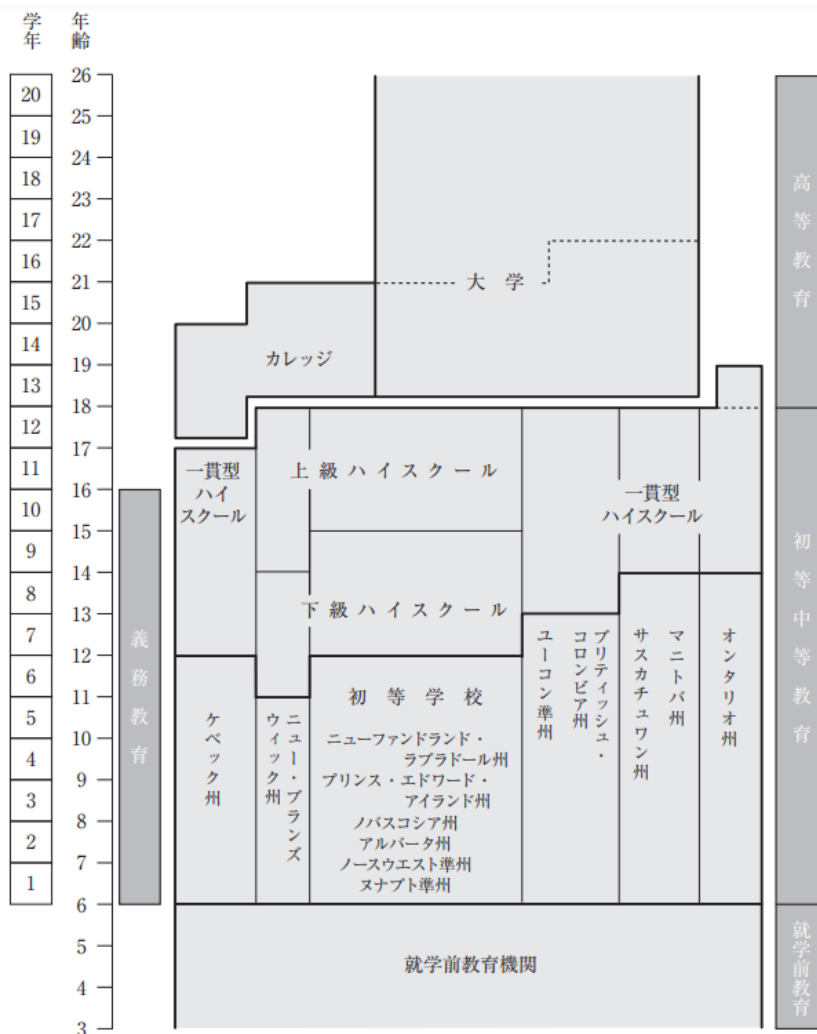
義務教育年限は 7～18 歳の 11 年間である。1 年間の就学前教育が義務化されていることを踏まえると、12 年間とみなすこともできる。初等・前期中等教育は基礎教育として基礎学校において 7 歳から 9 年間行われる。また、第 9 学年修了後に任意で学ぶ 1 年間の補習課程（第 10 学年）が置かれている。



⁷ 文部科学省「諸外国の初等中等教育」,2016 をもとに PwC コンサルティング合同会社作成。本調査によって確認できた義務教育の範囲を修正している。

➤ カナダ⁸

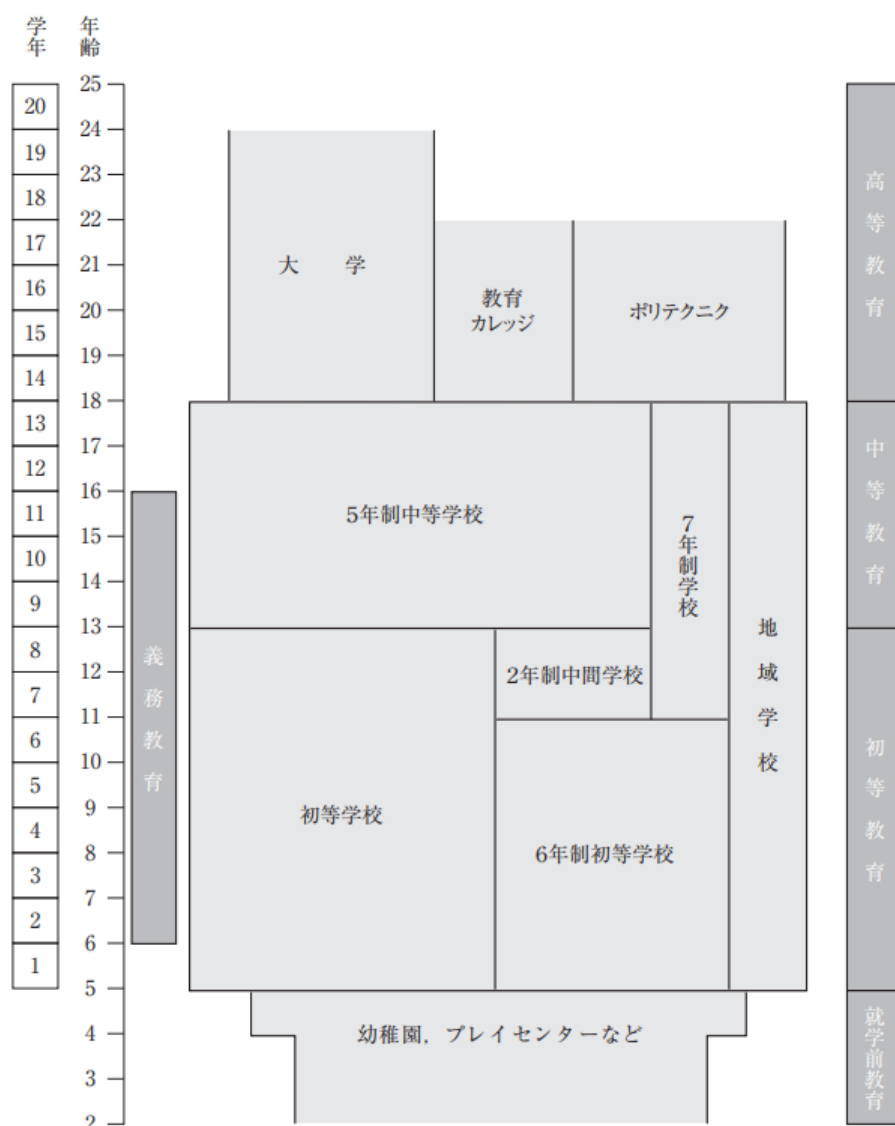
義務教育は、6～16歳の10年とする州が多い。州によっては5歳から始まる州や18歳で終了する州もある。初等中等教育は、ほとんどの州で原則通算12年間であるが、その区切り方は州によって異なる。初等学校は6歳入学であり、修業年限は5年制、6年制、7年制、8年制がある。中等学校は、初等学校に応じた修業年限（7年制の場合、中等学校は5年制など）となっており、5年制や6年制の初等学校に続く中等学校は、前期、後期に分かれている。ただし、6-3-3制を基本とする州においても5年制の初等学校や4年制のハイスクール（後期中等学校）、あるいは12年制の初等中等教育一貫校が設けられているように、州内に基本的な学校制度とは異なる区切り方の学校が見られるのが一般的である。ケベック州では、通算11年間の課程の後、大学進学希望者は中2年制あるいは3年制の中等後教育機関であり大学への準備機関あるいは職業訓練機関であるセジエップ（CEGEP : Collège d'enseignement général et professionnel）においてカレッジ・ディプロマ（2年）を取得しなければならない。オンタリオ州では、大学進学希望者はハイスクール修了後、1年間で指定された科目（6単位）を履修しなければならない（ただし、これらの科目はハイスクール在学中にも取得できる）。



⁸ 文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2017/10/02/1396854_002.pdf)

➤ ニュージーランド⁹

義務教育は、6～16歳の10年である。初等教育は、6歳入学¹⁰で8年間、初等学校、又は6年制初等学校及び2年制中間学校、又は初等中等一貫型の13年制の地域学校で行われる。義務教育は6歳に達してからのが、ほとんどの児童は5歳から初等学校及び地域学校に入学する。中等教育は、5年間、5年制中等学校、7年制学校、初等中等一貫型の地域学校の第9～13学年で行われる。第11～13学年の各修了時には、全国中等教育修了資格（NCEA：National Certificate of Educational Achievement）を取得する。NCEAはレベル1～3からなり、それぞれ第11学年修了相当、第12学年修了相当、及び第13学年修了相当となっている。

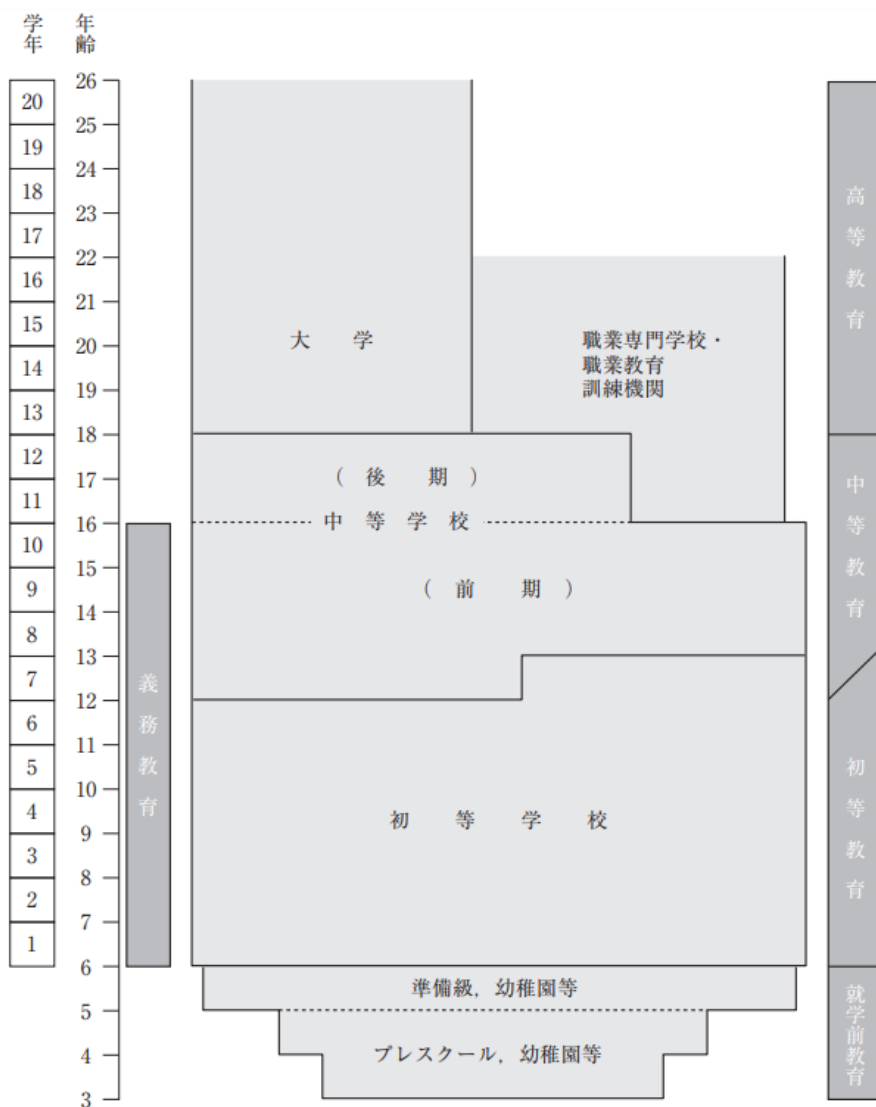


⁹ 文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/03/1396906_002.pdf)。NZ 教育省のウェブサイト (<https://parents.education.govt.nz/further-education/different-types-of-tertiary-provider/>) によると、高等教育段階については、大学、ポリテクニク、私立教育機関、ワナンガ、職業訓練機関があるとされており、本学校統計図は最新の情報でない可能性がある点に留意されたい。

¹⁰ 義務教育は6歳からであるが、5歳になると小学校への入学が許可されるため、多くの児童生徒は5歳の誕生日の翌日から小学校に入学する。外務省のウェブサイト (https://www.mofa.go.jp/mofaj/kids/kuni/newz_1.html)

➤ オーストラリア¹¹

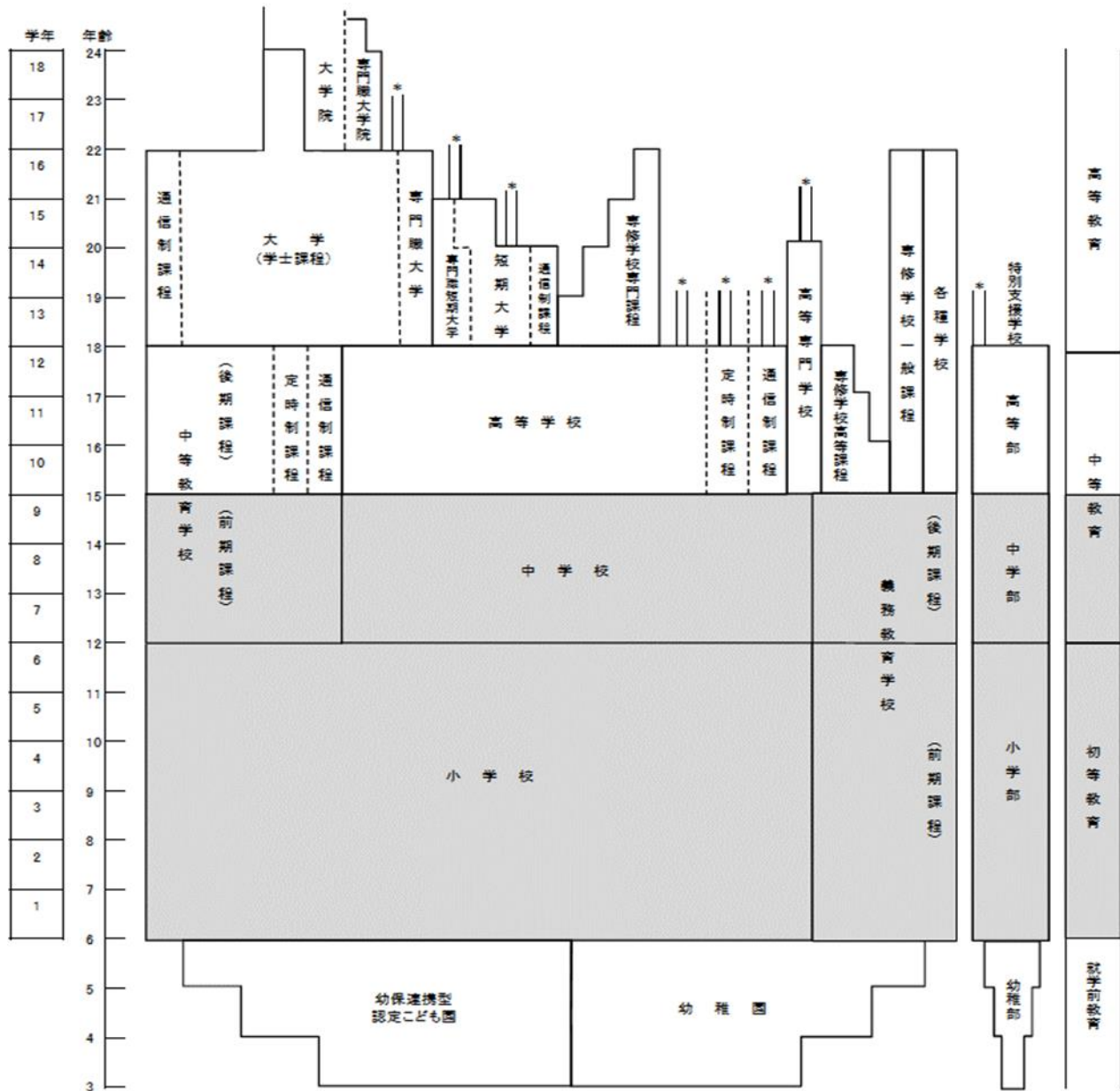
義務教育開始年齢は、州によって異なっており 6 歳から開始する州もあれば、5 歳の場合もある。修了についても、10 年生の終わりまでと定められており、年齢による規定はない。初等教育は、5 歳もしくは 6 歳入学で、州により 6 年間又 7 年間、初等学校で行われる。中等教育は、州により 5 年間又は 6 年間（初等教育が 7 年間の州では 5 年間、6 年間の州では 6 年間）、前期・後期一貫の中等学校で行われる。前期中等教育は、州により 3 年又は 4 年で、終了時には、相応の成績を修めた者に対し、後期中等教育への進学要件となる前期中等教育修了証が与えられる。後期中等教育は 2 年で、終了時には、州内統一の後期中等教育修了試験が行われる。同試験の結果と平常の成績に基づき、高等教育への進学要件となる後期中等教育修了証が与えられる。このほか、後期中等教育段階以上の者を対象に職業教育訓練を提供する機関として、各州が管轄・運営する公立の職業専門学校（TAFE）や、正規に機関登録された民間の職業教育訓練機関（RTO）などがある。年限は、取得を目指す職業資格の水準に応じて様々である。なお、連邦レベルで就学前教育への参加が奨励されており、就学前教育を受ける児童生徒も多く見られる。



¹¹ 文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/03/1396906_001.pdf)

➤ 日本¹²

義務教育は、6～15歳の9年である。初等教育は、6歳入学で6年間、小学校で行われる。前期中等教育は、3年間、中学校で行われる。後期中等教育は、3年間、主に高等学校で行われる。前期中等教育と後期中等教育を一貫して施す中等教育学校や、初等教育と前期中等教育の義務教育を一貫して行う義務教育学校がある。



¹² 文部科学省「諸外国の教育統計」令和3(2021)年版

2.2. 調査研究結果サマリ

本節では、調査研究結果サマリとして、各国の調査研究結果の概要と業務、調査、支援スタッフのそれぞれの総括表を以下に示す。

2.2.1 アメリカ

アメリカのワシントン州シアトル学区では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 34 業務であり、その割合は 89%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 5 番目に高い（ドイツと同番目）。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 19 業務であり、その割合は 50%と 6 番目に高い（オーストラリアと同番目）。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、アメリカのワシントン州では、「公正労働基準法（FLSA : Fair Labor Standards Act）」に基づき、一般公務員含めすべての労働者は週 40 時間を超えた勤務に対して時間外勤務手当もしくは有給の時間が与えられるとされている。ただし、FLSA の適用外の職種として、上級管理職（Executive）、専門職（Professional）等を挙げており、教員は専門職に含まれるとして、時間外勤務手当の支給適用外である。ただし、適用外の条件として、週給の最低賃金を \$684 以上に設定する等の条件が定められており、時間外勤務に対する手当がない代わりに最低給料水準が高く設定されている。また、ワシントン州のシアトル学区では、規定の勤務時間を超えて特定の活動に従事した場合には、活動ごとに設定された手当が支給されている。

支援スタッフ等に関しては、アメリカの支援スタッフ等の配置に係る全米的な根拠法令は「初等中等教育法（ESEA : Elementary and Secondary Education Act）」であり、今回の調査対象であるワシントン州における根拠法令はワシントン州法（Revised Code Of Washignton）である。連邦が主管する政策はなく、州、特に各学区が個々に政策を立てている。支援スタッフの身分は学区職員であるが、学校の裁量で配置できる教職員の予算も学校に配分されており、各学校のニーズに応じた支援スタッフの配置も可能である。

2.2.2 イギリス（イングランド）

イギリス（イングランド）では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 35 業務であり、その割合は 92%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 2 番目に高い（ニュージーランド、オーストラリアと同番目）。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 16 業務であり、その割合は 42%と 2 番目に低い（フランスの中学校相当段階と同番目）。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、教員は超過勤務に対する手当支払いの対象外である。

支援スタッフ等に関しては、イギリス（イングランド）の支援スタッフ等の配置に係る根拠法令は「学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）」であり、第 17 条にサポートスタッフの任命に関する規程が確認された。イギリス（イングランド）では、公立学校の学校職員は基本的には地方自治体において雇用されているが、学校理事会において雇用されている場合もある。地方自治体において雇用されている支援スタッフ等は地方自治体職員ではあるものの、教員と同様に公務員の身分を有してはいない。イギリス（イングランド）では、学校理事会に対し人事や財政関係等の権限が与えられている。他方、教職員配置に関する基準が原則存在しないため、どのような教職員を何人配置するかは学校の判断である。

2.2.3 フランス

まず、フランスの小学校相当段階では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 30 業務であり、その割合は 79%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち最も低い。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 14 業務であり、その割合は 37%と最も低い。中学校相当段階では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 31 業務であり、その割合は 82%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 2 番目に低い。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 16 業務であり、その割合は 42%と 2 番目に低い（イギリス（イングランド）と同番目）。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、教員は超過勤務に対する手当支払いの対象外である。フランスにおける特徴として、一般の公務員の労働時間である週 35 時間とは別に、教員には法定週間授業担当時間が定められ、週 35 時間よりも短い勤務時間が設定されている。ただし、あくまでも法定週間「授業担当」時間であるため、当該時間外で授業準備等を行う必要があり、それらは前述のとおり手当支払いの対象外である。ただし、授業等の特定の活動に対しては、活動ごとに定められた時間外勤務手当が支給される。

支援スタッフ等に関しては、フランスでは、支援スタッフ等の法規模も教員と軌を一にするように整備されてきており、支援スタッフの職種ごとに個別に法令が制定されている。また、初等教育段階の用務員や警備員、中等教育段階の学校技術補佐員等を除く支援スタッフ等は政令に基づき国家公務員の身分であるため、基本的に国が採用や配置の権限を有する。

2.2.4 ドイツ

ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 34 業務であり、その割合は 89%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 5 番目に高い。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 29 業務であり、その割合は 76%と最も高い（韓国と同番目）。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、正規の勤務時間外での勤務に対する超過勤務手当（Mehrarbeitsvergütung）の規定がある。しかしながら大方の場合は、過重負担となったあとの時期の負担を減らすことにより相殺を図るという時間預金制（Das Zeit-Konto）を運用することで、実際に超過勤務手当を支払うことは少ないと見られる。

ドイツでは、支援スタッフ等を配置する上での根拠となる条文を含む法令等は確認できなかったものの、ノルトライン・ヴェストファーレン州では、特定の職種においては個別に規定されていることが確認できた。支援スタッフ等の配置の考え方については、支援スタッフ等全体としてのものは本調査では確認できなかったが、職種によっては確認できた。例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州において、学校事務アシスタントの場合であれば、州政府において予算の範囲内で各地域や各学校の特殊性を考慮して中級の学校監督官庁である行政管区にポストの割当が行われ、行政管区と配置対象となる学校との協議を経て配置が決定される。その上で、各学校のニーズに対応可能な人材の公募・採用が州において行われている。

2.2.5 韓国

韓国では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 37 業務であり、その割合は 97%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち最も高い。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 29 業務であり、その割合は 76%と学校の役割と同様に最も高い（ドイツと同番目）。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、正規の勤務時間外に対して、時間外勤務手当が支給される。勤務時間外勤務は 1 日 4 時間（1 ヶ月で 57 時間）を上限に、校長の決裁を受け行うことができ、予算の範囲内で手当を支給することとされている¹³。

支援スタッフ等に関して、韓国では、支援スタッフ等は地方公務員と教育公務職員に大別される。地方公務員である支援スタッフ等は、各種事務を執り行うため各学校に配置されており、主に学校の行政事務に従事する一般職と、施設管理や事務補助に従事する技能職に分かれている。また、教育公務職員である支援スタッフ等は、非正規雇用の職員である。地方公務員については、「初・中等教育法（초·중등교육법）」第 19 条第 2 項及び第 20 条 5 項に定められている。教育公務職員については、明文化された法的規定はなく、「初・中等教育法（초·중등교육법）」第 19 条第 2 項の「学校には教員のほかに学校運営に必要な行政職員などの職員を置く」の「職員」に含まれると解釈される。

¹³ 「国家公務員の手当等に関する規程（공무원수당 등에 관한 규정）」第 15 条、第 17 条

2.2.6 フィンランド

フィンランドでは、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 33 業務であり、その割合は 87%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 7 番目に高い（カナダと同番目）。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 20 業務であり、その割合は 53%と 5 番目に高い。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、地方教育職員労働協約（OVTES）にて設定された時間数を超えて授業を担当する場合、超過勤務扱いとなり手当が支給される。

支援スタッフ等を配置する上での根拠となる条文を含む法令等は確認できなかったものの、特定の職種においては個別に規定されていることが確認できた。フィンランドでは、支援スタッフ等は地方自治体の職員であるが、清掃員、調理師等は、近年、業務委託している地方自治体も多い。教職員配置の考え方について、地方自治体の役割は大きく、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、地方自治体が一定の裁量を有している。

2.2.7 カナダ

カナダのオンタリオ州トロント教育区では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 33 業務であり、その割合は 87%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 7 番目に高い（フィンランドと同番目）。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 24 業務であり、その割合は 63%と 3 番目に高い。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、オンタリオ州における「2000 年労働基準法」の適用外とする職業は、時間外勤務手当等の対象外としており、教員は適用外の職業に含まれる。授業以外を含めた業務について、業務範囲と時間上限が労働協約に明記されており、基本的に通常業務の延長として残業が発生することは見込まれていないと想定される。

カナダのオンタリオ州では、「1990 年教育法（Education Act 1990）」の中で、教育委員会が教員や支援スタッフ等を雇用できる旨が記載されており、これが支援スタッフ等の配置根拠法令となっている。また、すべての職種の支援スタッフ等が地方公務員である。各教育委員会が支援スタッフ等を含む学校における教職員の定数配分や雇用の権限を有する。

2.2.8 ニュージーランド

ニュージーランドでは、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 35 業務であり、その割合は 92%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 2 番目に高い（イギリス（イングランド）、オーストラリアと同番目）。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 23 業務であり、その割合は 61%と 4 番目に高い。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、「2021 年教育（2022 年学校教職員）法（Education（2022 School Staffing）Order 2021）」として学校教職員に関する法規を定めている。その中には、時間外勤務手当に関する規定はなく、それゆえ教員に対する時間外勤務手当は支払われない。

ニュージーランドでは、「2020 年教育訓練法」が支援スタッフ等の配置に係る根拠法令である。また、ニュージーランド教育省の定める「全国学校経営指針」の中でも、学校理事会が支援スタッフ等を配置可能とすることが示されており、これも根拠となっている。ニュージーランドでは、「1989 年教育法」によって複数の学校を管轄していた教育委員会を廃止し、学校理事会を設置することで学校の自治権を大幅に拡大するなどの教育改革が行われた経緯があり、支援スタッフ等は教員同様に、各学校に設置される学校理事会と雇用関係のある職員である。「2020 年教育訓練法」及び「全国学校経営指針」に基づき、学校理事会が支援スタッフ等の雇用者として学校に配置する。

2.2.9 オーストラリア

オーストラリアのニューサウスウェールズ州（以降、「NSW 州」とする。）では、全 38 業務のうち、学校の役割とされているもしくは何らかの学校が関わっている業務は 35 業務であり、その割合は 92%と調査対象の 9 カ国（フランスは小学校相当段階と中学校相当段階で分けているため対象数は 10）のうち 2 番目に高い（イギリス（イングランド）、ニュージーランドと同番目）。なお、教員の役割とされているもしくは何らかの教員が関わっている業務は 19 業務であり、その割合は 50%と 6 番目に高い（アメリカと同番目）。

教員の給与制度に関して、時間外勤務に対する処遇に着目すると、教員を対象とした裁定には時間外勤務に対する手当は NSW 州では確認できなかったが、一般公務員全般に対する裁定の規定から、教員への時間外勤務に対する追加の手当はないものの、その代替措置として一般公務員よりも給料水準が高く設定されているものと理解できる。

オーストラリアの NSW 州では、「1990 年州教育法（Education Act 1990）」、「1987 年教育（学校運営・支援員）法（Education（School Administrative and Support Staff） Act 1987）」等において、一部の支援スタッフ等の職種が定義されていることが確認できたが、配置の根拠としての法令は確認できなかった。支援スタッフ等は、基本的には州の公務員であるが、一部公務員ではないケースも確認された。NSW 州では基本的に、「1980 年教育サービス法」に基づき、州教育省が教職員の配置を定めることとされている。しかし、2010 年に出されたの質向上に向けた政策「The Smarter Schools National Partnership on Improving Teacher Quality in NSW」では、教員の質向上を支援するために、補助員（Paraprofessionals）という新しい職員区分を設置し、各学校が教育成果を達成するために必要な補助員を各学校で雇用し配置できるとしている。

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	日本				アメリカ (ワシントン州シアトル学区)				イギリス (イングランド)			
		学校の役割 (※1)	教員の役割 (管理職 除く) (※2)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職 除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職 除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考
児童生徒の指導に 関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	△	△		・教育委員会、保護者、スクールガード・リーダー、地域人材等が担っているもの、生徒指導や地域連携、P T A 活動の面から、管理職や教員が行う場合もある。	×	×	学校警備員	・学校の役割ではないが、学校警備員やバスドライバーが安全確認を行う場合がある。	×	×		
	出欠確認	○	○			○	○	出席管理職員 等		○	○	教育支援員、事務職員 等	・初等学校では保護者が正門あるいは教室まで送り届け、教員及び管理職が対応する。 ・中等学校では朝のホームルームで担任が出欠確認を行うあるいはICカード等での出欠確認を行う。 ・出欠確認後の集計等は教育支援員や事務職員等が行う。
	欠席児童への連絡	○	○			○	×	学校補助員、出席管理職員 等		○	×	保護者支援員、事務職員 等	
	朝のホームルーム	○	○			×	×			○	○		
	授業	○	○			○	○	第二言語教育支援者、特別教育支援者等	・各学校で教員支援員 (Instructional Assistant/teacher aide等) を配置している場合もある。	○	○	教育支援員、上級教育支援員 等	・支援スタッフ等は、個別指導、グループ指導、特別支援教育の対象となっている児童生徒への補助などの業務を行う。
	教材購入の発注・事務処理 (※3)	○	△	事務職員	・公費購入教材は事務職員、学校徴収金購入教材は事務職員、教員が担当する。	○	×	事務補助職員		○	×	事務職員	・教材の選定は教員が行うが、発注等の事務作業は事務職員が行う。
	成績情報管理	○	○			○	○	事務補助職員		○	×	教育支援員 等	・クラス内での小テストのような日常的なテストや作品等の評定などの入力は教育支援員やその他のサポートスタッフが行う。 ・教員は分析されたデータから子供の学習状況を検討し、その後の指導を検討する。
	教材研究	○	○			○	○			○	○		
	教材準備 (印刷や物品の準備)	○	○	教育業務支援員 等		○	○			○	×	教育支援員、事務職員 等	
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○	特別支援教育支援員 等	・教頭、養護教諭、学習ボランティアが担う場合もある。	○	○	理学療法士、作業療法士、言語療法士	・その他、放課後プログラム担当職員コミュニティセンターやNPO組織、保護者ボランティア等の委託先職員等も担う。	○	△	教育支援員、メンター 等	・教員は児童生徒の課題状況を把握し、必要な支援を教育支援員やメンター等が個別の指導や支援、補習指導等を行う。 ・家庭等で課題 (虐待、貧困、保護者の問題など) を抱えている児童生徒に対して、全ての学校で任命することが義務づけられている、児童生徒の安全や安心した環境を守りに責任を負う担当者 (DSL : Designated Safeguarding Lead) が、児童生徒の安全、安心を守るための対応や学校外との連絡調整などを行う。
	体験活動	○	○			○	○			○	△	教育支援員、コーディネータ 等	・教員及び教育支援員が担当する。 ・職場体験については職場体験担当のコーディネータを教員が業務として行う場合もある。その場合は、通常の担当授業数が削減される。 ・あるいは、その業務専門のコーディネータをサポートスタッフとして雇用する場合もある。調理実習や理科の実験、技術などの作業が伴う授業の場合には、その専門の技師のようなサポートスタッフが教員以外に配置される。
	体験活動の運営・準備	○	○	事務職員	・事務職員が協働する場合もある。	○	○	事務補助職員 等	・ボランティア等も担う。	○	△	教育支援員、コーディネータ 等	・職場体験についてはその専門のコーディネータがいる学校もある。 ・教員が行う場合もあるが、その場合は当該職務を兼務する契約を結ぶため、担当の授業数が削減されている。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○			○	○			○	○		・教員が担当する。 ・校内試験の場合は、作成、採点、評価は教員が行うが、関連して試験結果のデータ入力は教育支援員の仕事である。 ・GCSE 等の外部試験委員会の試験に関わる事務作業 (申し込み、取りまとめ、送付など) は、試験事務担当者や学校事務員等のサポートスタッフに関わる。
	試験監督	○	○			○	○			○	○		
	給食・昼食時間の食育 (※4)	○	○		・栄養教諭、学校栄養職員、養護教諭、地域人材などが行う場合もある。	×	×	事務補助職員、食堂関係者	・地域住民ボランティア、保護者が担う場合もある。教員は、食堂に行くまでの時間に関与することがある。 ・管理職が担う場合もある。	×	×	休み時間担当職員、教育支援員 等	・給食・昼食時には食育は行わない。ただし、イギリス (イングランド) では食事の内容は重視されており、給食を提供する業者が守らなければならない決まりとして、給食のメニューにジャンクフードなどを提供しない、温かい食事を提供する、野菜を積極的に提供するなどの決まりがある。 ・休み時間担当職員等のサポートスタッフは、子供たちが安全に安心して、きちんと食事ができるように活動する。この間にけがや事故等が起こった場合には、サポートスタッフの責任で対応し、対応結果等を担当管理職及び担任に報告する。 ・学校によっては教員が行う場合もあるが、その場合は当該職務を兼務する契約を結び、その分の給与が追加で支給される。
休み時間の指導 (※5)	○	△		・地域人材等の協力を受けている場合もある。	○	○	事務補助職員	・管理職や保護者、地域住民が担う場合もある。	○	×	校庭監視員、教育支援員 等	・校庭監視員等のサポートスタッフは、子供たちが安全に安心して、グラウンド等で遊べるように活動する。この間にけがや事故等が起こった場合には、サポートスタッフの責任で対応し、対応結果等を担当管理職及び担任に報告する。 ・学校によっては教員が行う場合もあるが、その場合は当該職務を兼務する契約を結び、その分の給与が追加で支給される。	
校内清掃指導	○	△		・地域人材の協力を得ることで民間委託等をしている場合もある。	×	×	用務員		×	×	清掃員 等	・児童生徒は基本的に清掃活動を行わない。 ・学校が清掃業者と業務契約を結んでいる。	

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	日本				アメリカ（ワシントン州シアトル学区）				イギリス（イングランド）			
		学校の役割 （※1）	教員の役割 （管理職除く） （※2）	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 （管理職除く）	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 （管理職除く）	その業務を担う支援 スタッフ等	備考
児童生徒の指導に 関わる業務	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	事務職員 等	・養護教諭、栄養教諭、事務職員等も業務を担う。 ・地域人材の協力を当たり、外部委託を図ったりする場合もある。	○	○	事務補助職員、ボランティア 等		○	○	教育支援員 等	・教員の指示の下で、教育支援員、事務職員等も関わって円滑な運営を行う。
	避難訓練、学校安全指導	○	○			○	○			○	○	教育支援員 等	・教員の指示の下で、教育支援員、事務職員等も関わって円滑な運営を行う。
	進路指導・相談	○	○			○	△	スクールカウンセラー、 学校心理士	・教員は主たる担い手であるスクールカウンセラー、学校心理士との連携を図っている。	○	○	キャリアアドバイザー	
	健康・保健指導	○	△	学校栄養職員	・養護教諭、学級担任が適宜行う。他に栄養教諭が行う場合もある。 ・保健体育の授業内で行う部分もある。	○	×	看護師、スクールカウンセラー、 学校心理士、作業療法士、理学療法士		○	×	保健室職員 等	
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	○		・スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが対応する場合もある。	○	△	スクールカウンセラー、 学校心理士	・教員は主たる担当者であるスクールサイコジスト等との連携を図っている。 ・管理職が担う場合もある。	○	○	メンター、カウンセラー 等	・教員が専門家であるカウンセラーやメンター等と連携しながら、適切な指導、支援を行う。 ・また教員は、彼らが必要に応じて外部の専門機関とも連携できるようにコーディネートする。
	カウンセリング、心理的なケア	○	△	スクールカウンセラー	・スクールカウンセラーがメインであるが、配置数も限定的であることもあり、教育相談担当教諭や養護教諭も一部担う。	○	×	スクールカウンセラー		○	×	メンター、カウンセラー 等	・症状により、カウンセラーや福祉士等によるケアがある。 ・このような職種が学校で雇用されている場合もあるが（学校の財政状況や児童生徒状況に応じて）、多くの場合は、地方当局に雇用されており、定期的あるいは学校の要請に応じて派遣される。
	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	○	△	部活動指導員 等	・中学校で広く行われており、教員が担当する。部活動指導員をはじめとした外部人材も参画している。	○	△		・コミュニティセンター職員やコーチが担当する。 ・学校が管理する部活については、コーチが担当する場合が多い（特にミドルスクール以上）。ただし、種目によって教員が担う場合もある。	△	×	外部講師 等	・拡張サービス（Extended Services）やクラブ活動として学校の場で提供される場合でも、学校の教職員ではなく、そのサービス提供を請け負った組織が提供する活動という位置付けである。 ・学校主催のクラブ活動を放課後や始業前、ランチタイムなどに行っている場合もある。その場合の指導者は、外部から来る場合や学校の教員がクラブ活動の指導者として関わることもある。 ・教員が指導者となる場合は、給与は別である。
	児童会・生徒会指導	○	○			○	○			○	○		
教室環境の整理、備品管理	○	○	事務職員		○	○	補助者		○	×	教育支援員 等	・教員の指示の下で、教育支援員等が行う。	
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	△	事務職員 等	・管理職が担う場合もある。	○	×	学校警備員	・管理職が担う場合もある。	○	×	サポートスタッフ	・学校管理職は定期的に校内巡視を行う。 ・場合によっては、警察と連携し、警察官（及び元警察官等）が行っている場合もある。
	国や地方自治体の調査・統計への回答（※6）	○	△	事務職員	・管理職（教頭）、主幹教諭、教務主任が行う場合もある。	○	×	事務補助職員	・管理職が担う場合もある。	○	×	学校事務員 等	・分析や記入は事務スタッフが対応し、承認は校長という流れとなっている。
	文書の受付・保管	○	△	事務職員	・管理職（教頭）、主幹教諭、教務主任が行う場合もある。	○	×	事務補助職員	・管理職が担う場合もある。	○	×	学校事務員 等	
	予算案の作成・執行（※7）	○	×	事務職員		○	×	事務補助職員、財務専門員	・管理職が担う場合もある。	○	△	事務長 等	・予算案の実質的な作成は校長及び事務長等の事務職が行うが、作成されたものの最終承認は学校理事会が行う。なお教員代表（1～2名）が学校理事会のメンバーとして参画する。 ・予算の執行管理は校長の管理下で事務長が行う。
	施設管理・点検・修繕	○	×	事務職員 等	・管理職が行う場合もある。 ・全教職員で行う学校もある。	○	×	学校警備員、用務員、 施設貸出コーディネーター		○	×	学校事務員、用務員 等	
	学校徴収金の徴収・管理	△	△	事務職員	・学校や自治体などで、分担は異なる。	○	×	事務補助職員		○	×	学校事務員 等	・校外学習等で必要な時のみ集金するが、その際も教員ではなく事務スタッフが徴収する。
	教員の出張に関する書類の作成	○	×	事務職員	・発生源入力により、教員が入力する自治体もある。	○	×	事務補助職員		○	×	学校事務員 等	
	学校広報（ウェブサイト等）	○	○	事務職員 等	・教務主任、管理職（教頭）が行う場合もある。	○	×	事務補助職員		○	×	学校事務員 等	・作成管理などを業者に委託している場合もある。
	児童生徒の転入・転出関係事務	○	△	事務職員		○	×	事務補助職員		○	×	学校事務員 等	
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	○	○		・中学校では小学校ほど行われない。中学校では、生徒指導課題の際に個別に行われる。	△	×	ソーシャルワーカー、 事務補助職員、スクールカウンセラー、 学校心理士 等	・管理職が担う場合もある。	△	×	保護者支援員 等	・学校まで保護者が連れてきた際に、子供を受け取る対応をするのは教員（管理職も含む）や教育支援員である。その際に、子供や保護者の変化などを観察したり、気になることは訪ねたりして、子供の状況の変化や問題の早期発見に努めている。 ・その場で変化や課題を発見した場合には、教員は保護者支援員等の専門性のあるサポートスタッフや管理職に報告し、対応してもらう。 ・その後の家庭訪問や専門機関等への取り次ぎは、保護者支援員等の専門性のあるサポートスタッフが行う。 ・家庭訪問は、状況に応じて、地方自治体の福祉や保健等の担当者が行う場合もある。
	地域行事への協力	△	△	事務職員	・役割の公的な根拠が不明瞭の中、協力をしているケースも少なくない。	○	○	事務補助職員、秘書補助	・管理職が担う場合もある。	○	○		
	地域のボランティアとの連絡調整	△	△		・主に小学校では管理職（教頭）が担当する。	○	×	事務補助職員、秘書補助		○	×	教育支援員 等	

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまにその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	フランス(小学校相当段階)				フランス(中学校相当段階)				ドイツ			
		学校の役割	教員の役割 (管理職(※8)除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×			×	×			×	×		
	出欠確認	○	○			○	○			○	○		
	欠席児童への連絡	○	×		・教務主任の職位にあたる校長 (directeur) が担う。	○	×	生徒指導専門員		○	○		
	朝のホームルーム	×	×			×	×			×	×		・通常、朝の会は行われず、児童生徒に必要な情報は、1時間目を担当する教員が行うがクラス担任が自分の授業時に行う。
	授業	○	○	障害児の同伴者、教育補助員	・教育補助員は、大規模校や障害を抱える児童生徒を対象とした学校に配置される。	○	○	障害児の同伴者、教育補助員 等		○	○		
	教材購入の発注・事務処理(※3)	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。	○	×	事務職員		○	×	主に学校事務員	・教員が依頼し、学校事務員が発注。
	成績情報管理	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。	○	○			○	○		
	教材研究	○	○			○	○			○	○		
	教材準備(印刷や物品の準備)	○	○			○	○	資料専門員		○	○		
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	△	障害児の同伴者、「教育・発達・学習」国民教育心理相談員、ソーシャルワーカー、学校医 等	・障害児の同伴者は、教員の支援を行うとされており、教員も部分的に担う。	○	○	教育補助員、ソーシャルワーカー、学校医 等		○	○	社会教育士、教育士 等	
	体験活動	○	○			○	○			△	△		・教員、保護者、児童生徒が担当する。教員は授業内において校外での活動を行うことがある(博物館見学などの校外学習)。普通教育学校における職業体験実習もドイツでは一般的に見られる。遠足(Klassenfahrten)は教員のポケット・マネーを要することも多い。そのため近年、遠足を行う教員は減少している。
	体験活動の運営・準備	○	△	パリ市専科教員、体育指導員	・パリ市以外では、教員やアニマトゥールが担う。	○	○	生徒指導専門員、教育補助員、外部講師、アニマトゥール、ボランティア		△	△	教育士 等	・保護者、児童生徒が担う場合もある。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○			○	○			○	○		
	試験監督	○	○			○	○			○	○		
	給食・昼食時間の食育(※4)	×	×		・食育は行われておらず、食事時の生徒の監督は自治体職員である食堂職員が担う。	×	×		・食育は行われておらず、食事時の生徒の監督は生徒指導専門員、教育補助員が担う。	×	×		・近年増加している終日学校では給食が提供されている。給食は教育活動の一環という概念はなく、昼食時には、安全の観点から教員や教育士などが輪番制で見守りを行っている。 ・最近、食育という概念が学校に入ってきているが、児童生徒の履修によって昼食時間が異なるため、児童生徒は一斉集合して昼食をとることはなく、昼食の時間に食育が行われているわけではない。
休み時間の指導(※5)	○	×	アニマトゥール		○	×	生徒指導専門員、教育補助員		○	○	教育士 等	・教職員が監督義務を担っているが、教員である必要はない。 ・休み時間には、教員は職員室で休憩をとったり、打合せを行ったりする。子供の監督義務は輪番で果たされる。 ・けんかの仲裁などを行い、無監督の状態に子供が置かれることは許されない。	
校内清掃指導	×	×	用務員/学校技術職員		×	×			×	×		・いわゆる「掃除の時間」と呼ばれる児童・生徒が自ら清掃を行う時間は設けられていない。	

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	フランス(小学校相当段階)				フランス(中学校相当段階)				ドイツ(ノルトライン・ヴェストファーレン州)			
		学校の役割	教員の役割 (管理職 ※8 除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考
児童生徒の指導に 関わる業務	運動会、文化祭などの運営・準備	×	×			×	×			○	○	教育士 等	
	避難訓練、学校安全指導	○	△		・教務主任の職位にあたる校長が担う。	○	△		・生徒指導専門員が中心となって行う	○	○		
	進路指導・相談	○	△	「教育・発達・学習」 国民教育心理相談員	・「教育・発達・学習」国民教育心理相談員は、生徒の心理的発達とそれを促進する環境要因について、教員の養成・研修を行うとされており、教員も部分的に担う。	○	×	「教育・発達・進学職業相談」国民教育進路相談員		△	△	労働局の就職助言センター職員、大学の職員	・授業の枠内で、職業オリエンテーションや学修オリエンテーションが行われる。 ・職業オリエンテーションは、労働局の就職助言センター等が担い、センター職員が学校訪問することが多い。 ・学修オリエンテーションについては、大学の職員が学校を訪問して対応することがある
	健康・保健指導	○	×	学校医師、学校看護師		○	○	生徒指導専門員、学校医師、学校看護師		○	○	校医	
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	×	ソーシャルワーカー、学校医	・教務主任の職位にあたる校長も担う。	○	○	生徒指導専門員、教育補助員		○	△	青少年局職員、社会教育士 等	・学級内であれば教員だが、問題行動の背景により分業に基づき、教員の役割を離れる。
	カウンセリング、心理的なケア	○	△	「教育・発達・学習」 国民教育心理相談員	・「教育・発達・学習」国民教育心理相談員は、生徒の心理的発達とそれを促進する環境要因について、教員の養成・研修を行うとされており、教員も部分的に担う。	○	○	「教育・発達・進学職業相談」国民教育進路相談員、学校看護師		○	△	学校心理士	・教員の中には、追加的な養成により相談スキルを身に付けた相談教員と呼ばれる者がいる。
	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	△	アニマトゥール(パリ市の場合は、市職員)	・フランスの小学校段階では、学校のスポーツ教育を補完するものとして、学校の任意でスポーツ協会(Association sportive scolaire)が設置されている。 ・スポーツ協会は授業における体育活動に加え、放課後のスポーツ活動も支援しており、保護者と体育の教員、アニマトゥールやボランティアによって運営されている。	×	×	アニマトゥール	・外部指導員、ボランティア等も担う。	△	△	教育士 等	・学校終日化に伴い放課後の課外活動が拡大しつつあるが、学校教育に位置付けられているものではない。 ・原則は教員以外が担当するものだが、教員が担当することもある。その場合、他業務が軽減される。
	児童会・生徒会指導	△	△		・児童会・生徒会を実施している学校もあるが、少数である。	○	×	生徒指導専門員		○	○		
教室環境の整理、備品管理	○	×	用務員/学校技術職員	・教務主任の職位にあたる校長が担う。	○	○	事務職員、事務補佐員		○	○	学校事務員		
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	警備員	・教務主任の職位にあたる校長も担う。	○	×	生徒指導専門員、事務職員、事務補佐員	・管理職が担う場合もある。	○	△	用務員	
	国や地方自治体の調査・統計への回答(※6)	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が国民教育視学官と分担して行う。	○	×	事務職員、事務補佐員	・管理職が担う場合もある。	○	△	学校事務員	
	文書の受付・保管	○	×	用務員	・教務主任の職位にあたる校長も担う。	○	×	事務職員、事務補佐員	・管理職が担う場合もある。	○	△	学校事務員	
	予算案の作成・執行(※7)	×	×			○	×	事務職員、事務補佐員	・管理職が担う場合もある。	○	△		・学校会議(教員、保護者、また中等教育段階では生徒の代表によって構成される合議機関)が学校財政について決定する権限を持っている。学校会議メンバーとして一部教員も参画。
	施設管理・点検・修繕	○	×	用務員/学校技術職員	・教務主任の職位にあたる校長も担う。	○	×	事務職員、事務補佐員、技術職員、技術補佐員		○	×	用務員、行政機関から委託された技術者	
	学納金の徴収	×	×			○	×	事務職員、事務補佐員		△	△	学校事務員	・コピー代等を一括集金することはあるものの、公立学校は教材は無償であり、お金を徴収する機会は限定的である。 ・少額であれば教員が集める場合もあるが、額が大きければ事務職員が担当する。
	教員の出張に関する書類の作成	△	×			○	×	事務職員、事務補佐員		○	△	学校事務員	
	学校広報(ウェブサイト等)	△	×		・保護者や関係者との連絡は教務主任の職位にあたる校長も担う。 ・各学校ごとのウェブサイトは原則としてなく、大学区のサイトに情報が掲載される。	○	×	事務職員、事務補佐員、教育補助員		○	○	学校事務員	・生徒や保護者が行う場合もある。
	児童生徒の転入・転出関係事務	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。	○	×	事務職員、事務補佐員		○	×	学校事務員	
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	×	×		・一般的に保護者が学校に赴き、校長が議長を務める会議体(conseil des maîtres)に参加し、クラスの担任に指導に関する質問等情報の提供を求める。	×	×			△	△	一般的ではないが、教育士等が行う学校もある。	・教員による家庭訪問は一般的ではない。保護者が直接来校したり、電子メールや電話等で教員と話を。学校には「保護者の夕べ」(Elternabend)と呼ばれる保護者会が学級から学校レベルまである。
	地域行事への協力	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。	○	○	生徒指導専門員、事務職員、事務補佐員、教育補助員	・管理職が担う場合もある。	△	×		・学校間をまたぐ定期的な人事異動がないため、教員は同時に学校の所在する近隣地域の住民であることも多く、住民として協力する。
	地域のボランティアとの連絡調整	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。	○	×	事務職員	・管理職が担う場合もある。	○	×	学校事務員	

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	韓国				カナダ (オンタリオ州トロント教育区)				フィンランド			
		学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援スタッフ等	備考
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×			△	×	交通指導員	・「Bus duty」として明示的に役割を与えられた場合、教員が担うことあるが、この場合、教員は、バス乗降時のフォローを構内で行う程度である。 ・基本的に徒歩での通学はないため、校外での見守りは想定されないが、交通量が多い都市部等では別途、交通指導員が教育委員会により採用されている場合もある。	△	×		・スクールバスやスクールタクシーを利用する児童・生徒がいる場合など、教員が学校敷地内で見守りをすることもあるが、例外的である。教員が担当する場合は手当が支給される（労働協約に基づく）。 ・教育課程基準には、登下校について、待ち時間の監督や登下校中の安全確保は、合意された手順と責任者によって保障される旨が記されているが、教員が見守りを行うという規定はない。
	出欠確認	○	○			○	△		・法令上では、校長の義務とされているが、校長の命を受けて各教員が実施していると想定される。	○	○		
	欠席児童への連絡	○	○			○	△	事務職員 等	・教員が担当する場合もある。	○	○		・Wilmaと呼ばれるオンラインツールを用いて教員－保護者間で出欠等の連絡を行う。
	朝のホ－ムルーム	○	○			○	○	初等教育段階のみ		○	○		・基礎教育法（第6条）及び教育区課程基準（第5章）において、1日の活動が「1日の始まり」（päivänavaus）と称される短い時間（もしくは、「朝の始まり」amuavaus）から始まること規定されている。 ・連絡事項の伝達などは、時間を設定して実施している学校もあるが、1時間目の授業の冒頭に学級担任が実施する形が一般的である。
	授業	○	○			○	○	教育補助員 等		○	○		
	教材購入の発注・事務処理（※3）	○	×	行政職員、行政補助等		○	×			○	×	学校事務職員、用務員/学校管理人	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。 ・美術、手工、家庭、体育、音楽等の担当の教員が教材や備品の管理や発注、施設・設備の維持管理等を行う場合手当が支給される（労働協約に基づく）。
	成績情報管理	○	○			○	○			○	○		
	教材研究	○	○			○	○			○	○		
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	○	行政職員、行政補助等		○	○	情報技術員		○	○		
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○		・学習補助員等も担当。	○	△	理学療法士、作業療法士、心理士、特別支援補助員 等	・教員も担当がある。	○	○		・主に特別支援教員が担当（特別支援教員には、特別支援学級・特別支援学校での指導を行うものと、幅広く学習支援に当たるものとの2種類あり、個別指導・補習指導は主に後者が担当）。 ・教員が、標準授業時間数を超えて担当する場合、手当が支給される。
	体験活動	○	○			○	△	教育補助員	・教員が任意で担当する場合もある。	○	○		
	体験活動の運営・準備	○	○			○	△	教育補助員、進路指導専門員	・進路指導専門員が主に担当が、教員も部分的に担当がある。	○	○		・基本的に教員が担当する。但し、公共機関等、学校外の機関と連携して実施する場合もある。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○			○	○			○	○		
	試験監督	○	○			○	○		・規定等では確認できなかったものの、オンタリオ州では学力テストが実施されている。教員を対象に学力テスト前、テスト中、テスト後それぞれにおける手引書が公開されており、テスト中における教員の振る舞いが示される等、教員が試験監督を担っていることが想定される。	○	○		
	給食・昼食時間の食育（※4）	○	○	栄養士	・給食は、教育活動に位置付けられており、ランチルームが用意されている場合は、教員が輪番制で行うことも多い。また、栄養士や栄養教諭が加わる場合もある。	×	×	食堂監督者、栄養指導員	・「Lunch time duty」明示的にアサインされた場合は、一部の教員が場が、「監督」に近い。	×	×		・学校給食は、基礎学校の教育課程基準（第5章）にも規定されている。教育課程基準には、教員がケータリングのスタッフと協力して学校給食の企画・開発に当たること（児童・生徒や保護者の参加も推奨）、給食時には、教員が、他の職員（「他の大人」と記載）とともに指導に当たることが記されているが、見守りが中心である。 ・2017年に国の栄養審議会（Valtion ravitsemusneuvottelukunta）がまとめた『共に食べ、共に学ぼう』と題された文書が、学校給食及び食育のガイドライン的な位置づけのものとしてとされるなど、学校教育の中での意義は認識されているが、給食時の食育指導は必ずしも一般的ではない。
休み時間の指導（※5）	○	○		・教員は職員室ではなく、教室に出動するというイメージであり、普段の居場所は教室。 ・休み時間も教員の管理下にある。	○	×	教育補助員	・「Yard duty」として、明示的にアサインされた場合は教員が担当が、「監督」の意味合いである。	○	○		・見守りはなされているが、教員である必要はない（1人以上の教員若しくは、その他の職員等が監督に当たるものとされている）。	
校内清掃指導	○	○		・係を作って児童生徒と教員が一部清掃を行ったり、業者が入ったりすることもある。 ・指導自体は教員が行うが、日本のような全校一斉清掃のような決まった時間があるわけではない。	×	×	清掃員、設備技術員		×	×		・校内清掃は、通常、清掃員、清掃をその業務に含む職員、若しくは委託業者が実施する。	

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	韓国				カナダ (オンタリオ州トロント教育区)				フィンランド			
		学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考
児童生徒の指導に 関わる業務	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	行政補助 等	・日本のように教科活動と運動し、学級単位で行事当日まで準備を行うというものではない。例えば、韓国の小学校の運動会は当日のプログラムの提案や道具・会場の準備は教員が行わず、外部の業者に委託する学校が多い。 ・入学式のバルーン装飾、椅子並べも業者委託である。	×	×			○	○		・演奏会（発表会）などを担当する場合には、手当が支給される（労働協約に基づく）。
	避難訓練、学校安全指導	○	○			○	○			○	○		
	進路指導・相談	○	○	外部講師		○	△	進路指導専門員、青少年カウンセラー	・進路指導専門員が主に担当が、教員も部分的に担当。	○	△		・学習カウンセラー／学習・進路指導担当教員（Opinto-ohjaaja）が、学習の進め方や進路について指導をする。
	健康・保健指導	○	○			△	×	保健師		○	×	学校保健師／学校看護師	・児童・生徒の日常的な健康・保健指導は、学校保健師／学校看護師が実施する。
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	○	学校専門相談士、社会福祉士	・例えばソウル市では、特別支援チームを編成し、教員（特に専門相談教諭）もそこに加わる。	○	△	青少年支援専門員、青少年カウンセラー、ソーシャルワーカー	・教員も担当がある。	○	△	学校ソーシャルワーカー	・児童・生徒の指導において、担任教員は責任を有する。困難に直面している児童・生徒の支援に当たる専門スタッフとして学校ソーシャルワーカーが中心的役割を担う。問題の原因が学校外にある場合などは、支援チームを編成して対応するが、その場合、担任教員は、チームの一員として関与する。 ・中等教育段階では、学校に適応が難しい生徒を対象とするクラス（JOPOクラス）が一部の学校に置かれている。クラスを担当するのは特別支援教員と支援スタッフである。
	カウンセリング、心理的なケア	○	○	専門相談士、社会福祉士	・例えばソウル市では、特別支援チームを編成し、教員（特に専門相談教諭）もそこに加わる。	○	△	進路指導専門員、青少年カウンセラー、ソーシャルワーカー	・進路指導専門員が中心に担当する。 ・教員も運用実態としてカウンセリング対応するケースが多い。	○	△	学校心理士	・児童・生徒のケアにおいて担任教員は責任を有する。但し、基本的に専門家が担当するというスタンスであるため、学校心理士が中心的役割を担う。児童・生徒の支援には、支援チームを編成して対応に当たることもあるが、その場合、担任教員は、支援チームの一員としても関与する。
	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	○	×	外部講師	・初等学校、中学校に原則部活動はない。 ・放課後学校は、教科学習やスポーツ・文化プログラムなどを塾より安価に提供するもので、プログラムの運営は学校運営委員会の承認の下、外部講師が担当することが多い。 ・学校の教員が講師をすることもあるが、その場合には別途手当が出る。	△	△	ボランティア	・教員もボランティアとして担当がある。	△	×		・クラブ活動・部活動は学校教育の目的の下で実施される課外活動という位置づけが教育課程基準の中で示されている。公共機関や地域、企業、各種団体等との連携による実施が推奨されており、学校はその支援に当たることとされている。 ・学校が実施し、教員が担当する場合もあるが、その場合は手当が支給される。
	児童会・生徒会指導	○	○			△	×		・「Hall duty」として、明示的にアサインされた場合は教員が対応する。	○	△		・教員が担当する場合は手当が支給される（労働協約に基づく）。
教室環境の整理、備品管理	○	○			○	△	事務職員、設備技術員 等	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担当することも想定される。	○	△	学校事務職員、用務員／学校管理人	・基本的に支援スタッフの業務と考えられているが、日常的な教室環境の管理については教員が対応する場合も多い。 ・視覚機器、パソコン、実験器具、標本類の管理を教員が担当する場合手当が支給される（労働協約に基づく）。	
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	児童生徒保護者 など外部スタッフ	・基本的には学校保安官や保護者のボランティアが対応している。 ・「児童生徒保護者」とは、学校保安官等を指す。	○	×	警備員等、安全監督員 等		○	×	学校事務職員、用務員／学校管理人	・基本的に支援スタッフの業務とされている。教員が対応することもあるが、一般に、教員の業務とは考えられていない。
	国や地方自治体の調査・統計への回答（※6）	○	△	行政職員、行政補助等	・各学校で異なっているが、基本的にNEISというシステムで学校の事務作業が電算化されている。 ・調査・統計への回答に繋がる入力作業は教員も行っているが、学校としての取りまとめや提出は事務職員や補助員が担当。 ・教員の持ちコマ数を減らすなどして、事務寄りの教員という立ち位置にする場合もある。	○	△	事務職員	・調査の内容によっては教員が対応すると考えられるが、基本的に、回答行為は事務職員が配置されていれば該当の職種が担当。	○	×	学校事務職員	・基本的に管理職又は支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。
	文書の受付・保管	○	×	行政職員、行政補助等		○	△	事務職員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担当することも想定される。	○	×	学校事務職員	・基本的に管理職又は支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。 ・近年は、電子化が進んでいる。
	予算案の作成・執行（※7）	○	△		・予算案の作成、執行は校長が行うこととされているが、実際はその他管理職や部長クラスの教員が担当している。 ・外部講師の募集や決定といった予算執行も学校運営委員会に決定権があり、学校運営委員会のメンバーとして一部教員も参画。	○	×	事務職員		○	×	学校事務職員	・予算案の作成、執行についての責任は校長が負う。 ・教員も議論には参加するが、文書作成は管理職又は支援スタッフの業務である。
	施設管理・点検・修繕	○	×	行政職員		○	×	警備員 等		○	×	用務員／学校管理人	・基本的には、教員の業務とは考えられていない。施設面での管理・点検・修繕（日常的なメンテナンス）は、支援スタッフ（用務員／学校管理人）が実施する。
	学納金の徴収	○	×	行政職員		○	×			×	×		・学校は基本的に無償であり、学校でお金が発生することは極めて例外的。
	教師の出張に関する書類の作成	○	○			○	△	事務職員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担当することも想定される。	○	×	学校事務職員	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。但し、出張する教員自身が対応するケース等はある。
	学校広報（ウェブサイト等）	○	×	行政職員、行政補助等		○	△	事務職員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担当することも想定される。	○	×	学校事務職員	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。
児童生徒の転入・転出関係事務	○	△	行政職員 等	・学校の運営に関わる業務は教員がやるべきではないとされているが、当該業務は教員が対応しているとの情報あり。	○	△	事務職員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担当することも想定される。	○	×	学校事務職員	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。	
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	△	△		・原則として家庭訪問はしない。無断欠席の場合のみ教員が担当。	×	×			△	×	学校ソーシャルワーカー	・家庭訪問は一般的ではなく、学校の役割とは考えられていない。但し、学校ソーシャルワーカーの業務に、必要に応じて家庭訪問を実施することが示されているケースもある（保護者会への出席、夜間の面談の実施などともに）。
	地域行事への協力	○	△		※調査中	△	△		・チャリティ活動、資金調達活動、学校周辺での保安など、学校運営上、教員が担当する場合もある。	×	×		
	地域のボランティアとの連絡調整	○	×	行政職員、行政補助等	・主に校鑑（教頭）が担っている。	×	×			×	×		

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	ニュージーランド				オーストラリア (NSW州)			
		学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	○	×		・「Bus Controller's Allowance」として、明示的に役割と手当が与えられた場合、教員は登下校時の、スクールバスの管理や学校施設近隣の道路横断パトロールの監督等を実施する。	△	△		・実態としては保護者が担当が、NSW州が発行するTeachers Handbook 2003では、学校も通学時における児童生徒の適切な行動の確保や安全性の向上に取り組みが必要とされている。一方で、学校の状況を反映する必要があるともされており、交通量が多い道路の近くに立地する学校と車の通りが少ない道の近くに立地する学校や、1人または2人の教員しかいない学校と30人から40人の教員がいる学校ではそれぞれ異なる対応が必要であり、学校の関与度合いは学校ごとに異なる。
	出欠確認	○	○			○	○		
	欠席児童への連絡	○	○		・学校規模により支援スタッフ等が担当する場合もある。	○	×	家庭学校連絡員	
	朝のホームルーム	○	○			○	○		・日本に相当する朝のホームルームが必ずしも学校に存在するわけではなく、5分程度の点呼 (Roll Call, Warnig Songs) しか設けない学校や集まりが存在しない学校もある。
	授業	○	○	教員補助員 等		○	○	学校学習支援事務員 等	
	教材購入の発注・事務処理 (※3)	○	△	運営・管理補助員	・学校規模や学校種に応じて異なる。多くの学校では、運営・管理補助員が集約して行っているが、教員が自分で教材を購入することを想定して、立替に対する払い戻しを行う仕組みが存在する。	○	×	一般補助員	
	成績情報管理	○	○			○	○	教員支援事務員	・教員が児童生徒の評価を行い、教員支援事務員がサポートとして評価結果の記録等を行う場合もある。
	教材研究	○	○			○	○		
	教材準備 (印刷や物品の準備)	○	○			○	○	教員支援事務員 等	
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○	教員補助員、児童支援専任教諭、療法士、進路指導専門員、重度障がい児童教員支援員 等		○	△	英語を母語としない子供たちに支援を提供する専門教員、学校学習支援事務員 一 二言語・視覚・聴覚支援が支援を行う。ただし、これらのスタッフは、「教員の指示及び監督の下」児童生徒を支援すると記載されており、教員も運用上の役割を担っている。また、英語を母語としない児童生徒には、英語を母語としない子供たちに支援を提供する専門教員が、その他障害等の課題を抱える児童生徒には、学校学習支援事務員 一 二言語・視覚・聴覚支援が支援を行う。ただし、これらのスタッフは、「教員の指示及び監督の下」児童生徒を支援すると記載されており、教員も運用上の役割を担っている。	
	体験活動	△	△	教員補助員	・ニュージーランドの初等教育段階では、野外活動が盛んに実施されており、専門家が担当ことが多いが、教員が担当する場合もある。 ・遠足の場合は保護者に随伴する場合もある。	○	○		
	体験活動の運営・準備	△	△	教員補助員	・ニュージーランドの初等教育段階では、野外活動が盛んに実施されており、専門家が担当ことが多いが、教員が担当する場合もある。	○	○	教員支援事務員	
	試験問題の作成、採点、評価	○	○			○	○		
	試験監督	○	○		全国試験 (NCEA) については、業務委託を受けた全国の教員のほか、一般からも公募される。	○	○		
給食・昼食時間の食育 (※4)	△	△	食堂スタッフ	・2021年9月より、学校給食プログラムが実施されており、本プログラムの中で教員が給食中の監督を行う場合がある。 ・規模の大きい学校では食育プログラム等が提供されることもあり、学校の判断に応じてプログラムに教員が配置されることもある。	×	×			
休み時間の指導 (※5)	○	○		・教員が担当が、「監督」の意味合いである。	○	○		・教員が担当が、「監督」の意味合いである。	
校内清掃指導	×	×	清掃員		○	×			

業務総括表

カテゴリー	業務詳細	ニュージーランド				オーストラリア (NSW州)			
		学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考	学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援 スタッフ等	備考
児童生徒の指導に関わる業務	運動会、文化祭などの運営・準備	△	△		・学校は、スポーツ、美術、音楽、文化祭など特定のイベントを行事として実施しており、学校の裁量に応じてイベント実施有無、実施内容等は異なる。	×	×		
	避難訓練、学校安全指導	○	○			○	○		
	進路指導・相談	○	○	進路指導専門員、教員補助員		○	×	一般補助員	
	健康・保健指導	×	×			○	△	学校学習支援事務員-健康支援	・学校学習支援事務員-健康支援は「教員の指示及び監督の下」児童生徒を支援すると記載されており、教員も運用上の役割を担っているとされる。
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	○	児童支援専任教諭、進路指導専門員、教員補助員、療法士		○	△		・職務内容として明示されていないが、教員も実態として担っている。
	カウンセリング、心理的なケア	○	○	進路指導専門員、教員補助員、療法士		○	×	スクールカウンセラー	
	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	×		・教員がプログラムの提供者として関わる場合があるが、その場合は別途手当が支給される。	○	○	学校学習支援事務員-児童生徒健康支援、キャリアアドバイザー	・文化系の活動や福祉系の取り組み等については、学校全体で取り組んでいることが多い。 ・オーストラリアでは課外活動への参加が大学進学や就職等に有利であると言われており、ポートフォリオの作成等に当たっては、教員だけでなくキャリアアドバイザーも関わる場合がある。 ・スポーツクラブに関しては、週末もしくは放課後にコミュニティが実施しているものに参加することが多い。
	児童会・生徒会指導	△	△		・一部の教員が担う場合もある。ただし、通常、生徒会委員の代表選挙をサポートする程度である。	○	○		
教室環境の整理、備品管理	○	△	教員補助員	・基本的に、教員補助員が担うが、教員が部分的に担う場合もある。	○	△	一般補助員	・職務内容として明示されていないが、教員も実態として担っている。	
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	教員補助員、清掃員、用務員 等		○	×	一般補助員	
	国や地方自治体の調査・統計への回答 (※6)	○	×	運営・管理補助員		○	×	情報管理支援事務員	・基本的には校長が担う。
	文書の受付・保管	○	×	運営・管理補助員		○	×	学校管理事務員	
	予算案の作成・執行 (※7)	○	×	運営・管理補助員等		○	×	経営マネージャー 等	・基本的には校長が担う。
	施設管理・点検・修繕	○	×	用務員、清掃員、運営・管理補助員等		○	×	一般補助員 等	
	学納金の徴収	○	×	運営・管理補助員		○	×	学校管理事務員	
	教員の出張に関する書類の作成	○	△	運営・管理補助員	・教員が担う場合もある。	○	×	学校管理事務員	
	学校広報 (ウェブサイト等)	○	×	運営・管理補助員		○	×		・基本的には校長が担う。
児童生徒の転入・転出関係事務	○	×	運営・管理補助員		○	×	学校管理事務員		
外部対応に関わる業務	家庭訪問	×	×			×	×		
	地域行事への協力	△	×		・基本的に管理職が担う。	△	×	地域連携事務員	
	地域のボランティアとの連絡調整	△	×		・基本的に管理職が担う。	○	×	地域連携事務員	

給与総括表

カテゴリ	調査項目	日本	アメリカ
給与等の状況（処遇制度の改正状況）	処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）	<p>《給特法》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1971年、教員に時間外勤務手当を支給しない代わりに、教職調整額（給料月額4%）を支給することを規定した「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」が制定された。 《人材確保法》 ・1974年、教員の給与を一般の公務員より優遇することを定め、優れた教員の確保、義務教育水準の維持向上を図ることを目的として「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」が制定された。以降、3回にわたり、教員給与水準の引き上げが行われた。 	<p>《アメリカ全体における教員不足》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長い労働時間等の理由からアメリカ全体として教師が不足している。教員希望者数も減少傾向にあり、州、学区ともに教員の確保に苦労している。
	近年の教員給与に関する制度改正の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・2006年の「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」等を踏まえ、2008年度から2010年度にかけて、メヒリアある教員給与体系を推進するとともに、人材確保法による教員給与の優遇措置の縮減が行われた。 ・以降、近年では教員特有の大幅な制度改正は行われていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給与体系の変更等、給与制度に関わる大きな変更は見られない。ただし、アメリカ全土における教員不足の背景から、ワシントン州シアトル学区では、2019年から教員給与の水準は増加傾向にある。2019年から2020年は5%（2%は物価上昇による影響）増加、2021年から2022年間は4%（2%は物価上昇による影響）増加している。なお、2020年から2021年の間もは2.1%上昇しているが、これは物価上昇による影響である。^{※1}
給与等の状況（教員の給与水準）	諸外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴、勤続年数、業績等）	<p>《給与の諸原則》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員を含む地方公務員の給与は、その職務と責任に応じて決定される。（職務給の原則・地公法24条1項） ・給与は、国や他の地方公共団体の職員、民間事業の従事者の給与等を考慮して定めなければならない。（均衡の原則・地公法24条2項） ・給与は各地方公共団体（教員の場合は主として都道府県・指定都市）の条例で定める。（給与条例主義・地公法24条5項） <p>《給与の構造》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与は、職務給の原則を踏まえ給料表に基づいて支給される給料と、これを補充する諸手当により構成されている。 ・このうち、給料の水準は、職の分野ごとに設定されている給料表における「級」と、級ごとに設定された号給により決定される。 <p>《給与の決定要因》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・級は、職務内容や責任の度合い等に応じて設定されており、一般的には1級（助教諭、講師）、2級（教諭）、特2級（主幹教諭）、3級（副校長、教頭）、4級（校長）の5段階が設定されている。 ・号給は、学歴、経験年数、業績、能力等により同一の級の範囲内で決定され、通常は1年に1度昇給する。その際、業績等に応じて昇給幅が変動する。 	<p>《給与の諸原則》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シアトル学区における教員給与は学区の教育委員会（SPS：Seattle Public Schools）とシアトル教育団体（SEA：Seattle Education Association）との労働協約によって決定される。 <p>《給与の構造》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与は、給与その他の各種手当によって構成されている。 <p>《給与の決定要因》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アメリカでは、基本的に学歴資格と経験年数に基づいて賃金が決まる。 ・シアトル学区では、教員の給与は、学歴と取得した単位数もしくは教師の経験年数によって決定する。 ・賃金を上昇させるには①経験年数を増やす②新たに学歴や単位を取得する③団体交渉を行う④他の学区へ移動する。以上4つの方法が挙げられる。 ・基本的には一年間勤務した場合、ステップ（Step）が上がり昇給することとなるが、経験年数による昇格は上限があるため、多くの教師は休みを利用して、単位取得を目指している。
	給料表の有無、給料表の水準の根拠	<p>《給料表とその水準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2003年度以前は国において教育職俸給表が定められ、地方公務員である教員の給料はそれに準じていたが、国立学校標準規制※が廃止されて以降は、各地方公共団体において、教員の職務と責任の特殊性を踏まえ給料表が定められている。 ・給料表の単価水準も含めた地方公務員の給与水準は、社会一般の情勢に適應することとされており、各都道府県や指定都市に設置される「人事委員会」が民間給与調査を踏まえた給与勧告を行い、これを尊重して条例で定められている。（地公法14条、24条、26条） <p>※2003年度以前は、地方公務員である教員の給与水準は国立学校の教育公務員のそれを基準として定めなければならないとされていた（国立学校標準規制）が、2004年度から国立大学法人法が施行されたことに伴い、制度が廃止された。</p>	<p>《給与とその水準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料表は学区の教育委員会（SPS：Seattle Public Schools）とシアトル教育団体（SEA：Seattle Education Association）との労働協約によって決定される。 ・給料表は調査研究報告書参照。
	一般的な公務員との給与水準の比較	<p>《初任給と最高給料月額》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初任給（給料月額）は一般行政職が182,200円、教員が204,000円。 ・最高給料月額は一般行政職が599,500円、教員が449,200円。 ※一般行政職は国家公務員の行政職（一）俸給額の額、教員は各地方公共団体で一般的に使用されている給料表の額。 <p>《年収比較》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般行政職、教員ともに大卒平均経験年数18年とした場合の平均年収（2020年度推計）では、一般行政職が約599万円、教員が約610万円となっており、教員が約10万円上回っている（生活給手当、地域給手当は含まない）。 	<p>《初任給と最高給料年収》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学士で45の単位数を保有する教員の場合^{※2} 初任給は\$64,608/年間 最高給料は年俸\$88,846/年間 ※修士取得や取得単位数が多い場合さらに高くなる。 <p>・アメリカの公務員は職階性によって分類されている。各職ごとに給料レンジ（salary range）が設定され、各給料レンジに給料表が設定されている。給料レンジは凡そ30～120の範囲で、大卒の一般公務員の給料レンジの値は凡そ40～60である。大卒の一般公務員の行政職（Administrative services）で最も給料レンジが高い職種の一つとして、プログラムスペシャリスト（Program Specialist 5）がある。プログラムスペシャリストは予算要求の準備、財務状況等の報告、統計データの収集、州全体の教育政策に関連する調査等を担う。</p> <p>・プログラムスペシャリスト5の場合^{※3}</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任給は\$61,224/年間 最高給料は\$82,344/年間 <p>《年収比較》</p> <p>一般公務員は職務給であり、上位ポストの職に志願することによって給料が変動するのに対し、教員は経験年数や取得単位数によって給料が大きく変動するため、経験年数による比較は困難である。</p>
	教員特有の手当など教員給与の優遇措置	<ul style="list-style-type: none"> ・手当は、職員ごとに異なる勤務条件、生活条件、職務の特殊性等に対する処遇を基本給たる給料のみで措置することが困難であるため、給料を補充するものとして措置。 ・支給される手当は、条例等で支給要件、支給額、支給方法などが定められている。 <p>《教員特有の手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料の調整額：特別支援教育に従事する教員に対して支給（給料の3%程度） ・へき地手当：へき地の学校に勤務する教職員に対して支給される手当（給料の25%以内） ・義務教育等教員特別手当：人権法に基づき、教員のみ支給される手当（給料の1.5%程度） ・多学年学級担当手当：複式学級を担当する場合に支給される手当（日額290円～350円） ・教員特殊業務手当：災害時の緊急業務、引率指導業務、部活動指導に従事した場合に支給される手当（日額2,700円～8,000円） ・教育業務連絡指導手当：学年主任、教務主任などに支給される、いわゆる主任手当（日額200円） <p>※教員の能力に関する処遇としては、初任給の決定や給料の昇給制度（能力や業績が上位である者は昇給幅が拡大する）などの給料面や、勤勉手当で措置される。</p> <p>※教員の職務内容に着目した処遇としては、基本的には給料制度の「級」において整理されるが、これで整理できないような特殊な職務内容に関する処遇として、上記の「給料の調整額」や、「特殊勤務手当」（多学年学級担当手当、教員特殊業務手当、教育業務連絡指導手当）が存在している。</p>	<p>《教員特有の手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力開発教育手当（Compensation for Professional Development Instruction）：専門能力開発を担当する教員に手当が支払われる。手当は、シアトル教育委員会が定めるプログラムに応じて支払われる。専門能力開発とは、教師を含む教育関係者に対する研修を指し、その研修の講師を担当する場合に手当が支払われる。具体的な講座例としては、リーダーシップに関するものや教育者のセルフケアに関するものなどがある。 ・全米教職専門職基準委員会（NBPTS：National Board for Professional Teaching Standards）が定めるスタンダードに達する熟達教員に対して手当が支給される。NBPTSの認証外であっても、国が定める認証を有する教員には、\$1,500支給され、熟達教師に対する優遇措置が取られている。 ・NBPTSの認証（Certification）に対して、ワシントン州では年間\$5,505が支給され、社会的経済的地位が低い生徒が多い等、何らかの困難を抱える学校（high need schools）ではさらに\$5,000が支給される。NBPTSの認証取得を目指すには、学士号を持ち、1つ以上の学校で3年以上の教育経験が必要とされる。取得にはコンピュータベースのテストと、指導記録など3種のポートフォリオエントリが求められる。これらの提出に与えられる期間である1～3年が取得に要する標準的な年月となる。
	時間外勤務に対する処遇	<p>《教職調整額》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務手当、休日勤務手当を支給しない代わりに、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、勤務時間の内外を包括的に評価するものとして「教職調整額」を支給することとされている（給特法3条）。 ・教職調整額の水準は給料月額の4%。 ・教員には原則として時間外勤務を命じないこととされている。 	<p>・アメリカのワシントン州では、「公正労働基準法（FLSA：Fair Labor Standards Act）」に基づき、一般公務員含めすべての労働者は週40時間を超えた勤務に対して時間外勤務手当もしくは有給の時間が与えられるとされている。ただし、FLSAの適用外の職種として、上級管理職（Executive）、専門職（Professional）等を挙げ、教員は専門職に含まれるとして、時間外勤務手当の支給適用外である。ただし、適用外の条件として、週給の最低賃金を\$684以上に設定する等の条件が定められており、時間外勤務に対する手当がない代わりに最低給料水準が高く設定されている。</p> <p>・その他、ワシントン州シアトル学区では、時間外手当として、活動種類ごとに1時間当たりの時給が定められている。支払い対象の活動と時給は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼Semi-Independent Activities 教室内での指示や教育、もしくは新しいカリキュラムの設計と作成やカリキュラム委員会もしくはPJの議長として作業した場合に支給される。（\$37.21/時間） ▼Guided Activities カリキュラム改訂委員会や教材開発委員会のメンバーとして勤務した場合、coach's clinicを含む教室内における活動の支援をした場合に支給される。（\$27.60/時間） ▼Required Activities 運営もしくは学校全体（building level）として求められる活動に参加した場合に支給される。（\$38.69/時間）
長期休業期間中の給与	<ul style="list-style-type: none"> ・長期休業期間中は授業が実施されないものの正規の勤務時間が割り振られており、給料が支給される。 ※授業が無い期間には、授業以外の業務（一般的に研修、教材研究、授業準備、部活動指導等）に従事している。 ・2021年から導入されている1年単位の变形労働時間制の対象になる教員の場合は、長期休業中の勤務時間を他の期間に割り振ることができるが、その場合であっても長期休業期間中の給与は支給される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・正規の契約日数は180日間。180日+追加の勤務日5日間（教師の能力開発、学校開始前の教室・食場の準備等含まれる）に加え、教員の能力開発を目的としたテクノロジー技術等の学習時間として32時間の勤務が求められており、追加で設定される日数についても給料が支払われることとなっている。 ・シアトル学区では、勤務日数が180日（＝換算すると約9ヶ月）と規定されているため、夏季休業期間中の給料は払われない。ただし、給料の支払いは、180日分の給料を12で割った額が毎月で支払われる。 ・また、夏季期のプログラムに勤務した場合は、時給換算で賃金が支給され、賃金は、必要な経験や業務内容等に応じて人事部によって決定される。 ・ただし、通常の学校業務と同様の業務内容の場合は、個々の給与を日割りにて支払う。 	
人材確保のための取組	<p>《学校における働き方改革の推進》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間の上限に関する指針の策定 ・1年単位の变形労働時間制の制度化 ・教職員定数の改善（小学校における少人数学級の実現） ・教科担任制の推進 ・支援スタッフの配置支援 ・部活動の見直し ・ICT環境整備の支援 ・全国学力・学習状況調査のCBT化 など <p>《講師のなり手の確保に向けた取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・免許更新制の発展的解消 ・免許状の有効期限が切れた者の復職の促進 ・学校・子供支援サポーター人材バンクの立ち上げ など 	<p>《教員のなり手の確保に向けた取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府によって2021年に発表された「米国家族プラン（The American Families Plan）」の中で\$90億を教員不足の解消に向けた政策に充てるとしている。在学中の教員志望者に対する奨学金を年間\$4,000から\$80,000に倍増すること、教員養成プログラムへの財政支援等が掲げられている。 <p>《教員の専門性向上に向けた取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シアトル学区では、質の高い教員を雇用し、教員を高い専門性を有する人材とみなした上で、シアトル学区やシアトル教育団体から期待される責任の遂行及び児童生徒に質の高い教育を提供するために契約や通常の就業時間や学期を超えた献身（commitment）を求めると等々を目的に、責任とインセンティブ手当（responsibility/incentive supplement）を給料に含めている。責任とインセンティブ手当は、残業手当というよりも、資格手当としての意味合いで支給しており、教師の専門性を高めることにも繋がっている。 	
出典			<ul style="list-style-type: none"> ※1Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Certificated Non-Supervisory Employees 2019-2022, P.34 ※2Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Certificated Non-Supervisory Employees 2019-2022, P.34 ※3ワシントン州財務管理局のウェブサイト（https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/ClassifiedJobListing/Specifications/1658）（最終閲覧2022年2月）

給与総括表

カテゴリ	調査項目	イギリス	フランス
給与等の状況（処遇制度の改正状況）	<p>《処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）》</p> <p>《都市部や特定教員における教員不足》</p> <p>《Teaching Regulation Agency (TRA) の設置》</p> <p>・2018年、「NCTL：National College for Teaching and Leadership」に代わり、教育省の執行機関として「TRA：Teaching Regulation Agency」が設置される。TRAが、教員の職歴及び研修履歴等の管理、養成及び配置等の調整などを行うことで、教員不足や偏在の是正、教員の質の管理等が行われている。</p>	<p>《政権交代に伴う教育領域への待遇改善》</p> <p>・2012年の社会党による政権運営によって以降、教育領域への取組を重視するようになり、その一環として教師のインセンティブの向上を目指している。また、フランスの給与水準がOECD平均と比較して低いこともあり、給与水準をOECD平均まで高めることを目指す流れから、2016年から教員の給与水準の向上に関する取組がなされている。</p>	
近年の教員給与に関する制度改正の状況	<p>・2006年には従来一番高い給料水準が適用されていた上級教員（AST：advanced skills teachers）よりも、高い給料を得ることが可能な優秀教員（ET：excellent teachers）の設置が制度化された。さらに、2013年からは、全ての給与は業績が動業され、勤続年数との関係はなくなるとともに、上級教員と優秀教員の区分は廃止され、新たに教授スキルのある優れた教員に適用される優秀教員（LP：Leading Practitioners）が導入されることとなった。</p> <p>・これらの改革により、学校にとっては、教員の業績と結びついた昇給のあり方を決定できるなどにより、給与に関わる裁量が大きくなった。そこで、こうした強い権限を持つ校長や理事に対する研修も強化されている。</p> <p>・その他、ロンドン地域に勤務する教員の給与水準を高くし、給与の一部を他の育児パウチャー等に変換する給与代替（salary sacrifice）等の制度が導入されている。</p>	<p>・2016年から段階的に教員の給与水準の引き上げを実施している。普通級（La classe normale）、特別級（La hors classe）の号俸にあてられている俸給指数（indice majoré）を改訂し教員の給与水準を上げた。また、号俸を上昇するために必要な期間も固定化されキャリアの見通しがつきやすくなった。</p> <p>・2017年には、従来の普通級・特別級に加え、例外級（La classe exceptionnelle）が設置し、高い教員レベルを設定することでさらに高い給与水準を目指せるようにした。</p> <p>・教員の給与水準向上の取組は継続しており、保護者、教員、労働組合の代表が参加した協議会「Grenelle de l'éducation」（2020年開催）には、定めた契約の一つに教員給与の改善が挙げられている。政府は、2021年から教師の労働条件の改善を目的に、教員の給与増加に関する取組への予算として4億€を追加した。取組として、就職開始時のコンピュータ機器等に対するボーナスの提供、特別級クラスへの高い昇進率の設定や学校校長への昇進等を掲げている。</p>	
諸外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴、勤続年数、業績等））	<p>《給与の諸原則》</p> <p>・教員給与は、教員給与及び勤務条件に関する文書（STPCD）を基準として各学校が決定する。STPCDは、教育大臣が学校教員調査委員会（STRB：School Teachers Review Body）の勧告を受けて決定する。</p> <p>《給与の構造》</p> <p>・給与とは、給料とその他の各種手当により構成されている。</p> <p>《給与の決定要因》</p> <p>・給与は各学校において、校長が授業観察や業務状況等を観察して決定し、学校理事会が承認する。</p> <p>・昇給は、基本給料表に位置付けられる場合は特段の事由がない限り1年に1回昇給（通常6年）する。</p> <p>・基礎給料表から上級給料表への昇給時は、「threshold」と呼ばれる全国審査があり、審査基準や申請書は全国的に同一のものが使用される。</p> <p>・能力・業績に基づく昇給（performance related pay）は導入されているが、全国教育組合（National Education Union）では反対をしており、必ずしも好意的に受け入れられているわけではない。</p>	<p>《給与の諸原則》</p> <p>・教員は国家公務員（官吏）であり、教員の給与は国が定める政令によって決定される。</p> <p>《給与の構造》</p> <p>・給与は、給料と手当によって構成されている。</p> <p>《給与の決定要因》</p> <p>・給料は級（La classe）と、級内に設定された号俸（échelon）とで決まる。</p> <p>・各号俸に対応する俸給指数（indice majoré）が設定されており、俸給指数に国で設定された指数値（le point d'indice）をかけたものが給料となる。指数値は固定値ではなく、ゆるやかに上昇しており、2021年11月16日時点では、656.2323（年）^{※1}である。（2017年2月1日改訂）</p> <p>・教員がキャリアを積み視学官による評価を受けることで級内の号俸が上がり、給料が増加する。また、級が上がることで報酬が増加する。</p>	
給料表の有無、給料表の水準の根拠	<p>《給与表とその水準》</p> <p>・STRBは、勧告を行う前に、地方自治体や学校理事会の全国組織（bodies representing the interests of governing bodies of schools）及び教員の利益を目指す団体（bodies representing the interests of teachers）などの意見を聞き、エビデンスの提出を受けた上で教育大臣に勧告を行う。</p> <p>・STRBが教員給料水準を勧告するに当たって参考にする基準の一つが、他の職種に給料水準である。大手民間調査会社が発表している民間企業の平均給料の伸び率を参考にしながら教員の給料水準を決定している。</p> <p>・給料表は調査研究報告書参照。</p>	<p>《給与表とその水準》</p> <p>・教員の給料表は国が定める政令に基づき決定される。</p> <p>・給料表は調査研究報告書参照。</p>	
給与等の状況（教員の給与水準の比較）	<p>《初任給》</p> <p>・教員^{※2}の場合 初任給の中央値：ロンドンは£32,157/年間、ロンドン以外は£25,714/年間（2020）</p> <p>・大卒者^{※1}の場合 初任給の中央値：ロンドンは£31,000/年間、ロンドン以外は£24,000～27,825/年間（2020）</p> <p>《年収比較》</p> <p>・教員の場合 年収の中央値：£37,832/年間（2019）^{※3}</p> <p>・公務員全体の場合 年収の中央値：£28,180/年間（2020）^{※4}</p>	<p>《初任給と最高給料月額》</p> <p>・普通級の初等教育教員職員群と中等教育普通教員職員群、と同じカテゴリの行政職（Attaché）と比較した場合 初任給は€1,827.55/月 最高給料は€3,153.69/月※2と同じ。</p> <p>・カテゴリBで一番高い等級の公務員（人事・財務・会計等の事務に従事する職員が相当する）の場合 初任給は€1,863.92/月 最高給料€2,750.69/月</p> <p>《年収比較》</p> <p>・教員と同じカテゴリの行政職（Attaché）では、最終的に一番上の号俸まで到達するために必要な期間は26年と同じである。ただし、号俸ごとに必要な昇給期間に微妙な差異があるため、一時的に差が生じる場合がある。なお、カテゴリBで一番高い等級の公務員の場合は2,380.49€となっており、10年経過時には3級公務員の方がわずかに高くなっているものの、18年経過時には教員が2,610.11€、3級公務員は2,581.99€となっており、教員の給与が高くなっている。</p> <p>・教員が号俸を上げる際には、視学官による評価が必要となるため、経過年数では一概に比較できない点に留意されたい。</p>	
教員特有の手当など教員給与の優遇措置	<p>・STPCDに記載されている手当は、条件に当てはまる場合は必ず支給すべき手当（指導学習責任手当や特別支援手当など）と条件に当てはまる場合には学校の判断で支給してもよい手当（追加手当や採用・人材確保手当など）に分けられる。</p> <p>《教員特有の手当》</p> <p>・指導学習責任手当（Teaching and learning responsibility payments）：指導及び学習過程において追加的な職務を行う一般教員に対して支払われる。追加的な職務には、例えば担任学級以外の生徒への指導や、他の教員の能力向上への貢献等が挙げられる。（£2,973～£14,030/年間）</p> <p>・特別教育ニーズ担当手当（Special educational needs allowances）：特別支援学校（Special school）に勤務する教員もしくは一般の学校において特別教育ニーズを持つ児童生徒を主に担当する教員に支払われる。（£2,270～£4,479/年間）</p> <p>・代理手当（Acting allowance）：一般教員が、管理職教員（校長・副校長・校長補佐）の代理を勤めた場合に支払われる。</p> <p>・追加手当（Additional payments）：通常の勤務日や勤務時間外に研修を受けたり、学習活動に従事したりすることを命じられた場合に支給される。時間外勤務手当とは異なるものであり、契約時に定められる活動に対する手当である。</p> <p>・人材確保手当（Recruitment and retention incentives and benefits）：教員の採用や人材確保のために追加手当を支払う必要があると学校が判断した場合に支給できる手当である。</p>	<p>《教員特有の手当》^{※3}</p> <p>・学生の監視とサポート手当（ISAE：indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves）：初等教育段階で働く教師に毎月与えられる。（€1,200/年間）</p> <p>・生徒進路指導手当（indemnité de suivi et d'orientation des élèves）：中等教育段階の教員全員に支給される。（€1,214/年間）</p> <p>・特別手当（Indemnité pour mission particulière）：職業群に応じて「特別」な業務は異なる。小学校段階ではデジタル機器の使用に係る指示や障害を抱える児童生徒への指示等。</p> <p>・特別支援免許手当（Professeur spécialisé）：特別支援の免許（CAPA-SHあるいは2CA-SH）をもった教員に対する手当。</p> <p>・教員養成官手当（Professeur maître formateur）：教員養成官としての資格を持っている教員に対する手当。</p> <p>・入職手当（prime d'entrée dans le métier）：（€1,500/年間）</p> <p>・赴任手当（prime d'installation）：（€2,000/年間）</p> <p>・コンピュータ機器手当（prime équipement informatique）：コンピュータ機器等に対するボーナスの提供</p> <p>・魅力手当（prime d'attractivité）：教員に対する魅力を高め、教員志望者の増加を目的として支給される。公務員の号俸によって支給される額が異なり、号俸が低いほど支給額が高く、2022年年度では、最大年間€2200支給される。</p> <p>・優先教育地区勤務手当（REP：Réseau éducation prioritaire）：地区の社会的・経済的事情より学業不振の生徒が多い地域として、教員の加配等特別の措置を講じている地区が設定されている。</p>	
時間外勤務に対する処遇	<p>・イギリスでは、教員に対して時間外勤務手当としては一般に支払われない。教員の給与や労働条件に関して規定しているSTPCDでは、時間外手当に関する規定は存在していないことから、そもそもイギリスでは時間外勤務及び時間外勤務手当という概念がないと考えられている。時間外での労働がないわけではないが、それらの活動を含めて労働契約が結ばれた期間で給与が決まっているため、労働契約に定められた業務以外での労働は基本的には命ずることはないとしている。</p>	<p>《超過勤務手当》</p> <p>・フランスでは、時間外勤務に対する手当は支給されている。小学校、前期中等教育段階相当に共通した手当として、超過時間勤務手当（HSE：Heures supplémentaires effectives）がある。</p> <p>・授業後の教育支援や休暇中のインターンシップ、短期間の代行等が支給の対象となる。</p> <p>・その他、中等教育段階の教師を対象に年間残業手当（HSA：Heures supplémentaires annuelles）があり、年間通じて36週間超の授業に対して支給される。</p> <p>・フランスの初等・中等教員組合のSE（syndicat des enseignants）-UNSAが3686人の小学校教師を対象に実施した2018年調査によると、週平均44時間48分勤務していると回答した。フランスの教師の勤務時間は週27時間（規定勤務時間24時間+その他評議会への参加等付随して行う作業3時間（年間108時間））のため、週18時間程度残業している。</p>	
長期休業期間中の給与	<p>・イギリスでは、教員は校長に指示を受けない限り長期休業期間中に勤務することはない。勤務を行わない場合は給料の対象外であるが、校長の指示により勤務した場合は給料の支払対象となる。勤務を行わない場合は給料の対象外であるものの、支払いの方法としては、一般的に12ヶ月に均等に分割して支給される。</p>	<p>・休業期間中は授業が実施されないため、教員は学校に出勤する必要が無く、その結果、義務的勤務時間もない。しかし、給与は年俸制であるため、12ヶ月で割る形で休業期間以外の期間と同様に支給される。</p> <p>・バカロレア等、試験の実施・採点を命ぜられた教員には、当該日程の範囲で勤務義務があり、試験のレベルによって定められた手当が支給される。</p>	
人材確保のための取組	<p>《教員の負担改善に向けた取組》</p> <p>・イギリスでは、教員がすべからぬ業務を明確にした上で、その業務を担う教員以外の職の担い手を拡充整備することで、教員の負担改善に向けた取組をしている。</p> <p>《教員養成に向けた取組》</p> <p>・教員不足も課題となっており、教員になるためのプロセスの簡素化（Initial Teacher Training (ITT) のワンストップ化等）、初任教員（Early Career Teachers）への支援などが行われている。</p> <p>・イギリスでは、学校現場での実践を重視する教員養成改革の方向性を受け、学校主導型の教員養成が行われており、「School-centred initial teacher training (SCITT)」、 「Teach First」、「School Direct」といった多様なルートが整備されている。SCITTは、複数の協力学校によるコンソーシアムを組織し、学校内で教員養成教育を提供するものである。また、Teach Firstは、企業及び政府支援の第三セクターの組織によって運営される教員養成ルートであり、大学での学業成績がトップ層の学生を、教育困難校でトレーニングすることを目的としたものである。さらに、「School Direct」は、課程認証された大学もしくはSCITTとの協働によって、単独の学校や学校群のパートナーシップが教員養成教育を提供できるものである。</p>	<p>《教員の能力開発に関する取組》</p> <p>・2020年度に開催された協議会「Grenelle de l'éducation」では、教員の給与水準の改善だけでなく、教員の能力開発についても取組むことが提言された。初等中等教育段階の教員の養成や博士課程学生向けの教員準備教育、現職の大学教員向けの研修を担当している国立教育高等学院（INSPÉ：Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation）、及びデジタル教材等を含めた教育資源の開発・配布を行っているネットワーク、Canopéを活用し、教員の専門能力開発を目的としたアカデミックスクールの設立を目指している。2021年6月～12月をアカデミックスクールの事前設計フェーズとした上で、2022年1月からアカデミックスクールの開校、2022年9月1日から最初のトレーニングプログラム実施を目指している。</p>	
出典	<p>※1 Department for Education, Government evidence to the STRB_The 2021 pay award, 2021, p.8</p> <p>※2 Dr Patricia Rice OBE, School Teachers' Review Body 31st Report 2021, 2021, p.33</p> <p>※3 Department for Education, Government evidence to the STRB_The 2021 pay award, 2021, p.26</p> <p>※4 Cabinet Office National Statistics, Civil Service Statistics as at 31 March 2020, 2020, p.14</p>	<p>※1フランス公共変革・公務員省のウェブサイト（https://www.fonction-publique.gouv.fr/connaitre-point-dindice）（最終閲覧2022年11月）</p> <p>※2Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, フランス公共変革・公務員省のウェブサイト（https://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/quoi-de-neuf-par-metiers/metiers-administratifs/categorie-a/attache）（最終閲覧2022年11月）</p> <p>※3フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト（https://www.education.gouv.fr/la-remuneration-des-enseignants-7565）（最終閲覧2022年2月）</p>	

給与総括表

カテゴリ	調査項目	ドイツ	韓国
給与等の状況（処遇制度の改正状況）	処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）	<p>《東西ドイツの給与システム統合》</p> <ul style="list-style-type: none"> ドイツでは東西ドイツの統一により、旧西ドイツにおいて採用されていた複線型の学校制度が導入されている。教員の採用、給与制度についても、双方のシステムを統合することに時間を要してきたが、現在でも違いを残している。 《教師不足の慢性化》 近年、定年退職教員の急増といった事態に加え、教員の物理的・心理的な負担の増加を理由に教職が敬遠されるといった事態も生じ、教員不足の慢性化が深刻な問題となっている。 	<p>《教員評価政策の展開》</p> <ul style="list-style-type: none"> 韓国では、1990年代以降、新自由主義の影響が教育改革まで広がり、優秀な教員に対する金銭的インセンティブの支給や指導力不足教員の退出などの教員評価政策が次々と出された。 《教育発展五か年計画》 韓国では、教員の給与水準が民間企業に比して低いものと認識されていたことから、韓国政府は中堅の民間企業と同水準にまで教員の給与を引き上げることが企図し、1999年に「教育発展五か年計画」を策定。教員の給与については、“教え札いや矜持の溢れる教職社会”と題した分野のなかで、能力と実績に基づく人事・給与制度の定着がうたわれた。 《教員の地位向上のための特別法》 1991年制定の「教員の地位向上のための特別法（교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법）」では、教員に対する礼遇、教員給与の優遇、教員の不逮捕特権、学校安全事故からの保護、教員の身分保障、教員訴請審査委員会の設置、教員の地位向上のための交渉・協議、教員地位向上審議会の設置などを定めている。
	近年の教員給与に関する制度改正の状況	<ul style="list-style-type: none"> 連邦制度改革の一環として、これまで連邦給与法に拠ってきた州の公務員としての教員給与制度が、2007年1月から各州政府の権限となった。 州の公務員である教員については、1990年代後半の連邦法の改正により、各州の権限による実績賞与と実績手当の支給が制度上は可能となったが、その実施状況は各州によって異なる。 	<ul style="list-style-type: none"> 政府は2001年、公務員の能力・実績の評価に基づいて手当に格差をつける成果賞与金（성과상여금）の導入を決め、これを2002年より施行。支給対象は、6級以下の一般職公務員、警視以下の警察公務員、校長を含む小中高の教員などである。 2010年より「教員能力開発評価制度」が全国で実施。ただ、競争原理の導入による、能力中心の昇進・報酬との連携を目的とした政府の当初の制度構想からは大きく変容した。政府は当初、優秀な教員を確保するために保護者や児童生徒を評価主体として参加させ、その評価結果を、人事考課に反映させることを内容とする制度枠を提案していたが、政権交代や経済状況という環境的要因、政策過程におけるアクター間の激しい葛藤や調整のプロセスにより、制度の目的は人事考課から、私教育費軽減と学校教育力の向上に変わり、保護者・児童生徒の評価項目は学校生活全般における満足度調査に位置付けられ、その評価結果の活用においても人事昇進や報酬との連携はない。
給与等の状況（教員の給与水準）	諸外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴、勤続年数、業績等））	<p>《給与の諸原則》</p> <ul style="list-style-type: none"> 州の公務員である教員の給与は、州の「俸給法」で定められている。州の公務員は、学校教育の諸水準、国家試験合格の有無、準備勤務（Vorbereitungsdienst）の長さ、職務の違い等に応じて、①単純な業務、②中程度の業務、③高度な業務（Gehobener Dienst）、④より高度な業務（Hoehrer Dienst）のキャリアグループ（Laufbahn）に区分される。 公務被備者である教員の給与は、ヘッセン州を除く15の州について、統一的に被備者契約がかわれることになり、労働協約で定められている。 <p>《給与の構造》</p> <ul style="list-style-type: none"> 州の公務員である教員 州の公務員の給与は、基本給（Grundgehalt）、家族手当（Familienzuschlag）、その他の手当で構成される。 <p>《給与の決定要因》</p> <ul style="list-style-type: none"> 州の公務員である教員 基本給は、等級と号俸で構成されている。 等級は、キャリアグループと対応しており、多くの教員は、③高度な業務に位置付けられ、A12～A13が当てはまる。 号俸は、公務員として採用された時点での年齢によって決まり、経験年数によって昇格する。例えばノルトライン・ヴェストファーレン州では、5号俸までは2年毎、5～9号俸までは3年毎、9～12号俸までは4年毎に行われる。 	<p>《給与の諸原則》</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員の給与は法令（「国家公務員報酬規程」）で、手当についても法令（「国家公務員の手当等に関する規程」）で定められている。 給与決定の原則としては、一般の標準生計費・民間の賃金その他の事情を考慮し、また職務の困難性及び責任の程度に相応するようにとされている。（「国家公務員法」第46条） 1991年制定の「教員の地位向上のための特別法（교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법）」では、教員給与の優遇が規定されている。 <p>《給与の構造》</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与は、給料とその他の諸手当により構成されている。給料は、職務と責任の程度又は在職期間等に応じて支給される。手当とは職務条件及び生活条件等により支払われる付加給である。 <p>《給与の決定要因》</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員の給料は、一般職公務員とは異なり、級がなく号俸のみが設定されている（韓国では単一俸制という）。原則的に毎年1号俸ずつ昇給する仕組みである。 成果賞与金は、勤務成績・業務実績の優れた者に、予算の範囲内で年2回、支給されるものである。支給等級は、評価結果の上位20%以内のS等級、上位20～60%以内のA等級、上位60～90%以内のB等級、その他のC等級の4区分である。
	給料表の有無、給料表の水準の根拠	<p>《給与表とその水準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前は連邦政府により官吏の俸給表が定められていたが、2006年の「第1次連邦制改革」により州の公務員の給与は、州の俸給法で定められている。 教員の俸給表もその他公務員と同じ俸給表に依っており、教育職単独で俸給表が決まられていない。 州の公務員の給与は、一般的な経済・財政状況の展開に対応するように定期的に情勢適応させることとされている。また、実態としては、交渉・協約により決定される公務被備者の賃金を反映して決められている。 俸給表は調査研究報告書参照。 	<p>《給料表とその水準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員を含む国家公務員の給与は、主に給料について定めている「国家公務員報酬規程」と、諸手当について規定している「国家公務員の手当等に関する規程」によって定められている。 「国家公務員報酬規程」では12の俸給表を定めているが、小中高の教員らには、その中の「幼稚園・初等学校・中学校・高等学校教員の俸給表」（別表11）が適用される。 給料表は調査研究報告書参照。
	一般的な公務員との給与水準の比較	<ul style="list-style-type: none"> 公務員の俸給表において、③高度な業務にはA9～A13が当てはまり、大学教育（Hochschulstudium）に相当する教育を受けていることが要求される。多くの教員はA12またはA13に位置付けられる。④より高度な業務にはA13～A16が当てはまり、このグループには裁判官（Richter）が含まれる。 <p>《初任給と最高給料月額》※NRW州</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員（基礎学校教員）の場合^{※1} 初任給：€3,824.06/月 最高給料：€4,953.31/月 <p>《年収比較》</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員は、初等教育段階（基礎学校）の教員では€50,029～€65,784/年間、前期中等教育段階では€55,153～€72,373/年間である※2。 一般的な公務員を指す職種がどのキャリアグループに相当するのかが限定することは難しいものの、教員は③高度な業務又は④より高度な業務として位置づけられており、多くの教員が位置付けられる等級の一つであるA13には、他職種では医師や大使館一等書記官などが位置付けられていることを踏まえれば、一定の水準にあるものと考えことはできる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職公務員らの給料表（「国家公務員報酬規程」別表3）では、2級は中央省庁の局長、3級は中央省庁の課長クラスであり、5級試験（日本でいう総合職相当）合格者は5級、7級試験（日本でいう一般職相当）合格者は7級、9級試験合格者は9級から始まる。 <p>《初任給と最高給料月額》</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員の場合（教育大学を卒業した正規教員（2級）） 初任給：₩2,082,600/月（9号俸） 最高給料月額：₩5,495,100/月（40号俸） 一般職公務員の場合（7級試験合格者） 初任給：₩1,898,700/月（7級） 最高給料月額：₩7,085,000/月（1級）
	教員特有の手当など教員給与の優遇措置	<p>《教員特有の手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> 職務手当 ①普通教育学校のA 12の俸給グループの教員、初等教育機関及び前期中等教育機関の教員に対して、特別支援学校及び病児教育を提供する学校に専従する間支給される。（€63.91/月） ②州が実施する学校実験プロジェクトのモデル校のプロジェクト責任者に支給される。（€71.58/月） 	<p>《教員特有の手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員特有手当については、放課後学校を担当する教員は希望者であり、別途手当（時間給）が支給される。 また、チーム長や部長には主任手当が支払われる。
時間外勤務に対する処遇	<p>《超過勤務手当（Mehrbeitsvergütung）》</p> <ul style="list-style-type: none"> 正規の勤務時間外での勤務に対する超過勤務手当（Mehrbeitsvergütung）の規定があり、ノルトライン・ヴェストファーレン州の場合、たとえば多くの教員が該当する等級A12の教員であれば1時間あたり€25.06、A13の教員であれば€30.40とされている。しかしながら大方の場合は、加重負担となった時期のあとの負担を減らすことにより相殺を図るという、時間預金制（Das Zeit-Konto）を運用することで、実際に超過勤務手当を支払うことは少ないと見られる。 《ヘッセン州における「生涯労働時間口座」》 ヘッセン州の政令では、生涯労働時間口座が規定されており、労働者が残業した場合に、その残業時間を銀行口座のようにためておき、後日休暇などで相殺することができる。主に企業における労使間の労働協約や事業所協定によって運用され、労働者全体の割合に普及している制度である。 ヘッセン州の「教師の基準時間に関する命令」は、2012年に制定された政令で、第1条で過当たりの基準時間数について規定され、第2条で生涯労働時間口座について述べられている。 	<p>《超過勤務手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務時間外勤務は1日4時間（1ヶ月で57時間）を上限に、校長の決裁を受け行うことができ、予算の範囲内で時間外勤務手当を支給することとされている（「国家公務員の手当等に関する規程」第15条、第17条）。 校長が勤務時間外勤務を命じることができるのは、①補習授業、自習指導、②登下校及び放課後の児童・生徒指導、③学事事務処理等その他校長が必要だと認める場合とされている。 ソウル市の場合、時間外勤務手当は毎月の定額分と超過分に分けられており、毎月15日以上勤務した者には、一律10時間分の時間外勤務手当（定額分）が支給される。これ以上に勤務を行う場合、NEISを通して時間外勤務申請をし、管理職の承認を受け、時間外勤務を行う。教員の勤務時間外手当は、号俸によって異なるが、1時間当たり₩10,000～₩13,000程度である。 	
長期休業期間中の給与	<ul style="list-style-type: none"> 公務員と公務被備者とは関係なく、長期休業期間中も学期中と同様に給与が支給される。ドイツでは、勤務時間が担当授業時間数によって基本的に規定されていることから、夏季休業等の学校の長期休業期間（Schulferien）中の勤務は基本的に存在しないとされている。ただし、教員は、授業の準備等はいつでもも行ってもよいとされているため、教員個人の判断で授業の準備を行ったり、研修をしたりといった実態も部分的に存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> 長期休業期間中も学期中と同様に勤務が割り振られており、給料が支給される。 教員は、長期休業期間に学校に来ることは少ないが、法定研修や職能研修以外にも管理職に提出した計画に基づき、自律研修を行っている。 	
人材確保のための取組	<p>《教員のなり手の確保に向けた取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> 従来は修了しても学位を取得することができなかった大学の教員養成課程において学士・修士を取得できるようにするなど教員養成課程の魅力化 教員養成課程以外の高等教育修了者（キャリアチェンジャー）にも教職への道を拓く取組 退職教員の再雇用 <p>処遇以外の人材確保のために 行っている取組み施策（教員を目指す母集団の形成（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等）</p>	<p>《教員の人気の背景》</p> <ul style="list-style-type: none"> 韓国において、学校の先生はここ長らく（あごがれの職業1位であり、理由は安定した職業で、残業が少ないうえに、夏休みがあるからと言われている^{※1}）。 教員はその身分保障や給与面で魅力があり、教育大学や総合大学の教員養成学部への入試は倍率も高く、難関である。このような状況であるため、人材確保が課題とはされていない。 	
出典	<ul style="list-style-type: none"> ※1 dbb, Besoldungstabelle Für Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen ,2021 , P.33 ※2 European Commissionのウェブサイト（https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-30_en）（最終閲覧2022年3月） 	<ul style="list-style-type: none"> ※1 田中光晴「韓国における「働き方改革」」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018, P.40 	

給与総括表

カテゴリ	調査項目	ニュージーランド	オーストラリア
給与等の状況（処遇制度の改正状況）	処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）	<p>《教員による待遇改善を求める動き》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019年にニュージーランド教育労働組合（NZEI）を含めたニュージーランドの4つの教育組合に所属する約5万人の教員が集い、教員の給与水準の向上、特別支援コーディネーターの配置等学校への更なる支援の提供等を求めて大規模なストライキを行った。 	<p>《3つの教育改革による教員の処遇制度の変更》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NSW州では2012年～2013年にかけて、学校のガバナンス形態を改革し学校や地域による意思決定を目指す「地域の学校、地域の決定（Local Schools, Local Decisions）」、NSW州のすべての学校における教師の質改善を目指す「優れた指導、インスピレーションを得た学び（Great Teaching, Inspired Learning）」、都市地域と過疎地域間の格差是正を目指す「過疎地遠隔教育（Rural and Remote Education）」の3つを教育改革の取組に掲げている。これらの取組により、学校への意思決定の裁量を委ねることによる学校のニーズに応じた人材の獲得、教員の給与形態及び給与水準の変更、過疎地における教師優遇措置等、NSW州における教員の処遇に影響を及ぼしていると言える。 ・その中でも2013年からNSW州で始まった教員制度改革「優れた指導、インスピレーションを得た学び」では、私立学校を含めたすべての学校を対象に、教育の質向上を目標に掲げており、その取組の一環として2011年に国が定めた、教員のための専門職スタンダード（APST：Australian Professional tandards for Teachers）にも含まれる形で給与形態の改革、給与水準の見直し等が行われている。
	近年の教員給与に関する制度改正の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年7月1日、教員による大規模なストライキを踏まえ、教育省は教員の給料体系と給料水準を見直しした。従来は、初等教育段階と中等教育段階で給料水準が異なっていた（初等教育段階が中等教育段階と比べ低い水準に設定されていた）が、学校段階に関わらず共通の給料水準に設定された。全体的な給料水準の引き上げとともに、門的能力や知見を有する教員については、新しい給与段階を設定し、最大\$ 90,000の給与が支払われるようになっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・NSW州では、2016年に教員の給与形態が大きく変更した。9段階のステップ（step）による給与形態から、3段階の養成終了直後・新任（Graduate）、教員一般（正規）（Proficient）、熟達教員（High Accomplished）もしくは指導的立場に立つ教員（Lead）のバンド（Band）による給与形態となった。3段階のうち一番高い水準では、年間\$ 10,000以上支給される等、給与水準も引き上げられている。
給与等の状況（教員の給与水準）	諸外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴、勤続年数、業績等））	<p>《給与の諸原則》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育省と組合間の労働協約（Collective Agreement）によって決定される。 ・給与は学校理事会を介さず教育省委託の給与センターから直接支給される（Unitは学校理事会裁量）。 <p>《給与の構造》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与は給料と諸手当、ユニット（Unit）で構成されると理解できる。 ・有資格者と無資格者では異なった俸給表が適用される。 <p>《給与の決定要因》</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼俸給表（号俸） ・入職前の学歴・資格によって初任の号俸が決定。以降、毎年の教員評価（プロフェッショナルスタンダードを参照）によって昇給するか決定。2019年時点の労働協約では、最大値は10～12号となっている。 ▼ユニット ・生徒数に応じて学校理事会に配分される予算、ユニットを学校理事会の裁量で教師に配分できる。（ニュージーランドの教育省HPでは、1ユニット=\$5,000とされている。 ・責任ある役職などにつく者に対しては、ユニットを配分することが規定されている。 ・それは別に役職手当が存在する。ただし役職手当の支給には受給ユニットによる制限があり、兼ね合いが考慮されている。 	<p>《給与の諸原則》※NSW州の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員やそれ以外の運営支援スタッフ等の非教員を含めた給与・賞与の規定は、NSW州が規定する法的拘束力を持つ裁定（Award）に定められている。 <p>《給与の構造》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与は、給料と諸手当によって構成される。 ・教員の給与はバンドと呼ばれる給与水準に沿って支給されている。バンド1～3の大きく3段階に分かれ、バンド2はさらにバンド2.1～バンド2.3に細分化されている。 <p>《給与の決定要因》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新しく教員として採用される場合、バンド1に配置され、その後は、経験年数と教員認証機関（Teacher Accreditation Authority）による認定によってバンドが上がる仕組みとなっている。
	給料表の有無、給料表の水準の根拠	<p>《給料表とその水準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料表は教育省と組合間の労働協約によって決定される。 ・給料表は調査研究報告書参照。 	<p>《給料表とその水準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の給料表はNSW州が規定する裁定に定められている。 ・給料表は調査研究報告書参照。
	一般的な公務員との給与水準の比較	<p>《初任給と最高給料年収》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の場合^{※1} 初任給の最低額は2021年で\$51,358/年間 給料の最高額は2021年で\$90,000/年間 ※初等教育段階と中等教育段階と同様であり、いずれもユニットを含まない ニュージーランドでは、職種内容ごとに細かな職種が設定されている。 ニュージーランド教育省の職員として、政策立案、評価等を支援するために情報を収集・分析する政策アナリスト（policy analyst）と比較する。 政策アナリスト（policy analyst）の場合^{※2} 最低給料は約\$ 47,000/年間 最高給料は\$ 150,000/年間 <p>《年収比較》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初任時の政策アナリストの年俸は\$ 47,000～\$57,000、2～5年経歴時は\$ 57,000～\$ 85,000となっており、初任時を除き教育省の職員の方が高い水準にある。また、5年以上勤務し上級職の政策アナリストとなった場合、年俸は\$85,000～\$150,000となっており、年収の差は広がっている。 	<p>《初任給と最高給料年収》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の場合^{※1} 初任給の最低額は2021年で\$ 72,263/年間 給料の最高額は2021年で\$ 114,720/年間 ・NSW州教育省の行政職員（Education Officer）の場合^{※2} 初任給の最低額は2021年で\$ 64,679/年間 最高額は2021年で\$ 95,539/年間 <p>《年収比較》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上述の通り、教員と公務員（教育省行政職員）と年収を比較した場合、教員の方が高い水準にある。10年継続勤務した場合、行政職員は\$ 95,539/年間、教員が\$ 114,720/年間となり、教員の方が約\$20,000/年間に上回っている。（※各種手当は除く）
	教員特有の手当など教員給与の優遇措置	<p>《教員特有の手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・責任手当（Responsibility Allowance）として、管理職やキャリアアドバイザーなど、特別な責任が必要とされる職務を担う教員に対して、個別に手当が支給されている。以下、一部を抜粋する。 ▼中等教育段階のみ ・上級管理職手当（Senior Management Allowances）：（\$2,000/年間） ・キャリアアドバイザー手当：（\$2,250/年間） ▼初等教育段階のみ ・点字または手話手当：点字または手話で教える能力が求められる教員職に就いている場合に支給される。（\$5,000/年間） ・へき地手当：過疎地域及び過疎地に居住する必要がある場合に支給される。（地域により\$1,200もしくは\$2,200/年間） ▼初等中等教育段階共通 ・人員不足手当：人員配置に困難があると指定された学校に勤務する教員に支給される。（\$1,000/年間） ・特別職務増加手当（Special Duties Increment Allowance）：特殊な教育的困難のある学校・学校に配置された職員に対して支給される。（給料表の1ステップ分/年間、ステップが既に最大の場合は\$995/年間） 	<p>《教員特有の手当》^{※3}</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭学校連絡員等、特別な責務を持つ役職等に対してそれぞれ手当が与えられる。 例：家庭学校連絡員、先住民児童生徒調整事務員：（\$ 3,165/年間） ・過疎地域勤務教員手当：過疎地域の学校で勤務する教員に対して支給される。（\$20,000～\$30,000/年間） ・遠隔地学校継続手当（Remote benefit）：12ヶ月以上継続して遠隔地の学校等に勤務する教員に対して支給される。（\$ 5,000/年間） ・気候手当（Allowances - Climatic Disability）：夏季の気温が極端に高温となるNSW州の西部地区の学校に任命された教員に対して支給される。（\$755～\$1,765/年間） ・自動車手当（Allowances - Motor Vehicle）：社会経済的に商品やサービスから孤立している学校に任命された教員に対して支給される。（\$1,324/\$2,636/年間） ・休暇旅費（Allowances - Vacation Travel Expense）：社会経済的に商品やサービスから孤立している学校に任命された教員に対して、休暇を取得する際に旅費として支給される。（\$46/都度） ・医療又は歯科治療に関連する特定費用払い戻し（Reimbursement of Certain Expenses Related to Medical Or Dental Treatment）：社会経済的に商品やサービスから孤立している学校に任命された教員に対して、医療又は歯科治療に関連する特定費用払い戻しとして費用が\$40を超過した場合支給される。（\$実費/都度）等
	時間外勤務に対する処遇	<p>《超過勤務手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュージーランドでは、「2021年教育（2022年学校教職員）法（Education（2022 School Staffing） Order 2021）」として学校教職員に関する法規を定めている。その中には、時間外勤務手当に関する規定はなく、それゆえ教員に対する時間外勤務手当は支払われない。 	<p>《超過勤務手当》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NSW州の一般公務員全般に対する労働条件を定めた裁定では、残業を指示された場合のみ時間外勤務手当が支払われるとされているが、時間外勤務手当に相当する手当が別途支給されている場合、または、時間外勤務手当を含むと決定された給与が支給されている場合は、この対象ではないとされている。オーストラリア（NSW州）では、教員を対象とした裁定によると、時間外勤務に対する手当やそれに準じた手当は支給されていないため、時間外勤務手当を含むと決定された給与が支給されていると理解できる。 ・NSW州の教員組合（NSW Teachers Federation）に参加している公立の教員を対象とした2018年教員実態調査では、フルタイムのクラスルーム教員の勤務時間は平均43時間とされている。学校ごとで異なるが、勤務時間が1日約6時間半（休み時間含む）であることを踏まえると、週約10.5時間の残業となっている。 ※当該調査では、後期中等教育段階の教師も含まれている。
長期休業期間中の給与	<ul style="list-style-type: none"> ・長期休業期間中の手当の支給有無について、長期休業期間（vacation）中の手当はなく、基本的に長期休業期間は就業義務がないため給料の支払い対象外である。給料は年俸（支払いは隔週による支払い）のため、長期休業期間中も見かけ上も給料は支払われている。ただし、雇用者は学校が長期休業期間中で閉校している際、学校運営や準備、専門能力開発等何らかの理由で学校での勤務を求める場合があるとしている。（初等教育段階は10日まで、中等教育段階は5日まで）その際に発生する費用はすべて支給されるとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・オーストラリアでは、教育省によって学期（term）が定められている。各学校期間の中には、学校開発日（School Development days）として、児童生徒が登校せずに教員の能力開発等に充てられた期間も含まれている。それ以外の期間は非学期週間（non-term weeks）として、雇用主が要求しない限り、教員は学校に通勤する必要はないが、非学期週間も給与の支給対象である。支給対象となる日数は、計算式で定められており、計算式は以下の通りである。 N=S/T×C （N：支払い対象となる非学期週間の日数、S：当該年度の間、勤務した日数、T：当該年度のうち教員が指導を行うとされている日数、C：児童生徒の休暇日数） ・教員は年休として4週～5週（東部もしくは西部の学校が異なる）が与えられ、非学期週間の間に取得することができる。教師が継続して12ヶ月勤務した場合、4週分の給与の17.5%が年休手当（annual leave loading）として支給される。給料表に当該手当が含まれているかは、確認できなかった。 	
人材確保のための取組	<p>《講師のなり手確保に向けた金銭的支援》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュージーランドでは、教師を目指す人材（学生やキャリアチェンジをする社会人も含む）が平等に教員資格取得に必要な学習にアクセスできるよう、奨学金を提供している。奨学金の種類は対象とする教科等によって異なっており、年間もしくは資格取得期間中\$10,000～\$30,000支払われる。奨学金の基準は、教師獲得の課題を抱える科目や分野等によって優遇措置が取られており、2022年度は科学、技術、エンジニアリング、数学の教員を目指す志望者、幼児教育が中等教育における指導を目指す志望者、マオリ族もしくはバイリンガル指導を目指す志望者に対して評価時における重み付けを付与している。 	<p>《理数教員の能力開発支援》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理数教員については、理数分野における教師の能力開発を支援するため、教員を対象に指導と学びの奨学金プログラム（Teach and Learn Scholarship Programs）を2020年から開始している。 <p>《過疎地の教員確保に向けた取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過疎地に勤務する教員に関しては、過疎地の学校における採用ボーナスの引き上げや各種福利厚生等の優遇措置を多く講じている。その他、正規教員になるまでの期間を短くする、次の勤務地を優先的に割り振る等の支援が行われている。 <p>《先住民の教員確保に向けた取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先住民の教員確保に関しても、教師を目指す先住民を対象に年\$7,500の奨学金の支給、採用手当、永続雇用の保証、希望勤務地への配属等、多くの優遇措置を講じている。 	
出典	<ul style="list-style-type: none"> ※1PRIMARY TEACHERS’（INCLUDING DEPUTY AND ASSISTANT PRINCIPALS AND OTHER UNIT HOLDERS） COLLECTIVE AGREEMENT 1 JULY 2019 – 30 JUNE 2022p12、Secondary Teachers’ Collective Agreement、P.33 ※2 ニュージーランド教育省のウェブサイト（https://jobs.education.govt.nz/jobtools/jncustomsearch.searchResults）（最終閲覧2022年1月） ※PRIMARY TEACHERS’（INCLUDING DEPUTY AND ASSISTANT PRINCIPALS AND OTHER UNIT HOLDERS） COLLECTIVE AGREEMENT 1 JULY 2019 – 30 JUNE 2022p19～p22、Secondary Teachers’ Collective Agreementt、P.43-46 	<ul style="list-style-type: none"> ※1CROWN EMPLOYEES（TEACHERS IN SCHOOLS AND RELATED EMPLOYEES） SALARIES AND CONDITIONS AWARD 2020、P.25 ※2CROWN EMPLOYEES（PUBLIC SECTOR - SALARIES 2021） AWARD2021、P.76 ※3CROWN EMPLOYEES（TEACHERS IN SCHOOLS AND RELATED EMPLOYEES） SALARIES AND CONDITIONS AWARD 2020、P.29～35 	

支援スタッフ総括表

日本						アメリカ (ワシントン州シアトル学区)					
職種 ^{※1}	職務内容 ^{※2}	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{※3}	職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{※1}
事務職員	事務をつかさどる。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	54,349人	事務補助職員 (Office Support)	・施設・設備に関する書類作成 ・教材や備品の発注・納品の管理 ・教職員の出欠管理 ・訪問者への対応 ・広報活動 ・保護者への連絡	学区職員	・高校卒業相当 ・2年間の大学またはビジネススクール修了。またはこれらの教育と同等の経験に相当するもの。	初等中等教育法、ワシントン州法	346.6人
事務長	校長の監督を受け、事務職員その他の職員が行う事務を総括する。	地方公務員	なし	学校教育法施行規則第46条	—	秘書補助 (Assistant Secretary)	管理職への秘書や事務的なサポート ・生徒、保護者、スタッフ、他の地区との連絡 ・生徒、保護者、スタッフに対する幅広いサービスの提供補助	学区職員	・高校卒業相当	初等中等教育法、ワシントン州法	・本調査では確認できず。
事務主任	校長の監督を受け、事務に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。	地方公務員	なし	学校教育法施行規則第46条	—	財務専門員 (Fiscal Specialist)	・学校の財政管理に関する会計の記録、更新、照合など	学区職員	・高校卒業相当に加え、会計に関するコースワークを含むカレッジまたはビジネススクールを1年以上修了していること。	初等中等教育法、ワシントン州法	・本調査では確認できず。
技術職員	技術に従事する。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	690人	食堂関係職員	・食事の調理 ・調理場の清掃、衛生管理	学区職員	・食品取扱者の許可 ・WAフードハンドラー許可証	初等中等教育法、ワシントン州法	本調査では確認できず。
学校用務員	学校の環境の整備その他の用務に従事する。	地方公務員	なし	学校教育法施行規則第65条	24,526人	用務員 (Custodian)	・学校内の清掃業務 ・学習環境の整備 ・建物の開錠と点検 ・換気、換気設備の日常的なメンテナンス ・照明、スイッチ、コンセント、配管等設備の修理及びその依頼と報告	学区職員	・修士号が望ましい。(Manager Maintenance Servicesの場合)	初等中等教育法、ワシントン州法	305.88人 ^{※2}
学校給食調理員	学校給食の調理に携わる。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	45,476人 (教育委員会採用分のみ)	学校警備員 (Student and Staff Security)	・学校内外の巡回と監視 ・訪問者への対応 ・児童生徒間での問題 (暴力的行為含む) が起こらないよう、休み時間や授業中の廊下や校内を監視	学区職員	・経営学、行政学、または関連分野の学士号。 (Facilities Supervisorの場合)	初等中等教育法、ワシントン州法	36.42人 ^{※3}
GIGAスクールサポーター	学校におけるICT環境整備の初期対応を行う	地方公務員	なし	学校教育法第37条	2,998人 ※補助実績	施設貸出コーディネータ (Building Rental Coordinator)	・学区の施設貸出プログラムにおける支援サービスの提供と調整・施設の使用に関する、スケジュール、請求書発行、保険確認、支払い関連作業の管理	学区職員	・必須ではないが、不動産、財政管理、一般会計に関する学士号と、それらと同等の教育修了。	初等中等教育法、ワシントン州法	・本調査では確認できず。
情報通信技術支援員 (ICT支援員)	教員のICT活用 (授業、校務等) の支援を行う。	地方公務員	なし	学校教育法施行規則第65条の5	2,549人	学校補助員 (School Assistant)	・事務的なサポート ・電話対応や連絡調整、そのための文書作成 ・安全確保を目的とした生徒の監督 ・生徒の欠席連絡	学区職員	・高校卒業相当	初等中等教育法、ワシントン州法	・本調査では確認できず。

支援スタッフ総括表

日本				アメリカ (ワシントン州シアトル学区)							
寄宿舎指導員	・寄宿舎における幼児、児童又は生徒の日常生活上の世話及び生活指導に従事する。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	4,222人	心理士 (Psychologist)	・生徒への個別のカウンセリング ・教職員の一人としての組織的な活動への従事 - 保護者や地域との連携 - 学校改善計画への参画 ・キャリア計画や進路計画への関与 ※上記はミドルスクール段階。学校段階が上がるほど数が増える。カウンセリングの予約や日程の調整をするための職員が配置されることもある。	学区職員	学校職員資格 ・大学院修士課程修了者 ・スクールカウンセラー認定試験合格者 * 教員資格	初等中等教育法、ワシントン州法	59.4人
学校栄養職員	・教育職員免許法第4条第2項に規定する栄養教諭の免許状を有する者又は栄養士法第2条第1項の規定による栄養士の免許を有する者で学校給食の実施に必要な知識若しくは経験を有するものうち、栄養教諭以外の者	地方公務員	左記のとおり (※職務内容)	学校教育法第37条 栄養士法第2条	4,699人	看護師 (Nurse)	・学生の健康と福祉を改善および保護するさまざまな業務 - 応急処置の提供 - 学校保健衛生の監督 - 健康診断、病気のケアをした子供たちへのサポート	学区職員	・看護学の学位取得 ・看護専門分野または健康教育や公衆衛生などの健康関連分野における経験または修士号を取得していると望ましい	初等中等教育法、ワシントン州法	67.6人
学校医	・学校における保健管理に関する専門的事項に関し、技術及び指導に従事する。	地方公務員	医師免許	学校保健安全法第23条	94,080人	スクールソーシャルワーカー (School Social Worker)	・児童生徒や保護者のニーズを見極めて適切なコミュニケーションを紹介 ・学校と保護者の関係構築のための家庭訪問 ・関係する制度や政策を紹介する文書の作成 ・福祉をテーマにした授業の実施	学区職員	・ソーシャルワークの修士号 ・スクールソーシャルワークの教育スタッフアソシエイト (ESA) 証明書。	初等中等教育法、ワシントン州法	20.0人
学校歯科医	・学校における保健管理に関する専門的事項に関し、技術及び指導に従事する。	地方公務員	歯科医師免許	学校保健安全法第23条	40,548人	カウンセラー (Counselor)	・児童生徒の知的能力、社会的、情緒的な機能の評価 ・児童生徒の学習、認知、社会的、情緒的発達を援助するための介入 ・両親、教師やその他の関係者への助言と連携・協働 ・児童生徒、学校職員と両親のための包括的なトレーニングプログラムの導入	学区職員	・大学院修士養成課程 (3年) 修了者 ・学校心理士認定試験合格者	初等中等教育法、ワシントン州法	119.2人
学校薬剤師	・学校における保健管理に関する専門的事項に関し、技術及び指導に従事する。	地方公務員	薬剤師免許	学校保健安全法第23条	32,951人	理学療法士	リハビリテーション手帳を実行する際に学生への協力 ・神経発達治療 ・感覚統合療法 ・発達トレーニング ・治療演習 ・歩行トレーニング	学区職員 (複数の学区を管理下に置いている、特別支援教育機関から学校に派遣)	・学士 (理学)、修士、フィジカルセラピー博士号の理学療法士の学位 ・ワシントン州の理学療法ライセンス ・ESA認証	初等中等教育法、ワシントン州法	11.0人
スクールカウンセラー	・心理に関する専門的知見を有する者として、児童生徒、保護者、教職員に対してカウンセリング、情報収集・見立て、助言・援助等を行う。	地方公務員	公認心理師、臨床心理士等	学校教育法施行規則 第65条の3	11,955人 ※補助金対象者	作業療法士 (Occupational Therapist)	・精神的、肉体的、発達の、または感情的に障害のある状態にある学生を、日常生活でタスクを実行する能力を向上させる支援を行う	学区職員	・作業療法の学士号、修士号	初等中等教育法、ワシントン州法	47.0人
スクールソーシャルワーカー	・福祉の専門性を有する者として、児童生徒のニーズの把握及び関係機関との連携を通じた支援、保護者への支援、学校への働き掛け、自治体への体制整備への働き掛けを行う。	地方公務員	社会福祉士、精神保健福祉士等	学校教育法施行規則 第65条の4	3,412人	言語療法士 (Speech Language Pathology)	I ・言語療法的なサポートを必要とする生徒の教室での補助 ・コミュニケーションスキルの向上のためのスピーチと言語療法の指示 II Iの職務に加え、生徒のコミュニケーションスキルやニーズを評価する。生徒のニーズに合わせた支援計画を立てる。	学区職員	I ・コミュニケーションまたは2年間の課程からの、言語病理学アシスタント (SLPA) の準学士号 II コミュニケーション障がいまたは言語聴覚に関連する領域の学士号	初等中等教育法、ワシントン州法	87.0人
医療的ケアのための看護師	・学校において、たんの吸引や経管栄養等の「医療的ケア」を行う。	地方公務員	看護師、准看護師、保健師、助産師	学校教育法施行規則 第65条の2	2,842人	出席介入・達成コーディネーター (Attendance Intervention and Success Coordinator)	出席のサポートとそのための介入 ・その他、家庭と学校の協力体制の促進、スタッフのワークショップの指導、専門的研修への参加など	学区職員	・青少年育成、教育、社会福祉関連分野の学士号	初等中等教育法、ワシントン州法	本調査では確認できず。
特別支援教育の充実を図るための外部専門家 (専門的医師や理学療法士、作業療法士、言語聴覚士など)	・特別支援学校等において、自立活動の個別指導計画の作成や実際の指導に当たった際の指導・助言を行う。	地方公務員	医師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士等	学校教育法第37条	1,337人 ※補助実績	出席管理職員 (Attendance Specialist)	・生徒の出席状況や地区、州の基準への準拠を監督する ・出席/懲戒記録の管理 ・法的文書の処理	学区職員	・高校卒業相当	初等中等教育法、ワシントン州法	本調査では確認できず。

支援スタッフ総括表

日本					アメリカ (ワシントン州シアトル学区)						
教員業務支援員 (スクール・サポート・スタッフ)	・教員の負担軽減を図るための教員の業務支援を行う。	地方公務員	なし	学校教育法施行規則第65条の7	25,471人 ※補助実績	第二言語教育支援者 (Bilingual Instruction Assistant)	・英語が母語でない生徒に対する英語習得の支援 ・関連した授業中の支援	学区職員	・高校卒業資格または同等の資格に加え、以下から1つ (a) Education Testing Service のパラエドクター評価で合格点を獲得している (b) 認定された大学の準学士以上の学位を保有 (c) 認定された大学で 100 レベル以上の四半期 72 単位または学期 48 単位を取得している (d) Washington State Apprenticeship and Training Council に登録されたプログラムで、パラエドクターの見習いを修了している	初等中等教育法、ワシントン州法	補助職：1263.5人
実習助手	・実験又は実習について、教諭の職務を助ける。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	12,632人	特別教育支援者 (Special Education Assistant)	・特別支援を要する生徒の監督、ケア、指導の支援 ・授業以外の時間の生徒の監視 ・学校職員への報告	学区職員	・高校卒業資格または同等の資格に加え、以下から1つ (a) Education Testing Service のパラエドクター評価で合格点を獲得している (b) 認定された大学の準学士以上の学位を保有 (c) 認定された大学で 100 レベル以上の四半期 72 単位または学期 49 単位を取得している (d) Washington State Apprenticeship and Training Council に登録されたプログラムで、パラエドクターの見習いを修了している	初等中等教育法、ワシントン州法	補助職：1263.5人
学校司書	・学校図書館の日常の運営、管理、教育活動等を支援を行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	19,729人	司書/メディア専門家 (Librarian)	・学校の図書館・メディアセンタープログラムの計画と管理 ・教師、生徒に対する図書・メディア利用の支援	学区職員	初等教育段階： ・教育学士 & 図書/メディア関連の認定プログラム修了者 中等教育段階： ・図書館学 (関連) 修士/教育学士 ・ラーニングリソース関連の認定プログラム修了者 ・1年以上の司書経験	初等中等教育法、ワシントン州法	68.4人
部活動指導員	・教員に代わって顧問を担う、部活動の指導を行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	5,891人 ※補助実績						
外部指導者 (部活動)	・部活動における技術指導を行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	39,758人 ※運動部活動の外部指導者数						
外国語指導助手 (ALT)	・小学校の外国語活動や、小・中・高等学校の外国語の授業等の補助を行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	5,234人						
観察実験アシスタント	・小学校、中学校における理科の観察・実験に使用する設備の準備・調整等、設置者及び配置された学校の指示の下において行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	2,340人 ※補助実績						
特別支援教育支援員	・食事、排便、教室移動など学校における日常生活の介助や学習支援等のサポートを行う。	地方公務員	なし	学校教育法施行規則第65条の6	56,959人						
学習指導員	・補充学習や発展的な学習など、主として学力向上を目的とした学校教育活動のサポートを行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	88,109人 ※補助実績						
日本語指導補助者・母語支援員	・外国人児童生徒に対し、日本語指導や教科指導における補助、外国人児童生徒や保護者からの教育相談への対応、また、教材や学校便り等の翻訳作業等を行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	8,904人						
ICT活用教育アドバイザー	・学校設置者を対象に学校における教育の情報化に関する専門的な助言や研修支援を行う。	地方公務員	なし	学校教育法第37条	102人						

※1~3 文部科学省ウェブサイト (https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/20210708-mxt_syoto02-000016642_15.pdf) (最終閲覧2022年2月) をもとに作成しているが、一部、文部科学省調べ。

※1シアトル学区の配置状況 (FTE換算) を示す。また、配置状況は、後期中等教育段階の配置状況も含む。個別の注記がない限りSeattle Public Schools/Seattle Public Schools 2021-2022 Adopted Budget J2021.P.211
 ※2ワシントン州公共教育監査局のウェブサイト (https://www.k12.wa.us/policy-funding/school-apportionment/district-allocation-state-resources-portal) (最終閲覧2022年3月)
 ※3ワシントン州公共教育監査局のウェブサイト (https://www.k12.wa.us/policy-funding/school-apportionment/district-allocation-state-resources-portal) (最終閲覧2022年3月)

支援スタッフ総括表

イギリス					フランス（小学校相当段階）（主にパリ市）						
職種 ^{#1}	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{#2}	職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{#1}
学校事務（財務） （Administrator and Finance Officer）	・学校運営、会計経理などの事務を行う。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人	用務員/学校技術職員 （ATE：agents techniques des écoles）	・教室、トイレ等学校共有部分含む施設のメンテナンス ・授業前の換気 ・学校休暇期間、学校期間中の敷地内の清掃 ・降雪時の進路確保（砂利まき等） ・校長の要請に基づきその他業務	地方公務員	パリ市における用務員の免許/資格は確認できなかった。ナールボンス市の用務員のジョブディスクリプションでは、はアニメーション職能性証書（Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur, BAFA）取得に向けたトレーニング受講を推奨と記載があったものの、用務員採用にあたり必要となる特別な免許/資格は確認できなかった。	学校技術職員のサービスに関する規定（Règlement de service des agents techniques des écoles）	1,567人 ^{#2}
学校事務（事務員、受付等） （Administrative assistants/ Clerical assistants/ Receptionist）	・日常的な事務、学校運営、会計経理などの補助を行う。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人	警備員	・訪問者への対応 ・郵便物の配布 ・メールや電話の受付 ・学校内の警備 等	地方公務員（カテゴリーC）	パリ市学区のHPでは、必要となる要件は確認できなかった。 ・パリ近郊のムードン市では、学校の警備員は公務員のカテゴリーC（中学卒業（職業教育免許取得）以上）とされ、職業適格証（CAP:料理や工芸品など、職人業に関するもの）もしくは職業教育免状（BEP（経理や秘書などの事務職））を有することが要件とされている。	パリ市の学校の警備員のサービスに関する規定（Règlement de service des gardiens et des gardiennes des écoles de la Ville de Paris）	・各学校に1人配置されているが、総数は本調査では確認できず。
秘書 （Head teacher's Personal Assistant/ secretary）	・日常的な学校運営において校長と管理職を補助する。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
事務長 （School business managers）	・学校運営、会計、人事、施設管理などを総括する。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
上級学校事務員 （Senior Administrators/ Office Managers）	・学校運営、サポートスタッフの管理などに貢献する。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
データ管理者 （SISMS/Data manager）	・詳細なデータ分析の実施し、学校の管理システムを維持する。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
人事管理者 （HR manager）	・学校内の人事機能を管理する	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
試験事務担当者 （Examinations officers/ Examination invigilators/ Examinations manager）	〔中等学校〕 ・試験監督、試験結果の処理などを行う。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
用務員 （Premises manager/ Caretaker）	・施設の修理などの整備を行う。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
清掃員 （Cleaning staff/Cleaner）	・学校敷地内の清掃などを行う。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
食堂職員（調理員、配膳者等） （Catering staff/ Catering assistant/ Assistant cook/Cook/ Catering manager）	・学校の食堂での食事の準備・提供などを行う。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
拡張サービスマネージャー （Extended service coordinator/ Extended services manager）	・高い水準のサービスを計画、提供、開発し、その実行のための調整・管理を担う。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						
サイトマネージャー （Site manager）	・しばしばCaretakerと同様に扱われるが、施設の修理・セキュリティ維持の実務よりも管理・監督を行うことが多い。	地方自治体職員 （職務契約は学校と結ぶ）	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL：the national occupational standards for supporting teaching and learning）」として整備されている。	学校教職員規則（The School Staffing (England) Regulations 2009）第17条	・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人						

支援スタッフ総括表

イギリス	フランス (小学校相当職種) (主にU市)
<p>保健室職員 (School nurses)</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の健康と福祉の向上に関わる業務を行う。 	<p>地域社会ベースとされており、学校と直接職務契約は結ばないとしている。</p> <p>看護師 (nurse) として登録されていること。</p> <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>メンター (Learning mentors)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的、感情的、行動的な問題によって学習することに困難を抱えている児童生徒を支援する。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>キャリアアドバイザー (Careers coordinators/ Careers advisers)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒をサポートするチームを率いて、更なる教育、トレーニングの準備を行う。 ・関連性のあるキャリアガイダンスとアドバイスを提供する。 	<p>通常、キャリア・サービスを提供する専門業者に雇用されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低条件として、カウンセリングの修了証を取得していること。 ・英国カウンセリング・心理療法協会 (the British Association for Counselling and Psychotherapy) 等の専門機関から認定されていること。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>休み時間担当職員 (Midday supervisors/ Lunchtime controllers)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食堂や昼休み中の児童生徒の安全管理などを行う。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>保護者支援員 (Parent support advisers/ Home-school liaison officers)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者等に対してサポートやアドバイスの提供を行う。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>校庭監視員 (Playworker)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・朝食・放課後クラブ等の運営において他の教職員の支援を行う。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>行動メンター (Behaviour mentor)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校生活内の行動や出席の問題による学習への障壁を克服するための助けが必要な生徒を支援し、持続的な変化をもたらす。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>学校外保育職員/管理者 (Out-of-school care worker/manager)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒たちに毎日午後3時から午後6時までの放課後時間のケアを提供する。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>拡大学校担当職員 (Extended school club worker/manager)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安心安全な放課後の環境を提供し、生徒をサポートする。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>福祉助手 (Welfare assistant/ Healthcare assistant)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムの提供における、教員のサポートを行う。 	<p>地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するのに必要な資格や資質能力が国の定める職業水準と連動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。 <p>学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育補助：271,370人 ・事務職：88,896人 ・技術職：19,712人 ・支援職：38,666人 ・補助職：82,907人
<p>障害児の同伴者 (AESH: Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap) ※従来の学校生活活動員 (A V S) に代わるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害を持つ児童生徒の受入れと学校生活への適応支援 ・教師との協議のもとに決定される教室内での援助 ・児童生徒を指導する教師への支援 ・個別支援計画 (RAP) の開発と実施 ・主に授業時間外での休憩時間や食事等の援助を実施する。 <p>期限付き雇用契約 (CDD) である国家公務員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の個人支援に係る分野の免状 (diplôme) を保持していること ・障がいを持つ人々を支援する分野で少なくとも9か月の専門的な経験を有すること ・少なくとも学歴水準IV (1世最終学年終了レベル) に分類された免状 (diplôme) や titre (称号) を有すること 	<p>「教育・発達・学習」国民教育心理相談員 (Psychologue de l'Éducation nationale spécialité éducation, développement et apprentissages)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以下の役割 (2017年4月28日の通達) <ul style="list-style-type: none"> → 心理的・個人的・集団的な予防活動とその継続によって、学校適応を促進する → 保育学校、小学校、中学校への入学に際して、家庭から学校への移行を容易にする → 可能な限り多様な就学行程に対して、生徒、家庭、教員に関心を持たせる → 市民性及び学校で「ともに生きる」資質の教育に貢献する → 必要に応じて、学校生活や自分が担ったプロジェクトに参画する → 学校のプロジェクトの準備に参画し、予防活動の実施に貢献する → 障害児の就学と学校適応に留意し、国民教育視学官の学区に関する決定を支援する → 特別支援ネットワークのメンバーとして、専門的支援プロジェクトの作成に貢献する → 生徒の心理的発達とそれを促進する環境要因について、教員の養成・研修を行う ・困難な状況にある生徒とその家族を監視することにより、学校における不適用や失敗を防止する ・健康上の問題や障害を持つ児童生徒の学校への包括を促進する ・危険にさらされている未成年者の予防と保護に協力し、教育機関に支援を提供する ・教師と協力して、学校における健康や市民教育を実施する <p>国家公務員 (社会福祉省が採用) ※ソーシャルワーカーと主任ソーシャルワーカーに分かれる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高卒相当 (カテゴリーB) ・高校卒業資格 (バカロレア) 取得後に、社会福祉士の養成課程で3年間学んで資格を取得した上で国家採用試験に合格する必要 ・ソーシャルワーカー免許取得要
<p>学校医 (médecin scolaire/médecin de l'éducation nationale)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校における健康診断を担当する ・学生が直轄する困難について、学校の心理相談員と教師の協議に参加する ・障害のある児童生徒に対して家族やケアセンター、教師と協力し評価を行う ・学校のソーシャルワーカーと相談して虐待等の危険にさらされている児童生徒に介入する。 ・特定分野の地区 (優先教育地区、暴力防止計画に基づく施設) の学生を監視する 等 <p>国家公務員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修士/博士以上 (カテゴリーA) ・医師として、薬を投薬するために必要な免状 (diplôme)、証明書、称号等を有した上で、学校医になるための競争試験に合格する必要がある。 	<p>学校看護師 (infirmier scolaire/l'infirmier(e) de l'éducation nationale)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒の健康教育に関する活動に参加する ・学校教育を通して生徒に支援と個別のフォローアップを提供する <p>国家公務員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大卒相当 (カテゴリーA) ・看護師として必要な免状 (diplôme)、証明書、称号等を有した上で、学校看護師になるための競争試験に合格する必要がある。
<p>教育補助員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導専門員の補佐 (生徒指導専門員の監督のもと、以下の業務を担当) <ul style="list-style-type: none"> → 課題のある児童生徒への個別指導 → 補修指導の運営・準備 → 体験活動の運営・準備 → 給食・昼食時間の指導 → 休み時間の指導 → 遊園訓練 → 学校安全指導 → 問題行動を起こした児童生徒への指導 → 学校広報 (ウェブサイト等) <p>国家公務員 (非常勤) (中学校、高校が雇用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・バカロレア (中等教育修了資格と大学入学資格を兼ねる国家資格) 取得 <p>教育法典第9編第1章第6節生徒指導補助員に関する規定。生徒指導補助員の採用及び雇用の条件に関する2003年6月6日政令第2003-484号</p>	<p>約1,500人³⁾</p>
<p>約46,881人</p>	<p>約4,028人</p>
<p>約13,031人</p>	<p>約523人⁴⁾</p>

支援スタッフ総括表

イギリス				フランス (小中学校相当段階) (主にP/リ市)								
教育支援員 (Teaching assistants (TAs)/ Learning support assistants (LSAs)/ Classroom assistants)	・教室で教員とともに生徒の学習支援などを行う。(特別な配慮が必要な児童生徒への支援も含まれる)	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人	アニマートル (animateur)	・休みや放課後、休業日の活動企画 ・昼休みや放課後、休業日の児童の受け入れ	地方公務員	・アニマートル職適正証書 (書 (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA)) を有すること。 ・管理職適正証書 (BAFD) を有すること (満21歳に達しているBAFAの取得者、あるいは25歳に達していること、また最低28日のアニマートル経験を2度有する同時に、そのうちの一つが登録の最低2年以内に行われる必要がある。) BAFA、BAFD取得にはいずれも各地の養成機関にて研修を受講する。	地方公務員カテゴリーBに属する諸職員群に共通する身分規定に関する2010年3月22日政令第2010-329号。 地域アニマートルの雇用枠組みの具体的な規定を定める2011年5月20日政令第2011-558号。	498人 ^{※5}	
上級教育支援員 (Higher level teaching assistants (HLTAs))	・教員の指導の下で、学習活動を計画・提供し、児童生徒の様子を評価・記録・報告する。 ・教員が不在の際にはクラスの監督をする。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人	P/リ市専科教員 (PVP: Les professeurs de la Ville de Paris)	・小学校における音楽教育の指導 ・小学校における絵画・書道・彫刻などの造形技術の指導 ・小学校における体操、陸上競技や球技、柔道、ホッケー等のスポーツに関する指導	地方公務員	カテゴリーA (大卒相当) に相当する。 P/リ市が開催する試験を受ける際、以下の要件が必要となる。 ・体育・スポーツ活動における科学技術 - 通称STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives) の学士号の取得 ・修士相当 (M2/Bac+5) ・修士相当 (3年間の類似した経験を有することでも可)、STAPSに相当する類似の資格でも可能) ・P/リ市の試験合格後、2年間のインターンを経て正規採用となる。	P/リ市の教員のサービスに関する規定 (PVP règlement de service 2005)	766人 ^{※6}	
就学前クラス補助教員 (Foundation stage teaching assistant/ Early years teaching assistants)	・教員と連携して、3歳から5歳までの子供たちの社会的・教育的発達を支援などを行う。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人	体育指導員 (EAPS: les éducateurs des activités physiques et sportives)	・小学校における水泳をPVPと協力して指導する	地方公務員	EAPSの外部試験 (concours externe) を受ける際、以下の要件が必要となる。 ・少なくともレベルIV (高校卒業相当) に相当する職業免許 (diplôme professionnelle) もしくは職業資格 (certifications professionnelles) を有しており、身体及びスポーツ活動に関する1つ以上の分野において発行されたもので、専門の水泳活動に対応できるもの ・ライフガードの称号を持っていること	地域の体育教員の雇用枠組みの具体的な規定を定める2011年5月30日政令第2011-605号。	・本調査では確認できず。	
保育学級看護師 (Nursery nurses)	・5歳までの乳幼児の社会的および教育的発達の管理を行う。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
司書 (Librarians)	・学校の図書館・リソースセンターの日常の運営、児童生徒と学校のニーズに合わせたサービスの取得・整理等を行う。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・図書館情報専門家協会公認協会 (CILIP: Chartered Institute of Library and Information Professionals) が認定する司書資格または情報管理 (information management) 資格の学位、あるいは何らかの教科の学位を取得し、その後情報管理に関する大学院における資格を取得すること。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
体育指導者 (Sports technicians/ Sports coach)	・学校でのスポーツや体育活動の支援を行う。 ・スポーツ活動の計画・運営を行う。 ・体育教員の業務支援を行う。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
ICT技術者 (ICT technicians)	・ハードウェアの修理やアップグレード業務、インターネットの構造管理を行う。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
ICT環境管理者 (Network managers)	本調査では確認できず。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
理科指導員 (Science technicians)	・実験器具の設備、実験装置の作成・改造、実験の実施、児童生徒への技術的な支援などを行う。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
家庭科実習指導員 (Food technicians/ Food technology technician)	・調理実習の円滑化・その支援などを行う。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
バイリンガルサポートアシスタント (Bilingual support assistant)	本調査では確認できず。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
理科実験室の実習指導員 (Laboratory technician)	・理科の教員をサポートする。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							
図画工作の実習指導員 (Textiles technician/ Art and craft technician)	・アート・デザイン・テキスタイル作品の取り付け、プレゼンテーション、展示をサポートする。	地方自治体職員 (職務契約は学校と結ぶ)	・基本的には、必須の資格や要件はない。ただし、業務を遂行するために必要な資格や資力能力が国の定める職業水準と運動する形で、「教授学習支援を行うための全国職業水準 (NOS for STL: the national occupational standards for supporting teaching and learning)」として整備されている。	学校教職員規則 (The School Staffing (England) Regulations 2009) 第17条	・教育補助: 271,370人 ・事務職: 88,896人 ・技術職: 19,712人 ・支援職: 38,666人 ・補助職: 82,907人							

※1 イギリスでは、これらの職種は必須ではなく、各学校の状況に応じて各学校が配置する職種及び人数を決定する。
 ※2 DfEのウェブサイト (<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england>) (最終閲覧: 2022年3月)
 教育補助 (teaching assistants) には、教育支援員、上級教育支援員等が含まれる/事務職 (administrative staff) には、学校事務等が含まれる/技術職 (technicians) には、ICT技術者等が含まれる/支援員 (other school support staff) には、保育学級看護師、司書等が含まれる/補助職 (auxiliary staff) には、食堂職員、休み時間担当職員等が含まれる。

※1 個別の注記がない限りフランス教育・青少年スポーツ省「Repères et références statistiques 2021」P.303。初等教育段階のみに配置されている職種を除き、幼稚園及び中等教育段階の配置状況も含まれる。
 ※2 P/リ市の2016年時点の配置状況である。Syndicat unitaire des personnels des administrations parisiennes FSU/ GUIDE D'INFORMATION DES PERSONNELS DE LA DASCO 2018-2021, P.3
 ※3 中等教育段階と合わせた配置状況である。Le Journal du Dimancheのウェブサイト (<https://www.lejdd.fr/Societe/Education/medecin-scolaire-de-nombreuses-missions-pour-un-faible-effectif-en-france-4026116#:~:text=A%20ce%20jour%2C%20un%20peu,de%20l'01%3%A9ducation%20nationale%20ouverts.>) (最終閲覧: 2022年3月)
 ※4 初等教育段階の配置状況である。基本的には中等教育段階の学校に配置されており、初等中等教育段階の学校を巡回することが多い。大規模校や障害を抱える児童生徒を対象とした学校に配置されている。
 ※5 P/リ市の2016年時点の配置状況である。Syndicat unitaire des personnels des administrations parisiennes FSU/ GUIDE D'INFORMATION DES PERSONNELS DE LA DASCO 2018-2021, P.3

支援スタッフ総括表

フランス (中学校相当段階)					ドイツ						
職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況	職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況
学校技術補佐員 (ATEE)	・受付業務 ・芝生のメンテナンス ・校内の衛生維持 ・建物や機材の保全 ・ケータリング ・スクールバスの運転等の輸送	地方公務員(カテゴリーC)	字歴水準 V (職業適性証 (CAP)、職業教育免状 (BEP) 保有) 相当が必要である。各自治体による試験に合格したのち、1年間のインターンシップを経験する必要がある。	地方学校技術補佐員職員群の個別身分規定に関する 2007 年 5 月 15 日政令第 2007-913 号	91,062人	学校事務員 (Schulsekretär)	・生徒支援事項 (義務教育の出席確保、生徒の入学手続き、生徒データ管理、生徒の下校)、人事・予算関連 (予算・人事管理) などを行う。	・多くの場合は自治体職員であるが、ヘルリン市 (州と同格) では同市の職員であったりと、州により異なる。 《参考》NRW州では、教員や校長などが指導、教育、助言、評価、監督、推進、革新、評価といった「教育の主要業務」により専念できる環境の創出にむけて学校の職を向上させるべく、学校事務員のほか	・通常、学校事務に要するスキルを備えていれば、特定の字歴や職業資格を更に求められることはない。 《参考》NRW州の「学校事務アシスタント」の場合： 同州学校・教育省令「ノルトライン・ヴェストファーレン州の校務における学校事務アシスタント」	・本調査では確認できず。 《参考》NRW州の「学校事務アシスタント」の場合： 同州学校・教育省令「ノルトライン・ヴェストファーレン州の校務における学校事務アシスタント」	・本調査では確認できず。 《参考》NRW州の「学校事務アシスタント」の場合： 州政府において、予算の範囲内で各地域や各学校の特殊性を考慮して、中級の学校監督官庁である行政区にポストの割当が行われ、行政区と配置対象となる学校との協議を経て配置が決定される。
事務職員	・人事、管財、財務、会計等に関する事務	国家公務員 (国民教育省が採用) ※通常級、上級、特別級に分かれる	高卒程度 (カテゴリーB) ・事務職員通常級：第4水準資格 (中等教育修了資格) と大学入学資格を兼ねる国家資格である「カローレア相当」の取得者 ・事務職員上級：第3水準資格 (高等教育2年相当) の取得者	国家公務員カテゴリーBに関する諸職員群に共通する身分規定に関する2009年11月11日政令第2009-1388号。国家行政組織における事務職員職員群及びこれに類する職員群に共通に適用する個別身分規定を定める2010年3月19日政令第2010-302号。	55,657人 ^{※2}	用務員 (Hausmeister)	・学校の敷地や建物の維持・管理を行う。	・自治体職員	・その都度の採用条件を満たすスキルを備えていれば、特定の学歴や職業資格を更に求められることはない。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
事務補佐員	・事務、受付、秘書に関する業務	国家公務員 (国民教育省が採用) ※事務補佐員2級、事務補佐員1級、主任事務補佐員2級、主任、事務補佐員1級に分かれる	高卒未満相当 (カテゴリーC) ・事務補佐員1級：学歴資格要件なし	国家行政組織における事務補佐員職員群に共通に適用する個別身分規定に関する2006年12月23日政令第2006-1760号。国民教育高等教育事務補佐員の職員群の創設に係る移行措置に関する2008年12月19日政令第2008-1386号。	55,657人 ^{※3}	調理員 (Küchenpersonal)	・昼食の調理・提供	・自治体職員 ・民間ケイタリング企業の従業員	・調理師 ・栄養士等	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
						清掃員 (Reinigungspersonal)	・校舎内の清掃業務	・自治体職員 ・民間の清掃業者の従業員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。

支援スタッフ総括表

生徒指導専門員	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導に関する職務（管理職の一員） <ul style="list-style-type: none"> 欠席生徒への連絡 体験活動の運営・準備 給食・昼食時間の指導 休み時間の指導 道徳訓練 学校安全指導 健康・保健指導 問題行動を起こした生徒への指導 生徒会の指導 校内直視 安全点検 	国家公務員（国民教育省が採用）	大卒相当（カテゴリーA）	生徒指導専門員の個別身分規定に関する1970年8月12日政令第70-738号	13,205人	校医（Schularzt）	・学校における子供の健康管理・衛生維持などを行う。	・市町村の保健所に所属する小児科医	・専門医（小児科） ・総合大学の医学部で、通常12学期（6年）の課程を経て第2次国家試験終了後、専門医としての養成をさらに5年程度受ける。	▼NRW州の場合 ・州学校法第54条	【配置の考え方】 ・地域の保健機関が、学校設置者である自治体（郡・市町村）協議の上、学校ごとに校医を任命する。
教育補助員	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導専門員の補佐 <ul style="list-style-type: none"> 課題のある児童生徒への個別指導 補修指導の運営・準備 体験活動の運営・準備 給食・昼食時間の指導 休み時間の指導 道徳訓練 学校安全指導 問題行動を起こした児童生徒への指導 学校広報（ウェブサイト等） ICT機器利用の補佐 	国家公務員（非常勤）（中学校、高校が雇用）	ハコリア（中等教育修了資格と大学入学資格を兼ねる国家資格）取得 教員の支援者として教育的支援等を実施する場合等、職務内容に応じて学歴水準Ⅲ（ハコリア取得後2年の課程の免状）相当もしくはそれ以上を有する必要がある。	教育法第9編第1章第6節生徒指導補助員に関する規定。生徒指導補助員の採用及び雇用の条件に関する2003年6月6日政令第2003-484号	60,123人	学校心理士（Schulpsychologe）	・校内の様々な問題における、児童・生徒、保護者、教員、校長などへのサポート・アドバイスを行う。	・通常は、地域ごとに設置されている学校心理相談センターなどに勤務する州の公務員又は民法上の雇用契約を結んだ公務被用者。	総合大学の伝統的な学修課程で心理学のディプロムを取得しているが、近年新たに導入された学士・修士課程で心理学の学位を取得していることが前提となるが、こうした大学の学修と並行して、在学中に学校心理学会関連の相談センターで一つ以上の実習を行っていることが望ましいとされている。	▼NRW州の場合 ・州学校法第54条 ・州学校法第54条 ・州学校法第54条	▼NRW州の場合 ・基本的に全ての学校への柔軟な配置と、特別な問題状況を抱える学校への的確な配置が保証されるような方法で実施されなければならない。
障害児の同伴者	<ul style="list-style-type: none"> 障害を持つ児童生徒の受け入れと学校生活への適応支援 AESH（Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap）（従来の学校生活活動員（A.V.S.）に代わるもの） 教師との協議のもとに決定される教室内での援助 児童生徒を指導する教師への支援 個別支援計画（RAP）の開発と実施 主に授業時間外での休憩時間や食事等の援助を実施する。 	期限付き雇用契約（CDD）である国家公務員	隔がいの者の個人支援に係る分野の免状（diplôme）を保持していること 隔がいを持つ人も支援する分野で少なくとも9か月の専門的な経験を有すること 少なくとも学歴水準Ⅳ（リセ最終学年終了レベル）に分類された免状（diplôme）やtitre（称号）を有すること	教育法第9編第1章第7節障害児の同伴者（AESH）に関する規定。	46,881人	社会教育士（Sozialpädagoge） / 社会福祉士（Sozialarbeiter）	・障害のある子供、移民背景に持つ子供、外国人の子供など、何らかの問題を抱える子供の教育的支援やカウンセリング等を通じたケア（両親との面談や家庭訪問含む）などを行う。	・州の公務員あるいは民法上の雇用契約に基づく学校設置者の職員として雇用される例もあるが、大多数は、公約あるいは私的青少年福祉関連機関の設置者と民法上の雇用契約を結んだ職員。	新しい学位である社会福祉士では3～3.5年、社会福祉士では1.5～2年が要件となっている。	▼NRW州の場合 ・州学校法第54条 ・州学校法第54条 ・州学校法第54条	▼NRW州の場合 ・各学校の申請により、教員ポストが100までの学校の場合は入まで、教員ポストが100以上の学校の場合は入までのスクールソーシャルワーカーを州の予算で配置することができる。
「教育・発達・進学職業相談」国民教育道徳相談員（Psychologue de l'éducation nationale spécialisée éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle）	<ul style="list-style-type: none"> 生徒と保護者に対する進路に関する情報提供、助言 生徒の受け入れ 進路情報の提供 キャリアカウンセリング ※生徒指導専門員との連携が不可欠 	国家公務員（国民教育省が採用）	修士号を取得した上で、1年間の訓練を受け専用の資格を取る必要がある。	国民教育心理相談員に関連する個別身分規定に関する2017年2月1日政令第2017-120号	4,674人※4	教育士（Erzieher）	・子供や青少年の監督（Aufsicht）、教育（Erziehung und Bildung）、保育や介護、余暇活動の組織や実施などを行う。	・一般に、州又は学校協会や学校支援協会と民法上の雇用契約を結んだ公務被用者であり、官吏として任用されることはない。	・主に専門学校又は専門大学で行われる。2004年以降は、一部の高等教育機関が、修士号の取得にもつながら教育士養成課程を提供している。養成期間は、就学前保育・教育施設での実習を含めて通常5年で、中等教育修了資格とともに2年以上の職業訓練経験を有していることが、養成課程への受け入れ要件となっている。 ・修士号には、全国的に適用する「州認定教育士」の資格が与えられる。	▼NRW州の場合 ・州学校法第58条 ・州学校法第58条 ・州学校法第58条	▼NRW州の場合 ・各学校の申請により、教員ポストが100までの学校の場合は入まで、教員ポストが100以上の学校の場合は入までのスクールソーシャルワーカーを州の予算で配置することができる。
ソーシャルワーカー	<ul style="list-style-type: none"> 困難な状況にある生徒とその家族を監視することにより、学校における不適用や失教を防止する 健康上の問題や障害を持つ児童生徒の学校への包括を促進する 危険にさらされている未成年者の予防と保護に協力し、教育機関に支援を提供する 教師と協力して、学校における健康や市民教育を実施する 	国家公務員（社会福祉省が採用）	高卒相当（カテゴリーB） ・高校卒業資格（ハコリア）取得後、社会福祉士の養成課程で3年制学んで資格を取得した上で、国家採用試験に合格する必要 ・ソーシャルワーカー免許取得要	国家行政組織におけるソーシャルワーカーの省職員群の個別身分規定に関する2012年9月28日政令第2012-1098号	本調査では確認できず。パリ市議会の社会福祉・児童・保健局（DASES）に所属しており、担当地区の学校を定期的に巡回している。	スクールヘルパー / クラススタッフ（Betreuer・Betreuungskräfte） / ヘルパー（Heffer・Hilfskräfte） / サポーター	・課外活動及びスポーツ、レクリエーションのサポート、宿題指導、給食時間のケア、学校生活を送るに当たって何らかの困難が生じる子供の助言などを行う。	本調査では確認できず。	・特定の学歴や資格は必須ではない。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
学校医（médecin scolaire/médecin de l'éducation nationale）	<ul style="list-style-type: none"> 学校における健康診断を担当する 学生が直轄する困難について、学校の心理相談員と教師の協議に参加する 障害のある児童生徒に対して家族やケアセンター、教師と協力し評価を行う 学校のソーシャルワーカーと相談して虐待等の危険におさらしている児童生徒に介入する ・特定分野の地区（優先教育地区、暴力防止計画に基づく施設）の学生を監視する 等 	国家公務員	修士/博士以上（カテゴリーA） ・医師として、業を投資するために必要な免状（diplôme）、証明書、称号等を有した上で、学校医になるための競争試験に合格する必要がある。	国民教育医師の職員群及び国民教育医師技術顧問の職に適用する個別身分規定に関する1991年11月27日政令第91-1195号	約1,500人 ⁴⁵						
学校看護婦（Infirmier scolaire/infirmière de l'éducation nationale）	<ul style="list-style-type: none"> 生徒の健康教育に関する活動に参加する 学校教育を通じて生徒に支援と個別のフォローアップを提供する 	国家公務員	大卒相当（カテゴリーA） ・看護婦として必要な免状（diplôme）、証明書、称号等を有した上で、学校看護婦になるための競争試験に合格する必要がある。	国家行政組織の医師部局における看護婦職員群に共通に適用する個別身分規定を定める1994年11月23日政令第94-1020号、国家行政組織におけるカテゴリーA看護婦職員群に共通の個別身分規定に関する2012年5月9日政令第2012-762号	13,031人						
技術職員	<ul style="list-style-type: none"> 研究・教育に資する技術・方法の利用に携わる（政令第85-1534号第41条） ※通常級、上級、特別級に分かれる 	国家公務員（高等教育省が採用）	高卒相当（カテゴリーB） ・技術職員通常級：第4水準資格（中等教育修了資格と大学入学資格を兼ねる国家資格であるハコリア相当）の取得者 ・技術職員上級：第3水準資格（高等教育2年相当）の取得者	高等教育省所管の研究教育技術及び教育研究技術事務職員に適用する個別身分規定を定める1985年12月31日政令第85-1534号	2011年時点で定員：768人（1人当たり公立中等教育機関10校）	スクールアシスタント（Schulassistent）	・授業で使用するオーディオやコンピュータの設置、授業教材の準備、理科や技術系の授業における実験装置等の準備、学校図書館業務の補助などを行う。 ・上記のような職務を担う人員は、必ずしも「スクールアシスタント」という概念で統一的に表現されてわけではない。	・直接的ではないものの児童・生徒の教育に関わる人材であることから、基本的にその人事権は州が有している。	・それぞれの職務を遂行できるスキルや資格を有していることが採用の条件となっていることが一般的	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
技術補佐員	<ul style="list-style-type: none"> 授業・実験活動の準備の補佐（政令第85-1534号第50-1条） 	国家公務員（高等教育省が採用）	高卒未満相当（カテゴリーC） ・主任技術補佐員2級：第5水準資格（職業高校2年修了相当）以上の取得者	高等教育省所管の研究教育技術及び教育研究技術事務職員に適用する個別身分規定を定める1985年12月31日政令第85-1534号	2011年時点で定員：5,158人（公立中等教育機関1校当たり0.7人）	技術指導員	・実習や実験における実技指導を通じて、児童・生徒が技術的な知識やスキルを身に付け、その後の社会生活で活用できるようにする。	・資格や職業経験に応じて州の官吏又は公務被用者 ・教員資格を有している場合は、教員として採用される。	・一般に、相応の技術に関する専門的な知識や技能を備え、かつ相応の職業資格	▼ノルトライン・ヴェストファーレン州 ・州学校法第58条 ・州学校法第58条 ・州学校法第58条	・職業教育と職業訓練も（バレルに提供するデュアルシステムで知られるドイツでは、早期に職業に対する興味・関心を子供に持たせ、すでに中等教育学校の前期中等教育段階で職業準備教育が行われており、州や学校によっては、学校の教地内に作業場（Schulwerkstatt）が設けられ、実践に触れる機会が提供されている。こうした作業場には、児童・生徒に技術指導を行う職員が州の権限で配置されている。
資料専門員	<ul style="list-style-type: none"> 個別重点学習（生徒が個別にあるテーマについて調べ学習を行う時間）の支援 生徒の進路情報の探索を支援 日本の図書館に相当する資料・情報センター（CDI：documentation et d'information）の管理・運営 	国家公務員（国民教育省が採用）	教諭、生徒指導専門員と同等の資格であり、「資料専門員」の中等教育教員適性証書（Capes documentaliste）取得	公立中等教育機関で勤務する教員のサービス義務に関する2014年8月20日政令第2014-940号、資料専門員の任務に関する2017年3月28日通達第20172017-051号	・2021年時点でフランス全土に9,534人が配置されている。	特別支援教育士（Sonderpädagog）	・障害のある児童・生徒の助が主な任務である。	・州の公務員又は民法上の雇用契約を結んだ公務被用者	・特別支援教育士の養成はほとんど場合、総合大学で行われる。 ・養成課程では、3年で学士、2年で修士の取得に至る。 ・なお、教員資格とともに特別支援教育士の資格を取得することも可能。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。

※1 個別の注記がない限りフランス教育・青少年スポーツ省「Repères et références statistiques2021」p.303、中等教育段階のみに配置されている職種を除き、幼稚園及び初等教育段階、後期中等教育段階の配置状況も含める。
 ※2 事務補佐員と合わせた配置状況である。
 ※3 事務職員と合わせた配置状況である。
 ※4 地域に設置される情報・進路指導センター（centre d'information et d'orientation, CIO）に所属しつつ、担当学区の複数のコレージュ（中学校）やリセ（高校）に定期的に巡回している。
 ※5 初等教育段階と合わせた配置状況である。Le Journal du Dimancheのウェブサイト（https://www.lejdd.fr/Societe/Education/medecin-scolaire-de-nombreuses-missions-pour-un-faible-effectif-en-france-4026116#:~:text=A%20ce%20jour%2C%20un%20peu,de%20l'%C3%A9ducation%20nationale%20ouvert.）（最終閲覧2022年3月）

支援スタッフ総括表

韓国 (ソウル市)				カナダ (オンタリオ州トロント教育区)							
職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{※1}	職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{※1}
行政職員	・会計経理や財産管理、施設・設備管理、公文書の発送・受け取り、学校運営委員会の関連業務などを行う。	地方公務員 (一般職)	・地方公務員であること	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第20条第5項	・各広域市・道教育監が定めることとされている。	事務職員 (Office Staff)	・ 備品管理等の事務 ・ 管理職や職員に対する事務的な支援 ・ 小・中学校教員向けに、教材の注文、データ入力、梱包、印刷と発送	地方公務員	① 関連分野の2年制コミュニティカレッジのディプロマ (マーケティング、経営など) ② センター・スクールのディプロマ (コンピューターのコースを含む) ③ センター・スクールのディプロマ (コンピューターのコースを含む)	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	1,078人 ^{※2}
行政補助	【教育行政補助員】 ・インターネットを利用したシステムで生徒の評価に関するデータ入力を行うなどを行う。	地方自治体職員 (教育公務員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	・広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	雇員 (Security)	・ 学校敷地の巡回と監視 ・ 学校施設や設備の点検 ・ 医療的な緊急事態発生時の対応、応急処置等	地方公務員	・ 2年制コミュニティカレッジのディプロマと法執行に関するサーティフィケート ・ または同等の学歴 ・ クラスG運転免許 (仮でない) ・ 応急処置とCPRの認証	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	用務系職員 : 2,231人 ^{※3}
事務行政実務士 (行政実務士)	・主に行政室の業務支援を担っている。学校会計や発展基金などのほか、各種契約関係など、会計関係の補佐業務が多い。しかし、会計関係だけでなく、行政職員が担当していない就学支援や学籍、文書管理に関する事務なども担っている。	地方自治体職員 (教育公務員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	【定員】 ▼ソウル市 中学校 : 483人 (保護者会職員と合算)	自動車整備士 (Auto Mechanics)	・ 車両の修理、メンテナンス ・ 部品の点検、交換、修理 ・ その他これらに関連した業務	地方公務員	・ 州の自動車サービス技術資格 ・ 5年以上の有効期限がある、310s & Truck & Coach Technician 310T ・ 州の運転免許	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	用務系職員 : 2,231人
教育行政支援 (行政士/実務者)	【行政士】 ・ 教務日誌、学籍 (転出入関連)、在籍状況の報告、集計業務、出席簿及びNIS出欠管理、授業系補助、放課後特別活動業務補助などを行う。 【実務者】 ・ 教務補助業務、訪問者の案内、電話取次業務、月間及び週間計画、家庭通信文管理、学校行事会場の準備などを行う。	地方自治体職員 (教育公務員)	・特別必要な資格等はない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	・広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	調査相談員 (Investigating Advisor)	以下の申し立てに関する調査 ・ 職場のハラスメント、暴力 ・ 生徒に対する虐待、ネグレクト ・ 従業員による有罪行為や不祥事	地方公務員	・ 関連分野の修士号 (犯罪学、法学、心理学など)	・ 本調査では確認できず。	・ 本調査では確認できず。
教務補助	・教員の教育活動支援を主な任務とし、資料の準備や各種の行事準備、家庭からの問合せなどにも対応する。	地方自治体職員 (教育公務員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	・広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	情報技術員 (Information Technology)	・ 情報技術のソースプログラムへの支援を行う ・ トロント地区教育委員会の全校と行政部に対して最新のソフトウェアをビデオ形式で提供する ・ 図書館・ラーニングリソース向けに、専門的なカタログサービスを提供する	地方公務員	①② センター・スクールのディプロマ (コンピューターのコースを含む) ③ 2年制のディプロマ (図書館学および情報技術)	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	・ 本調査では確認できず。
教育実務士	・統計管理、随時公文書処理、各種帳簿管理、情報開示業務、学校行事支援、学校訪問者の接待などを行う。	地方自治体職員 (教育公務員)	・特定の学歴や資格が必須ではない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	【定員】 ▼ソウル市 初等学校 : 2,236人 中学校 : 819人	清掃員 (Cleaner)	・ 教室やグラウンド等施設の清掃 ・ 設備の運搬 ・ 暖房、換気設備の操作 ・ グラウンドの整備	地方公務員	・ 特定の免許・資格は必要でない。	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	用務系職員 : 2,231人
調理師	学校給食業務及び学校長が命じるその他業務	地方自治体職員 (教育公務員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	【定員】 ▼ソウル市 初等学校 : 558人 中学校 : 272人	設備技術員 (Operating Engineers)	・ 学校施設内の清掃、メンテナンス ・ 設備運搬 ・ 暖房、換気設備の操作 ・ グラウンドの整備	地方公務員	・ 機械操作技術者免許 (Operating Engineer's Licence) 4級以上 ・ 10年生以上の教育経験 ・ 又は同等の教育経験 ・ ただし、豊富な経験がある場合、学歴要件は免除される場合がある	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	用務系職員 : 2,231人
調理員	学校給食業務及び学校長が命じるその他業務	地方自治体職員 (教育公務員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	【定員】 ▼ソウル市 初等学校 : 2,506人 中学校 : 1,284人	技術専門員 (Skilled Trades)	・ 3Dプリンターやロボット等のテクノロジー、土木、電気技術等の高度かつ専門的な技術を要する分野の指導、関連する業務	地方公務員	・ 本調査では確認できず。	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	用務系職員 : 2,231人
調理補助 (配膳) 員	本調査では確認できず。	地方自治体職員 (教育公務員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・[初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・[ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	・広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。						
用務員 (主務員)	・ 学校施設 (消防・冷暖房等施設全般) の管理・保守を行う。 ・ その他学校長が指定する業務を担う。	地方公務員 (技能職)	・ 地方公務員であること	・ [初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・ [初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第20条第5項	・ 各広域市・道教育監が定めることとされている。						
学び舎守備/スクールボリス	・ 校内外の巡回、訪問者の管理などを行う。	地方自治体職員 (教育公務員)	・ 特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・ [初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・ [ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	・ 広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。						
IT補助	・ IT関連の備品を管理し、授業のサポートを行う。	地方自治体職員 (教育公務員)	・ 特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・ [初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・ [ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	・ 広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。						
保護者会職員	本調査では確認できず。	地方自治体職員 (教育公務員)	・ 特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・ [初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・ [ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	【定員】 ▼ソウル市 中学校 : 483人 (事務行政実務士と合算)						
清掃員	・ 学校施設の清掃・整理を行う。	地方自治体職員 (教育公務員)	・ 特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・ [初・中等教育法 (オ・中・高教職法)] 第19条第2項 ・ [ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例] 第2条	・ 広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。						

支援スタッフ総括表

韓国 (ソウル市)				カナダ (オンタリオ州トロント教育区)							
栄養士	・食に関する教育を行い、生徒の健康をサポートする。	一部が地方公務員 (技能職)	・栄養士免許 (영양사 면허)	・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「学校給食法 (학교급식법)」第7条	・各広域市・道教育監が定めることとされている。 《定義》 ▼ソウル市 初等学校：76人 中学校：217人	進路指導専門員 (Guidance councillor)	児童生徒の以下の相談に対応する。 ・生徒学習、履修 ・卒業後の進路 ・生徒のメンタルやソーシャルスキル その他 ・教師やチューターの手配、専門職の紹介	進路指導専門員はOntario School Counsellors' Associationの一員である。教育委員会に雇用されている場合、地方公務員の扱いとなる。	・学校で勤務する場合、学位を取得した上で、ガイドランス資格を有する認定教師として登録される必要がある。	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	191.0人 ^{※4}
寮長	・寮生の生活におけるサポートを行う。 ・寮の管理を行う。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	保健師 (School Liaison Public Health Nurse)	・学校コミュニティ連絡を取り、地域の学校の健康ニーズを把握する。 ・保健師のプログラムやサービスを提供することで健康を促進する。 ・生徒が保健師の支援を受けやすくなるためのきっかけを提供し、窓口になる。 ・学校の健康プログラムを計画、実施、評価するための学校に対する支援を行う。	地方公務員 (保健所に所属)	・看護の学士号 ・オンタリオ州の看護師免許		581人 ^{※5}
相談員 (スクールカウンセラー)	・学校生活に困難を抱える生徒の相談を受ける。 ・相談記録の管理を行う。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	青少年カウンセラー (Child and Youth Counsellors)	・生徒の社会的、情緒的発達支援	地方公務員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	15.0人
専門相談士	・様々な心的葛藤を抱える児童生徒に対する支援を総合的に行う。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・専門相談教師2級以上または社会福祉士2級以上の資格 (전문상담교사 2급 이상 또는 사회복지사 2급 이상 자격증)	・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。 《定義》 ▼ソウル市 初等学校：145人 中学校：76人	青少年支援専門員 (Child and Youth Workers)	・特定の個人、グループに対する行動管理プログラムの提供 (年齢を問わない)	地方公務員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	402.5人
地域社会教育専門家	・困難を抱える児童生徒を学校内外で支援する。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・社会福祉士(사회복지사)2級、青少年指導士(청소년지도사)2級、青少年相談士(청소년상담사)2級、生涯教育士(평생교육사)2級、教員資格の1つ以上の資格を持つ者	・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第2条	《定義》 ▼ソウル市 初等学校：157人 中学校：110人	理学療法士 (Physiotherapists)	・身体的障害、健康障害、発達障害がある生徒の学校生活、学業成績 (school performance) の改善	地方公務員	・認定された大学のプログラムを卒業していること ・専門修士号または学士号 (specialist Masters or Bachelors degrees)	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	8.0人
社会福祉士	・身体上・精神上の障害がある人や学校生活を送るのが困難な生徒の福祉に関する相談に乗る。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・本調査では確認できず。	・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	作業療法士 (Occupational Therapists)	・身体的障害、健康障害、発達障害がある生徒の学校生活、学業成績 (school performance) の改善	地方公務員	・認定された大学のプログラムを卒業していること ・専門修士号または学士号 (specialist Masters or Bachelors degrees)	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	25人
道路進学相談員	・道路に関する相談を受ける。	地方自治体職員 (教育公務職員) として扱っている自治体がある可能性がある	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	▼地方自治体職員 (教育公務職員) の場合 ・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	心理士 (Psychologist)	・普通学級で学習が困難な生徒を抱える教師・保護者との面談・助言	地方公務員	・College of Psychologists of Ontarioに登録される必要がある	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	69.5人
学童保育講師	本調査では確認できず。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・「初・中等教育法 (초·중등교육법)」第19条第2項 ・「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第2条	《定義》 ▼ソウル市 初等学校：1,435人	ソーシャルワーカー (Social Workers and Attendance Counsellors)	・子どもの教育経験を最大化するために子ども、家族、教師、管理者に対する支援	地方公務員	・Ontario College of Social Workers and Social Service Workers (OCSWSSW)に認定されたメンバーであること ・認定された大学の修士号以上	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	144.5人
						歩行訓練専門員 (Orientation and Mobility Specialist)	・視覚障害がある生徒に対する歩行等の移動指導	地方公務員	・関連分野の2年制コミュニティカレッジのディプロマ ・視覚障害のリハビリと教育協会(The Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired)の認定	調査中	3.0人
						言語聴覚士 (Speech-Language Pathologists)	・コミュニケーション/聴下に困難を持つ生徒へのカウンセリング、教育支援	地方公務員	・認定された大学のプログラムを卒業していること ・修士号	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	81.8人
						多言語チームリーダー (Multilingual Team Leaders)	・英語/フランス語を母語としない児童生徒、家族への支援	地方公務員	・本調査では確認できず。	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	4.0人
						児童生徒学習公正プログラムアドバイザー (Student Equity Program Advisors)	・学生やコミュニティの公平性を追求する。 ・学生、家族、コミュニティのニーズに応える ・他のスタッフと連携して、学生を支援する	地方公務員	・本調査では確認できず。	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	10.0人
						交通指導員 (Crossing Guard)	・子どもの横断時の安全確保 ・横断時に援助を必要とする人への対応	地方公務員	・本調査では確認できず。	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	・本調査では確認できず。
						食堂監督者 (Lunchroom Supervisors)	・昼食時の児童生徒の安全管理	地方公務員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	「教育法 (Education Act)」J171. (1) 170.3	2,689人

支援スタッフ総括表

韓国 (ソウル市)				カナダ (オンタリオ州トント教育区)							
科学実験補助	・科学の授業における実験サポートを行う。 ・実験に必要な備品の整理を行う。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・「初・中等教育法 (초・중등교육법)」第19条第2項 ・ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	教育補助員 (EA: Educational Assistants)	・教員、校長の指示の下、教室や遊び場遠足等学校活動における教員支援 ・教育補助員が有する資格に応じた児童生徒の学習支援	地方公務員	JIDによって求められる免許・資格は異なる。 ①の場合： ・関連する領域におけるコミュニティカレッジの学位 ②の場合： ・高校卒業からコミュニティカレッジの学位を有すること ③の場合： ・関連する領域におけるコミュニティカレッジの学位 (ECE:Early Childhood Education, EAなど)	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	1647.5人
教育行政支援 (科学補助)	・科学部業務補助、科学実験授業の補助、教員管理、科学室管理などを行う。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・「初・中等教育法 (초・중등교육법)」第19条第2項 ・ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	栄養指導員 (Nutrition Services)	・食育や関連するプログラムによる児童生徒の健康管理	地方公務員	・中等教育段階修了に加え、食品分野における1年間の中等後教育として大規模食品生産に関する1年間の経験等	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	65.0人
司書	・学校図書館運営計画の策定に関する業務 ・資料の収集や整理、利用及び予算編成などに関する業務 ・読書指導及び学校図書館の利用方法などに関する教育と案内 ・学校図書館を利用する教員の教授・学習支援などを行う。	司書の一部が地方公務員 (技能職)	・本調査では確認できず。	・「初・中等教育法 (초・중등교육법)」第19条第2項 ・「学校図書館振興法」第12条第2項	・司書教諭や実技教諭、司書の配置基準について、学校図書館振興法施行令第7条第1項は、児童生徒1,500名当たり司書教諭など1名と規定している。ただし、同第2項は、「学校の在学学生数」「学校図書館の規模・資料数など運営状況」「学校図書館の利用者数」を考慮して配置する学校の優先順位を付けることとしている。	安全監督員 (Safety Monitors)	・学校施設内の監視 ・訪問者対応 ・児童生徒間の些細なトラブル対応 ・児童生徒と学校運営者間の連絡調整	地方公務員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	163.5人
放課後学校講師	本調査では確認できず。	地方自治体職員 (教育公務職員) として扱っている自治体がある可能性	・特定の学歴や資格が必須ではない。	▼地方自治体職員 (教育公務職員) の場合 ・「初・中等教育法 (초・중등교육법)」第19条第2項 ・ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	特別支援補助員 (SNA: Special Needs Assistants)	(特別な安全性もしくは医療的ニーズという観点から) ・教員及び児童生徒の支援	地方公務員	・大学または他大学以外の機関における、3か月から1年のサーティフェットまたはディプロマ (または同等の経験) ・リハビリまたは、特別支援教育のサーティフェット ・応急処置のサーティフェット ・CPRのサーティフェット ・障がい学童のサーティフェット ・行動管理のサーティフェット	「教育法 (Education Act) 」171. (1) 170.3	206.5人
体育コーチ	・体育の授業にてサポートを行い、授業の円滑化を図る。	地方自治体職員 (教育公務職員) として扱っている自治体がある可能性	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	▼地方自治体職員 (教育公務職員) の場合 ・「初・中等教育法 (초・중등교육법)」第19条第2項 ・ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。						
特別支援教育補助/特別支援教育実務士	・特別支援教員及び担任教員の要請により授業支援 ・特別な支援が必要な児童生徒の問題行動対応などを行う。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・特定の学歴や資格が必須ではない。	・「初・中等教育法 (초・중등교육법)」第19条第2項 ・ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例第2条	《定員》 ▼ソウル市 初等学校: 347人 中学校: 149人						
ALT (ネイティブ講師)	・英語水準別授業、英語科の業務補助などを行う。	地方自治体職員 (教育公務職員)	・特定の学歴や資格が必須であることは確認できない。	・「初・中等教育法 (초・중등교육법)」第19条第2項 ・ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例第2条	・広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。						

※1 「ソウル特別市教育庁教育公務職員の定員管理規定 (서울특별시교육청 교육공무원직원 정원관리 규정)」第2条別表

※1 トント教育区教育委員会における配置状況 (FTE換算) を示す。また、配置状況は、後期中等教育段階の配置状況も含む。個別の注記がない限りトント教育区教育委員会「2020-21 Operating Budget」2020,P.56,60,65,116,207,289-290
 ※2 トント教育区教育委員会「School Based Staff Allocation 2021-2022: Teachers and Support Staff」J2021,P.5
 ※3 同上
 ※4 中等教育段階のみの配置状況である。
 ※5 FTEではなく実際の配置状況である。トント市のウェブサイト (https://www.toronto.ca/community-people/health-wellness-care/health-programs-advice/liaison-public-health-nurse/) (最終閲覧2022年2月)
 ※6 トント教育区教育委員会「School Based Staff Allocation 2021-2022: Teachers and Support Staff」J2021,P.5

支援スタッフ総括表

フィンランド					ニュージーランド						
職種	職務内容	身分	免許/資格 ^{※1}	根拠法令	配置状況	職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{※1}
学校事務職員 (School secretaries/Koulusihteeri)	・学校運営に係る事務、その他児童福祉や職員管理などを行う。	地方公務員	・通常、経営業務職業資格 (Liiketoiminnan ammattitutkinto) 、AMK学士 (経営学) (AMK tutkinto (tradenomi)) などが資格要件として求められる	・本調査では確認できず。	・概ねすべての学校に置かれている。 ・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一覧の裁量を持っている。	運営・管理補助員 (Support staffs (Administrative/Executive Staff))	・他職種で担わない全般的な職務 ※具体的な職務は雇用協定上では明記されておらず、採用時のジョブ・ディスクリプションで決定。 (Support staffs' Collective Agreement, P.12(3.5 ジョブ・ディスクリプション))	学校理事会に雇用された職員	・ニュージーランド資格枠組に定められた資格水準を持つ場合、手当が支給される。	2020年教育訓練法	8,924人
用務員/学校管理人 (School attendants : Kiinteistöhoitaja/Kouluisäntä)	・学校敷地内と施設の整備・管理を行う。 ・施設・設備・備品の整備・維持・管理・発注、着備・安全管理が基本的な業務である (業務内容は、自治体や学校により異なる)。 ・教材・学習材の管理・発注等を行う場合もある。	地方公務員	・通常、経営業務職業資格 (Liiketoiminnan ammattitutkinto) 、管理業務職業資格 (Isännöinnin ammattitutkinto) が資格要件として求められる	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一覧の裁量を持っている。 ・概ねすべての学校に置かれている。但し、自治体により、職名や業務の内容が異なる。	用務員 (Caretakers)	・敷地や建物の安全、秩序の確保 ・ドアの施錠、解錠	学校理事会に雇用された職員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	2020年教育訓練法	2,380人
清掃員 (Personnel responsible for cleaning (silvoja))	・学校敷地内の清掃などを行う。	地方公務員 ※近年はアウトソーシングしている自治体も多い。	・清掃業務・不動産業務基礎資格 (Puhtaus- ja kiinteisöpalvelualan perustutkinto) などが求められる。	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一覧の裁量を持っている。 ・概ねすべての学校に置かれているが、近年は、業務委託している自治体も多い。	清掃員 (Cleaners)	・施設の清掃	学校理事会に雇用された職員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	2020年教育訓練法	2,124人
調理師 (Personnel responsible for catering (Keittäjä))	・学校の食堂での食事の準備・提供などを行う。	地方公務員 ※近年はアウトソーシングしている自治体も多い。	・通常、調理師・レストラン・ケータリング基礎資格 (Kokki, ravintola- ja catering-alan perustutkinto) が資格要件として求められる。	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一覧の裁量を持っている。 ・概ねすべての学校に置かれている。独自の調理師を置いているケースもあるが、近年は、業務委託している自治体も多い。	食堂スタッフ (Canteen Staff)	・食堂や喫茶店、職員室の給仕	学校理事会に雇用された職員	・特定の前提となる資格等は求められない。	2020年教育訓練法	461人
						整備員 (Groundstaff)	・グラウンド、庭園、その他の屋外施設を含む学校の敷地の保全、維持	学校理事会に雇用された職員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	2020年教育訓練法	298人
						全国学校理事会協会 (NZSTA) 所属のコンサルティング、非常時支援チームなど	・学校理事会に対する支援 (個別の学校改善に関する外部コンサルティング、非常事態に対する支援チームの派遣、電話相談等) ・研修の提供 ・学校理事会の意見を総括し国の政策に反映させる役割 ※政府との契約を行い資金を得ている。	民間 (非営利団体職員)	・常駐スタッフの多くは元教員であるが、学校教育関連の経験を持たない者 (企業マネジメントの専門家等) も多く含まれる。	2020年教育訓練法	・本調査では確認できず。

支援スタッフ総括表

フィンランド				ニュージーランド							
校医 (Kouluääkäri)	・児童・生徒の健康診断を行うほか、定期的に学校を訪問し検査を行う。	地方公務員	・医師の資格	・本調査では確認できず。	・According to the legislation, each local authority is required to maintain school health care services ・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。 ・非常勤	進路指導専門員 (Guidance councillor)	・生徒のウェルビーイングの支援 ・学習・生活指導や関連するプログラムの提供 ・危険な状態にある生徒の特定と支援 ・生徒と教員間の関係改善の支援 ・特別なニーズを必要とする児童生徒を受け持つ教師への支援 ・小学校から中学校への移行支援 ・対話や面接、喧嘩等の解決における教師の専門能力開発支援 ・職業、子育て指導の推進 等	学校理事会（通信制学校の学校理事会は除く）もしくは学校によって雇用された職員	・カウンセリングの学士号または修士号 取得	2020年教育訓練法	・本調査では確認できず。中等教育段階の学校に必要なに応じて配置される。
学校保健師 / 学校看護師 (terveydenhoitaja / kouluterveydenhoitaja)	・学校の健康と安全、ウェルビーイングを促進する ・児童生徒の定期的な検査と、必要に応じて応急処置の提供を行う。 ・児童生徒の心身の健康増進と問題の早期発見・対処などを行う。 ・学校の保健指導、児童・生徒の心身の健康管理と問題の早期発見・対処などを行う。 ・児童・生徒支援チームが編成される場合は、参画して支援に当たる。 ・健康・保健教育に関して教員や保護者を支援する。	地方公務員	・保健師資格（保健師（AMK）） 若しくは看護師資格	Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki(児童・生徒福祉法：1287/2013) 8条 Terveystieteiden tutkimuskeskus (保健福祉法：1326/2010)	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。 ・概ねすべての学校に置かれているが、在勤日・時間等については、学校により異なる。	療法士 (Therapists)	・児童生徒の治療に係る準備、計画と組み立て ・評価、報告及びフォローアップ ・専門的な調整、連絡と家庭訪問 ・システムや契約、事例の更新 ・管理及び記録 ・会議や関連コースへの参加 ・専門能力開発	学校理事会（通信制学校の学校理事会は除く）もしくは学校によって雇用された職員	holding a current annual practising certificate.	2020年教育訓練法	126人
学校ソーシャルワーカー (Koulukuraattori)	・いじめや家庭の問題など人間関係に関する領域を担当する。 ・ソーシャルワークを通して、児童・生徒及びその保護者を支援する。 ・いじめなど学校における問題や家庭の問題など人間関係に関する領域を担当する。	地方公務員	・ソーシャルワーク資格（AMK） AMK-tutkinto (SOSIONOMI) ※社会福祉、教育、行動科学の分野で、学校ソーシャルワーカーの業務に選した高等教育の学位についても、資格要件とする提議がなされている。	Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki(児童・生徒福祉法：1287/2013)7条 Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (社会福祉職員資格法：272/2005)	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。 ・1つの学校に常駐しているケースのほか、複数の学校を担当しているケースもある。現状では、サービスへのアクセスをすべての児童・生徒に保障する一方、学校に常駐することは義務とされていないが、2021年に学校心理士・学校ソーシャルワーカーによる支援の充実を主たる内容の一つとする児童・生徒福祉法改正案が国会に提出された。						
学校心理士 (Koulupsykologi)	・学校内で学習や適応することに問題を抱える児童生徒への支援などを行う。 ・相談を受けたら、カウンセリングを行ったりすることを通じて、児童・生徒を支援する。 ・児童・生徒の支援について、学校の教職員に対し、指導・助言を行う。	地方公務員 ※業務委託しているケースもある。	・心理学士（Psykologian kandidaattopinnot）、心理学修士（Psykologian maisteropinnot）等、心理学に関する資格	Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki(児童・生徒福祉法：1287/2013)7条 Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (社会福祉職員資格法：272/2005)	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。 ・1つの学校に常駐しているケースのほか、複数の学校を担当しているケースもある。また、自治体によっては、地方自治体の職員等ではなく、業務委託などで行っているケースもある。 ・サービスへのアクセスをすべての児童・生徒に保障する一方、学校に常駐することは義務とされていないが、2021年に学校心理士・学校ソーシャルワーカーによる支援の充実を主たる内容のひとつとする児童・生徒福祉法改正案が国会に提出された。	児童支援専任教諭 (Resource Teacher)	・少数民族の児童生徒を対象とした学習支援	ニュージーランドの各クラスターに配置された統括学校内の学校理事会に雇用された職員	・ニュージーランドの教員として登録しており、現在有効な資格を持つこと。 ・RTLBの資格を取得している、または取得を目指していること ・Specialist Teaching(Learning and Behaviour)の大学院学位を持つまたは ・働き始めてから4年以内に資格を取得すること ・Specialist Teachingの大学院プログラムに入学する前提条件を満たしていること ・Learning and Behaviourの支援が必要が学生に任命基準として、雇用主（学校理事会や学校）は職務に関連する経験、資格、能力及その他の関連事項を考慮するとしている。	2000年特別支援教育法	・本調査では確認できず。
						重度障がい児童教員 支援員 (ATSSD : Assistants to teachers of students with severe disabilities)	・重度の障害を持つ生徒の教育支援	学校理事会（通信制学校の学校理事会は除く）もしくは学校によって雇用された職員			・本調査では確認できず。
						マオリ語指導者 (Kaiārahi i te Reo)	・先住民の生徒の学習支援	学校理事会（通信制学校の学校理事会は除く）もしくは学校によって雇用された職員	・任命基準として、雇用主（学校理事会や学校）は職務に関連する経験、資格、能力及その他の関連事項を考慮するとしている。	2020年教育訓練法	47人
学校補助員 / 支援員 (avustaja/kouluavustaja)	・学校での学校教育、授業時間中等の生徒支援、教員のアシスタントとして児童生徒への教育、指導を行う。	地方公務員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。	教員補助員 (Support staffs (Teacher aide))	・教員の補助。 具体的な職務は、雇用協定上では明記されておらず、採用時のジョブ・ディスクリプションで定義される。 (Support staffs' Collective Agreement, P.12(A.6 ジョブ・ディスクリプション))	学校理事会に雇用された職員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	2020年教育訓練法	18,727人
学校指導員 (koulunkäyntiavustaja/koulunkäynninohjaaja)	・学校での学校教育、授業時間中等の生徒支援、教員のアシスタントとして児童生徒への教育、指導を行う。	地方公務員	・資格要件は、スクールカウンセラー (koulunkäynninohjaaja) の学位またはスクールアシスタント (koulunkäyntiavustaja) の学位または適切な二次職業学位 (toisen asteen ammatillinen tutkinto) 。 ⇒教育及び指導に関する職業資格 (Kasvatus- ja ohjauksen ammattitutkinto)	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。	特別支援教育アシスタント (Special Education Assistants)	・身体障害のある生徒の教育支援 ・教師やセラピストの補助	学校理事会（通信制学校の学校理事会は除く）もしくは学校によって雇用された職員	・任命基準として、雇用主（学校理事会や学校）は職務に関連する経験、資格、能力及その他の関連事項を考慮するとしている。	2020年教育訓練法	2人
IT支援専門員 (IT support specialists)	・IT機器とWeb上操作における機能と安全性を担保する。	地方公務員	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。						
放課後事業地域コーディネーター (Iltapäivätoiminnan aluekoordinaattori)	・使用施設の管理、サポートスタッフのオペレーション、シフトの手配、サポートスタッフの補助などを行う。	地方公務員	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。						
特別支援補助 (Erityisavustaja/Erityiskoulunkäyntiavustaja: Special needs assistant) / 子ども介助員 (oppilashoitaja)	・身体的・精神的障害をはじめ医療的ケアが必要な者、発達障害を持つ者、不安定な家庭環境下にある者及び移民など学習と発達に阻害される特別なニーズを持つ子供への対応を行う。	地方公務員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	・本調査では確認できず。	・教職員配置については、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、自治体が一定の裁量を持っている。						

※1 フィンランドでは、多くの職種で資格等がある者がいれば、優先されるというものであり、資格等がなくても当該職種に就けないという性質のものではない。
 ※2 EDUSKUNTA RIKSDAGENのウェブサイト (https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_165+2021.aspx) （最終閲覧2022年3月）

※1 有識者を通じてNZ教育省より入手した統計データ。実際の配置数である。後期中等教育段階の配置状況も含む可能性がある。

支援スタッフ総括表

オーストラリア (NSW州)					
職種	職務内容	身分	免許/資格	根拠法令	配置状況 ^{※1}
経営マネージャー (Business Managers)	学校の校長及び役員 (school executive) と協力して ・学校運営、財務等の管理 ・財産管理、調達 ・学校運営上のニーズ管理	州公務員	・特定の学歴や資格が必須ではない。	公共部門雇用管理法 (Public Sector Employment and Management Act 2002)	・各学校の裁量によって雇用されており、総数は本調査では確認できず。
学校管理マネージャー (School Administrative Managers)	・学校の財務及び管理システムの効率的な管理 ・School Administrative Officersの監督、トレーニング ・児童生徒学校活動や日常業務への支援	州公務員	・経営管理分野における資格水準IV (Certificate IV in Business Administration) の取得が望ましいが必須ではない。	1987年教育 (学校運営・支援員) 法 (Education (School Administrative and Support Staff) Act 1987)	・各学校の裁量によって雇用される。 運営・事務に携わる職員 (教員補助員や支援員等も含む) : 11,455人
学校管理事務員 (School Administrative Officers)	・学校の財務及び管理 ・児童生徒の福祉健康に関する支援 ・オフィス、病室、図書館、科学実験室、キッチン含めた学校環境に関する支援及び援助	州公務員	・経営分野における資格水準IIもしくは経営管理分野における資格水準III (Certificate II in Business or Certificate III Business Administration) 取得もしくはそれ相当の資格取得が望ましいが必須ではない。	1987年教育 (学校運営・支援員) 法 (Education (School Administrative and Support Staff) Act 1987)	・各学校の裁量によって雇用される。 運営・事務に携わる職員 (教員補助員や支援員等も含む) : 11,455人
一般補助員 (General assistant)	学校の保守と維持に関連する様々な作業を担う。 ・各種機器の準備と維持 ・資料の準備や教材の作成 ・建物、植物、機器に関する小規模なメンテナンス ・学校に配達された品物の受け取りと配布 ・学校敷地の維持と管理	州公務員	・特になし。	・本調査では確認できず。	・各学校の裁量によって雇用される。 施設運営、一般管理に係る職員やその他職員 : 5,073人
地域連携事務員 (Community Engagement Officer)	・家庭・学校と地域間での協力関係の構築、維持 ・家庭や学校コミュニティとの連携し学校の問題に関して協議 ・就学前教育から義務教育、義務教育から更なる教育・雇用への移行における移行の支援 ・地域コミュニティで利用可能なリソース、問題の特定 ・学校と地域コミュニティに利益となる新規構想の開発・実装	非公務員の場合もあり得る	・特定の学歴や資格が必須ではない。	1987年教育 (学校運営・支援員) 法 (Education (School Administrative and Support Staff) Act 1987)	・各学校の裁量によって雇用されており、総数は本調査では確認できず。
情報管理支援事務員 (Information management support officer)	・学校計画開発に向けたデータ分析支援 ・学校計画、評価、報告に関する活動の調整 ・表計算シート (spread sheet) やデータベースの作成、維持 ・指導プログラムや児童生徒に関する情報の調整、収集、照合 ・SMARTデータレポート等の支援※School Measurement, Assessment and Reporting Toolkit (SMART)、教育書によって提供されるNAPLANの結果の分析を支援するためのツールキット	非公務員の場合もあり得る	・特定の学歴や資格が必須ではない。	1987年教育 (学校運営・支援員) 法 (Education (School Administrative and Support Staff) Act 1987)	・各学校の裁量によって雇用されており、総数は本調査では確認できず。
職業体験調整事務員 (Professional Experience Placement Officer)	・職業体験制度の設計、実行支援 ・就業プログラムにおける大学との連携 ・学校職員向けの計画と能力開発支援する ・就業プログラムに向けた学校マニュアルや補助資料の開発	非公務員の場合もあり得る	・特定の学歴や資格が必須ではない。	1987年教育 (学校運営・支援員) 法 (Education (School Administrative and Support Staff) Act 1987)	・各学校の裁量によって雇用されており、総数は本調査では確認できず。
花壇管理者 (Flower Gardener)	・花壇等の整備	州公務員	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
清掃員 (cleaning contractor)	・学校設備や機器の清掃、衛生管理	非公務員 教育省が外部清掃業者と清掃契約を結んでいる。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
食堂マネージャー (Canteen manager)	・食堂スタッフの管理 ・食品提供手順の計画、運営管理 ・食品等の購入、在庫管理 ・食堂のセキュリティ管理 等が含まれる。	非公務員 学校によって食堂が運営される場合もあれば、保護者やボランティア (Parents and Citizens Associations)、民間によって運営される場合もある。	・特定の学歴や資格が必須ではない。	・本調査では確認できず。	・食堂がある学校に配置されており、総数は本調査では確認できず。
食堂スタッフ/アシスタント (Canteen staff/assistant)	・食堂の運営	非公務員 学校によって食堂が運営される場合もあれば、保護者やボランティア (Parents and Citizens Associations)、民間によって運営される場合もある。	・特定の学歴や資格が必須ではない。	・本調査では確認できず。	・食堂がある学校に配置されており、総数は本調査では確認できず。

支援スタッフ総括表

オーストラリア (NSW州)					
キャリアアドバイザー (Careers Adviser)	・教科選択、キャリア形成、進路選択等の支援 (中等学校のみ)	・本調査では確認できず。	・NSW州教育基準局によって認定された中等教育とキャリア教育に関するコースを修了する必要がある。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
スクールカウンセラー (School Counsellor)	・児童生徒の学問及び心理的な成長の支援 ・福祉、規律に関する学校への助言や支援	州公務員	・NSW州教育基準局によって認定された教育と心理学に関する学士レベルの学位とスクールカウンセリングの修士レベルの学位が必要となる。	・本調査では確認できず。	・本調査では確認できず。
家庭学校連絡員 (Home School Liaison Office)	・家庭と学校間の一時的な調整 ・不登校の児童生徒の保護者との連絡調整	州公務員	・本調査では確認できず。	1990年州教育法 (Education Act 1990)	・本調査では確認できず。
先住民児童生徒調整 事務員 (Aboriginal Student Liaison Officer)	・アボリジニの生徒とのサポート・調整	州公務員	・アボリジニ以外であることに必須となる免許や資格はなし。	1990年州教育法 (Education Act 1990)	・本調査では確認できず。
司書 (Librarian)	図書館司書は、児童生徒が情報にアクセスし活用できるように教師と協力して効果的な図書館及び情報管理サービスを運営、構築する。	州公務員	・NSW州教育基準局によって認定された初等もしくは中等教育に関するコースと図書館学のコースを修了する必要がある。	NSWのPolicy Statement内でその役割について定義されている。	・本調査では確認できず。
英語を母語としない子供たちに支援を提供する専門教員 (EAL/D : English as an Additional Language/Dialect teachers)	児童生徒が英語の読解力、会話力等を伸ばすために語学に絞った指示を提供する。専門教員はカリキュラムを横断して複数教科において児童生徒を支援すると同時に、英語に関して支援を必要とする児童生徒の学習内容や指導について、教員を支援する。	州公務員	・NSW州教育基準局によって認定された初等もしくは中等教育に関するコースと英語第二言語児童生徒への指導 (Teaching English to Speakers of Other Languages (TESOL)) に関するコースを修了する必要がある。	1990年州教育法 (Education Act 1990)	特別な支援に携わる職員：6,823人
アボリジナル教育事務員 (Aboriginal Education Officers)	アボリジニの児童生徒の学習、福祉、健康のより良い発達に向け教師とアボリジニの生徒とその家族を支援する	州公務員	・教育補助員 (Educational paraprofessionals) の場合、前提条件として教育支援における資格 (Certificate III in Education Support) もしくは教育・保険福祉分野における同等の領域を修了していること。その他の好ましい資格として、教師教育コースの修了と Certificate IV in Training and Assessmentを含む。	1990年州教育法 (Education Act 1990)	特別な支援に携わる職員：6,823人
学校学習支援事務員—二言語・視覚・聴覚支援 (School Learning Support Officers —Bilingual —Vision Support —Hearing Support)	教育成果の達成を支援するため、教師の指示と監督の下、教室や他の学習環境で、障害等特定かつ多様なニーズを持つ学生を支援する。視覚サポート、バイリンガル等を対象とした支援も提供する。	州公務員	・教育補助員 (Educational paraprofessionals) の場合、前提条件として教育支援における資格水準III (Certificate III in Education Support) もしくは教育・保険福祉分野における同等の領域を修了していること。その他の好ましい資格として、教師教育コースの修了とトレーニングと評価分野における資格水準IV (Certificate IV in Training and Assessment) の取得を含む。	1990年州教育法 (Education Act 1990)	特別な支援に携わる職員：6,823人
学校学習支援事務員—健康支援 (School Learning Support Officers (Student Health Support))	教育成果の達成を支援するため、教師の指示と監督の下、教室や他の学習環境で、障害等特定かつ多様なニーズを持つ学生を支援する。	州公務員	・教育補助員 (Educational paraprofessionals) の場合、前提条件として教育支援における資格 (Certificate III in Education Support) もしくは教育・保険福祉分野における同等の領域を修了していること。その他の好ましい資格として、教師教育コースの修了と Certificate IV in Training and Assessmentを含む。	1980年教育サービス法 (Teaching Service Act 1980)	特別な支援に携わる職員：6,823人
教員支援事務員 (Classroom Teacher Support Officer)	・活動や授業に向けて指示に基づく教室の準備 ・モニターや機器の準備、維持、整理 ・授業計画を補填する教材準備等の教師の支援 ・学校の遠征や課外活動における教師の支援 ・児童生徒の授業参加を促す教室のディスプレイの設置 ・児童生徒の評価結果の記録 ・資料のコピー、印刷、文書の作成・編集といった教室の事務/管理回りの支援 ・校長から指示されるその他関連する業務	非公務員の場合もあり得る	・特定の資格等は求められない。	1987年教育 (学校運営・支援員) 法 (Education (School Administrative and Support Staff) Act 1987)	・各学校の裁量によって雇用される。運営・事務に携わる職員 (教員補助員や支援員等も含む) : 11,455人
学習技術支援員 (Technology Learning Facilitator)	・ビデオ等の録画機器や電子黒板の設定等、授業や学校活動に必要な教育テクノロジーの計画・準備 ・教育テクノロジーを用いた学習活動を円滑に進めると同時に、教師による教育テクノロジーと繋がった教室環境の活用支援 ・教室における教育テクノロジーの裏装を支援するための計画策定の支援 ・児童生徒の教育テクノロジーを用いた学びやソーシャルメディアを含めたテクノロジーの利用に向けて学校のマニュアルや補足資料の開発、メンテナンス ・公開権限のある学校のスタッフや児童生徒のデータを収集・照合・維持	非公務員の場合もあり得る	・特定の資格等は求められない。	Education (School Administrative and Support Staff) Act 1987	・各学校の裁量によって雇用される。運営・事務に携わる職員 (教員補助員や支援員等も含む) : 11,455人
※1実際の配置数を示す。また、後期中等教育段階も含む。acaraのウェブサイト (https://www.acara.edu.au/reporting/national-report-on-schooling-in-australia/national-report-on-schooling-in-australia-data-portal/staff-numbers) (最終閲覧2022年3月)					

3. 調査研究結果

3.1. 諸外国の教員が担う業務等の調査

3.1.1. アメリカ

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

連邦制をとるアメリカでは、連邦に教育省が設置されているが、各州内の教育機関に対して直接的に関与することは意図されていない¹⁴。連邦政府の基本的な役割は、困窮家庭等の恵まれない生徒を対象にした州及び学区への補助金提供にある¹⁵。しかし、近年では、州政府及び学区への補助金の拠出を通じて、アメリカ全体における教育政策に影響を及ぼすことが見られる。

初等中等教育¹⁶については基本的に各州法によって規定されており、州は、教育制度の基本的枠組みの制定や公立学校等を通じた最低限の教育機会の保障を担う。多くの場合、各州に設置されている教育委員会が、カリキュラムのガイドラインやスタンダードの作成、学校の認可等を担う。教職員に関しては、州は免許・資格授与や更新等の役割を担い、質向上のための施策を実施する。また予算に関して、州財源と連邦政府からの補助金を学区に対して配分している。

地方レベルにおける教育行政は、学区単位で行われる。学区とは、一般行政を担う地方自治体とは独立し、公立学校行政を専門とする州政府の下位組織¹⁷である。初等中等教育に関する教育行政は学区が主に所掌しており¹⁸、多くの場合、州が定める枠組みの中で教育課程の編成を行うほか、学校設備の管理・維持にも責任を持つ。また、各学校に対して予算の配分を行う¹⁹。教職員に関しては、教職員の雇用、給与の決定・支給、研修の企画・実施を行っている。

¹⁴ 財団法人自治体国際化協会「米国の初等中等教育における教育制度と結果に対する説明責任」、2008、P.4

¹⁵ 財団法人自治体国際化協会「米国の初等中等教育における教育制度と結果に対する説明責任」、2008、P.7

¹⁶ 義務教育期間は、各州によって定められる。ワシントン州の場合、8歳以上18歳未満の子供が義務教育の対象である（Revised Code of Washington 28A.225.010）。

¹⁷ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」、2019、P.25

¹⁸ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」、2019、P.30。ただし、その権限の源泉が州にあることから、州の影響力については可変である。

¹⁹ 州と地方学区間の権限分担については US Department of Education, 「Education in the United States A Brief Overview September 2005」, 2005, P.30～31

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

アメリカでは、教育行政は基本的に州以下の地方に委ねられているため、連邦レベルでの包括的な教育基本計画等は存在しない。ただし、1965年に経済的に恵まれない児童生徒の多い地域に対する補助金の交付などを規定した「初等中等教育法（ESEA：Elementary and Secondary Education Act）」が制定されて以降、数年おきに改正法が定められており、連邦政府の政策の推移を伺うことができる。

2002年には、ブッシュ（子）政権により、初等中等教育法の改正法として、「落ちこぼれを作らないための初等中等教育法（No Child Left Behind Act of 2001（以下、NCLB法とする。））」が施行された。学力の人種間格差是正を目的に、各州に対して標準学力テストの実施を義務付け、2014年までにすべての児童生徒の学力を成果指標（Adequate Yearly Progress）上の基準に到達させようとした。目標達成から遠い学校に対する介入規定や、未達成が継続している学校の閉校や再編措置も規定され、アカウントビリティを重視したアウトプット管理の施策が実施されたとされる²⁰。教育は州の管轄とされているが、NCLB法が連邦政府による補助金提供と併せた政策であったことから、初等中等教育に対する連邦政府の関与が高まったと言える。

2009年には、改正法ではないものの、オバマ政権によって、「頂点への競争（RTTT：Race to the Top（以下、RTTTとする。））」と呼ばれる、競争と結果を重視する教育政策が実施された。RTTTは、成績不振校の再建をめざした競争型資金プログラムであり、成果を見込める州にインセンティブを示しつつも、一定の成果や結果が出ない学校は強制的に学校経営を転換させる等、NCLB法以上に学校に対して厳しいアカウントビリティを求めた²¹。

2015年に、同じくオバマ政権の下で制定された「全児童・生徒学業達成法（ESSA：Every Student Succeeds Act（以下、ESSA法とする。））」では、標準学力テストの実施義務は維持したが、NCLB法の成果指標上の基準達成や、学力の低い学校の改善計画に対して連邦政府の介入を認めないこととし、各州の裁量に委ねるものとした²²。このように、アメリカでは、NCLB法やRTTTを通して州や学区が担っていた初等中等教育に対する連邦政府の関与が強まったものの、2015年のESSA法により州や学区の裁量権が広がったことが確認できる。一方で、程度に違いはあるものの、州や学区に対する児童生徒の学力に対するアカウントビリティは依然求められていると言える。

²⁰ 篠原岳司「アメリカの教育政策の今日的展開から考える教育の正統性の問題」『日本教育政策学会年報』No.25, 2018, P.81

²¹ 北野秋男「オバマ政権の教育改革—RTTT政策からESSA法まで—」『国際教育』No.23, 2017, P.5

²² 井樋三枝子「【アメリカ】初等中等教育に関する新法の成立」, 2016, P.2

② 学校の役割の変化

アメリカにおいて、連邦政府や州により学校の役割が明記された法令は確認できなかった。アメリカでは、学区に教育委員会が設置され、その地域のニーズに応じた教育制度が整備されている。そのため、学校は地域との結びつきを強く持っており、学校の運営だけでなく授業や日常的なボランティア活動を通して地域住民が学校に関わる等、学校と地域が連携し、そして地域を活性化するプラットフォームとしての機能を有しているとも言える²³。

また、アメリカでは、従来から児童生徒の貧困や家庭環境が児童生徒の学力に影響を与えていることが広く認識されてきた。そのため、アメリカの学校ではメンタルヘルスやカウンセリング等、社会福祉サービスも提供されている²⁴。実際にシアトル学区では、児童生徒を対象に麻薬やアルコールの予防・介入プログラム等も提供されており²⁵、学校は知識伝達だけでなく福祉的機能を担う場でもあると言える。知識伝達に係る役割については、前述のとおり、学力が低い児童生徒や、困難を抱える児童生徒の学力保障に向けた取組がアメリカ全体で叫ばれており、学力保障に向けた取組とその成果が学校に求められている。

③ 教員の役割の変化

アメリカでは、学校の仕事は分業されていることが一般的である。教員の役割は教科指導であり、生徒指導を行うのはスクールカウンセラーやソーシャルワーカー等、それぞれの別の教職員が担ってきた²⁶。一方で、アメリカでは、言語教育や特殊教育、移民教育等のために教員の監督のもと児童生徒に指導を行う、支援スタッフの一種である補助員（paraprofessional）が配置されてきた。NCLB 法では、補助職員の業務内容が明文化されており、業務内容の例として「条件に該当する児童生徒への個別指導」、「保護者対応の実施」、「図書館やメディアセンターでの補佐」、「通訳」、「授業での指導（教員の直接監督下で実施するなどの条件下で）」等が挙げられている²⁷。職務内容は州、学区、学校で多種多様ではあるが、補助員は、教員の学習指導を支援する補助職として位置づけられており、教員は分業体制の下、個々の職務を担いつつも、他の教職員と協働しながら児童生徒に教育を提供していると言える。

²³ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」、2018、P.20～21

²⁴ 青木紀「アメリカにおける教育と福祉の連携：フルサービス・コミュニティ・スクール」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』、2002、P3、平田 敦義「アメリカにおける学校を中心とした子どもへのサービスを統合するプログラムに関する一考察—成立の背景を中心に—」『教育学論集』、2006、P.1

²⁵ シアトル学区教育委員会のウェブサイト（<https://www.seattleschools.org/departments/prevention-and-intervention/#:~:text=It%20is%20the%20policy%20of,of%20drug%20and%20alcohol%20use.>）

²⁶ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める 教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」2017、P.179

²⁷ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2018、P.6

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

アメリカの公立学校の教員は、各学区の教育委員会に雇用される学区職員である。

アメリカでは、教員の身分を直接的に規定する法律はなく、教員と学区の教育委員会との関係は主に、①市民としての権利と自由を規定した合衆国憲法の規定、②公立学校の運営を規定する法令（主に州レベル）、③雇用条件を規定する学区教育委員会との雇用契約、を法的根拠とするとされている²⁸。②に該当する法令は、ワシントン州の場合、「ワシントン州法（RCW : Revised Code of Washington）」²⁹である。③に該当する契約はワシントン州シアトル学区の場合は、シアトル学区の教育委員会（Seattle Public Schools）とシアトル教員組合（Seattle Education Association）間の労働協約（Collective Bargaining）³⁰にあたる。

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

アメリカのワシントン州シアトル学区の場合、フルタイム、パートタイムの教員いずれも配置されている。

アメリカでは、教員が雇用される際、また教員数を各学校に割り振る際には、フルタイム当量（FTE : Full Time Equivalent（以下、FTE とする。））という単位が利用される。これは、一人のフルタイム職員が処理できる業務量を率で表したものである。例えば、一人のフルタイム職員が行う業務量（1日8時間、週5日）を1FTEとした場合、1日4時間で週5日働く場合は、0.5FTEと示される³¹。シアトル学区では、各学校に配置する教職員数を、FTEで表しており³²、ある教職員のFTEが1.5FTEだった場合、0.5FTEはパートタイムの教員を充てることができる。ただし、教員数に関しては各校におけるフルタイム教員数の取り決めがあり、パートタイム教員だけで教員集団が構成されることはないとされている。

²⁸ 文部科学省「諸外国の教員」, 2006, P.18

²⁹ ワシントン州のウェブサイト (<https://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?Cite=28A>)

³⁰ 2019年から2022年間の雇用契約を示した労働協約は、Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Certificated Non-Supervisory Employees 2019-2022である。

³¹ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.24

³² Seattle Public Schools「Seattle Public Schools 2021-2022 Adopted Budget」

③ 教員となるための資格制度

アメリカでは、州が教員資格（免許）を発行する。なお、州ごとに教員の資格制度が異なるため、以下、ワシントン州における教員免許制度³³について示す。ワシントン州では研修教員免許状（Residency Teacher Certificate）取得し、その後、上級の一般教員免許状（Professional Teacher Certificate）を取得する仕組みとなっている。研修教員免許状、一般教員免許状ともに5年ごとの更新が必要である。

研修教員免許状取得にあたり、教員志望者は学士以上の学位を取得した上で、州が認可した教員養成プログラム（approved teacher preparation program）を修了する必要がある。大学やカレッジで教員養成プログラムを受講することが一般的であるが、準学士や学士をすでに取得した上で、研修教員免許状取得を目指す候補者を対象に、受講期間が短く、かつ受講形態が柔軟で金銭的負担が比較的軽い代替ルート（Alternative routes）としての教員養成プログラムも提供されている。

教員養成プログラムの受講の際には、教員志望者はワシントン州教育者スキルテスト（WEST-B）と呼ばれるテストを受講する必要がある。これは、特定の分野の教員となる場合、当該分野における必要知識の習得度を評価するものである。従来は、要件として受験者が満たすべきスコア基準が設定されていたが、教員志望者の数を増やす目的から、設定基準は2019年に廃止されている。

教員養成プログラムの修了後、身元調査と指紋認証等を行い、調査結果に問題がなかった教員志望者に対して研修教員免許状が発行される。研修教員免許状は、5年以内に、研修教員免許状を更新するか上級にあたる一般教員免許状を取得する必要がある。一般教員免許状取得には、全米教職専門職基準委員会（NBPTS：National Board for Professional Teaching Standards（以下、NBPTSとする。））による認定を受けていること、及び児童虐待の問題に係るコースを修了していることが条件となる³⁴。一般教員免許状も5年ごとに更新する必要があり、更新の条件として、①100時間の現職研修を受講していること、もしくはそれに相当する大学やカレッジで教職単位を取得していること、もしくは職能成長計画（PGP：Professional Growth Plans）を作成・満了していること、②NBPTSによる認定を受けていること、この①②いずれかの条件を満たす必要がある。

³³ ワシントン州公共教育監督局のウェブサイト（<https://www.k12.wa.us/certification/teacher-certificate>）

³⁴ NBPTSによる認定以外に、Professional Certificate Assessment（ProTeach）と呼ばれる自らの実践についてまとめたポートフォリオの作成も代替条件されていたが、2019年にポートフォリオの作成及び提出義務は廃止されている。また、州教職員専門職基準委員会（PESB：Professional Educator Standards Board）によって認定された他州のプログラムの受講の代替条件として挙げられている。

④ 勤務時間

アメリカにおける公立学校の教員の勤務時間は、学区教育委員会と教員組合間とで締結される労働協約で定められている。シアトル学区では、初等中等教育段階ともに1日の勤務時間は7.5時間と定めている³⁵。

初等教育段階の場合、7.5時間には、学校の授業が始まる前（before the beginning of the student day）の30分、仕事の義務のないお昼時間の30分、準備・会議・計画に係る時間（PCP：Preparation-Conference-Planning）、学校の授業が終了した後（after the student day）の30分を含むとしている。中等教育段階の場合は、学校の授業が始まる前の20分、仕事の義務のないお昼時間の30分、準備・会議・計画に係る時間、学校の授業が終了した後（after the student day）の20分を含むとしている。初等中等教育段階いずれも、準備・会議・計画に係る時間は、学校の授業の前後にとられる20分ないし30分の時間とは別に、独立して確保されるとしている。

➤ 教員の業務

アメリカのワシントン州シアトル学区では、調査対象業務の38業務中、学校の役割である業務は33、教員の役割とされている業務は16であった。学校の運営に関わる「校内巡視、安全点検」、「国や地方自治体の調査・統計への回答」といった全9項目について、支援スタッフである事務補助職員等が担っており、教員の業務とされていない。外部対応に関わる業務について、「地域業務への協力」については、教員が担っているが、基本的には児童生徒の指導に関わる業務が、教員の業務とみなされていることが確認できる。

³⁵ 「Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Certificated Non-Supervisory Employees 2019-2022」, P.85

カテゴリー	業務詳細	アメリカ（ワシントン州シアトル学区）			
		学校の役割	教員の役割 （管理職（※8）除く）	その業務を担う支援スタッフ等	備考
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×	学校警備員	・学校の役割ではないが、学校警備員やバスドライバーが安全確認を行う場合がある。
	出欠確認	○	○	出席管理職員	
	欠席児童への連絡	○	×	学校補助員、出席管理職員	
	朝のホームルーム	×	×		
	授業	○	○	第二言語教育支援者、特別教育支援者 等	・各学校で教員支援員（Instructional Assistant/teacher aide等）を配置している場合もある。
	教材購入の発注・事務処理（※3）	○	×	事務補助職員	
	成績情報管理	○	○	事務補助職員	
	教材研究	○	○		
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	○		
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○	理学療法士、作業療法士、言語療法士、放課後プログラム担当職員（コミュニティセンターやNPO組織、保護者ボランティア等の委託先職員）	
	体験活動	○	○		
	体験活動の運営・準備	○	○	補助者、事務補助職員、ボランティア 等	
	試験問題の作成、採点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育（※4）	×	×	事務補助職員、食堂関係者	・地域住民ボランティア、保護者が担う場合もある。教員は、食堂に行くまでの時間に関与することがある。管理者が担う場合もある。
	休み時間の指導（※5）	○	○	事務補助職員	・管理職や保護者・地域住民が担う場合もある。
	校内清掃指導	×	×	用務員	
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	事務補助職員、ボランティア 等	
	避難訓練、学校安全指導	○	○		
	学校の運営に関わる業務	進路指導・相談	○	△	スクールカウンセラー、学校心理士
健康・保健指導		○	×	看護師、スクールカウンセラー、学校心理士、作業療法士、理学療法士	
問題行動を起こした児童生徒への指導		○	△	スクールカウンセラー、学校心理士	・教員は主たる担当者であるスクールサイコジスト等との連携を図っている。 ・管理職が担う場合もある。
カウンセリング、心理的なケア		○	×	スクールカウンセラー	
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導		○	△		・コミュニティセンター職員やコーチが担当する。学校が管理する部活については、コーチが担当するが多い（特にミドルスクール以上）。ただし、種目によって教員が担う場合もある。
児童会・生徒会指導		○	○		
教室環境の整理、備品管理		○	○	補助者	
校内巡視、安全点検		○	×	学校警備員	・管理職が担う場合もある。
国や地方自治体の調査・統計への回答（※6）		○	×	事務補助職員	・管理職が担う場合もある。
文書の受付・保管		○	×	事務補助職員	管理職が担う場合もある。
外部対応に関わる業務	予算案の作成・執行（※7）	○	×	事務補助職員、財務専門員	・管理職が担う場合もある。
	施設管理・点検・修繕	○	×	学校警備員、用務員、施設貸出コーディネータ	
	学校徴収金の徴収・管理	○	×	事務補助職員	
	教員の出張に関する書類の作成	○	×	事務補助職員	
	学校広報（ウェブサイト等）	○	×	事務補助職員	
	児童生徒の転入・転出関係事務	○	×	事務補助職員	
	家庭訪問	△	×	ソーシャルワーカー、事務補助職員、スクールカウンセラー、学校心理士 等	・管理職が担う場合もある。
地域行事への協力	○	○	事務補助職員、秘書補助	・管理職が担う場合もある。	
地域のボランティアとの連絡調整	○	×	事務補助職員、秘書補助		

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまにその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 9 アメリカのワシントン州シアトル学区の教員が担う業務

3.1.2. イギリス

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

イギリス³⁶の地方制度は、二層制と一層制が混在しており、非大都市圏において二層制である場合は、広域自治体がカウンティ、基礎自治体がディストリクトと呼ばれる³⁷。

教育行政は、国レベルでは、教育省（DfE : Department for Education）が主に就学前教育を含む初等中等教育及び継続教育に必要な条件を確保する責任を負い、学校教育制度を監督・規制することとされている³⁸。地方レベルでは、広域自治体に相当する地方自治体が教育行政を担っており、公教育を提供する義務を負い、公立学校の設置・維持・支援を担うこととされている³⁹。一層制の地域では、広域自治体と基礎自治体の機能を併せ持った自治体が、二層制の地域では、広域自治体に相当するカウンティが教育行政を担当し⁴⁰、公立学校の設置・維持管理者として地方当局（LA : Local Authority）⁴¹が置かれている。

公費維持学校（maintained school）⁴²には学校理事会（school governing body）が設置されており、「1988年教育改革法（The Education Reform Act 1988）」以降の自律的学校経営（LMS : Local Management of Schools）の方針により、教育課程、教職員人事、施設管理、財務管理等の学校経営に関わるすべての権限と責任を有する。

³⁶ イギリスは、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドから成り立っているが、本調査研究でイギリスと記述する場合は、イングランドに限定することとする。

³⁷ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.52

³⁸ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.52

³⁹ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.50

⁴⁰ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.52

⁴¹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, p.71

⁴² イギリスの学校は、大きく分けると公費が投入されている公費維持学校（maintained school）と公費が投入されない独立学校（independent school）がある。本調査研究では、地方自治体が設置し、施設整備を所有する公立学校（community school）に着目する。

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

現在のイギリスにおける教員に関する制度改革の出発点は、1997年に発足したブレア労働党政権であり、1997年に教育白書「Excellence in Schools」を発表し、その後の教育改革の方向性を示した。そして教員に関する改革の方向性について、1998年に教育緑書「教師－変化への挑戦に向き合うー」（Teachers : meeting the challenge of change）を発表した。具体的には、質の高い教員の確保や必要な研修を行い、教員がリーダーシップをとることができるよう支援することや、教員の実績に応じた給与の仕組みが必要だと提案した。また、従来、教員が担っていた事務的な仕事を減らすことにより、教員が児童生徒を教えることから遠ざかっていた教育を変えることができると指摘した上で、学校において教育支援員（Teaching Assistant）や教育の支援を行う専門のスタッフ等の人材、また新しいテクノロジーを活用することで、教育に大きな変化を与えるとしている⁴³。

その後、2010年に発足した連立政権、そして2015年からの保守党政権下においても、このような方向性は維持されている。2010年に発表された教育白書「教育の重要性（Importance of Teaching）」では、他国から学ぶべき改革課題として、①教員の質の向上、②多くの権限を可能な限り現場に委譲し、その一方で高水準の説明責任を確保していること、③富裕層と貧困層の教育における格差を縮減することが挙げられている⁴⁴。具体的には、教員の質の向上のために取り組むべきことは教員の研修の政策的強化と教員の地位向上であるとして、低学力の科目の学力向上に財政的インセンティブを与える「Teach First」プログラムの必要性が提示⁴⁵された。また、2016年に発表された教育白書「すべての場所で教育的卓越性を（Education Excellence Everywhere）」では、すべての子供と若者が、出自に関係なく潜在能力を発揮できるような世界水準の教育とケアを保障することを目的に掲げ、そのための場として学校の機能やその機能を果たすための教職員組織体制の在り方、人材の職能開発の在り方等についての施策が提示された⁴⁶。具体的には、新任教員養成のための施策として、教員の質向上のための教員免許（QTS : Qualified teacher status）の取得基準引き上げ、学業不振の学校に教員とミドルリーダーを配属するシステム「NTS : National Teaching Service」の実施などが記載されている。

⁴³ 永田祥子「イギリス（英国）の教員の働き方」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018, P.38

⁴⁴ 久保木匡介「イギリスにおけるキャメロン連立政権下の教育改革の動向 —「民営化」政策と学校査察改革との関係を中心に—」, 長崎大学紀要（第34巻第3号）2013, P.26

⁴⁵ 久保木匡介「イギリスにおけるキャメロン連立政権下の教育改革の動向 —「民営化」政策と学校査察改革との関係を中心に—」, 長崎大学紀要（第34巻第3号）2013, P.26

⁴⁶ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.30

② 学校の役割の変化

イギリスにおける学校の機能の中核は、教育活動とされている。しかし、2000年代に入り、子供の貧困や学校への要望の多様化、複雑化を背景として、学校の機能が拡大してきている⁴⁷。その契機となったのが、2000年の児童虐待死事件であり、事件を受け、子供や若者に対する施策の見直しを迫られた政府は、2003年9月、「どの子供も大切（Every Child Matters）」と題した緑書を議会に提出した⁴⁸。その後、この緑書に記載された方向性は、「2004年児童法」による法的な基盤を得て、子供や若者たちに対するあらゆる政策の基礎となっていた。代表的なものが、拡大学校サービスであり、学校が近隣の学校や地域のスポーツ施設、NPO等と連携・協力して、学校が開校している時間帯に、子供や保護者、地域住民等に多様な活動を提供し、学校教育の質的向上と地域の活性化を図ることを目的としている⁴⁹。

③ 教員の役割の変化

教員は、2010年の連立政権以降、教授学習に携わるプロフェッショナルとしての資質・能力を有する者として、児童生徒の発達に関わることが求められている⁵⁰。また、イギリスでは、教員養成課程の学生及び教員が正規教員資格保有者として期待される最低限のレベルの基準について、教員スタンダード（Teacher Standards）が策定されている⁵¹。教員スタンダードには、「教員は、児童生徒にとって最も重要な教育を行う。そして、職務における最も高い水準を達成することに責任を持つ。」とされており、教授活動が重視されていることがわかる。

近年、イギリスでは、学校の機能拡大の推進と合わせて、政府が教員及び管理職の労働環境整備も行っている。その一環として、2003年には、教育技能省（当時）や教員組合、校長会等の関係者が検討を行い、「教員がすべきでない業務」として以下25項目が策定された。そして、その業務を担う職種として、教育支援員（Teaching Assistant）や教育の支援を行う専門のスタッフ等の拡充を図る施策が打ち出された⁵²。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 集金 | 6. 欠席者への確認の電話 |
| 2. 事務的な文書作成 | 7. PC等のトラブル対応及び修繕 |
| 3. 物品の分類、準備、配布、管理 | 8. 会議の議事録の作成 |
| 4. 教室の掲示物の掲示 | 9. 出席状況のデータの分析 |
| 5. 個別のアドバイスの提供 | 10. 児童生徒関連のデータ管理 |

⁴⁷ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.29

⁴⁸ 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）のウェブサイト（<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ukyouth/2-111-06.html>）

⁴⁹ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.30

⁵⁰ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2015, P.193

⁵¹ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.29

⁵² 「Raising standards and tackling workload: a national agreement TIME FOR STANDARDS」, 2003

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 11. 試験監督 | 19. 児童生徒の提出物の管理 |
| 12. ICT 機器の新設時の依頼業務 | 20. 職場体験学習の運営 |
| 13. 標準的な通信文の作成 | 21. 大量の印刷 |
| 14. 試験結果の分析 | 22. 物品の在庫管理 |
| 15. 児童生徒関連のデータ入力 | 23. 記録とファイリング |
| 16. 不在（出張、欠勤）の教員の補充授業 | 24. 入札関連の調整及び文書作成、提出 |
| 17. 物品の注文 | 25. 試験業務の運営事務 |
| 18. 名簿等の学級内でのリストの作成 | |

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

公立学校（community school）に勤務する教員は、地方当局（Local Authority）の管理下にはあるが、学校理事会（School Governing Body）に雇用された者である⁵³。教員は、公務職員（public sector employee）と位置付けられているが公務員（civil servant）の身分を有してはおらず、民間と同じ雇用関係法令や教育関係法令において、その任用、資格、勤務条件・給与等が規定される⁵⁴。

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

イギリスでは、正規教員も教員以外の職の者も、自らのライフスタイルに合わせて、正規雇用、非正規雇用に関係なくフルタイムで働くかパートタイムで働くかを選択することができる。そのため、正規教員として働く管理職であっても、子育て中などの場合は、週の数日だけの勤務を選択する場合もある⁵⁵。

⁵³ 高橋望「イギリスにおける教員の勤務条件と担当業務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.21

⁵⁴ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.43

⁵⁵ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.37

③ 教員となるための資格制度

イギリスの公立学校は、正規教員資格を有する者でなければ教員として勤務できない。正規教員資格を取得するためには、大学での教員養成課程（4年間の教育学士か1年間の大卒者教員資格取得課程）、あるいは学校現場を中心に実施される教員養成プログラムを修了する必要がある⁵⁶。当該教育プログラムには、SCITT（School-centred initial teacher training）、Teach First、School Direct などがある。

④ 勤務時間

勤務条件や給与については、教員とその雇用者が結ぶ雇用契約において個々に定められるが、その内容は「2002年教育法（Education Act 2002）」に基づき教育大臣が定める、教員給与及び勤務条件に関する文書（STPCD：School Teachers' Pay and Conditions Document（以下、STPCDとする。））に基づかなければならない。

STPCDにおいて、一般教員の年間勤務日数は195日、校長の具体的な指示を受けて働く時間（直接的勤務時間）は年1,265時間とされている⁵⁷。ただし、教員がその専門的な職務を効果的に果たすために必要な時間（特に、授業の企画・準備及び児童生徒の成績評価や進捗状況の記録・報告作成を行う時間）はこの1,265時間を越えることが通常である旨がSTPCDに記載されており、これらの時間については雇用者が決めてはならないこととされている⁵⁸。

➤ 教員の業務

イギリスでは、調査対象業務の38業務中、学校の役割である業務は33、教員の担当とされている業務は12であった。学校の運営に関わる業務をほとんど担っていないということは、イギリスにおける教員は教授活動に専念することが求められているということを裏付ける一つの情報になり得ると考えられるが、その一方で、教員の役割ではないとされている業務（下表において×のもの）であっても、特に児童生徒に関する業務については、教員の役割ではないながら、教育の専門家として全くかかわっていないとは言えないことに留意する必要がある。

⁵⁶ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.32

⁵⁷ Department for Education「School teachers' pay and conditions document 2021 and guidance on school teachers' pay and conditions」, 2021

⁵⁸ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.48

カテゴリー	業務詳細	イギリス			
		学校の役割	教員の役割 (管理職(※8)除)	その業務を担う支援スタッフ等	備考
児童生徒の指導に 関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×		
	出欠確認	○	○	教育支援員、事務職員 等	初等学校では保護者が正門あるいは教室まで送り届け、教員及び管理職が対応する。中等学校では朝のホームルームで担任が出欠確認を行うあるいはICカード等での出欠確認を行う。 出欠確認後の集計等は教育支援員や事務職員等が行う。
	欠席児童への連絡	○	×	保護者支援員、事務職員 等	
	朝のホームルーム	○	○		
	授業	○	○	教育支援員、上級教育支援員 等	個別指導、グループ指導、特別支援教育の対象となっている児童生徒への補助などの業務を行っています。
	教材購入の発注・事務処理(※3)	○	×	事務職員	・教材の選定は教員が行うが、発注等の事務作業は事務職員が行う。
	成績情報管理	○	×	教育支援員 等	・クラス内での小テストのような日常的なテストや作品等の評定などの入力にはTeaching Assistantやその他のサポートスタッフが行う。 ・教員は分析されたデータから子供の学習状況を検討し、その後の指導を検討する。
	教材研究	○	○		
	教材準備(印刷や物品の準備)	○	×	教育支援員、事務職員 等	
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	△	教育支援員、メンター 等	・教員は児童生徒の課題状況を把握し、必要な支援を教育支援員やメンター等が個別の指導や支援、補習指導等を行う。 ・家庭等で課題を抱えて(虐待、貧困、保護者の問題など)いる児童生徒に対しては、全ての学校で任命することが義務づけられている。児童生徒の安全や安心した環境を守ることと責任を負う担当者(DSL: Designated Safeguarding Lead)が、児童生徒の安全、安心を守るための対応や学校外との連絡調整などを行う。
	体験活動	○	△	教育支援員、コーディネータ 等	・教員及び Teaching Assistant が担当する。体験活動にもよるが、職場体験については職場体験担当のコーディネータを教員が業務として行う場合もある。その場合は、通常の担当授業数が削減される。 ・あるいは、その業務専門のコーディネータをサポートスタッフとして雇用する場合もある。調理実習や理科の実験、技術などの作業に伴う授業の場合には、その専門の技師のようなサポートスタッフが教員以外に配置される。
	体験活動の運営・準備	○	△	教育支援員、コーディネータ 等	・職場体験についてはその専門のコーディネータがいる学校もある。教員がやる場合もあるが、その場合は当該職務を兼務する契約を結び、担当の授業数が削減されている。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○		・教員が担当する。校内試験の場合は、作成、採点、評価は教員が行うが、関連して試験結果のデータ入力は教育支援員の仕事である。GCSE 等の外部試験委員会の試験に関わる事務作業(申し込み、取りまとめ、送付など)は、試験事務担当者や学校事務員等のサポートスタッフが関わる。
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育(※4)	×	×	休み時間担当職員、教育支援員 等	・給食・昼食時には食育は行わない。ただし、イギリスでは食事の内容は重視されており、給食を提供する業者が守らなければならない決まりとして、給食のメニューにジャンクフードなどを提供しない、温かい食事を提供する、野菜を積極的に提供するなどの決まりがある。 ・休み時間担当職員等のサポートスタッフは、子供たちが安全に安心して、そしてきちんと食事ができるように活動する。この間にはけがや事故等が起こった場合には、サポートスタッフの責任で対応し、対応結果等を担当管理職及び担任に報告する。 ・学校によっては教員がやる場合もあるが、その場合は当該職務を兼務する契約を結び、その分の給与が追加で支給される。
	休み時間の指導(※5)	○	×	校庭監視員、教育支援員 等	・校庭監視員等のサポートスタッフは、子供たちが安全に安心して、グラウンド等で遊べるように活動する。この間にはけがや事故等が起こった場合には、サポートスタッフの責任で対応し、対応結果等を担当管理職及び担任に報告する。 ・学校によっては教員がやる場合もあるが、その場合は当該職務を兼務する契約を結び、その分の給与が追加で支給される。
	校内清掃指導	×	×	清掃員 等	・児童生徒は基本的に清掃活動を行わない。 ・学校が清掃業者と業務契約を結んでいる。
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	教育支援員 等	教員の指示の基で、教育支援員、事務職員等も関わって円滑な運営を行う。
	避難訓練、学校安全指導	○	○	教育支援員 等	教員の指示の基で、教育支援員、事務職員等も関わって円滑な運営を行う。
	進路指導・相談	○	○	キャリアアドバイザー	
健康・保健指導	○	×	保健室職員 等		
問題行動を起こした児童生徒への指導	○	○	メンター、カウンセラー 等	教員が専門家であるカウンセラーやメンター等と連携しながら、適切な指導、支援を行う。また彼らが、必要に応じて外部の専門機関とも連携できるようにコーディネートする	
カウンセリング、心理的なケア	○	×	メンター、カウンセラー 等	・症状により、カウンセラーや福祉士等によるケアがある。このような職種が学校で雇用されている場合もあるが(学校の財政状況や児童生徒状況に応じて)、多くの場合は、地方当局に雇用されており、定期的あるいは学校の要請に応じて派遣される。	
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	×	外部講師 等	・拡張サービス(Extended Services)やクラブ活動として学校の場で提供される場合でも、学校の教職員ではなく、そのサービス提供を請け負った組織が提供する活動という位置付けである。 ・学校主催のクラブ活動を放課後や始業前、ランチタイムなどに行っている場合もある。その場合の指導者は、外部から来る場合や学校の教員がクラブ活動の指導者として関わることもある。教員が指導者となる場合は、給与は別である。	
児童会・生徒会指導	○	○			
教室環境の整理、備品管理	○	×	教育支援員 等	・教員の指示の下で、教育支援員等が行う	
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	サポートスタッフ	・学校管理職は定期的に校内巡視を行う。 ・場合によっては、警察と連携し、警察官(及び元警察官等)が行っている場合もある。
	国や地方自治体の調査・統計への回答(※6)	○	×	学校事務員 等	・分析や記入は事務スタッフが対応し、承認は校長という流れとなっている。
	文書の受付・保管	○	×	学校事務員 等	
	予算案の作成・執行(※7)	○	△	事務長 等	・予算案の実質的な作成は校長及び事務長等の事務職が行うが、作成されたものの最終承認は学校理事会が行う。なお教員代表(1~2名)が学校理事会のメンバーとして参画。 ・予算の執行管理は校長の管理下で事務長が行う。
	施設管理・点検・修繕	○	×	学校事務員、用務員 等	
	学校徴収金の徴収・管理	○	×	学校事務員 等	・校外学習等で必要なのみ集金するが、その際も教員ではなく事務スタッフが徴収する。
	教員の出張に関する書類の作成	○	×	学校事務員 等	
学校広報(ウェブサイト等)	○	×	学校事務員 等	・作成管理などを業者に委託している場合もある。	
児童生徒の転入・転出関係事務	○	×	学校事務員 等		
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	△	×	保護者支援員 等	・学校まで保護者が連れてきた際に、子供を受け取る対応をするのは教員(管理職も含む)や教育支援員である。その際に、子供や保護者の変化などを観察したり、気になることは訪ねたりして、子供の状況の変化や問題の早期発見に努めている。その場で変化や課題を発見した場合には、教員は保護者支援員等の専門性のあるサポートスタッフや管理職に報告し、対応してもらう。その後の家庭訪問や専門機関等への取り次ぎは、保護者支援員等の専門性のあるサポートスタッフが行う。家庭訪問は、状況に応じて、地方自治体の福祉や保健等の担当者が行う場合もある。
	地域行事への協力	○	○		
	地域のボランティアとの連絡調整	○	×	教育支援員 等	

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまたまその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にある一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれるものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 10 イギリスの教員が担う業務

3.1.3. フランス

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

フランスは、中央集権的な教育行政制度を採用しており、国民教育・青少年スポーツ省⁵⁹（Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports）が教育課程の基準の設定や学位・資格の交付条件の設定、教員の人事管理などの広域な領域にわたり、権限を有する。

教職員は国によって雇用される国家公務員であり、その給与は全額国によって負担されている。地方自治体は、地域圏、県、市町村の3段階があり、地域圏には大学区長、県には大学区国民教育事務局長、市町村には国民教育視学官という国民教育・青少年スポーツ省の出先機関が設置されている。各地方自治体に国の出先機関が設置されており、地域圏は後期中等教育段階にあたるリセ等の設置・施設整備・運営、県は前期中等教育段階にあたるコレージュの設置・施設整備・運営、市町村は初等教育段階の小学校の設置・施設整備・運営を担う。いずれの地方自治体も、各地方自治体に設置された各教育機関における教員以外の技術者や用務員等のサービス要員を管理しており、それらの給料とその他学校の建築費や改築費、設備費等の物的要素を中心に費用負担している。⁶⁰

フランスにおける特徴として、中等教育段階の学校は、地方教育公施設法人（EPLE : Établissement public local d'enseignement（以下、EPLE とする。））⁶¹としての地位を持ち、校長も管理職として予算管理等の権限を有する点にある。初等教育段階の学校は、EPLE としての法人格を有していないため、学校は行政及び財政に関して権限を持たず、市町村の国民教育視学官⁶²の監督下にある⁶³。それゆえ、初等教育段階においては校長ではなく国民教育視学官が管理職にあたる権限を有しており、校長（directeur d'école）は日本でいう教務主任の職位にあたる。このように、フランスでは初等教育段階と中等教育段階で学校の法的位置づけと役割が大きく異なる点に留意する必要がある。

⁵⁹ 国民教育・青少年スポーツ省のウェブサイト（<https://www.education.gouv.fr/>）

⁶⁰ 文部科学省『諸外国の教育行財政—7 か国と日本の比較—』, 2013, P.165

⁶¹ 教育施設に関する地方自治体間の責任配分に関する政令「Décret n°85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement」に基づき、地方自治体に設置される公立学校に与えられる法人格であり、学校の運営と財政的権限に関して自治権を有する。

⁶² 国民教育視学官は、市町村に置かれる国の出先機関であり、幼稚園及び小学校の学区の責任者として学区内の学校を監督しており、学校における教育政策の監督、教育の活動の評価、学校の視察、教員に対する助言等を担う。

⁶³ 文部科学省『諸外国の教育行財政—7 か国と日本の比較—』, 2013, P.151

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

2012年にオランド大統領率いる社会党⁶⁴による政権運営になって以降、教育領域に重点を置き様々な政策が実施された。2013年には学校制度の改革を目指す「共和国の学校再建（Refondons l'École de la République）」という政策の下、児童生徒の知識、スキル、文化の水準を高め、学業における社会的及び地域的な不平等を是正することで、すべての児童生徒の成功を目指すことを目的に、「共和国の学校の再構築のための基本計画法（通称、ペイヨン法）（以下、ペイヨン法とする。）」⁶⁵が制定された。ペイヨン法では、義務教育修了までに習得する必要がある領域や早期離学や中途退学等の離学問題に対する取組、学校での実験的な試みに対する検証の必要性等が示されている⁶⁶。

マクロン大統領率いる中道政党による政権（2017年～）下においても、教育領域に重点を置いた政策が実施されており、2019年には「信頼できる学校のための法律」⁶⁷が制定され、2019年度から義務教育開始年齢の6歳から3歳への引き下げ、2020年度には18歳までの教育・訓練等の義務化がなされた。2020年には、保護者や教員、労働組合の代表が参加した協議会「Grenelle de l'éducation」が開催され、教育システムの改善と併せて教員の労働条件改善等の取組も実施されており、今後の政策動向も注視する必要がある。

② 学校の役割の変化

フランスの教育関係法令をまとめた「教育法典（code de l'éducation）」の、「教育の公役務の目標と任務」の項目では、「初等学校、コレージュ、リセ及び高等教育機関は知識と学業の方法を伝達しこれらを獲得させる責務を有する」と定められており⁶⁸、学校は知識の伝達の間としての認識が強い。しかし、2013年のペイヨン法において、すべての児童生徒のための包括的な教育を保障することを目指して以降、学力保障のために学習の個別化が行われる傾向がある。学習に困難を抱える児童生徒に対しては、個別支援計画、教育成功個別プログラムなどと呼ばれる補習に類するものが提案され、特別支援の必要性のある児童生徒には、心理学や特殊教育、リハビリテーション等の専門家や、担当教員で構成される特別支援ネットワークが対応する場合もある。

⁶⁴ オランド大統領より前の社会党政権では、学業失敗者を多く出す地域の子供たちに優先的に教育的援助を提供するZEP（現在はREP）の創設、コレージュにおける主要三教科で学力別グループの設置・教育の個別化等を実施し、現在の教育制度につながる改革を実施した。特にフランソワ・ミッテラン大統領第二期政権（1988～1992）の際には、教育を最優先政策に掲げ文相を首相に次ぐ第二位の国務大臣とする強力な教育改革推進体制を敷き、修学期間の再編成等の初等教育改革等、教育領域に重点を置いた政策を数多く実施した。

⁶⁵ 詳細はLOI n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République 参照。

⁶⁶ Eurydice のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/legislation-23_en)

⁶⁷ 詳細はLOI n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance 参照。

⁶⁸ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2017, P.225

2019年の「信頼できる学校のための法律」においても、今後取り組むべき施策の一つにインクルーシブ教育の強化⁶⁹が挙げられている。取組の一環として、障害を抱える児童生徒に地域に根差した支援を提供できるよう、地方自治体の各県に児童生徒への支援スタッフの配置等を担う部署を設置するとしている。あわせて、各学校や教育機関にインクルーシブな学校の原則を踏まえた内部規則を設けるよう要請しており、学校は単なる知識伝達だけでなく、すべての児童生徒の学力を保障する場になりつつあると言える。

③ 教員の役割の変化

フランスは分業社会である。学校においても、特に中等教育機関の教職員は様々な職種から構成され、職種ごとに、役割を明記した身分規程が政令（décret）の中で定められている⁷⁰。従来、その身分規程に定められた自身の役割を遂行する分業体制であったが、「1989年教育基本法」において、学校の関係者全員で教育を支える「教育共同体」の概念が示されて以降、教職員の協働へ徐々にシフトしつつある。2005年に改正された「2005年教育基本法」では、教育共同体の構成員である職員は、教員と連携して教育的役割を果たすことが明記されており、学校内の教職員の協働が求められている。しかし、2018年 OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）の結果⁷¹によると、「新しい考えを実行する際に同僚の教員とお互いに協力し合っている」と回答した教員は70%と、OECD 諸国平均（78%）と比較して低い傾向にあり、分業から協働への移行をいかに実質化させるかが今後の課題と言える。

⁶⁹ Eurydice のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-school-education-23_en)

⁷⁰ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2017, P.225

⁷¹ OECD「France Volume I TALIS 2018 Country Notes」, 2019, P.3

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

フランスの公立学校における教員の身分は国家公務員である。

国家公務員はカテゴリ A、B、C のいずれかに分類されており、カテゴリごとに資格要件が異なる。カテゴリ A は、大学等の高等教育修了相当が要求され、カテゴリ B はバカロレア（中等教育修了と高等教育入学資格を併せて認定する国家資格）保持相当、カテゴリ C は、後期中等教育段階の職業教育を行う職業リセを経て、取得する職業教育免状（BEP）保持相当である⁷²。初等中等教育段階の教員は、このうちカテゴリ A に属する。その中で、さらに主に 4 つの職員群⁷³に分類されており、それぞれの職員群ごとに採用条件や昇給に関する個別の身分規程が政令で定められている。⁷⁴4 つの職員群について以下に示す。

(ア) 初等教育教員職員群 (corps de professeurs des écoles)

主に幼稚園や小学校における学習指導業務に従事し教育活動に携わる職員群。⁷⁵

(イ) 中等教育普通教員職員群 (corps des professeurs certifiés)

主に中等教育段階の学校における学習指導業務に従事し教育活動に携わる職員群。⁷⁶

(ウ) 中等教育上級教員職員群 (corps de professeurs agrégés de l'enseignement du second degré) ⁷⁷

グランド・ゼコール進学準備学級、リセ、例外的にコレッジで学習指導業務に従事し教育活動に参加する職員群。

(エ) 学校管理職職員群 (Corps des personnels de direction d'établissement et d'enseignement ou de formation)

校長もしくは副校長として公立のコレッジ、リセ等の校務運営と教育活動に携わる職員群。⁷⁸

⁷² 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究」、2007、P.1、

⁷³ 4 つの職員群以外に、コレッジ及びリセの体育授業を担当する中等教育体育教員（professeur d'éducation physique et sportive）、職業高校を担当する職業高校教員（professeur de lycée professionnelle）も存在する。

⁷⁴ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、P.42

⁷⁵ 初等教育教員職員群に関する個別規定 Décret n.90-680 du 3 août 1990, Décret relatif au statut particulier des professeurs des écoles 参照。

⁷⁶ 中等教育普通教員職員群に関する個別規定 Décret n.72-581 du 4 juillet 1972, Décret relatif au statut particulier des professeurs certifiés 参照。

⁷⁷ 中等教育上級教員職員群に関する個別規定 Décret n.72-580 du 4 juillet 1972, Décret relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré 参照。

⁷⁸ 学校管理職職員群に関する個別規定 Décret n.2001-1174 du 11 décembre 2001, Décret portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale 参照。

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

無期雇用の正規公務員として勤務する教員の他に、有期雇用の非正規公務員として勤務する契約教員（enseignant contractuel）⁷⁹がいる。2016年に政令に基づき新たに配置された身分であり、フルタイムもしくはパートタイムのいずれかで雇用される。契約期間は3年であり、1回まで延長可能で最長6年まで契約可能である。

中等教育段階においては、正規公務員の教員が欠員となった場合に、校長が臨時教員（enseignant vacataire）⁸⁰という立場で教員を雇用することが可能であったが、契約教員の身分導入に合わせて2016年に関連する政令は廃止されている。臨時教員は、契約更新の保証はなく勤務時間は年間最大200時間に制限されており、あくまでも一時的な教員確保の手段として雇用されていた。

③ 教員となるための資格制度

フランスでは、国が教員資格を付与する。初等中等学校の教員資格を取得する場合、基本的には、まず高校相当のリセと高等教育機関で提供される3年間のコース（PPPE : Le parcours préparatoire au professorat des écoles）を受講し、学士号を取得する必要がある。その後、国立教員教育高等学院（INSPÉ : Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation（以下、INSPÉとする。））⁸¹にて2年間の学修を行い、教職修士（MEEF, métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation）と呼ばれる学位を習得する。学位習得後、教員採用試験を受験し合格した者は研修生職員（fonctionnaires stagiaires）としてINSPÉで初期研修である適応トレーニング（parcours de formation adapté）を受ける。その後実際の学校や施設での専門的トレーニング（pratique professionnelle）を経て、正式な教員として採用された際に、教員資格を取得することができる。⁸²

従来は、ESPEの第1学年在学中に教員採用試験を受験し、合格した者は翌年度に公務員で非常勤の身分である試補教員（stagiaire）として採用され、給与を支給されながら学校で勤務しつつ、ESPE第2学年で学修を行う方式であった。その後、学年末に単位の取得と修士論文の執筆により修士号が授与され、試補勤務に合格すると教員として正規採用される方式をとっていたが、2022年から制度が変更となっている⁸³。新制度では

⁷⁹ Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale に基づき雇用される。

⁸⁰ Le décret n° 89-497 du 12 juillet 1989 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire によって定められていた。（2016年9月1日廃止）

⁸¹ 従来の「教員教育高等学院」（ESPE : écoles supérieures du professorat et de l'éducation）（以下、ESPEとする。）に相当するものである。2019年7月に成立した「信頼できる学校のための法律」（LOI n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance）を受けて2019年に「国立教員教育高等学院」（INSPÉ : Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation）へ名称が変更となった。初等中等教育教員の養成や博士課程学生向けの教員準備教育、現職の大学教員向けの研修を担う。詳細はINSPÉのウェブサイト（<https://www.reseau-inspe.fr/>）参照。

⁸² フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト（<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/pid34007/devenir-enseignant.html>）

⁸³ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト（<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid157781/reforme-de-la-formation-initiale-des-professeurs-et-des-conseillers-principaux-d-education-en-inspe.html>）

学生が在学中に公務員としての身分につくことはなく、INSPÉ での 2 年間の学修に完全に専念できる仕組みとなっている。ただし、新制度においても「préprofessionnalisation」という形で、在学中（学部 2 年目、3 年目、修士 1 年目）に有償のインターン生として教育機関で勤務することは可能である。その場合、インターン生の勤務時間は教員の法定週間授業担当時間の 1/3 に限定され、かつ様々な学期に分散させる形で勤務する方法を取っており、あくまでも教員採用試験に向けた学生の対策を優先させる形となっている。

④ 勤務時間

国家公務員の勤務時間は、原則として週 35 時間、年間 1,607 時間とされている。校長等の管理職職員についてはこの原則が適用されるが、初等中等教育段階の一般教員については、この原則の適用がなく、政令⁸⁴により定められた法定週間授業担当時間が、教員の勤務時間とされている⁸⁵。

初等教育段階の教員は、法定週間授業担当時間 24 時間のほか、年間 108 時間の追加の勤務が求められている。108 時間は、児童生徒への個人的な支援等補完的な教育活動に充てられる 36 時間、他教員との作業や保護者との連携、障害のある児童生徒のための個別の教育支援等に充てられる 48 時間、能力開発等に充てられる 18 時間、学校評議会への参加に充てられる 6 時間で構成される。

中等教育段階の教員は、中等教育普通教員、中等教育上級教員でそれぞれ法定週間授業担当時間が異なっており、中等教育普通教員は 18 時間、中等教育上級教員は 15 時間と定められている。これらの時間はあくまでも教員が児童生徒の前で行う授業に対応する時間であり、授業の実施に当たり必要となる準備時間等は含まないとされている。フランスの初等・中等教員組合である Se-Unsa は、授業以外に中等教育段階の教員の業務に含まれるものとして、授業を実施するために必要な準備と個人的な研究、他教員との作業、教育評議会等会議への参加、児童生徒への評価やフォローアップ等の支援、親との対話を挙げており⁸⁶、これらの業務は法定週間授業担当時間外で行う必要がある。

⁸⁴ 初等教育段階の勤務時間は Décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré、中等教育段階の勤務時間は Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré によって定められている。

⁸⁵ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.191

⁸⁶ Se-Unsa のウェブサイト (<https://enseignants.se-unsa.org/Obligations-de-service-dans-le-second-degre>)

➤ 教員の業務

前述のとおり、フランスでは初等教育段階と中等教育段階で学校の法的位置づけと役割が大きく異なるため、本章では、教員の業務を初等教育段階と中等教育段階で分けて示す。

フランスの初等教育段階では、調査対象業務の 38 業務中、学校の役割である業務は 26、教員の役割とされている業務は 7 であった。地方自治体が学校の行政及び財政について権限を有するため、学校の運営に関わる業務について、学校の役割とされる業務が少ない点が特徴である。また、教員の役割についても、学校の運営に関わる業務、外部対応に関わる業務は役割の対象外であり、教員の役割は児童生徒の指導に関わる業務、特に教科指導に特化していることが伺える。

フランスの中等教育段階では、調査対象業務の 38 業務中、学校の役割である業務は 31、教員の役割とされている業務は 15 であった。中等教育段階は、EPLE としての地位を有するため、学校の運営に関わる業務についても、学校の役割とされる。一方、教員については、学校の運営に関わる業務は業務の対象外とされており、主に児童生徒の指導に関わる業務が、教員の役割とされている。初等教育段階と比べると、「健康・保健指導」や「問題行動を起こした児童生徒への指導」等の教科指導以外の役割も教員が主として担っている点が特徴である。

カテゴリー	業務詳細	フランス(小学校相当段階)			
		学校の役割	教員の役割 (管理職(※8) 除く)	その業務を担う支援スタッフ等	備考
児童生徒の指導に 関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×		
	出欠確認	○	○		
	欠席児童への連絡	○	×		・教務主任の職位にあたる校長 (directeur) が担う。
	朝のホームルーム	×	×		
	授業	○	○	障害児の同伴者、教育補助員	・教育補助員は、大規模校や障害を抱える児童生徒を対象とした学校に配置される。
	教材購入の発注・事務処理(※3)	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。
	成績情報管理	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。
	教材研究	○	○		
	教材準備(印刷や物品の準備)	○	○		
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	△	障害児の同伴者、「教育・発達・学習」専門国民教育心理相談員、ソーシャルワーカー、学校医	・障害児の同伴者は、教員の支援を行うとされており、教員も部分的に担う。
	体験活動	○	○		
	体験活動の運営・準備	○	△	パリ市専科教員、体育指導員	パリ市以外では、教員やアニマトゥールが担う。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育(※4)	×	×		・食育は行われておらず、食事中の生徒の監督は自治体職員である食堂職員が担う。
	休み時間の指導(※5)	○	×	アニマトゥール	
	校内清掃指導	×	×	用務員/学校技術職員	
	運動会、文化祭などの運営・準備	×	×		
	避難訓練、学校安全指導	○	△		・教務主任の職位にあたる校長が担う。
	進路指導・相談	○	△	「教育・発達・学習」国民教育心理相談員	・「教育・発達・学習」国民教育心理相談員は、生徒の心理的発達とそれを促進する環境要因について、教員の養成・研修を行うとされており、教員も部分的に担う。
健康・保健指導	○	×	学校医		
問題行動を起こした児童生徒への指導	○	×	ソーシャルワーカー、学校医	・教務主任の職位にあたる校長も担う。	
カウンセリング、心理的なケア	○	△	「教育・発達・学習」国民教育心理相談員	・「教育・発達・学習」国民教育心理相談員は、生徒の心理的発達とそれを促進する環境要因について、教員の養成・研修を行うとされており、教員も部分的に担う。	
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	△	アニマトゥール、ボランティア(パリ市の場合は、市職員)	・フランスの小学校段階では、学校のスポーツ教育を補完するものとして、学校の任意でスポーツ協会(Association sportive scolaire)が設置されている。 ・スポーツ協会は授業における体育活動に加え、放課後のスポーツ活動も支援しており、保護者と体育の教員、アニマトゥールやボランティアによって運営されている。	
児童会・生徒会指導	△	△		・児童会・生徒会を実施している学校もあるが、少数である。	
教室環境の整理、備品管理	○	×	用務員/学校技術職員	・教務主任の職位にあたる校長が担う。	
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	警備員	・教務主任の職位にあたる校長も担う。
	国や地方自治体の調査・統計への回答(※6)	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が国民教育視学官と分担して行う。
	文書の受付・保管	○	×	用務員	・教務主任の職位にあたる校長も担う。
	予算案の作成・執行(※7)	×	×		
	施設管理・点検・修繕	○	×	用務員/学校技術職員	・教務主任の職位にあたる校長も担う。
	学校徴収金の徴収・管理	×	×		
	教員の出張に関する書類の作成	△	×		
学校広報(ウェブサイト等)	△	×		・保護者や関係者との連絡は教務主任の職位にあたる校長も担う。 ・各学校ごとのウェブサイトは原則としてなく、大学区のサイトに情報が掲載される。	
児童生徒の転入・転出関係事務	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。	
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	×	×		・一般的に保護者が学校に赴き、校長が議長を務める会議体(conseil des maîtres)に参加し、クラスの担任に指導に関する質問等情報の提供を求める。
	地域行事への協力	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。
	地域のボランティアとの連絡調整	○	×		・教務主任の職位にあたる校長が担う。

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまたその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれるものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 11 フランスの教員が担う業務(小学校相当段階)

カテゴリー	業務詳細	フランス(中学校相当段階)			
		学校の役割	教員の役割 (管理職除く)	その業務を担う支援スタッフ等	備考
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×		
	出欠確認	○	○		
	欠席児童への連絡	○	×	生徒指導専門員	
	朝のホームルーム	×	×		
	授業	○	○	障害児の同伴者、教育補助員	
	教材購入の発注・事務処理(※3)	○	×	事務職員	
	成績情報管理	○	○		
	教材研究	○	○		
	教材準備(印刷や物品の準備)	○	○	教員	
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○	教育補助員	
	体験活動	○	○		
	体験活動の運営・準備	○	○	生徒指導専門員、教育補助員、外部講師、アニマトール、ボランティア	
	試験問題の作成、採点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育(※4)	×	×		・食育は行われておらず、食事時の生徒の監督は生徒指導専門員、教育補助員が担う。
	休み時間の指導(※5)	○	×	生徒指導専門員、教育補助員	
	校内清掃指導	×	×		
	運動会、文化祭などの運営・準備	×	×		
	避難訓練、学校安全指導	○	△		・生徒指導専門員が中心となって行う
	進路指導・相談	○	×	「教育・発達・進学職業相談」国	
健康・保健指導	○	○	生徒指導専門員、学校医師、学校看護師		
問題行動を起こした児童生徒への指導	○	○	生徒指導専門員、教育補助員		
カウンセリング、心理的なケア	○	○	「教育・発達・進学職業相談」国民教育進路相談員、学校看護師		
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	×	×	アニマトール、外部指導員、ボランティア		
児童会・生徒会指導	○	×	生徒指導専門員		
教室環境の整理、備品管理	○	○	事務職員、事務補佐員		
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	生徒指導専門員、事務職員、事務補佐員	・管理職が担当する場合もある。
	国や地方自治体の調査・統計への回答(※6)	○	×	事務職員、事務補佐員	・管理職が担当する場合もある。
	文書の受付・保管	○	×	事務職員、事務補佐員	・管理職が担当する場合もある。
	予算案の作成・執行(※7)	○	×	事務職員、事務補佐員	・管理職が担当する場合もある。
	施設管理・点検・修繕	○	×	事務職員、事務補佐員、技術職員、技術補佐員	
	学校徴収金の徴収・管理	○	×	事務職員、事務補佐員	
	教員の出張に関する書類の作成	○	×	事務職員、事務補佐員	
学校広報(ウェブサイト等)	○	×	事務職員、事務補佐員、教育補助員		
児童生徒の転入・転出関係事務	○	×	事務職員、事務補佐員		
外部対応に関わる業務	家庭訪問	×	×		
	地域行事への協力	○	○	生徒指導専門員、事務職員、事務補佐員、教育補助員	・管理職が担当する場合もある。
	地域のボランティアとの連絡調整	○	×	事務職員	・管理職が担当する場合もある。

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまたその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれるものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 12 フランスの教員が担う業務(中学校相当段階)

3.1.4. ドイツ

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

ドイツは 16 の州で構成される連邦国家であり、行政組織は、連邦レベル、州レベル、地方自治体レベルに区分されている。地方自治体は、州ごとに多少の相違はあるが、郡又は郡と同格の中核市と郡に属する市町村の 2 段階で構成されている⁸⁷。

教育行政に関する権限は、州に属している。ドイツの憲法に相当する基本法（Grundgesetz）により、連邦が機能行使する事項として、基本法が規定する以外の事柄は州の権限であり、責任であるとされている⁸⁸。教育行政についても、教育、学術、文化に関する権限は基本的に州が有するとする、いわゆる、文化高権（Kulturhoheit）と呼ばれる伝統的な考え方に則り、基本法には連邦の権限とする規程が設けられていないため、原則的に州の権限となっている⁸⁹。したがって、各州は教育を所管する教育担当省を置き、独自の教育関係法令を制定し、教育行政を行っている。

初等中等教育においては、州は、目的・目標、学校の種類、修学年限、教育課程等の基準や学習指導要領を定め、実施している⁹⁰。ただし、各州の多様な教育制度の下、州を越えた移動により児童・生徒及び各家庭が不利益を被ることがないように、各州の教育担当大臣で構成される常設の各州文部大臣会議（KMK：Kultusministerkonferenz）⁹¹が各州の教育制度や政策を調整し、学校修了資格などの相互認定に対する州間協定を締結することで、連邦全体としての統一性の維持に努めている。一方で、地方自治体は、教育に関して一般に、学校設置者としての権限を有する。具体的には、公の営造物としての学校の維持・管理、教員以外の必要な職員配置の権限であるが、それ以外の領域については明示的な権限は少ない⁹²。

⁸⁷ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」、2019、P.75

⁸⁸ 文部科学省「諸外国の初等中等教育」、2016、P.166

⁸⁹ 文部科学省「諸外国の初等中等教育」、2016、P.166

⁹⁰ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」、2019、P.75

⁹¹ KMK により合意された協定は、各州の法令の下で実施されている。

⁹² 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」、2019、P.75

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

近年、ドイツでは、2000年に経済協力開発機構（OECD）によって実施された、生徒の学習到達度調査（PISA）での学力不振が明るみになったこと（PISA ショック）をきっかけとして、教育改革が推進されている。学力不振の主な原因として、子供の社会的出自による学習環境の相違、特に移民家庭出身の子供の不適切な学習環境が指摘され⁹³、低学力層の子供たちの底上げに係る支援の声が高まった。

そこで、KMK は、PISA の結果が公表された直後の 2001 年 12 月に、教育改革の柱として以下の「7 つの行動分野」を発表した⁹⁴。

- ・ 就学前段階から言語能力を改善するための措置
- ・ 早期就学を目指した、就学前段階と基礎学校の接続を改善するための措置
- ・ 基礎学校の教育、読解力及び数学的・科学的関連の基礎的理解を改善するための措置
- ・ 教育的に不利な条件を負う子供たち、特に移民家庭の子供たちを効果的に支援するための措置
- ・ 拘束力のある教育スタンダード及び評価に基づき、授業と学校の質を発展・確保するための措置
- ・ 教員の専門性、とりわけ診断的、方法的能力における専門性を改善するための措置
- ・ 教育支援を必要とする生徒や特別な才能を持つ生徒のための学校及び学校外での終日の教育・支援を拡充するための措置

早期のドイツ語教育と並んで重要視されたのが、終日制教育の拡大支援策であった⁹⁵。これは、従来の半日制を見直し、授業時間を午後にも延長して補習や課外活動などの教育プログラムを提供できるよう、学校の新設あるいは既存の学校の機能拡大を支援するものであり、連邦政府による支援も 2009 年まで行われた。

また、2006 年の国連障害者権利条約への批准から、インクルーシブ教育の潮流も生じており、こうした動向を受けて、インクルーシブな学校開発やインクルーシブな教師教育との概念が、今日広く見られるようになっている⁹⁶。政策上でも特別支援学校が一般教育学校へ統合されていくなどの制度改革の動きが広がっており、学校の内部においては児童生徒の多様性に応じた教育がますます求められるようになっている⁹⁷。そのため、多様化するスタッフの配置、そして協働が模索されている状況である。

⁹³ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、p.54

⁹⁴ 奥田 誠司「PISA ショック後のドイツの教育改革」『関西大学『独逸文学』第 65 号 2021 年 3 月』、2021、P.161

⁹⁵ 奥田 誠司「PISA ショック後のドイツの教育改革」『関西大学『独逸文学』第 65 号 2021 年 3 月』、2021、P.161

⁹⁶ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」、2018、P.52

⁹⁷ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」、2018、P.52

② 学校の役割の変化

伝統的なドイツの学校は、午前中ないし午後の早い時間に終わる半日学校であり、児童生徒にとっても教員にとっても学校は授業のための場であった⁹⁸。現在、ドイツには、伝統的な半日学校と終日学校とが混在しているが、前述のとおり 2001 年の PISA ショックが契機となり、終日学校の数は拡大している。

近年、PISA ショックを契機とした終日学校やインクルーシブ教育の潮流により、多様なスタッフの協働が期待されるとともに、学校の職務拡大も指摘されている。また、ドイツでは、従来、学校の役割とされてきた「教授」、「伝達」、「指導」に加えて、家庭の役割とされてきた「世話」、「養育」、「援助」、「習慣化」、「練習」、そして学校外（青少年援助）の役割とされてきた「保護」、「育成」、「相談」、「助言」の役割を学校は広くひきとっていると指摘されている⁹⁹。

③ 教員の役割の変化

ドイツにおける教員の職務は、授業及びそれに付随する業務に限定されている¹⁰⁰。実際に、例えば、ドイツ最大の州であるノルトライン・ヴェストファーレン州では、「州学校法」第 57 条に、「教育の目的、法律及び行政規定、学校監督官庁の指示及び会議の決議に基づき、生徒に対して自己の責任で、授業を行い、教育し、助言を与え、判定し、監督し、ケアすること」や、「学校生活の形成、学校の組織及び活動の質の改善に積極的に協力すること」が、教員の任務として規定されている¹⁰¹。

前述のとおり、学校の役割は増えているものの、授業を中心とする教員の職務の在り方を維持しつつ、周辺的な業務については学校内外の多様な専門性や組織に足場を持つ専門職がチームとして協働することで、教員の職務領域の無限定な拡大を防ぎつつ、学校の役割拡大に対応することが可能になっているとされている¹⁰²。

⁹⁸ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2015, P.233

⁹⁹ 井本佳宏「法令によって定められるドイツの教員勤務時間と職務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.31

¹⁰⁰ 井本佳宏「法令によって定められるドイツの教員勤務時間と職務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.28

¹⁰¹ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」, 2013, p.57

¹⁰² 井本佳宏「法令によって定められるドイツの教員勤務時間と職務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.32

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

公立学校の教員は州の公務員としての身分を有しており、その法的地位は各州の公務員法によって定められている。一部は郡や特別市といった地方自治体の公務員となっている場合もある¹⁰³。また、東西ドイツの統一以降、旧東ドイツ諸州を中心に、民法上の雇用契約に基づき、州に雇用されている教員

(Angestellte/tarifbeschäftigte Lehrkräfte (以降、公務被傭者とする。))として勤務する教員も一定数存在したが、慢性的な教育不足を打開する観点から、近年はほとんどの州が教員を州の公務員として雇用するようになっている。

② 任用形態 (フルタイム/パートタイム等)

教員には、終身雇用である公務員の教員と、契約雇用である公務被傭者 (Angestellte) の教員がおり、公務員の教員においては、さらにフルタイム勤務者とパートタイム勤務者に分かれている。教員でもパートタイム勤務等の多様な勤務形態が可能なのは、教員の職務内容や範囲が明確であるためであると考えられている¹⁰⁴。

③ 教員となるための資格制度

教員は、総合大学等で3年半から5年程度の教員養成課程 (バチエラー+マスター課程、あるいは国家試験による課程) を修了し、第1次国家試験に合格すると、特殊な公務員である試補教員として1~2年間の訓練を続け、第2次国家試験に合格したのち、正規の教員として各学校に配属される¹⁰⁵。中等教育段階の教員は、一般に2科目 (例えばドイツ語と歴史) を担当できるように養成される。

④ 勤務時間

公務員である教員の勤務時間は、45分単位の授業時間を単位として、州ないし地方自治体の政令・規則によって、週当たりの義務的な授業時数が決定されている。例えばノルトライン・ヴェストファーレン州では、「州学校法」第93条第2項において、週当たりの義務的な授業時数については、文部省が州議会の学校及び予算・財政を担当する委員会の承認を得て法規命令によって決定することとされており、同条項の施行規則によって、具体的な授業時数が規定されている¹⁰⁶。教員が校内で勤務することが求められるのは、この授業時数に基づく授業及び

¹⁰³ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.237

¹⁰⁴ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.49

¹⁰⁵ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.237

¹⁰⁶ 井本佳宏「法令によって定められるドイツの教員勤務時間と職務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.29

それに付随する業務の間だけであり、授業の準備や後処理、課題の添削などはいつでもどこでもよいとされている¹⁰⁷。

公務被傭者である教員も、労働協約を通じて、公務員である教員と同一の授業時数が適用されている。

➤ 教員の業務

ドイツでは、調査対象業務の 38 業務中、学校の役割である業務は 27、教員の役割担当とされている業務は 16 であった。ドイツにおける教員の職務は授業及びそれに付随する業務に限定されているが、学校の運営に関わる業務のうち、「施設管理・点検・修繕」、「児童生徒の転入・転出関係事務」以外の業務は、部分的又は一部の教員のみが担っているというケースが主だが、教員が関わっている実態が見られた。

¹⁰⁷ 井本佳宏「法令によって定められるドイツの教員勤務時間と職務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.29

カテゴリー	業務詳細	ドイツ			備考
		学校の役割	教員の役割 (管理職 ※8) 除	その業務を担う支援スタッフ等	
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×		
	出欠確認	○	○		
	欠席児童への連絡	○	○		
	朝のホームルーム	×	×		・通常、朝の会は行われず、児童生徒に必要な情報は、1時間目を担当する教員が行うクラス担任が自分の授業時に行う。
	授業	○	○		
	教材購入の発注・事務処理 ※3	○	×	主に学校事務員	・教員が依頼し、学校事務員が発注。
	成績情報管理	○	○		
	教材研究	○	○		
	教材準備 (印刷や物品の準備)	○	○		
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○	社会教育士、教育士 等	
	体験活動	△	△		・教員、保護者、児童生徒が担当する。教員は授業内において校外での活動を行うことがある(博物館見学などの校外学習)。普通教育学校における職業体験実習もドイツでは一般的に見られる。遠足(Klassenfahrten)は教員のポケット・マネーを要することも多い。そのため近年、遠足を行う教員は減少している。
	体験活動の運営・準備	△	△	教育士 等	・保護者、児童生徒が担う場合もある。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育 ※4	×	×		・近年増加している終日学校では給食が提供されている。給食は教育活動の一環という概念ではなく、昼食時間には、安全の観点から教員や教育士などが輪番制で見守りを行っている。・最近、食育という概念が学校に入ってきているが、児童生徒の履修によって昼食時間が異なるため、児童生徒は一斉集合して昼食をとることはなく、昼食の時間に食育が行われているわけではない。
	休み時間の指導 ※5	○	○	教育士 等	・教職員が監督義務を担っているが、教員である必要はない。・休み時間には、教員は職員室で休憩をとったり、打合せを行ったりする。子供の監督義務は輪番で果たされる。・けんかの仲裁などを行い、無監督の状態に子供が置かれることは許されない。・いわゆる「掃除の時間」と呼ばれる児童・生徒が自ら清掃を行う時間は設けられていない。
	校内清掃指導	×	×		
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	教育士 等	
	避難訓練、学校安全指導	○	○		
	進路指導・相談	△	△	労働局の就職助言センター職員、	・授業の枠内で、職業オリエンテーションや学修オリエンテーションが行われる。
健康・保健指導	○	○	校医		
問題行動を起こした児童生徒への指導	○	△	青少年局職員、社会教育士 等	・学級内であれば教員だが、問題行動の背景により分業に基づき、教員の役割を離れる。	
カウンセリング、心理的なケア	○	△	学校心理士	・教員の中には、追加的な養成により相談スキルを身に付けた相談教員と呼ばれる者がある。	
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	△	教育士 等	・学校終日化に伴い放課後の課外活動が拡大しつつあるが、学校教育に位置付けられているものではない。・原則は教員以外が担当するものだが、教員が担当することもある。その場合、他業務が軽減される。	
児童会・生徒会指導	○	○			
教室環境の整理、備品管理	○	○	学校事務員		
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	○	△	用務員	
	国や地方自治体の調査・統計への回答 ※6	○	△	学校事務員	
	文書の受付・保管	○	△	学校事務員	
	予算案の作成・執行 ※7	○	△		・学校会議(教員、保護者、また中等教育段階では生徒の代表によって構成される合議機関)が学校財政について決定する権限を持っている。学校会議メンバーとして一部教員も参画。
	施設管理・点検・修繕	○	×	用務員、行政機関から委託された技術者	
	学校徴収金の徴収・管理	△	△	学校事務員	・コピー代等を一括集金することはあるものの、公立学校は教材は無償であり、お金を徴収する機会は限定的である。・少額であれば教員が集める場合もあるが、額が大きければ事務職員が担当する。
	教員の出張に関する書類の作成	○	△	学校事務員	
	学校広報(ウェブサイト等)	○	○	学校事務員	・生徒や保護者が行う場合もある。
	児童生徒の転入・転出関係事務	○	×	学校事務員	
	外部対応に関わる業務	家庭訪問	△	△	
地域行事への協力		△	×		・学校間をまたぐ定期的な人事異動がないため、教員は同時に学校の所在する近隣地域の住民であることも多く、住民として協力する。
地域のボランティアとの連絡調整		○	×	学校事務員	

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまにその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。

※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。

※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみを対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。

※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。

※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれるものとする。

※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。

※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 13 ドイツの教員が担う業務

3.1.5. 韓国

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

韓国は、ソウル特別市、広域市及び道の17の広域自治体によって構成されている。

教育行政について、国には教育部が置かれ、教育部は国の教育政策全般を所管する。教育課程の基準の設定、地方教育財政交付金や教員の任用・給与等、広範な領域にわたり権限を有しているが、初等中等教育に関する事務は地方の所管となっている。

地方教育行政は、「地方教育自治に関する法律」により、教育・学芸に関する事務の執行機関として、広域自治体に教育監（教育庁の長）が置かれており¹⁰⁸、地方自治体の長が所管している他の行政事務からは分離されている。教育監は、住民の直接選挙で選ばれる独任制の執行機関であり、当該広域自治体の教育政策全般を所管し、初等中等教育機関の設置・運営、教職員人事、当該地域における教育課程の策定などについて所掌する¹⁰⁹。教員は国家公務員であり、その人事権は本来教育部長官にあるが、法律に基づき教育監に委任されている。なお、広域自治体の首長部局や市町村などの基礎自治体は、学校教育については所掌していない¹¹⁰。生涯学習については基礎自治体も所掌している。

学校には、学校会計や教育課程、学事運営などに関する事項の審議機関として、学校運営委員会が置かれている。

¹⁰⁸ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.111

¹⁰⁹ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.111

¹¹⁰ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.111

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

韓国の教育改革に関する議論は、1980年代後半から行われていたが、1995年に教育改革委員会（교육개혁위원회）が「5.31 教育改革案（교육개혁안）」を発表することで本格化した¹¹¹とされている。特に、2000年以降に様々な教育改革が実施されているが、教育改革の基本的な方向性は、①地方教育の分権化の推進、②児童生徒中心のカリキュラムの導入、③地域と学校のアカウントビリティの強化、④教育福祉の拡大などに集約される¹¹²。

本調査のテーマの一つである教員の業務については、1979年に教育部¹¹³が「教員業務簡素化指針」を出して以降、教員業務負担軽減が今日に至るまで学校教育行政の 이슈であり続けている¹¹⁴ことが挙げられる。教育部の教員業務負担軽減政策は、教員の教育業務以外のことを指す、行政業務を軽減し、教員が教育業務に専念できる環境を整備するものである¹¹⁵とされている。現在の韓国の教員の勤務時間は、一般的にはおおよそ8時30分までに出勤し、16時30分に退勤するというもので、残業するケースは多くないと言われている（中学校でも同様の傾向）¹¹⁶ものの、田中（2018）によれば、「1980年代の調査によると、当時韓国の教員の週当たりの労働時間は50時間を超えていたという。土曜日が登校日であったことに留意する必要があるが、かつては長時間労働が常であった」とされる。その大きな転機となったのは、前述した1995年に始まった教育改革であると考えられている¹¹⁷。教育改革の大きな柱は「地方分権化」であり、学校の裁量を増やし、学校や地域の特性に合わせ自律的に学校を運営させることを目指すものであるが、韓国政府が樹立してから1996年2月までに発令されたすべての法令、訓令、例規、指針、一般文書等を対象に、規制の要素があるものを廃止あるいは緩和する作業を行った¹¹⁸とされている。これにより、教員の「働き方」を規制していた文書類の見直しが行われた。

なお、地方教育の分権化については、学校運営の自律化を目的に、そのほか1996年に学校運営委員会が導入されており、学校運営に係る主要な事項の決定に保護者や地域住民が関与できるシステムとして定着している¹¹⁹。こうした地方教育の分権化については、2006年の法改正により教育監の選出が住民の直接選挙によって行われるようになったことで、一区切りついた感があると言われている¹²⁰。

¹¹¹ 김신복「OECD 와 우리나라의 교육개혁」『OECD FOCUS 2003년 1월호』, 2003

¹¹² 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」, 2013, P.87

¹¹³ 韓国の教育担当省は、文教部、教育部、教育人的資源部、教育科学技術部、教育部と名称変更しているが、本報告書では「教育部」とする。

¹¹⁴ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.34

¹¹⁵ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.34

¹¹⁶ 田中光晴「韓国における「働き方改革」」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018, P.38

¹¹⁷ 教育改革の具体的な内容については、田中光晴「韓国における「働き方改革」」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018, P.44 に詳しく記載されている。

¹¹⁸ 田中（2018）によれば、分野は、学事・生徒指導、人事、行政事務、予算・財務、教職員服務・施設管理、保護者・保健・その他等であり、規制緩和の対象となった文章は、教育部で1,009件、市・道教育庁で4,324件であったとされる。

¹¹⁹ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」, 2013, p.87

¹²⁰ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」, 2013, p.87

② 学校の役割の変化

「教育基本法」は、「学校は公共性を持ち、児童生徒や学生の教育以外に、学術及び文化的な伝統の維持・発展と、住民の生涯学習のために努力しなければならない」（第 9 条）と定めていることから、韓国における学校は、各教育段階の教育の実施を一義的な役割としつつ、伝統文化の維持・継承や、地域住民に対する生涯学習機会の提供などが求められていると言える。

近年、韓国ではいわゆる塾や稽古など、学校外での教育にかかる家計の費用負担が問題となっており、中学入試の撤廃や高校入試の一部撤廃を行う（平準化政策）¹²¹とともに、経済的理由から塾や稽古に行けない子供がいる状況を打破すべく、政府は 2006 年に「放課後学校」を導入した。放課後学校とは、正規教育課程外に学校単位でプログラムを組み、受益者負担で教科学習やスポーツ・文化プログラムなどを塾より安価に提供するもので、プログラムの運営は学校運営委員会の承認の下、外部講師が担うことが多い。

③ 教員の役割の変化

韓国において、教員の業務について体系的に示した法律はないとされている¹²²。体系的とまでは言えないものの、教員の業務に関する法律としては「教育基本法」や「初・中等教育法（초・중등교육법）」などがあり、「初・中等教育法」によれば、「教員は法令の定めにしたがって児童生徒を教育する」（第 20 条）とされており、教員の本来の業務が教育であることがわかる。

近年の韓国における教員業務軽減政策を見ると、教員の業務を教育業務、教育業務に関連する教育行政業務、その他の一般行政業務に区分することが多く、教員本来の業務に専念できる環境をつくるため、教育行政業務と一般行政業務の負担を軽減することが目指されている¹²³。

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

国公立学校の教員は、国家公務員の身分を有する教育公務員である。ただし、その任用は地方の教育行政の長である教育監に委任されており、採用試験も各教育監が実施している。また、勤務管理、勤務日、勤務時間、公休日、時間外勤務に関しては「国家公務員服務規程」の適用を受ける¹²⁴。

¹²¹ 田中光晴「韓国における「働き方改革」」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018, P.39

¹²² 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.37

¹²³ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.37

¹²⁴ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021, P.34

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

教員は、正規教員と非正規教員に分けられ、正規教員は上記のとおり国家公務員でありフルタイム勤務である。非正規教員（任期付きの契約制の教員）には、期間制教員と時間制講師がある。期間制教員は、月単位や年単位の任期（原則 1 ヶ月以上）で契約する主にフルタイム勤務の教員で、時間制講師は原則 1 ヶ月未満の任期で契約するパートタイム勤務の教員である。非正規教員の任用権者は、本来は各地方の教育監であるが、ほとんどの地方では条例を通して任用権を学校長に委任している¹²⁵。その場合、契約教員の募集及び任用は各学校で行われる。

③ 教員となるための資格制度

教員は、初・中等教育法における資格基準に該当する者で、大統領令の定めるところにより教育部長官の検定・授与する資格証を受けた者でなければならない¹²⁶。たとえば、初等学校正教員（2 級）の資格基準は、教育大学の卒業者もしくは教員養成学部の卒業者で初等教育課程を専攻した者などとされている¹²⁷。また、初等学校正教員（1 級）の資格基準は、初等学校正教員（2 級）の資格証を有する者で、3 年以上の教育経歴を持ち、所定の再教育を受けた者などである¹²⁸。

④ 勤務時間

国家公務員である教員の勤務時間は、大統領令の「国家公務員服務規程」により規定されている。これによれば、国家公務員の一週間の勤務時間は、昼食時間を除き 40 時間とし、土曜日は休みを原則としている。また、国家公務員の勤務時間は 9 時から 18 時までが原則であるが、教員の場合、昼食時間も勤務時間とみなされているため、勤務時間は 9 時から 17 時とされている¹²⁹。

➤ 教員の業務

韓国では、調査対象業務の 38 業務中、学校の役割である業務は 36、教員の役割とされている業務は 24 であった。学校の運営に関わる業務は教員がやるべきではないとされているものの、「国や地方自治体の調査・統計への回答」、「予算案の作成・執行」、「教員の出張に関する書類の作成」、「児童生徒の転入・転出関係事務」には、部分的又は一部の教員のみが担っているというケースが主だが、教員が関わっている実態が見られた。

¹²⁵ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.67

¹²⁶ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.75

¹²⁷ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.75

¹²⁸ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.75

¹²⁹ 1 日の勤務時間の総量（8 時間）を確保した上で、教員の出退勤時間を学校ごとに定めることができる弾力的勤務時間制が導入されており、田中（2021）によれば、多くの学校が児童生徒たちの登校時間に合わせ、教員の勤務時間を 8 時 30 分から 16 時 30 分としている。

カテゴリー	業務詳細	韓国			備考
		学校の役割	教員の役割 (管理職(※8)除)	その業務を担う支援スタッフ等	
児童生徒の指導に 関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×		
	出欠確認	○	○		
	欠席児童への連絡	○	○		
	朝のホームルーム	○	○		
	授業	○	○		
	教材購入の発注・事務 処理(※3)	○	×	行政職員、行政補助 等	
	成績情報管理	○	○		
	教材研究	○	○		
	教材準備(印刷や物品 の準備)	○	○	行政職員、行政補助 等	
	課題のある児童生徒へ の個別指導、補習指導	○	○	学習補助員	
	体験活動	○	○		
	体験活動の運営・準備	○	○		
	試験問題の作成、採 点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育 (※4)	○	○	栄養士	・給食は、教育活動に位置付けられており、ランチルームが用意されている場合は、教員が輪番制で行うことも多い。また、栄養士や栄養教諭が加わる場合もある。
	休み時間の指導(※ 5)	○	○		・教員は職員室ではなく、教室に出勤するというイメージであり、普段の居場所は教室。休み時間も教員の管理下にある。
	校内清掃指導	○	○		・係を作って児童生徒と教員が一部清掃を行ったり、業者が入ったりすることもある。 ・指導自体は教員が行うが、日本のような全校一斉清掃のような決まった時間があるわけではない。
	運動会、文化祭などの 運営・準備	○	○	行政補助 等	・日本のように教科活動と運動し、学級単位で行事当日まで準備を行うというのではない。 例えば、韓国の小学校の運動会は当日のプログラムの提案や道具・会場の準備は教員が行わず、外部の業者に委託する学校が多い。 ・入学式のバルーン装飾、椅子並べも業者委託である。
	避難訓練、学校安全指 導	○	○		
	進路指導・相談	○	○	外部講師	
健康・保健指導	○	○			
問題行動を起こした児 童生徒への指導	○	○	学校専門相談士、社会福祉士	・例えば、ソウル市では、特別支援チームを編成し、教員(特に専門相談教諭)もそこに加わる。	
カウンセリング、心理的 なケア	○	○	専門相談士、社会福祉士	・例えば、ソウル市では、特別支援チームを編成し、教員(特に専門相談教諭)もそこに加わる。	
授業に含まれないクラブ 活動・部活動の指導	○	×	外部講師	・初等学校、中学校に原則部活動はない。 ・放課後学校は、教科学習やスポーツ・文化プログラムなどを塾より安価に提供するもので、プログラムの運営は学校運営委員会の承認の下、外部講師が担うことが多い。 ・学校の教員が講師をすることもあるが、その場合には別途手当がある。	
児童会・生徒会指導	○	○			
教室環境の整理、備品 管理	○	○			
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	児童生徒保護人力など外部スタッフ	・基本的には学校保安官や保護者のボランティアが対応している。 ・「児童生徒保護人力」とは、学校保安官等を指す。 ・各学校で異なっているが、基本的にNEISというシステムで学校の事務作業が電算化されている。
	国や地方自治体の調査・ 統計への回答(※6)	○	△	行政職員、行政補助 等	・調査・統計への回答に繋がる入力作業は教員も行っているが、学校としての取りまとめや提出は事務職員や補助員が担う。 ・教員の持ちコマ数を減らすなどして、事務寄りの教員という立ち位置にする場合もある。
	文書の受付・保管	○	×	行政職員、行政補助 等	
	予算案の作成・執行 (※7)	○	△		・予算案の作成・執行は校長が行うこととされているが、実際はその他管理職や部長クラスの教員が担っている。 ・外部講師の募集や決定といった予算執行も学校運営委員会に決定権があり、学校運営委員会のメンバーとして一部教員も参画。
	施設管理・点検・修繕	○	×	行政職員	
	学校徴収金の徴収・ 管理	○	×	行政職員	
	教員の出張に関する書 類の作成	○	○		
	学校広報(ウェブサイト 等)	○	×	行政職員、行政補助 等	
児童生徒の転入・転出 関係事務	○	△	行政職員 等	・学校の運営に関わる業務は教員がやるべきではないとされているが、当該業務は教員が対応しているとの情報あり。	
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	△	△		・原則として家庭訪問はしない。無断欠席の場合のみ教員が担当。
	地域行事への協力	○	△		※調査中
	地域のボランティアとの連 絡調整	○	×	行政職員、行政補助 等	・主に校監(教頭)が担っている。

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまにその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 14 韓国の教員が担う業務

3.1.6. カナダ

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

カナダでは連邦制を取っており、カナダの憲法を構成する法律において、教育に関する法規は各州が独占的な権利を有することが規定されている。したがって連邦政府に教育を担当する省庁は存在しない。そのため、多様な教育制度が一国内に存在するという特徴を持つ¹³⁰。連邦政府による予算提供は主に高等教育と公用語教育に向けられており¹³¹、教育委員会の予算の負担割合は極めて少ない。州間の連携を行う場としてはカナダ州教育担当大臣協議会（CMEC：Council of Ministers of Education, Canada）が組織されている。

各州及び準州が、初等・中等教育¹³²、高等教育に加え職業教育を組織し提供する。また、州は教育予算を決定する権限を持ち、教育委員会の予算の大部分を負担する¹³³。州は教育に関する包括的な権限を持つが、通常、教育委員会（School Board）をはじめとした学区組織に地方教育行政に関する権限が委託される¹³⁴。学校の運営・管理やカリキュラムの実施、人事権、生徒の入学管理などが委任されることが一般的だが、詳細は州により異なる。

オンタリオ州では、地方自治体（municipality, municipal government）のほかに特定目的団体（local special purpose body）が多様に設置され、警察、保健、環境、公共交通、図書館などの特定の目的に関わる行政をつかさどっており¹³⁵、教育委員会もそうした特定目的団体の一つである。オンタリオ州では、州政府で教員資格の管理・認定と教員評価制度¹³⁶の設定を行い、各教育区の教育委員会が労使交渉を通じて教員の業務・給与・配置を規定する労働協約を締結し、教員を雇用している¹³⁷。

¹³⁰ 児玉奈々「カナダにおける学力観—多文化社会の学力の実態と学力向上への取り組みから—」, 2008, P.15

¹³¹ CMEC ウェブサイト (<https://www.cmec.ca/299/education-in-canada-an-overview/index.html>)

¹³² オンタリオ州を含む大半の州では、初等教育（6～8年）から中等教育（4～6年）までが12年間となっている。CMEC 作成資料 (<https://www.cicic.ca/docs/PTeducation/Canada-s-Education-Systems-PDF.pdf>)

¹³³ 平田淳・溝上智恵子「カナダにおける教育行政制度の概要と教育改革の諸側面—日本における教育改革政策の視点から—」, 2008, P.100

¹³⁴ CMEC のウェブサイト (<https://www.cmec.ca/299/education-in-canada-an-overview/index.html>)

¹³⁵ 大杉 昭英「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.87

¹³⁶ なお、5年に一度（初任2年間は毎年）行われる教員業績評価（Teacher Performance Appraisal）は給与とは連動しない。

¹³⁷ 例えば下記は、トロント教育区とオンタリオ初等教員組合間の労働協約である。COLLECTIVE AGREEMENT Between The Toronto District School Board (TDSB) And The Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO or ETT) September 1, 2019 – August 31, 2022.

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

カナダでは、同じ連邦制をとるアメリカと異なり、連邦政府に教育省が存在しない。連邦政府は先住民教育や言語教育等については積極的に関与してきた¹³⁸もの、初等中等教育段階においては、州が教育政策を主導してきた。各州では初等中等教育段階の学校制度も異なり、教育政策も大きく異なるため、以下オンタリオ州について記載する。

オンタリオ州では、1980年代から基礎教育に対する教育の不徹底、高い中途退学率、カリキュラムと生徒の将来との関連性の欠如などが問題視され、公教育に対する不満が増加し始めたとされる。1990年代以降は、政権交代等あるものの、いずれの政権においても、カリキュラムや、評価、生徒の成績表、州統一学力調査等によるアカウンタビリティの強化を目指した政策が取られてきた¹³⁹。1994年の「学習に関する王立委員会（Royal Commission on Learning）報告書、学ぶことを好きになるために（For the Love of Learning）」では、教科ごとに一貫性のあるカリキュラムの導入が求められた。また、1996年からオンタリオ統一の学力テストの開始、1997年には現行カリキュラムである、オンタリオ・カリキュラム（the Ontario Curriculum）が制定され、州が設定した各教科の学習内容や目標、習得すべき能力やスキルなどが示されるようになった¹⁴⁰。ただし、実際の教育現場においては、各学校や児童生徒の実態に合わせて柔軟な教育活動が可能とされており、この背景には、オンタリオ州を含めカナダ全体として多文化・インクルーシブを尊重している点が挙げられる。

オンタリオ州の教育政策では、上記のアカウンタビリティの追求と合わせ、インクルーシブな教育も政策の一環として掲げられてきた。2009年に、州教育省から出された「オンタリオ州の公正とインクルーシブ教育の方略（Ontario Equity and Inclusive Education Strategy）」¹⁴¹では、優先事項として「高いレベルの学力達成」、「生徒の学力格差の縮小」、「公教育への信頼を高める」の三つが掲げられ、これらを達成するために公正でインクルーシブな教育が基礎になると提起された。近年では、2009年の政策を補完するものとして、2017年「オンタリオの教育公正アクションプラン（Ontario's Education Equity Action Plan）」¹⁴²が打ち出されている。本アクションプランでは、児童生徒の学力を保証するため、学校と教室から差別的な実践、制度的な障壁、偏見を取り除くことを目指しており、インクルーシブな教育の実現に向けた取組が続いていると言える。

¹³⁸ 平田淳・溝上智恵子共著「カナダにおける教育行政制度の概要と教育改革の諸側面 - 日本における教育改革政策の視点から - 』『弘前大学教育学部紀要』No.100, 2008, P.100

¹³⁹ 独立行政法人国際協力機構地球ひろば「グローバル化時代の国際教育のあり方国際比較調査」, 2018, P.3~5

¹⁴⁰ 平田淳・溝上智恵子共著「カナダにおける教育行政制度の概要と教育改革の諸側面 - 日本における教育改革政策の視点から - 』『弘前大学教育学部紀要』No.100, 2008, P.102~103

¹⁴¹ オンタリオ州「ONTARIO'S EQUITY AND INCLUSIVE EDUCATION STRATEGY」, 2009

¹⁴² オンタリオ州「Ontario's Education Equity Action Plan」, 2017

② 学校の役割の変化

カナダのオンタリオ州の「1990年教育法（education Act 1990）」¹⁴³では、「教育の目的は、自分の潜在能力を発揮し、自分自身の社会に貢献する高度に熟達し、知見豊かな、思いやりのある市民となる機会を児童生徒に提供することである」とされており、これが学校の役割と考えられる。また、カナダのオンタリオ州ではインクルーシブ教育に重きを置いており、「オンタリオの教育公正アクションプラン」では、「学校は生徒が多様性を学ぶだけでなく、多様性を経験できる場所であるべきである」、そして「児童生徒とその家族が、学校コミュニティとの交流を通して、自分自身が何者かを受容されていると感じられる必要がある」¹⁴⁴と示されている。学校は、カリキュラムの学習内容を伝達し、児童生徒の学力向上を達成するだけでなく、学校自体が多様性を示す場であることが、求められていると言える。

③ 教員の役割の変化

教員に求められる具体的な職務等は確認できなかったものの、オンタリオ州の「1990年教育法」では、教員の義務（duty）として、「指導（teaching）」の他に、「学ぶ（learning）」、「協力（co-operation）」等を挙げている¹⁴⁵。「協力」では、「学校の教職員間での協力・協調の発展を支援すべく教員自身も協力すること」としており、教職員間で協働しながら、児童生徒に教育を提供することが求められていると言える。

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

カナダの公立学校の教員は、各州内に設置される教育委員会に雇用される公務員である。前述のとおり、オンタリオ州の教育委員会は、特定の目的に関わる行政を司り、独自の行政権限を有するエンティティである。オンタリオ州の教育委員会が管理、運営する学校は、公費運営学校（publicly-funded school）とも呼ばれ、教員は公費で運営される学校に雇用される労働者となるため、public employeesにも分類されるとしている。

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

オンタリオ州が定める「1990年教育法」では、無期雇用の教員以外に、有期雇用として、教員資格の認証を有し正規教員の代替として雇用される臨時教員（occasional teacher）と、一時的な教員資格の認証を有する暫定教員（temporary teacher）が配置されていることが確認できる。また、オンタリオ州の代表的な教育

¹⁴³ オンタリオ州のウェブサイト（<https://www.ontario.ca/laws/statute/90e02#BK439>）

¹⁴⁴ オンタリオ州「Ontario's Education Equity Action Plan」, 2014, P.4

¹⁴⁵ オンタリオ州のウェブサイト（<https://www.ontario.ca/laws/statute/90e02#BK439>）

委員会であるトロント教育区のトロント英語系公立教育委員会が定める労働協約では、フルタイム、パートタイムの教員いずれも配置されていることが分かる。

③ 教員となるための資格制度

カナダでは、教員の資格・要件は各州で定められている。オンタリオ州で教員資格を取得するには、まず最低 3 年間の高等教育を修了した上で、2 年間の教員養成課程 (teacher education program) を修了する必要がある¹⁴⁶。

オンタリオ州では、教員等の養成・研修は第三者機関であるオンタリオ州教員協会 (OCT : Ontario College of Teachers (以下、OCT とする。)) が主管している。大学等の様々な教育関係機関が、実施機関として教員の養成・研修を担っており、オンタリオ州の教育省が直接関わっていない¹⁴⁷点の特徴である。教員養成を実施する機関は、OCT の下に組織される認証のための委員会により、提供する養成課程が、OCT が示すガイドラインや基準に即しているか認証を受ける必要がある。

教員資格を取得するためには、上記の OCT から認証を受けた教員養成課程を修了した後、オンタリオ州教員協会に教員資格の認定を申し込み、年会費と登録費を支払う必要がある¹⁴⁸。なお、教育学部以外の学部修了の学位と同時に教員免許を取得できる養成課程や、社会人に対応した養成課程も存在する¹⁴⁹。

④ 勤務時間

教員の勤務時間等について、州内一律の定めはない。トロント教育区のトロント英語系公立教育委員会 (TDSB : The Toronto District School Board) と、中等教育段階の教員組合間で締結された労働協約では、1 日のフルタイムの労働時間は 8 時間とみならず¹⁵⁰、と記載されている。また、教員に対しては、労働時間の中には教室での指示や監督業務が除外される授業準備時間 (Preparation time) が含まれるとされている。初等教育段階の労働協約においては、授業準備の時間数が記載されており、10 日につき 480 分の準備時間が教員に付与されるとしている。

¹⁴⁶ OCT のウェブサイト (<https://www.oct.ca/becoming-a-teacher/requirements>)

¹⁴⁷ 鈴木久米男「カナダ・オンタリオ州での教員等の養成・研修における 教育関係機関の役割 - オンタリオ州教員協会 : OCT と他の教育関係機関との関係を踏まえて -」『岩手大学教育学部研究年』No.78, 2019, P26

¹⁴⁸ OCT のウェブサイト (<https://www.oct.ca/becoming-a-teacher/requirements>)

¹⁴⁹ 鈴木久米男「カナダ・オンタリオ州での教員等の養成・研修における 教育関係機関の役割 - オンタリオ州教員協会 : OCT と他の教育関係機関との関係を踏まえて -」『岩手大学教育学部研究年』No.78, 2019, P27

¹⁵⁰ 「COLLECTIVE AGREEMENT Between The Toronto District School Board And The Ontario Secondary School Teachers' Federation for the 2019-20, 2020-21, 2021-22 school years」Part B-7

➤ 教員の業務

カナダのオンタリオ州トロント教育区では、調査対象業務の 38 業務中、学校の役割である業務は 28、教員の役割担当とされている業務は 8 であった。カナダのオンタリオ州トロント教育区では、外部対応に関わる業務は、基本的に学校の役割とみなされていない点が特徴である。教員は、教科指導が主な役割であるが、「進路指導・相談」、「問題行動を起こした児童生徒への指導」、「カウンセリング、心理的なケア」等も支援スタッフと協働しながら担っていることが確認できる。さらに、カナダのオンタリオ州トロント教育区における特徴として、教員の業務ではないが、追加手当を支給することで、教科指導以外の業務（「登下校の時間の指導・見守り」、「給食・昼食時間の食育」、「休み時間の指導」等）を教員が担う事例も確認できた。

カテゴリー	業務詳細	カナダ（オンタリオ州トロント教育区）			
		学校の役割	教員の役割 (管理職 ※8 除く)	その業務を担う支援スタッフ等	備考
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	△	×	交通指導員	・「Bus duty」として明示的に役割を与えられた場合、教員が担うことがあるが、この場合、教員は、バス乗降時のフォローを構内で行う程度である。 ・基本的に徒歩での通学はないため、校外での見守りは想定されないが、交通量が多い都市部等では別途、交通指導員が教育委員会により採用されている場合もある。
	出欠確認	○	△		・法令上では、校長の義務とされているが、校長の命を受けて各教員が実施していると想定される。
	欠席児童への連絡	○	△	事務職員 等	・教員が担う場合もある。
	朝のホームルーム	○	○ 初等教育段階のみ		
	授業	○	○	教育補助員	
	教材購入の発注・事務処理 ※3	○	×	事務職員 等	
	成績情報管理	○	○		
	教材研究	○	○		
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	○		
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	△	理学療法士、作業療法士、心理士、特別支援補助員 等	教員も担う場合がある。
	体験活動	○	△	教育補助員	教員が任意で担う場合もある。
	体験活動の運営・準備	○	△	教育補助員、進路指導専門員	・進路指導専門員が主に担当が、教員も部分的に担う場合がある。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		・規定等では確認できなかったものの、オンタリオ州では学力テストが実施されている。教員を対象に学力テスト前、テスト中、テスト後それぞれにおける手引書が公開されており、テスト中における教員の振る舞いが示される等、教員が試験監督を担っていることが想定される。
	給食・昼食時間の食育 ※4	×	×	食室監督者、栄養指導員	・「Lunch time duty」明示的にアサインされた場合は、一部の教員が担当が、「監督」に近い。
	休み時間の指導 ※5	○	×	教育補助員	・「Yard duty」として、明示的にアサインされた場合は教員が担当が、「監督」の意味合いである。
	校内清掃指導	×	×	清掃員、設備技術員	
	運動会、文化祭などの運営・準備	×	×		
	避難訓練、学校安全指導	○	○		
	進路指導・相談	○	△	進路指導専門員、青少年カウンセラー	進路指導専門員が主に担当が、教員も部分的に担当。
	健康・保健指導	△	×	保健師	
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	△	青少年支援専門員、青少年カウンセラー、ソーシャルワーカー	・教員も担う場合がある。
	カウンセリング、心理的なケア	○	△	進路指導専門員、青少年カウンセラー、ソーシャルワーカー	・進路指導専門員が中心に担当する。 ・教員も運用実態としてカウンセリング対応するケースが多い。
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	△	ボランティア	・教員もボランティアとして担う場合がある。	
児童会・生徒会指導	△	×		・「Hall duty」として、明示的にアサインされた場合は教員が対応する。	
教室環境の整理、備品管理	○	△	事務職員、設備技術員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担うことも想定される。	
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	警備員等、安全監督員	
	国や地方自治体の調査・統計への回答 ※6	○	△	事務職員	・調査の内容によっては教員が対応すると考えられるが、基本的に、回答行為は事務職員が配置されていれば該当の職種が担当。
	文書の受付・保管	○	△	事務職員	学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担うことも想定される。
	予算案の作成・執行 ※7	○	×	事務職員	
	施設管理・点検・修繕	○	×	警備員	
	学校徴収金の徴収・管理	○	×		
	教員の出張に関する書類の作成	○	△	事務職員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担うことも想定される。
外部対応に関わる業務	学校広報（ウェブサイト等）	○	△	事務職員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担うことも想定される。
	児童生徒の転入・転出関係事務	○	△	事務職員	・学校規模により異なる。事務職員が配置されている場合、当該職員が担当が、教員が担うことも想定される。
	家庭訪問	×	×		
	地域行事への協力	△	△		・チャリティ活動、資金調達活動、学校周辺での保安など、学校運営上、教員が担う場合もある。
	地域のボランティアとの連絡調整	×	×		

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまにその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当されているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれるものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 15 カナダのオンタリオ州トロント教育区の教員が担う業務

3.1.7. フィンランド

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

フィンランドの地方制度は、一層制であり、基礎自治体レベルのクンタ（kunta：市町村レベル）が唯一の地方自治体である¹⁵¹。クンタとは、狭義には、市に相当するカウプンキ（Kaupunki）に比して小さい地方自治体（郡若しくは町村に相当する地方自治体）の名称であるが、基礎自治体の総称としても用いられている¹⁵²。ここでは、後者を指す。

教育行政について、国レベルの主体としては、教育文化省（Opetus- ja kulttuuriministeriö）と国家教育庁（Opetushallitus）がある。初等中等教育については、教育文化省が政策機関として予算編成と政策立案を行い、国家教育庁が執行機関として実施を担う¹⁵³。その他の国レベルの教育関連機関として、評価を担う国立教育評価センター（KARVI：Kansallinen koulutuksen arviointikeskus）があり、教育全般に関わる評価関連業務を掌握している¹⁵⁴。

地方教育行政は、地方自治体の議会の下に置かれた文教関係委員会（教育委員会、文教委員会等）と、その事務を担う地方自治体の教育担当部局（文教部／教育局等）である¹⁵⁵。多くの地方自治体では、教育行政に関する最高意思決定機関として委員会を、その事務を担う組織として教育担当部局を置き、二元的な体制を敷いている。教育の実施に関する多くの権限が国から地方自治体へと委譲されていった結果、現在では、学校設置者である地方自治体が、教育の実施に関わるほとんどの権限を持つこととなった¹⁵⁶。なお、学校の裁量については、学校にどの程度の裁量を認めるかについても地方自治体が決めることができるという地方自治体の裁量の大きさゆえ、一般化することは困難である¹⁵⁷。例えば、教職員配置や学級規模の決定について、地方自治体や学校が自らの裁量を行使することも可能であるといわれている。

また、学校レベルの主体では、学校理事会が存在している。その権限は、主に学校運営方針や学校予算の計画・執行などに関するものである。学校理事会が担う役割は実に多様であり、主に保護者等が中心となり運営されている。

¹⁵¹ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.98

¹⁵² 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.94

¹⁵³ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.94

¹⁵⁴ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.94

¹⁵⁵ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.94

¹⁵⁶ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.79

¹⁵⁷ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.82

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

今日のフィンランドの公教育制度は、1960年代半ばから90年代にかけて、当時北欧諸国が進めていた社会民主主義的な教育改革の流れの中で追及された「機会の平等と公正な教育」の原則に基づいている。

フィンランドでは、1990年代以降、小さな政府を志向する行政改革が急速に進んだ。教育行財政も例外ではなく、地方分権化、規制緩和、説明責任、及び合理化に基づいて教育政策が進められている¹⁵⁸。

1990年代には、義務教育費における地方自治体負担分の増大（1/2→2/3）や、支出ベースの予算から積算基準（児童生徒数と単価）に基づく予算制度への転換、教育費における総額裁量制の導入などが実施された¹⁵⁹。一連の改革により、国からの補助金の配分が費目別ではなくなったため、地方自治体は用途を決めることができるようになった¹⁶⁰。さらに、2009年には新たに「地方基礎サービス費国庫負担法」が制定され、国から地方自治体への財政移転方式が改められたことにより、義務教育費は、「基礎サービス費」の一部として、一般補助金化されることとなった。基礎サービス費には、図書館や芸術文化活動、就学前教育などの文教費のみならず、総務費や民生衛生費なども含まれており¹⁶¹、教育費は、地方自治体内で他経費との調整が必要となった。これらの財政改革・地方行政改革の結果、地方自治体が担う責任と役割は拡大している。

本調査のテーマの一つである教員を取り巻く環境については、2016年に新しい「総合制学校プログラム（The New Comprehensive School Programme）」が策定され、そこでは新しい教育手法及び学習環境、そしてデジタル学習の3つに焦点を当てている。プログラムの一環として、政府は2016年に教員教育フォーラム（TEF : teacher education forum）を設立し、初期トレーニングから継続的な専門能力開発まで、キャリア全体にわたる教員教育へのより体系的なアプローチの開発を行っている¹⁶²。また、2019年には、中道左派の社会民主党を中心とする政権が誕生した。前政権の緊縮財政から方針転換し、不平等への対応に取り組んでおり、2020年には義務教育が後期中等教育課程の18歳にまで拡大された¹⁶³。

¹⁵⁸ Ari Antikainen and Anne Pitkänen「Educational Reforms in Finland」, 2014, P.19

¹⁵⁹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.80

¹⁶⁰ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.80

¹⁶¹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.80

¹⁶² OECDのウェブサイト（<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3ae7cfd1-en/index.html?itemId=/content/component/3ae7cfd1-en>）（最終閲覧2022年3月）

¹⁶³ NCEEのウェブサイト（<https://ncee.org/country/finland/>）（最終閲覧2022年3月）

② 学校の役割の変化

法令に学校の役割についての明示的な記述は見られないが、「基礎教育法」第 2 条では、「基礎教育の目標は、児童生徒の人として、また、道徳的で責任のある社会の一員としての成長を支援すること、生きるために必要な知識と技能を身に付けさせることにある。教育は、社会と教育の機会均等を推進し、生涯学習の基盤づくりを行う」¹⁶⁴とされており、フィンランドの学校教育では機会均等が重視されてきたことがわかる。

1990 年代以降の教育行財政改革によって教育内容等に関する権限が地方自治体や学校へと委譲されたのに伴い、学校運営が自律的なものとなっている。それらに伴い、「近所の学校」といった理念に基づいた歴史的背景をもとに存在していた小規模の学校が、財政面での合理化等により減少しつつある¹⁶⁵と言われている。

③ 教員の役割の変化

教員の職務に関する明確な規程はないが、労働条件や給与に関して規定している「地方教育職員労働協約（OVTES : Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus）」において、給与の前提となる教員の基本的な職務及び手当の対象となるそれ以外の付加的な職務について詳述されている。

教員の基本的な職務は、授業と協同計画業務（Yhteissuunnittelutyö）であると考えられるとされている¹⁶⁶。教員には、標準授業時間とは別に協同計画業務と呼ばれる時間が設定され、基礎学校の教員は、週当たり 3 時間、この時間を確保することが求められている。協同計画業務とは、職員会議や校務分掌に当たる活動であり、上記協約において、①児童・生徒と保護者との連携、②学校の教育活動計画、③教員間の連携（職員会議、教科会、指導計画、学校行事の計画、他の学校・プレスクールとの連携、学校心理士・学校ソーシャルワーカー・医療保健関係職員など専門家との連携）がその具体例として挙げられている。

1990 年代以降の教育行政改革により学校運営が自律的なものとなる中で、教員が組織的に学校運営に関わったり、校務分掌等に当たったりする学校が増えつつある¹⁶⁷。

¹⁶⁴ 文部科学省「諸外国の初等中等教育」, 2016, P.226

¹⁶⁵ 文部科学省「諸外国の初等中等教育」, 2016, P.237

¹⁶⁶ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.81

¹⁶⁷ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.158

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

公立学校の教員は、地方公務員としての身分を持つ。教員の任用は、原則として、学校設置者である地方自治体が行う。一般的には、教員ポストが空いた際に、地方自治体が学校名や職務内容を示して公募する。

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

教員は、上記のとおり地方公務員であり、フルタイム勤務が多いものの、非常勤（時間制）での勤務も可能である。ちなみに、担当する授業数が週 16 時間（授業時間）未満の場合は非常勤（時間制）とみなされている¹⁶⁸。非常勤教員の場合、複数の学校を兼任しているケースも見られる。

③ 教員となるための資格制度

学級担当教員（初等教育段階の教員）と教科担当教員（主に中等教育段階の教員）で教員の養成は異なるが、原則として修士号の保有が求められることは共通している。学級担当教員は、教育学部等の教員養成学科を卒業し、教育の修士号を得た者であり、教科担当教員は、各教科に関わる専門領域の学部で修士号を保有し、なおかつ教職課程を履修した者である（教職課程を履修するには適性検査に合格しなくてはならない）。いずれの教員区分においても、大学入学試験や教職課程といった入口の段階で適性が重視されている¹⁶⁹。

教員採用は、通常、公募制が採られている。各校に空きポストができた際に地方自治体が公募し、応募者の中から一般的に書類審査及び面接を通じて採用者を決める¹⁷⁰。

¹⁶⁸ European Commission のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-24_en)（最終閲覧 2022 年 3 月）

¹⁶⁹ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.154~155

¹⁷⁰ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.155

④ 勤務時間

勤務時間については、管理職と一般教員とで規程が異なる。管理職の勤務条件は一般公務員に準じたものとなるため、その労働時間に準じて、8時から16時15分までが勤務時間として設定されている。一方、一般教員は、学校種を問わず、OVTESに定められた標準授業時間数、すなわち実質的には実際の授業時間及び会議等「協同計画業務」の時間のみが勤務時間となる¹⁷¹。具体的には、授業時間数×1.5時間相当と考えられている。これは、授業時間1時間当たり、0.5時間の授業準備・教材準備時間が必要との認識によるものである。また、ここでいう1時間とは授業時間における1時間（＝45分）である

➤ 教員の業務

フィンランドでは、調査対象業務の38業務中、学校の役割である業務は30、教員の役割担当とされている業務は15であった。フィンランドにおける教員の勤務時間は、実質的には実際の授業時間及び会議等の時間のみとされており、この結果からも、基本的には学校の運営や外部対応に関わる業務は担っていないというフィンランドの教員の業務の方向性を裏付ける一つの情報になり得ると考えられる。

¹⁷¹ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.158

カテゴリー	業務詳細	フィンランド			備考
		学校の役割	教員の役割 (管理職 ※8) 除	その業務を担う支援スタッフ等	
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	△	×		・スクールバスやスクールタクシーを利用する児童・生徒がいる場合など、教員が学校敷地内で見守りをすることもあるが、例外的である。教員が担当する場合は手当が支給される（労働協約に基づく）。 ・教育課程基準には、登下校について、待ち時間の監督や登下校中の安全確保は、同意された手順と責任者によって保障される旨が記されているが、教員が見守りを行うという規定はない。
	欠席児童への連絡	○	○		・Wilmateと呼ばれるオンラインツールを用いて教員－保護者間で欠席等の連絡を行う。
	朝のホームルーム	○	○		・基礎教育法（第6条）及び教育区課程基準（第5章）において、「1日の活動が1日の始まり」（päivänavaus）と称される短い時間（もしくは、「朝の始まり」Jaamuavaus）から始まるのが規定されている。 ・連絡事項の伝達などは、時間を設定して実施している学校もあるが、1時間目の授業の冒頭に学級担任が実施する形が一般的である。
	授業	○	○		
	教材購入の発注・事務処理 ※3	○	×	学校事務職員、 用務員／学校管理人	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。 ・美術、手工、家庭、体育、音楽等の担当の教員が教材や備品の管理や発注、施設・設備の維持管理等を行う場合手当が支給される（労働協約に基づく）。
	成績情報管理	○	○		
	教材研究	○	○		
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	○		
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○		・主に特別支援教員が担当（特別支援教員には、特別支援学級・特別支援学校での指導を行うものと、幅広く学習支援に当たるものとの2種類あり、個別指導・補習指導は主に後者が担当）。 ・教員が、標準授業時間数を超えて担当する場合、手当が支給される。
	体験活動	○	○		
	体験活動の運営・準備	○	○		・基本的に教員が担当する。但し、公共機関等、学校外の機関と連携して実施する場合もある。
	試験問題の作成、採点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育 ※4	×	×		・学校給食は、基礎学校の教育課程基準（第5章）にも規定されている。教育課程基準には、教員がクーリングのスタッフと協力して学校給食の企画・開発に当たること（児童・生徒や保護者の参加も推奨）、給食時には、教員が、他の職員（「他の大人」と記載）とともに指導に当たることが記されているが、見守りが中心である。 ・2017年に国の栄養審議会（Valtion ravitsemusneuvottelukunta）がまとめた『共に食べ、共に学ぶ』と題された文書が、学校給食及び食育のガイドライン的な位置づけのものとなるなど、学校教育の中での意義は認識されているが、給食時の食育指導は必ずしも一般的ではない。 ・見守りはなされているが、教員である必要はない（1人以上の教員若しくは、その他の職員等が監督に当たるものとされている）。
	休み時間の指導 ※5	○	○		・見守りはなされているが、教員である必要はない（1人以上の教員若しくは、その他の職員等が監督に当たるものとされている）。
	校内清掃指導	×	×		・校内清掃は、通常、清掃員、清掃をその業務に含む職員、若しくは委託業者が実施する。
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○		・演奏会（発表会）などを担当する場合には、手当が支給される（労働協約に基づく）。
	避難訓練、学校安全指導	○	○		
	進路指導・相談	○	△		・学習カウンセラー／学習・進路指導担当教員（Opinto-ohjaaja）が、学習の進め方や進路について指導をする。
	健康・保健指導	○	×	学校保健師／学校看護師	・児童・生徒の日常的な健康・保健指導は、学校保健師／学校看護師が実施する。
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	△	学校ソーシャルワーカー	・児童・生徒の指導において、担任教員は責任を有する。困難に直面している児童・生徒の支援に当たる専門スタッフとして学校ソーシャルワーカーが中心的役割を担う。問題の原因が学校外にある場合などは、支援チームを編成して対応するが、その場合、担任教員は、チームの一員として関与する。 ・中等教育段階では、学校に適応が難しい生徒を対象とするクラス（JOPOクラス）が一部の学校に置かれている。クラスを担当するのは特別支援教員と支援スタッフである。
	カウンセリング、心理的なケア	○	△	学校心理士	・児童・生徒のケアにおいて担任教員は責任を有する。但し、基本的に専門家が担当するというスタンスであるため、学校心理士が中心的役割を担う。児童・生徒の支援には、支援チームを編成して対応に当たることもあるが、その場合、担任教員は、支援チームの一員としても関与する。
	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	×		・クラブ活動・部活動は学校教育の目的の下で実施される課外活動という位置づけが教育課程基準の中で示されている。公共機関や地域、企業、各種団体等との連携による実施が推奨されており、学校はその支援に当たることが記されている。 ・学校が実施し、教員が担当する場合もあるが、その場合は手当が支給される。
児童会・生徒会指導	○	△		・教員が担当する場合は手当が支給される（労働協約に基づく）。	
教室環境の整理、備品管理	○	△	学校事務職員、用務員／学校管理人	・基本的に支援スタッフの業務と考えられているが、日常的な教室環境の管理については教員が対応する場合も多い。 ・視聴覚機器、パソコン、実験器具、標本類の管理を教員が担当する場合手当が支給される（労働協約に基づく）。	
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	学校事務職員、用務員／学校管理人	・基本的に支援スタッフの業務とされている。教員が対応することもあるが、一般に、教員の業務とは考えられていない。
	国や地方自治体の調査・統計への回答 ※6	○	×	学校事務職員	・基本的に管理職又は支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。
	文書の受付・保管	○	×	学校事務職員	・基本的に管理職又は支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。 ・近年は、電子化が進んでいる。
	予算案の作成・執行 ※7	○	×	学校事務職員	・予算案の作成・執行についての責任は校長が負う。 ・教員も議論には参加するが、文書作成は管理職又は支援スタッフの業務である。
	施設管理・点検・修繕	○	×	用務員／学校管理人	・基本的に、教員の業務とは考えられていない。施設面での管理・点検・修繕（日常的なメンテナンス）は、支援スタッフ（用務員／学校管理人）が実施する。
	学校徴収金の徴収・管理	×	×		・学校は基本的に無償であり、学校がお金が発生することは極めて例外的。
	教員の出張に関する書類の作成	○	×	学校事務職員	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。但し、出張する教員自身が対応するケース等はある。
	学校広報（ウェブサイト等）	○	×	学校事務職員	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。
	児童生徒の転入・転出関係事務	○	×	学校事務職員	・基本的に支援スタッフの業務とされており、教員の業務とは考えられていない。
外部対応に関わる業務	家庭訪問	△	×	学校ソーシャルワーカー	・家庭訪問は一般的ではなく、学校の役割とは考えられていない。但し、学校ソーシャルワーカーの業務に、必要に応じて家庭訪問を実施することが示されているケースもある（保護者会への出席、夜間の面談の実施などとも）。
	地域行事への協力	×	×		
	地域のボランティアとの連絡調整	×	×		

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまたその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 16 フィンランドの教員が担う業務

3.1.8. ニュージーランド

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

ニュージーランドでは、国の教育省が教育を担当する¹⁷²が、教員人事を含む大きな権限は学校理事会（Board）に委託されている。教育省は、国の教育政策を立案し、ナショナル・ガイドラインを作成するとともに政策実施過程の監督を行うほか、学校理事会に対する予算配分を行う。教員に対しては、研修の提供などを通じて専門性の向上を支援する。また、教員の給与は、教育省と職員組合の団体交渉によって締結された労働協約によって規定され¹⁷³、学校理事会を介さずに国から委託を受けた教員給与センターが管理と支給を行う。

学校理事会は、各学校に設置される学校経営主体であり、その組織や機能、責務等は「2020 年教育訓練法（Education and Training Act 2020）」及び「全国学校経営指針（National Administration Guidelines）」の中で規定されている。学校理事会は公的組織としてのクラウン・エンティティの一形態として位置づけられている。¹⁷⁴

学校理事会は、校長・学校の職員代表・生徒の代表¹⁷⁵・保護者及び保護者選出の委員で構成され¹⁷⁶、国からの配分を含む予算を用いて学校の運営を行う¹⁷⁷。国が定める全国教育指針（National Education Guidelines）を基に具体的な教育計画を作成し、教職員の採用と評価を行う権限を持つ。また、予算内で教員に対して追加報酬であるユニット（Unit）を分配することができること等、学校理事会は、教育省との連絡調整をはじめとして学校の人事計画や予算の立案・運用にまで及ぶ大幅な権限と責任を有する。

¹⁷² 6歳から16歳までが義務教育期間である。学校教育は13学年で構成され、1年生から8年生までが初等教育、9年生から13年生までが中等教育に該当する。ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.education.govt.nz/our-work/our-role-and-our-people/education-in-nz/#:~:text=Most%20children%20stay%20at%20school,%E2%80%9317%20years%20of%20age>）

¹⁷³ PRIMARY TEACHERS' (INCLUDING DEPUTY AND ASSISTANT PRINCIPALS AND OTHER UNIT HOLDERS) COLLECTIVE AGREEMENT 1 JULY 2019–30 JUNE 2022

¹⁷⁴ 福本みちよ「ニュージーランドにおける学校ガバナンス改革」『オセアニア教育研究』No.24, 2018, P.6

¹⁷⁵ 9年生以上の生徒がいる場合のみ。

¹⁷⁶ NZSTA「Making a difference School board member booklet」(<https://www.nzsta.org.nz/assets/Uploads/Making-a-Difference-Booklet-2020-Web.pdf>), 2020, P.4

¹⁷⁷ 学校理事会（Board）は学校の運営主体であり、学校の統治に対して責任をもつ（The Education and Training Act 2020, section125）。

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

ニュージーランドでは、1980年代後半に、大規模な教育改革「明日の学校（Tomorrow's Schools）」が行われた。本教育改革を経て、「1989年教育法（Education Act 1989）」が制定されたことで、地区レベルで学校を管理していた教育委員会（Education Boards）が廃止され、すべての学校に学校理事会（BOT：Board of Trustees）¹⁷⁸が設置されることとなった。これにより、従来の中央集権的な教育行政に代わって、保護者や地域住民の教育要求を反映した自律的な学校経営の展開が目指されたと言える¹⁷⁹。

2017年には、従来野党であった労働党政権が政権を獲得し、ナショナル・スタンダードを政権発足直後に廃止する等、教育制度の改革に着手した。ナショナル・スタンダードは、小学校における評価システムであり、2008年に導入されたものである。導入直後から、教育課程における自由度を狭め、児童生徒に厳しい評価を下すもの、として激しい反発を招いてきたものであり、政権交代により廃止が実現された¹⁸⁰。その他、教育制度の大改革（Education Work Programme）として、①今までの一連の教育制度の大規模な検証、②今後3年程度を目標とした中期的教育戦略の策定（Medium term strategies）、③すでに展開している施策の優先事項の策定が掲げられた¹⁸¹。①の中では、「明日の学校の検証（Tomorrow's Schools Review）」として、1989年の「明日の学校」政策における一連の検証を行っている。検証では、学校理事会に大きな権限がもたらされた一方、権限の遂行に必要な時間、スキルが十分に想定されておらず学習者に対する十分な支援を提供できていないこと、また学校間の競争により、良い実践の共有が損なわれたこと、コミュニティ間におけるリソース格差等を挙げ、改善に向けて8つの取組を提案している¹⁸²。

2020年には、「明日の学校の検証」等を踏まえ、新たに「2020年教育訓練法」が成立した。従来、学校の目標として、生徒の教育達成が過剰に重視されたことへの反省から、学校理事会そして学校が達成すべき目標において、生徒の教育達成を、生徒と教職員の身体/精神的安全、多様なニーズを持つ生徒の受け入れ、ワイタング条約¹⁸³の実現と並んだ4つの主要目標の一つとして位置づける¹⁸⁴など、成果管理的な教育政策からの方針転換が見られる。

¹⁷⁸学校理事会の名称は、2020年に制定された教育訓練法（Education and Training Act 2020）によって「Board」に変更されている。

¹⁷⁹高橋望「1980年代ニュージーランドにおける教育行政制度の再編—教育委員会制度の廃止に着目して—」『比較教育学研究』No. 34, 2007, P.44～45

¹⁸⁰マーティン・スラップ「ニュージーランドにおける最近の学校改革—改革はプライバタイゼーションに対応するのか」『日本教育政策学会年報』No.28, 2021, P.64

¹⁸¹福本みちよ「ニュージーランドにおける学校ガバナンス改革」『オセアニア教育研究』No.24, 2018, P.7

¹⁸²学校理事会に対する支援、学校のリーダーシップ醸成に向けた支援、教員に対する支援、学校教育の提供の強化、学校教育へのより公平なアクセス、障がいを抱える生徒への学習支援、学習資源の改善、国の教育関係機関の強化が挙げられている。Tomorrow's Schools Independent Taskforce「Our Schooling Futures: Stronger Together」2019, P19

¹⁸³1840年に、英国の君主と先住民マオリの間で締結された条約であり、マオリが有する土地や文化の継承を約束したものの。

¹⁸⁴教育省のウェブサイト（<https://www.education.govt.nz/our-work/legislation/education-and-training-act-2020/amending-school-board-objectives/#obj>）

② 学校の役割の変化

前述のとおり、2020年の教育訓練法により、学校は、生徒の教育達成に加え、生徒と教職員の身体/精神的安全、多様なニーズを持つ生徒の受け入れ、ワイトンギ条約の実現を確保する必要があるとされている¹⁸⁵。これらに沿って、単に生徒の学業上の達成度を向上させることに限らず、多様なニーズのある生徒の教育機会を保証することが重視されるようになり、特別支援教育や多文化教育の充実が期待されていると考えられる。その他、「生徒と教職員の身体/精神的安全」として、生徒とスタッフのウェルビーイングも優先度の高い目標として認知されたことから、学校を通じた心理的な援助や基礎的な生活に対する援助が期待されるようになってきている。実際に、学校では貧困層の課題となる登校継続支援のほか、学校を拠点とした健康/医療サービス、無料の昼食提供などの取り組みがなされている¹⁸⁶。

③ 教員の役割の変化

ニュージーランドでは、教員の役割が具体的に明記された法令は確認できなかった。しかし、「明日の学校の検証」では、学校の現場は学習者の多様性・複雑性の高まりに合わせ、教員に求められる職務はより複雑になっていると示されている。また、教員集団自身が多様性に欠けた集団であると指摘されており、教員の負担軽減、そして教員集団の多様化を目的に、国は、補助員（Paraprofessional）として、教員を支援する支援スタッフ等の活用を進めている¹⁸⁷。補助員の役割の一例としては、特別な支援ニーズを必要とする児童生徒に一对一で支援を提供する、とされており、従来教員が担ってきた児童生徒に対する支援活動等が、支援スタッフ等の役割として徐々に移行している様子がうかがえる。

¹⁸⁵ ニュージーランド教育省のウェブサイト (<https://www.education.govt.nz/our-work/legislation/education-and-training-act-2020/amending-school-board-objectives/>)

¹⁸⁶ Department of the Prime Minister and Cabinet「Child Poverty Related Indicators Report」, 2020, P.15

¹⁸⁷ Tomorrow's Schools Independent Taskforce「Our Schooling Futures: Stronger Together」, 2019, P.40・46

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

教員は、学校理事会に雇用される職員である。

学校理事会のメンバーは国に雇用されているわけではなく、コミュニティに選出されているに過ぎない。しかし、前述のとおり、学校理事会は、公的組織としてのクラウン・エンティティの一形態として位置づけられているため、その被雇用者である教員は、公務員としての役割を担う職員として位置づけられる。

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

初等中等教育段階ともに、フルタイム、パートタイムの教員がいずれも配置されている。中等教育段階の教員を対象とした労働協約では、パートタイムの教員の場合、紙面上で労働時間を確認する、としている。また、フルタイムとパートタイムいずれの教員も、自身の雇用関係が特定の日や期間で終了することに合意した場合、有期で雇用されうる、と記載されている¹⁸⁸。

③ 教員となるための資格制度

教員の資格を取得する際は、大学等で、国立資格審査局（NZQA : New Zealand Qualifications Authority（以下、NZQA とする。））によって認可された教員養成プログラムを受講する必要がある。

ニュージーランドでは、ニュージーランド教員審議会（TC : Teachers Council）が養成課程の修了時において獲得しておくべき資質・能力を示した教員養成段階のスタンダードを定めた上で、国立資格審査局（NZQA）が、各教育機関が提供する教員養成プログラムの認定を行っている。教員養成プログラムの修了に要する期間は、フルタイムもしくはパートタイムの学習いずれかで異なるが、通常、初等教育段階を対象とした教員養成プログラムはフルタイムで3年間、さらに、学習をしたい学生は、4年間の学士取得や大学院（1～2年）の修士を取得できる。中等教育段階を対象とした教員のプログラムは、通常フルタイムで4年間、その後、さらに学習したい学生は修士、博士取得まで可能である¹⁸⁹。

教員養成プログラムを修了した後、ニュージーランド教員審議会に教員登録（Teacher Registration）を行い、登録と同時に発行される教員就労許可証（practising certificate）をもって、教員として勤務することが可能となる。ただし、初任時に発行されるものは暫定教員就労許可証（Provisional practising certificate）である。雇用主によって提供される2年間の必須導入研修とメンタリングを受講し、かつ2年間、暫定の教員として0.5以上のFTEで雇用された場合、暫定から正式な教員就労許可証（Full Practising

¹⁸⁸ 「Secondary Teachers' Collective Agreement 2019-2022」P.10

¹⁸⁹ ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.teachnz.govt.nz/studying-to-be-a-teacher/getting-qualified/>）

Certificate) への移行が可能となる。なお、教員養成プログラムの修了後に行う教員登録の有効期限はないが、就労許可証の有効期限は発行から 3 年間とされている。新たな就労許可証は有効期限が切れる 3 ヶ月前まで自由に発行することができるが、過去 5 年間で連続した 2 年間の指導経歴がない場合、新たに就労許可証を再取得する必要がある¹⁹⁰。

④ 勤務時間

ニュージーランドにおいて、教員の勤務時間の上限等は規定されていない。ニュージーランド労働局によると、一般的な労働時間は週 40 時間であるが、労働協約を結ぶ当事者双方が何らかの合意をする場合、労働時間は 40 時間を超過する場合があるとしている¹⁹¹。

ニュージーランドの初等教育段階の教員を対象とした労働協約では、「教員は労働時間が 40 時間を超えるか否かに関わらず、教員としての責任を果たすことができるように、合理的に必要とされる時間帯において勤務する。月曜日から金曜日、教員の一般的な労働時間は、できるだけ週 40 時間を超過しないようにすること」¹⁹²とされており、労働協約上は 40 時間以上の勤務が可能となっている。中等教育段階を対象とした労働協約では、教員の労働時間は、教員が受け持つ授業数だけでなく、準備、評価、児童生徒へのカウンセリング等の要因の影響を受けると記載されており、明確な労働時間は記載されていない。このように、ニュージーランドでは、週 40 時間を超えないことが望ましいとされつつも、教員に要求される業務の遂行に必要な時間が勤務時間としてみなされている。

なお、初等、中等教育段階ともに非授業時間（初等教育段階：Classroom Release Time、中等教育段階：non contact time）として授業時間以外の時間が割り当てられており、その時間は授業以外の職務（準備、評価等）に充てることが想定されている。初等教育段階の場合は、学校の 1 ターム（term）¹⁹³につき 10 時間の Classroom Release Time が、中等教育段階の場合、週に 25 時間の授業時間（teaching）に対して 5 時間の non contact time が充てられている。

¹⁹⁰ ニュージーランド教員審議会「Requirements for Teacher Registration」, 2020, P.9

¹⁹¹ ニュージーランド労働局のウェブサイト (<https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/hours-of-work/#scrollto-maximum-number-of-hours>)

¹⁹² 「PRIMARY TEACHERS' (INCLUDING DEPUTY AND ASSISTANT PRINCIPALS AND OTHER UNIT HOLDERS) COLLECTIVE AGREEMENT 1 JULY 2019 – 30 JUNE 2022」, P.10

¹⁹³ 年度によって異なるものの、通常 1 タームは 10 週とされている。

➤ 教員の業務

ニュージーランドの教員が担う業務について次頁以降に示す。

ニュージーランドでは、調査対象業務の 38 業務中、学校の役割である業務は 21、教員の役割担当とされている業務は 9 であった。部分的に担う業務はあるものの、教員は、基本的には学校の運営に関わる業務は担わない。また、外部対応に関わる業務も教員の役割の対象外とされており、児童生徒の指導に関わる業務が、教員の主な役割とされていることが確認できる。児童生徒の指導に関わる業務の中でも、「欠席児童への連絡」、「休み時間の指導」等、教科指導以外の業務を、教員が担っている点を確認できる。

カテゴリー	業務詳細	ニュージーランド			
		学校の役割	教員の役割 (管理職(※8)除く)	その業務を担う支援スタッフ等	備考
児童生徒の指導に 関わる業務	登下校の時間の指導・ 見守り	○	×		・「Bus Controller's Allowance」として、明示的に役割と手当が与えられた場合、教員は登下校時の、スクールバスの管理や学校施設近隣の道路横断バトロールの監督等を実施する。
	出欠確認				
	欠席児童への連絡	○	○		・学校規模により支援スタッフが担当する場合もある。
	朝のホームルーム	○	○		
	授業	○	○	教員補助員	
	教材購入の発注・事務 処理(※3)	○	△	運営・管理補助員	・学校規模や学校種に応じて異なる。多くの学校では、運営・管理補助員が集約して行っているが、教員が自分で教材を購入することを想定して、立替に対する払い戻しを行う仕組みが存在する。
	成績情報管理	○	○		
	教材研究	○	○		
	教材準備(印刷や物品 の準備)	○	○		
	課題のある児童生徒へ の個別指導、補習指導	○	○	教員補助員、児童支援専任教 諭、療法士、進路指導専門員、 重度障がい児童教員支援員	
	体験活動	△	△		・ニュージーランドの初等教育段階では、野外活動が盛んに実施されており、専門家が担当ことが多いが、教員が担当する場合もある。 ・遠足の場合は保護者に随伴する場合もある。
	体験活動の運営・準備	△	△	教員補助員	・ニュージーランドの初等教育段階では、野外活動が盛んに実施されており、専門家が担当が多いが、教員が担当する場合もある。
	試験問題の作成、採 点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		・全国試験(NCEA)については、業務委託を受けた全国の教員のほか、一般からも公募される。
	給食・昼食時間の食育 (※4)	△	△		・2021年9月より、学校給食プログラムが実施されており、本プログラムの中で教員が給食中の監督を行う場合がある。 ・規模の大きい学校では食育プログラム等が提供されることもあり、学校の判断に応じてプログラムに教員が配置されることもある。
	休み時間の指導(※ 5)	○	○		・教員が担当が、「監督」の意味合いである。
	校内清掃指導	×	×	清掃員	
	運動会、文化祭などの 運営・準備	△	△		・学校は、スポーツ、美術、音楽、文化祭など特定のイベントを行事として実施しており、学校の裁量に応じてイベント実施有無、実施内容等は異なる。
	避難訓練、学校安全指 導	○	○		
	進路指導・相談	○	○	進路指導専門員、教員補助員	
	健康・保健指導	×	×		
	問題行動を起こした児 童生徒への指導	○	○	児童支援専任教諭、 進路指導専門員、 教員補助員、療法士	
	カウンセリング、心理的 なケア	○	○	進路指導専門員、教員補助員、 療法士	
授業に含まれないクラブ 活動・部活動の指導	△	×		・教員がプログラムの提供者として関わる場合があるが、その場合は別途手当が支給される。	
児童会・生徒会指導	△	△		・一部の教員が担当する場合もある。ただし、通常、生徒会委員の代表選挙をサポートする程度である。	
教室環境の整理、備品 管理	○	△	教員補助員	・基本的に、教員補助員が担当が、教員が部分的担当する場合もある。	
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	教員補助員、清掃員、用務員	
	国や地方自治体の調 査・統計への回答(※ 6)	○	×	運営・管理補助員	
	文書の受付・保管	○	×	運営・管理補助員	
	予算案の作成・執行 (※7)	○	×	運営・管理補助員	
	施設管理・点検・修繕	○	×	用務員、清掃員、 運営・管理補助員	
	学校徴収金の徴収・ 管理	○	×	運営・管理補助員	
	教員の出張に関する書 類の作成	○	△	運営・管理補助員	・教員が担当場合もある。
	学校広報(ウェブサイト 等)	○	×	運営・管理補助員	
児童生徒の転入・転出 関係事務	○	×	運営・管理補助員		
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	×	×		
	地域行事への協力	△	×		・基本的に管理職が担当。
	地域のボランティアとの連 絡調整	△	×		・基本的に管理職が担当。

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまにその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれるものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 17 ニュージーランドの教員が担う業務

3.1.9. オーストラリア

➤ 教育行政におけるガバナンス構造

オーストラリアでは連邦制を取っており、オーストラリア連邦教育省（Department of Education, Skills and Employment）が教育財政の負担を通じた関与を中心に教育政策の策定、実施を担っている。憲法の規定に基づき教育に関する事項は各州の責任とされており、初等中等教育も基本的に各州に設置される教育省の管轄下にある。1980年代後半から連邦政府、各州政府間の連携は徐々に強化されており、各州の連携・協力を図り連邦間の重要事項について審議するオーストラリア政府間審議会（COAG : Council of Australian Government）の下に教育に関する審議会が置かれ、各州の教育制政策、制度の調整を図っている¹⁹⁴。

州は教員の配置、評価、必要資格の決定等の人事権を有しており、教員は州に雇用される州公務員である。教員の給与についても州政府が負担しているが、連邦政府により補助金が拠出されている。ただし、地域の学校の活性化（Empowering Local Schools）と名付けられた国家プロジェクトにより、教職員の任用を含む各学校や校長の権限について見直しが図られてきた。その結果、NSW州では、各学校や校長が教職員配置についても一層の権限を持てるよう、改革が進められている。2013年7月にこの国家プロジェクトを引き継ぐかたちでNSW州が発表した「地域の学校、地域の決定（Local Schools, Local Decisions）」戦略では、予算の範囲内で児童生徒が最大限に教育成果を達成するために必要な教職員の数と職務とを決定すること等が提案されており、教職員の配置について学校の裁量が大きくなっている¹⁹⁵。

➤ 学校を取り巻く環境変化

① 政治、経済、社会、技術の変化

オーストラリアでは、学校教育の連邦レベルでの標準化が図られている。1980年代の終わりから全国学校教育目標（National Goals for Australian Schools）として、すべての州が共通に達成すべき教育目標を示してきた。目標は10年ごとに改訂され、2008年には後のオーストラリア統一のカリキュラム開発等の根拠となる国家教育指針である、メルボルン宣言が出された¹⁹⁶。メルボルン宣言では、①オーストラリアの学校が公平性と卓越性を促進すること、②オーストラリアの若者が、成功した学習者、自信に満ちた創造的な個人、活動的で教養のある市民となることの2つが教育目標として示され、それらを根拠に、同年2008年からナショナル・カリキュラムの開発が始められた¹⁹⁷。各州政府の合意に基づき設立された連邦機関である、オーストラリア・カリキュラム評価報告機構（ACARA）の主導の下開発が進められ、2013年から本格的に実施されている。

¹⁹⁴ 文部科学省のウェブサイト（https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/03/1396906_001.pdf）

¹⁹⁵ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015, P.40

¹⁹⁶ 小柳とみ子「オーストラリアにおける教員養成改革の動向」『オーストラリア・アジア研究紀要』No.2, 2017, P.3

¹⁹⁷ 小柳とみ子「オーストラリアにおける教員養成改革の動向」『オーストラリア・アジア研究紀要』No.2, 2017, P.3

2012年には「地域の学校の活性化（Empowering Local Schools）」政策の下、特に社会経済的に不利益を被っている児童生徒たちの教育成果の改善を目的に、教職員の任用を含む、各学校・校長の権限について見直しが図られた。2013年には、「生徒主導、質の高い学校、質の高い成果（Students First and Quality Schools, Quality Outcomes）」政策の下、「2013年オーストラリア教育法（Australian Education Act 2013）」が制定された。「2013年オーストラリア教育法」では、連邦政府は州及び準州と協定を結び、学校教育のために資金提供を行うことが示された。同時に、州・準州及び学校は資金獲得に対する説明責任を連邦政府及び学校コミュニティに対して果たすことが期待され¹⁹⁸、学校や校長の権限拡大の一方で州及び学校に対する成果管理が強まったと言える。

2017年には、「2013年オーストラリア教育法」が改正され、2018年から2027年まで、連邦政府が学校経常費に対する資金援助を提供することが可能となった¹⁹⁹。その後も、2018年には、オーストラリア全体で生徒の成果を高めることを目的に、連邦政府が各州に対して成果向上のための計画を提出し行動することを求める「国家学校改革協定（The National School Reform Agreement）」の締結²⁰⁰、2021年には学習内容を改善・縮減するためのナショナル・カリキュラムの見直し²⁰¹等、連邦政府を主導とした教育政策が続いている。近年の教育政策においても、「2013年オーストラリア教育基本法」以降の成果管理の方向性は変えないものの、貧困地域など困難な状況下にある学校への集中財政支援や学校への負担配慮等、一連の改革によって新たに出た問題への反省的な対応が見られる。

¹⁹⁸ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト (<https://www.dese.gov.au/australian-education-act-2013>)

¹⁹⁹ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト (<https://www.dese.gov.au/quality-schools-package/fact-sheets/what-quality-schools-package-and-what-does-it-mean-my-school>)

²⁰⁰ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト (<https://www.dese.gov.au/quality-schools-package/national-school-reform-agreement>)

²⁰¹ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト (<https://www.dese.gov.au/australian-curriculum>)

② 学校の役割の変化

学校の役割が明記された法令は確認できなかったものの、オーストラリアの連邦政府が教育制度について記したリーフレット²⁰²では、初等教育段階の学校は、「必要不可欠であるリテラシー、ニューメラシー²⁰³、社会スキルに関する能力の発達に焦点を定めること、そして、児童生徒の周りの物事に関する基礎知識を伝達することに焦点を置く」とされている。リテラシー、ニューメラシー、社会スキルに関する能力は、ナショナル・カリキュラムの中で、学校で教えられるべき基礎・基本として、教科における学習と併せて位置づけられているものであり、各学校には、連邦政府の定める標準化された基準に沿って児童生徒の能力を育成することが基本的な役割として求められていると言える。

各学校には、ナショナル・カリキュラムに沿った能力育成だけでなく、児童生徒の能力育成に対する成果管理も求められるようになってきている。2012年の連邦レベルによる各学校・校長の権限の拡大を示した「地域の学校の活性化」政策に合わせる形で、NSW州では同年「地域の学校、地域の決定」²⁰⁴政策が打ち出された。当該政策の中では、学校が配分された予算の70%以上（それまでは10%）を自ら運用することが定められた。また、NSW州教育省の示す学級規模に関する規定、ナショナル・カリキュラム及び州政府の定めるカリキュラム・フレームワークを考慮した上で、予算の範囲内で児童生徒が最大限に教育成果を達成するために、地域コミュニティと協議した上で、各学校が必要な教職員の数と職務とを決定できるようにすることが示された。

2021年からは、「地域の学校、地域の決定」政策に代わり、「学校成功モデル（School Success model）」²⁰⁵を政策として発表し、試行を開始している。政策の中で、NSW州は、すべての公立学校に対して戦略改善計画（Strategic improvement Plan）の作成と公表を義務付けている。これらの政策を通して、各学校は、学校単位での教育目標の立案と実施、学校改善、専門的能力の開発、人材供給、財務管理等への責任、成果に対する説明責任等を担う必要があり、児童生徒の能力育成以外の学校運営・マネジメント的な役割についても、学校に期待されていると言える。

③ 教員の役割の変化

教員についても、その役割が明記された法令は確認できなかった。NSW州の教育省がNSW州教員組合と共同で作成した教員向けの資料である、教員ハンドブック（Teachers Handbook）²⁰⁶では、「教育指導のサービスに携わる教員は、児童生徒が良い学習者（effective learners）になるために知識とスキルを身に付け、最終的には責任感を持った良い市民となること、そしてオーストラリア社会で受け入れられている価値観と信条を理解

²⁰² Australian Government Department of foreign Affairs and Trade「THE AUSTRALIAN EDUCATION SYSTEM – FOUNDATION LEVEL」, P.10

²⁰³ リテラシーは、文法・つづり、ライティング、リーディング等の能力、ニューメラシーは数学的能力を指す。

²⁰⁴ NSW州「The Local Schools, Local Decisions fact sheets」, 2012

²⁰⁵ NSW州教育省のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/public-schools/school-success-model/school-success-model-explained>)

²⁰⁶ NSW州教育省のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/about-us/careers-at-education/roles-and-locations/roles-at-education/teaching/teachers-handbook>)

し受け入れられるようにする責任がある」とされている。教科における学習だけでなく、オーストラリア市民として身に着けるべき社会スキル等の育成が教員の役割として求められている点が伺える。

校長は、2010 年代前半以降の学校自治の拡大に伴い、それまで以上に目標に対する進捗管理や財務管理、スタッフの管理等の負担が増加したと見られる。前述の、NSW 州が 2021 年に打ち出した、「学校成功モデル」の中では、校長等の学校のリーダーに対して、戦略改善計画の作成と実施に加え、上位組織への報告や地域コミュニティを巻き込んだ活動の実施、教職員の育成、物的資源の管理、ICT 学習環境の整備と提供、財務管理等、広範な役割が期待されている。役割の増大に伴い、質の保証が求められており、校長職に応募する際には、取得に 2 年ほど有する資格（Credential）²⁰⁷の取得が求められている。

➤ 教員の勤務条件

① 教員の身分

NSW 州では、「1980 年教育サービス法（Teaching Service Act 1980）」に基づき、学校の設置者は州教育省であり、その学校に勤務する教職員は州教育省の雇用者と定められている。また、教職員は公務員（Crown employees）として規定されている。

② 任用形態（フルタイム/パートタイム等）

NSW 州における、学校における教員とその他関連する職員に関する労働条件を定めた 2020 年の裁定（Award）²⁰⁸では、無期雇用のフルタイムで雇用される教員以外に、臨時教員（casual teacher）と任期付き教員（temporary teacher）の 2 種類のパートタイム教員が配置されていることが確認できる。臨時教員は、教育活動に時間給もしくは日給²⁰⁹で従事している教員を指す。任期付き教員はフルタイムで 4 週間以上、もしくは週に 1～4 日、2 学期以上雇用されている教員を指す。いずれも無期雇用のフルタイムで雇用される教員と同様、公務員（Crown Employees）の立場で雇用される。

²⁰⁷ 19 のモジュールから構成され各モジュールで、事前学習、e-learning、評価を実施する必要がある。モジュールには、地域コミュニティとの連携、アボリジニ教育、スタッフマネジメント、苦情の管理等が含まれる。

²⁰⁸ Crown Employees（Teachers in Schools and Related Employees）Salaries and Conditions Award 2020 参照。また、裁定とは労使関係法によって設置された労使関係委員会が職種ごとに基本的な労働条件を定めた法的拘束力のあるものであり、通常 2 年に一度見直される。

③ 教員となるための資格制度

NSW 州で教員資格を取得する場合、NSW 州教育水準局（NESA : NSW Education Standards Authority（以下、NESA とする。））によって認定された教員養成プログラム（NSW initial teacher education program）を含む、最低 4 年間の学修を修了する必要がある²¹⁰。

従来オーストラリアでは、教員政策も州が管轄し、教員養成プログラムの認定や教員の資格要件等は州ごとに異なっていたが、こうした制度を全国的に統一し、連邦政府と州政府が連携して教育の資質向上に取り組むべく、2011 年に全国共通の、オーストラリア教職スタンダード（Australian Professional Standards for Teachers（以下、APST とする。））が発表された。オーストラリア教職スタンダードでは、教員が満たすべき基準が細かく提示されており、教員養成課程に入学する段階でも、リテラシーとニューメラシーで国民の上位 30% に入ること等、高い学力水準と資質が教員に求められている²¹¹。

教員養成プログラムについても、2013 年以降は、国家レベルで承認された枠組み（National Program Standards）に基づき認定されている。認定にあたっては、大学等で提供される教員養成プログラムを受講することで、前述のオーストラリア教職スタンダード²¹²の第 1 段階に位置づけられる新卒教員（Graduate teacher）に求められるスタンダードを満たすことが条件となる。²¹³教員養成プログラムのコースやその形態は提供する高等教育機関によって異なっており、教育の学士、教育とそれ以外の分野の複合学士、学士及び教育修士を修了できるコースがあるが、多くの高等教育機関は修士まで含んだ教員養成プログラムを提供している。教員養成プログラム修了後、NESA による条件付き認定（Provisional Accreditation）と州政府によるチェック（WWCC : NSW Working with Children Check）²¹⁴を受け、それぞれ承認を得たのち教員として求人に応募することが可能となる。

教員は、APST に基づいて新卒教員（Graduate teacher）、熟達教員（Proficient teacher）、高度熟達教員（Highly accomplished teacher）、主導的立場の教員（Lead teacher）の 4 段階に分けられており、それぞれの段階で必要とされるスタンダードを満たす必要がある。

²¹⁰ 小柳とみ子「オーストラリアにおける教員養成改革の動向」『オーストラリア・アジア研究紀要 vol.2』, 2017, P.6

²¹¹ 小柳とみ子「オーストラリアにおける教員養成改革の動向」『オーストラリア・アジア研究紀要 vol.2』, 2017, P.6

²¹² 教育改革を主導する連邦組織として設立された「オーストラリア教授、スクール・リーダーシップ機関（AITSL : Australian Institute for Teaching and School Leadership）」（以下、AITSL とする。）によって発表された、教員及び校長等に具体的に必要とされる知識・スキル等を公的に示したスタンダード。詳細は AITSL 「Australian Professional Standards for Teachers」参照。

²¹³ 国立教育政策研究所「諸外国の教員養成における教員の資質・能力スタンダード」, 2018, P.53

²¹⁴ 子供を保護することを目的に、ボランティアを含む 18 歳未満の子供と接する仕事に就く人について、オーストラリア国内の犯罪歴等を審査する制度。「承認」、もしくは「リスク査定」という結果が出た場合、子供に接する仕事につくことができる。「リスク査定」の場合、承認しないという連絡がない限り子供に接することができる。詳細は「Working With Children Check fact sheet」NSW GOVERNMENT Office of the Children's Guardian 参照。

④ 勤務時間

NSW 州における教員に関する裁定及び公務員の勤務条件を定めた裁定²¹⁵では、明確な勤務時間は確認できなかった。NSW 州の公務員の勤務時間は、1 時間の休憩を含む、1 週間平均 35～38 時間が標準的な勤務時間である。²¹⁶ NSW 州教員組合（NSW teacher federation）から発行されたリーフレット²¹⁷によると、学校ごとに授業の開始時間や終了時間が異なる可能性はあるものの、初等教育段階ではすべての教員は午前 9 時前に出勤する必要があり、授業時間は午前 9 時 30 分から午後 3 時 30 分で、ここには朝の 15 分と昼の 1 時間の休憩を含むとしている。

➤ 教員の業務

オーストラリアの NSW 州では、調査対象業務の 38 業務中、学校の役割である業務は 33、教員の役割担当とされている業務は 14 であった。学校の運営に関わる業務と外部対応に関わる業務は、教員の役割とされていないことが確認できる。児童生徒の指導に関わる業務が教員の主な役割であるが、「進路指導・相談」、「カウンセリング、心理的なケア」等は、キャリアアドバイザーやスクールカウンセラー等、専門的な支援スタッフが担っており、教員の業務とはされていない。

²¹⁵ Crown Employees (Public Service Conditions of Employment) Reviewed Award 2009

²¹⁶ 一般財団法人自治体国際化協会「オーストラリア州政府の公務員制度」, 2011, P.32

²¹⁷NSW Teachers Federation「Hours of duty」

カテゴリー	業務詳細	オーストラリア (NSW州)			備考
		学校の役割	教員の役割 (管理職(※8) 除く)	その業務を担う支援スタッフ等	
児童生徒の指導に 関わる業務	登下校の時間の指導・ 見守り	△	△		・実態としては保護者が担うが、NSW州が発行するTeachers Handbook 2003では、学校も通学時における児童生徒の適切な行動の確保や安全性の向上に取り組む必要があるとされている。一方で、学校の状況を反映する必要があるとされており、交通量が多い道路の近くに立地する学校と車の通りが少ない道の近くに立地する学校や、1人または2人の教員しかいない学校と30人から40人の教員がいる学校ではそれぞれ異なる対応が必要であり、学校の関与度合いは学校ごとに異なる。
	出欠確認	○	○		
	欠席児童への連絡	○	×	家庭学校連絡員	
	朝のホームルーム	○	○		・日本に相当する朝のホームルームが必ずしも学校に存在するわけではなく、5分程度の点呼(Roll Call, Warnig Songs)しか設けない学校や集まりが存在しない学校もある。
	授業	○	○	学校学習支援事務員	
	教材購入の発注・事務 処理(※3)	○	×	一般補助員	
	成績情報管理	○	○	教員支援事務員	教員が児童生徒の評価を行い、教員支援事務員がサポートとして評価結果の記録等を行う場合もある。
	教材研究	○	○		
	教材準備(印刷や物品 の準備)	○	○	教員支援事務員	
	課題のある児童生徒へ の個別指導、補習指導	○	△	英語を母語としない子供たちに支 援を提供する専門教員、学校学 習支援事務員 二言語・視覚・ 聴覚支援	・英語を母語としない児童生徒には、英語を母語としない子供たちに支援を提供する専門教員が、その他障害等の課題を抱える児童生徒には、学校学習支援事務員 二言語・視覚・聴覚支援が支援を行う。ただし、これらのスタッフは、「教員の指示及び監督の下」児童生徒を支援すると記載されており、教員も運用上の役割を担っているとされる。
	体験活動	○	○		
	体験活動の運営・準備	○	○	教員支援事務員	
	試験問題の作成、採 点、評価	○	○		
	試験監督	○	○		
	給食・昼食時間の食育 (※4)	×	×		
	休み時間の指導(※ 5)	○	○		・教員が担当が、「監督」の意味合いである。
	校内清掃指導	○	×		
	運動会、文化祭などの 運営・準備	×	×		
	避難訓練、学校安全指 導	○	○		
	進路指導・相談	○	×	一般補助員	
	健康・保健指導	○	△	学校学習支援事務員ー健康支 援	・学校学習支援事務員ー健康支援は「教員の指示及び監督の下」児童生徒を支援すると記載されており、教員も運用上の役割を担っているとされる。
	問題行動を起こした児 童生徒への指導	○	△		・職務内容として明示されていないが、教員も実態として担っている。
	カウンセリング、心理的 なケア	○	×	スクール・カウンセラー	
授業に含まれないクラブ 活動・部活動の指導	○	○	学校学習支援事務員ー児童生 徒健康支援、キャリア・アドバイ ザー	オーストラリアでは課外活動への参加が大学進学や就職等に有利であると言われており、ポート フォリオの作成等にあたっては、キャリア・アドバイザーも関わる場合がある。	
児童会・生徒会指導	○	○			
教室環境の整理、備品 管理	○	△	一般補助員	・職務内容として明示されていないが、教員も実態として担っている。	
学校の運営に 関わる業務	校内巡視、安全点検	○	×	一般補助員	
	国や地方自治体の調 査・統計への回答(※ 6)	○	×	情報管理支援事務員	・基本的には校長が担当。
	文書の受付・保管	○	×	学校管理事務員	
	予算案の作成・執行 (※7)	○	×		・基本的には校長が担当。
	施設管理・点検・修繕	○	×	一般補助員	
	学校徴収金の徴収・ 管理	○	×	学校管理事務員	
	教員の出張に関する書 類の作成	○	×	学校管理事務員	
学校広報(ウェブサイト 等)	○	×		・基本的には校長が担当。	
児童生徒の転入・転出 関係事務	○	×	学校管理事務員		
外部対応に 関わる業務	家庭訪問	×	×		
	地域行事への協力	△	×	地域連携事務員	
	地域のボランティアとの連 絡調整	○	×	地域連携事務員	

※1「学校の役割」：学校の「役割であるもの」に○を、「たまにその役割が求められる場合があるもの」に△を、「役割でないもの」に×を付けている。
 ※2「教員の担当」：教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。
 ※3「教材購入の発注・事務処理」については、「発注・事務処理」の業務のみ対象とし、教材購入の発注・事務処理にあたって必要となる教材の選定等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※4「給食・昼食時間の食育」については、給食・昼食時間の食育に限定するものとし、安全管理を目的とした監督については当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※5「休み時間の指導」については、安全管理を目的とした監督についても当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※6「国や地方自治体の調査・統計への回答」については、「回答」を業務範囲とし、教員が回答に必要な情報の提供等は当該業務詳細に含まれないものとする。
 ※7「予算案の作成・執行」については、「作成・執行」を業務範囲とし、執行に必要な情報の提供や要望の提出等は当該業務詳細に含まれないものとする。

図表 18 オーストラリアの NSW 州の教員が担う業務

3.2. 諸外国の教員の給与等に関する調査

本項では、諸外国の教員の給与等に関する調査結果について詳述する。まず、今回調査対象とした9カ国の給与制度等に関する調査結果の概要を以下に示す。下表は、各国の給与制度を理解するにあたり主な要素となる給与の構成要素（時間外勤務手当、教員特有の手当、長期休業手当の有無）及び給与制度のうち教員の処遇向上につながる特徴についても合わせてとりまとめたものである。

	超過勤務に対する処遇あり						超過勤務に対する処遇なし			参考
	超過勤務時間に対する給与の支払い		追加の授業・活動に対する給与の支払い ※アメリカについても特定の活動に対する給与あり		超過勤務に対する追加的な給与はないが その代替措置として給与水準が高設定されている		超過勤務時間や特定の活動等、超過勤務に対する処遇なし			
	韓国	ドイツ	フランス	フィンランド	アメリカ (ワシントン州シアトル学区)	オーストラリア (NSW州)	イギリス	カナダ (オンタリオ州 トロント教育局)	ニュージーランド	日本
超過勤務の処遇	○	△	○	○	△	△	×	×	×	△
	・時間外勤務は1日4時間（1か月で57時間）を上回し、校長の承認を受け行なうことができ、予算の範囲内で手当を支給することとなっている。	・時間外勤務に対する手当の規定があるものの、大方の場合は、加重費負担となった時期のあととの負担を減らすことにより相対的に少額を支払うことは少ない。	・授業時間が勤務時間とみなされているため、設定された時間を超過して授業等を担当する場合、超過勤務扱いとなり手当が支給される。 ・活動種類（授業後の教育支援、短期間の代行等）ごとに時間当たりの時給が定められている。 ※中等教育段階の教員を対象に年間残業手当もある。	・設定された時間を超過して授業を担当する場合、超過勤務扱いとなり手当が支給される。	・超過勤務時間そのものに対する追加的な給与はないが、手当の支給適用の条件として一般公務員よりも最低賃金が高く設定されている。 ・ただし、会議運営等、労働協約で予め定められた活動を時間外で行った場合、活動ごとに設定された手当が支給される。	・教員を対象とした裁定には時間外勤務に対する手当は確保できなかったが、一般公務員全般に対する裁定の規定から、教員への時間外勤務に対する追加の給与はないものの、その代替措置として一般公務員よりも給与水準が高設定されているものと理解できる。	・教員には時間外勤務手当は一般に支払われない。	・教員は、時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外。 ・なお、労働協約において業務範囲と時間上限が明記されており、基本的に通常業務の延長として残業が発生することは想定されない。	・学校教職員に関する法規の中で時間外勤務手当に関する規定はない。 ・ただし、労働協約による時間外勤務に関する処遇は異なる可能性がある。	・時間外勤務手当を支給しない代わりに、勤務時間の内外を包括的に評価し「教員調整数額」を支給（給特法3条）
教員特有の手当	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	・主任手当など	・職務手当	・学生の監視とサポート手当 ・生徒進路指導手当 ・特別支援の免許を持った教員に対する手当 ・優先教育地区勤務手当 ・入職手当 ・コンピュータ機器手当など	・給食指導・管理、生徒会指導、クラブ活動等について、エクストラワークとして職務に応じた手当	・専門能力開発教育手当（専門能力開発を担当する教員に対する手当） ・熟達教員に対する手当 ・夏季特別プログラム・ワークショップ手当など	・家庭学校連絡員等、特別な責務を持つ役職に相当する手当 ・遠隔地域勤務教員手当 ・遠隔地学校継続手当など	・指導学習責任手当 ・特別教育ニーズ担当手当など	・特別教育支援手当 ・教育/プログラムリーダー、特別支援教育プログラムコーディネーター、カウンセラー等に対する手当など	・管理職手当 ・点字/手話手当 ・キャリアアドバイザー ・特別職務増加手当（教育的困難のある学校に支給される） ・教員特許業務手当（高度な専門性を持つ教員に対する手当（日額2,700円～8,000円）など	・義務教育等教員特別手当：人権法に基づき、教員のみ支給される手当（給料の1.5%程度） ・教員特許業務手当：部活動指導等に就任した場合に支給される手当（日額2,700円～8,000円）など
給与水準 (初任給に関する事務系公務員との比較) ※一般的な条件による比較	教員優位	教員優位	同水準	教員優位	教員優位	教員優位	教員優位	教員優位	教員優位	教員優位
	・初任給（給料月額）行政職 1,898,700円 教員 2,082,600円	一般的な公務員を指す職種がキャリアグループに相当するのを限定することは難しいものの、教員は「高度な業務」として位置づけられていると考えられる。	・初任給（給料月額）小学校及び中学校教員と同じカテゴリの行政職と比較した場合、ともに初任給は1,827,556円	地方公務員でのセクターと比較すると、一般協約による公務員が平均月額2,990、教育セクターが平均月額3,976となっており、教育セクターの給料水準が高い。	・初任給（年額）行政職 \$61,224 教員 \$66,695	・初任給（年額）行政職 \$64,679 教員 \$72,263	・初任給（年額）行政職 \$31,000 教員 \$32,157	オンタリオ州の教員給与は、同州に於いて他職種に就いている大卒の正規雇用労働者の平均給与と比べても、比較的高額とされている。	・初任給（給料月額）行政職 182,200円 教員 204,000円 ※一般行政職は国家公務員の行政職（一）俸給表の額、教員は各地方公共団体に一般的に使用されている給料表の額。（令和3年度）	
長期休業期間中の勤務・処遇	勤務：△	勤務：×	勤務：×	勤務：×	勤務：×	勤務：×	勤務：×	勤務：×	勤務：×	勤務：○
	・韓国の教員は、長期休業期間に学校に来ることは少なく、教員は管理職に提出した計画に基づき「自律研修」を行っている。 ・長期休業期間中も学期中と同様に給与が支給される。	・勤務期間中は授業時間数によって基本的に規定されていることから、夏季休業等の学校の長期休業期間中の勤務は基本的に存在しない。 ・長期休業期間中も学期中と同様に給与が支給される。	・休業期間中は授業が実施されないため、教員は学校に出勤する必要がなく、その結果、義務的勤務時間もない。 ・休業期間中は給料の対象外であるものの、支払いの方法としては、一般的に12か月に均等に分けて支給される。	・一般の教員については、授業日のみの勤務が認められているため、休業期間中の勤務はない。 ・給与については、休業期間中にも支払われる。	・シアトル学区では、勤務日数が180日（＝換算する上約1か月）と規定されているため、夏季休業期間中の給与は支払われない。 ・休業期間中は給料の対象外であるものの、支払いの方法としては、180日分の給与を12か月に均等に分けて支給される。	・雇用主が要求しない限り、教員は学校に通勤する必要はないが、非学期間 (non-term weeks) も給与の支給対象である。 ・支給対象となる日数は、当該年度における教員の勤務日数等によって計算される。	・教員は校長に指示を受けない限り長期休業期間中に勤務することはない。勤務を行わない場合は給与の対象外であるものの、支払いの方法としては、一般的に12か月に均等に分けて支給される。 ・校長の指示により勤務した場合は給料の支払対象となる。	・長期休業期間中の勤務は、長期休業期間中の給与は支給されない。 ・休業期間中は給料の対象外であるものの、支払いの方法としては、12か月に均等に分けて支給される。	・長期休業期間中は就業義務がないため給与の支払い対象外である。 ・休業期間中は給料の対象外であるものの、支払いの方法としては、12か月に均等に分けて支給される。	・長期休業期間中は授業が実施されないものの、学期中と同様に勤務時間が割られており、給与が支給される。
教員の処遇向上につながる取組	勤務時間の上限が定められている。超過する場合は、申請し管理職の承認を受けて勤務し時間外勤務手当が支給される仕組みとなっている。	-	2021年から手当を充実させる取組を行っており、初任給のパソコン機器に係る費用手当や採用手当を新たに支給。採用手当は2年目以降も支給される。	時間外勤務手当に加え、授業時間以外の職務についてもそれぞれ追加手当が支給される仕組みとなっている。	シアトル学区では、専門能力開発手当を支給し、教師の学歴（単位）取得に向けてインセンティブを高める仕組みとなっている。	2016年から教員の賃上げを目的に、給料そのものの水準が高設定されている。公務員と比較しても初任給は5万円、最高給料は15万円高い。	都市部での教員の給与水準を高くしており、給与の一部を他のワーカーに変換する制度が設けられている。	労働協約の中で、授業準備時間の保障、非授業業務の上限規制を行い時間外勤務を抑える仕組みとなっている。	労働協約の中で、授業時間以外の時間が割り当てられ、授業の準備、評価等といった授業以外の周辺業務に充てる時間が保障されている。	2016年度の教員勤務実態調査等を踏まえ、2019年に法改正を行い、教師の勤務時間の上限等を変える指針を策定するなど、学校の働き方改革を推進している。

図表 19 調査対象国の教員の給与等に関する調査結果概要²¹⁸

²¹⁸ 調査結果より PwC コンサルティング合同会社作成。

3.2.1. 給与等の状況<処遇制度の改正状況>

近年教員の処遇制度に変更が確認できた国は、オーストラリア、ニュージーランド、フランス、イギリスである。オーストラリアとニュージーランドでは給料体系の見直しとそれに伴う給料水準の引き上げ、フランスでは給料水準の見直しと教員への手当拡充政策の実施、イギリスでは給料表の水準根拠の変更が見られた。詳細について、以下に示す。

➤ 処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）

オーストラリアの NSW 州における処遇制度の改正に影響を与えた環境変化として、2010 年前半から連邦政府によって実施された一連の教育政策がある。連邦政府は 2011 年に全国共通のオーストラリア教職スタンダードの発表、2013 年には、「生徒主導、質の高い学校、質の高い成果」政策等を打ち出してきた。NSW 州においても、連邦政府の教育政策に対応させる形で、2012～2013 年にかけて「地域の学校、地域の決定（Local Schools, Local Decisions）」²¹⁹、「優れた指導、インスピレーションを得た学び（Great Teaching, Inspired Learning）」²²⁰、「過疎地遠隔教育（Rural and Remote Education）」²²¹政策が打ち出された。その中でも 2013 年の「優れた指導、インスピレーションを得た学び」政策の中で、教員の質を高めるべくオーストラリア教職スタンダードの導入とオーストラリア教職スタンダードに合わせる形での給料体系の見直し、高度な指導スキルを持つ教員への高い報酬を提供すること等が示された²²²。その他、「地域の学校、地域の決定」においては、学校への意思決定に裁量を委ねることによる学校のニーズに応じた人材の獲得、「過疎地遠隔教育」においては、過疎地域における教員優遇措置等が掲げられ、一連の政策によって教員の処遇に影響を与えたと考えられる。

ニュージーランドにおける処遇制度の改正に影響を与えた環境変化は、ニュージーランドで最大であるニュージーランド教員組合（NZEI：New Zealand Educational Institute）等 4 つの教員組合により 2019 年に実施された教育省に対する最大規模のストライキであった。ストライキの背景として、ニュージーランド教員組合の 2017 年年次会合（NZEI Annual Conference 2017）にて、教員の長時間労働、教員に対する能力開発支援、給与やキャリアパスを含めた教員の採用、再雇用に関する問題への対処が訴えられたことにある²²³。ニュージーランド教員組合がこれらの問題に対する対応を求めるキャンペーンプランを打ち出し、労働協約案に盛り込んだ上で、2018 年教育省との交渉が始まった。交渉は難航し、教員達による複数回のストライキの上、最終的には教育省が給料表の給与体系の見直しと給与水準の引き上げを受け入れることで労働協約の合意に至った。一

²¹⁹ 2012 年に出された、NSW 州における学校のガバナンス形態を改革し学校や地域による意思決定を目指す政策。政策の中では、学校が配分された予算の 70% 以上（これまでは 10%）を自ら運用すること、NSW 州教育省が示す学級規模に関する規定及びナショナル・カリキュラムと州政府が定めるカリキュラム・フレームワークを考慮した上で、予算の範囲内で児童生徒が最大限に教育成果を達成するために、地域コミュニティと協議した上で、各学校が必要な教職員の数と職務とを決定できるようにすること等が示された。

²²⁰ NSW 州「Great Teaching, Inspired Learning A blueprint for action」, 2013

²²¹ 2013 年に出された、都市地域と過疎地域間の格差是正を目指す政策。政策の中では、過疎地域の学校や生徒のニーズに合わせた資金を提供すること、過疎地域における学校ネットワークを構築すること、過疎地域で勤務する教員に対する金銭的支援や能力開発支援等を提供することが示された。

²²² NSW 州「Great Teaching, Inspired Learning A blueprint for action」, 2013, P14.

²²³ NZEI のウェブサイト (<https://campaigns.nzei.org.nz/time/#timeline>)

方で、NZEI によると、長時間労働や能力開発支援に対する教育省の対応は 2019 年締結の労働協約には含まれていない²²⁴としており、今後の処遇制度に更なる影響を与える可能性がある。

フランスでは、教員の長い労働時間に対して、EU 加盟国や OECD 諸国平均と比べ教員給与の水準が低い水準にあった点²²⁵等から、教員職の魅力が下がっていた²²⁶ことが処遇制度変更の要因の一つになったと考えられる。2016 年当時、国民教育・高等教育・研究大臣であったヴァロー＝ベルカセム氏によって、教員職の競争力を高め新たな教員の担い手を獲得するために、教員の給料引き上げの政策が打ち出された。2017 年には、教員の給料水準引き上げに関する政令が出され、2017 年から 2021 年にかけて教員給料が段階的に引き上げられることとなった。教員の処遇向上に向けた取組は依然続いており、2020 年には保護者、教員、労働組合の代表が参加した協議会「Grenelle de l'éducation」が 2020 年に開催され、教員給与の改善に引き続き取り組むことが示されている。

イギリスでは、ブレア政権が教育水準向上を政策の最重要課題と位置付け、様々な政策文書や教育白書において、教員の養成、採用、研修、待遇改善、資格制度等に関わる政策提言を行った。それらに基づき、質の高い教員の確保や必要な研修の整備に加え、教員が優れたリーダーシップを発揮する上でインセンティブとなり得る教員の給与改革にも取り組んできている。その背景には、当時教員の離職率が高く、質の高い教員を確保することが困難であったことが指摘されている²²⁷。その後、2010 年に発足した連立政権、そして 2015 年からの保守党政権下においても、このような方向性は維持されている。近年、イギリスでは特に都市部や特定の教科（数学、ICT、理科など）において教員の欠員が著しく、質の高い教員の採用・確保が教育・学習の質向上のための重要な課題として位置付けられている。また、新任教員の定着も課題となっており、新任教員のキャリアサポートの一環として初任者プログラム（ECF : early career framework）の実施が始まった。また、2018 年には、教育省の執行機関として「TRA : Teaching Regulation Agency」が設置され、TRA が、教員の職歴及び研修履歴等の管理、養成及び配置等の調整などを行うことで、教員不足や偏在の是正、教員の質の管理等が行われている。

²²⁴ NZEI のウェブサイト (<https://campaigns.nzei.org.nz/time/june-2019-offer-ptca-ppca/>)

²²⁵ 2020 年時点でも初等教育段階の場合、フランスの教員の平均給与年額は \$ 42,387 となっており、EU 平均 \$ 45,099、OECD 平均 \$ 45,687 と比較して低い水準にある。中等教育段階の場合は、\$ 48,310 となっており、EU 平均 \$ 47,375 と OECD 平均 \$ 47,988 に比べやや高い水準にある。OECD 「Education at a Glance 2021」, 2021

²²⁶ European Commission「Education and Training Monitor 2019 France」, 2019, P.4

²²⁷ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.41

➤ 近年の教員給与に関する制度改革の状況

前述の「処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）」を踏まえ、各国の教員給与に関する制度改革の状況について以下に示す。

オーストラリアの NSW 州では、2016 年に給料体系の見直しと給料水準の引き上げがなされた。従来はステップ（Step）5～13 の 9 段階からなる給料体系であったが、バンド（Band）1、バンド 2、バンド 2.1～2.3、バンド 3 の 6 段階から構成される給料体系²²⁸に変更となった²²⁹（当該給料体系の詳細は図表 33 として後述）。バンド 1、バンド 2、バンド 3 はそれぞれオーストラリア教職スタンダードに定められている 3 つの教員基準、養成終了直後・新任（Graduate）、教員一般（正規）（Proficient）、熟達教員（High Accomplished）もしくは指導的立場に立つ教員（Lead）に対応している。熟達教員もしくは指導的立場に立つ教員に対応するバンド 3 は、従来の給与体系で最も高い水準にあったステップ 13 よりも上位の水準として新たに設置された。熟達教員もしくは指導的立場に立つ教員は高い指導スキルを持ち、他の教員の資質・スキル向上に資する等の追加の責任や教育的リーダーシップが求められていることから、年間\$114,720 という高い給料水準が設定されている。

ニュージーランドでも、オーストラリアの NSW 州と同様に 2021 年に給料体系の見直しと給料水準の引き上げがなされた。従来は初等教育段階の中等教育段階で給料水準が異なっており、初等教育段階の教員の方が、中等教育段階の教員と同様の経験、資格、職務を担っていた場合でも中等教育段階と比べ低い給料水準となっていた。見直しにより、学校段階に関わらず初等中等教育段階で共通の給料水準が設定された。さらに、全体的な給料水準の引き上げとともに、高い学歴や専門的知見を有する教員を対象にステップ 11 という新たな給料段階が設けられ年間\$90,000 が支給されることとなった（当該給料体系の詳細は図表 43 及び図表 44 として後述）。

フランスでは、従来普通級（La classe normale）とその上位の級である特別級（La hors classe）に対してそれぞれ給料表が設定されていたが、2017 年の給料水準引き上げに係る政令²³⁰に基づき、新たに例外級（La classe exceptionnelle）が設定され、高いスキルを持つ教員に対しては特別級よりも高い給料水準からなる給料表が設定された。また、2017 年から 2021 年にかけて、普通級、特別級、例外級すべての級において、給料水準の段階的な引き上げを行うとともに、昇給に必要な期間を固定化し、教員が自身のキャリアの見通しを立てるようにした。さらに、2020 年に開催された協議会（Grenelle de l'éducation）で引き続き教員給与の改善への取組が挙げられたことを受け、国は教員の処遇改善に関する取組への予算として 2021 年に 4 億€を充てるとした²³¹。初任時のコンピュータ機器等に対する手当、教員の魅力を高めることを目的とした継続的な追加手

²²⁸ ステップ 5～8 はバンド 1、ステップ 9・10 はバンド 2、ステップ 11 はバンド 2.1、ステップ 12 はバンド 2.2、ステップ 13 はバンド 2.3 に対応する。

²²⁹ NSW 州教育省「Standards Based Teacher Salary Procedure」, 2017, P.14

²³⁰ Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale

²³¹ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-une-revalorisation-des-personnels-en-2021-307263>)

当等、教員への手当拡充にも取り組んでいる（手当の拡充については「教員特有の手当など教員給与の優遇措置」の項目にて後述）。

イギリスでは、2006年に従来一番高い給料水準が適用されていた上級教員（AST：advanced skills teachers）よりも、高い給料を得ることが可能な優秀教員（ET：excellent teachers）の設置が制度化された。2013年からは、すべての給与は業績が勘案されるとともに、上級教員と優秀教員の区分は廃止され、新たに教授スキルの優れた教員に適用される優秀教員²³²（LP：Leading Practitioners）が導入された。これらの改革により、学校にとっては教員の業績と結びついた昇給のあり方を決定できる等、給与に関わる裁量が大きくなった一方で、こうした強い権限を持つ校長や理事に対する研修も強化されている。その他、都市部での教員不足に対応するため、ロンドン地域に勤務する教員の給与水準を高くし、給与の一部を他の育児バウチャー等に変換する給与代替（salary sacrifice）等の制度が導入されている。また、学校教員調査委員会（STBR：School Teachers Review Body（以下、STRBとする。））による初任給の引き上げも提案されている。

²³² 白幡真紀「イギリスにおける教員評価の動向—学校改善を目指して—」『国際教育』No.21, 2015による日本語訳をもとにしている。

アメリカ、ドイツ、韓国、フィンランド、カナダについては、近年の教員の処遇制度への変更は確認できなかった。一方で、アメリカ、ドイツでは教員の長い労働時間や、職務の負担等から教員の処遇に課題を抱えていることが確認できた。カナダにおいても、政権交代やコロナ禍の影響から教員不足の兆候が見られ、今後の教員の処遇制度に変更を及ぼす可能性がある。韓国やフィンランドでは、基本的には現在においても 1990 年代の処遇制度に基づき教員の処遇が決定されている。現在の教員の処遇制度に関わる過去の環境変化や、今後の処遇制度に影響を与える動向について、以下に示す。

➤ 処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）

アメリカでは、長い労働時間等の理由からアメリカ全土で教員が不足しており²³³、ワシントン州シアトル学区では教員給料の水準を高める動き²³⁴が見られるが、給与体系の変更といった処遇制度としての大きな変更点は見られない。教員希望者も減少傾向にあり、州、学区ともに教員不足の傾向は続く想定され、今後の教員の処遇を巡る動向に注目する必要がある。

ドイツでは、州の公務員である教員については、1990 年代後半の連邦法の改正により、各州の権限による実績賞与と実績手当の支給が制度上は可能となったが、その実施状況は各州によって異なる。また、2007 年には連邦制度改革の一環として、これまで連邦給与法に拠ってきた州の官吏としての教員給与制度が、各州政府の権限となっている。社会的な動向としては、近年、定年退職教員の急増といった事態に加え、教員の物理的・心理的な負担の増加を理由に教職が敬遠されるといった事態も生じ、教員不足の慢性化が深刻な問題となっている。

韓国では、1991 年に「教員の地位向上のための特別法（교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법）」が制定され、教員に対する礼遇、教員給与の優遇、教員の不逮捕特権、学校安全事故からの保護、教員の身分保障、教員訴請審査委員会の設置、教員の地位向上のための交渉・協議、教員地位向上審議会の設置などが定められた²³⁵。1990 年代には、新自由主義の影響が教育改革まで広がり、優秀な教員に対する金銭的インセンティブの支給や指導力不足の教員の退出等の教員評価政策も併せて次々と打ち出された。

これらの取組の一方で、韓国社会において教員の給与水準は民間に比して低いものとみなされていたことから、教員の給与水準を中堅の民間企業と同水準にまで引き上げることを企図し、1999 年に「教育発展五か年計画」が策定された²³⁶。同計画では、「教えがいや矜持の溢れる教職社会」と題した分野の中で、能力と実績に基づく教員の人事・給与制度の定着をうたっている²³⁷。実際に、2001 年に国は公務員の能力・実績の評価に基づい

²³³ Learning Policy Institute「A Coming Crisis in Teaching? Teacher Supply, Demand, and Shortages in the U.S.」2016, P.5

²³⁴ 2019 年から 2021 年の労働協約を確認すると、教員給与の水準は上昇傾向にある。2019 年から 2020 年は 5%（2%は物価上昇による影響）増加、2021 年から 2022 年間は 4%（2%は物価上昇による影響）増加している。なお、2020 年から 2021 年の間も 2.1%上昇しているが、これは物価上昇による影響である。

²³⁵ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」,2007,P.82

²³⁶ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」,2007,P.75

²³⁷ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」,2007,P.75

て手当に格差をつける成果賞与金（성과상여금）を導入、2002 年から施行しており、校長を含む小中高の教員も支給対象²³⁸とされている。

その他、教員の処遇に関する政策として、2010 年に全国で実施された教員能力開発評価制度が挙げられる。政府は当初、優秀な教員を確保するために保護者や児童生徒を評価主体として参加させ、その評価結果を人事考課に反映させる、いわば能力中心の昇進・報酬との連携となるような制度枠を提案していた²³⁹。しかし、政権交代や経済状況という環境的要因、政策過程におけるアクター間の激しい葛藤や調整のプロセスにより、制度の目的は人事考課への反映から私教育費軽減と学校教育力の向上に変わり、保護者・児童生徒の評価項目は学校生活全般における満足度調査に位置付けられ、その評価結果の活用においても人事昇進や報酬との連携はない²⁴⁰。

フィンランドでは、1990 年代以降小さな政府を志向する行政改革が急速に進み、教育行財政も例外ではなく、教育の実施に関わる多くの権限が国から基礎自治体である市町村へと委譲された。義務教育費については、国と地方が分担して負担するという全体的な枠組に変化はないものの、教育行財政改革（財政改革（1993 年、2010 年）・地方行政改革（1996 年）、「地方基礎サービス費国庫負担法」の制定（2009 年、2015 年）など）により、義務教育費に関わる地方自治体の責任と役割、さらに、使途に関する裁量が拡大している。その結果、教職員の任用・待遇や学級規模の決定について、地方自治体や学校が自らの裁量を行使することも一定程度可能となった。そのプロセスでは、義務教育費が、基礎サービス費（Peruspalvelujen valtionosuus）として、一般補助金化されたことから、義務教育費が増額される可能性も、減額される可能性もある。また、2004 年以降、労働協約に示された給料が、固定的なものから、最低条件を示すものへと改められた。その結果、地方の裁量でよりよい条件を教員に提示すること、すなわち、能力・実績を給与に反映させることが可能になった²⁴¹。ただし、現在においても、全国共通のガイドラインなどはなく、導入している地方自治体は限定的である。

その他の取組としては、教員給与における総労働時間制／年間労働時間制の導入については、議論が長期にわたっている。例えば、ヘルシンキ市では、1999 年より一部の学校において試行されてきている。現在、国レベルで実施されているパイロットプログラムは、2018 年より行われているものであり、年間労働時間モデルを基礎学校教員にも導入しようとする試みである。3 年の予定で実施されたパイロットプログラムには、5 地方自治体から 10 校が参加したが、うち 2 校は期間終了を待たずに中止している（現在も継続しているものもある）。なお、現状において、義務教育段階の教職員については、職階・職種により、主に 3 種の給与モデルが適用されている。校長・副校長はフルタイム勤務制（総労働時間制：Kokonaistyöaika）、校長・副校長同様管理職的な位置づけにある学習・進路カウンセラー（Opinto-ohjaaja）は年間労働時間制（年間労働時間に基づく勤務時間：Vuosityötunteihin perustuva työaika）、基礎学校の一般教員は標準授業時間・学期間労働時間制（義務授業時間：Opetusvelvollisuustyöaika）がそれぞれ適用されている。

²³⁸ 支給対象は、6 級以下の一般職公務員、警視以下の警察公務員なども含まれる。

²³⁹ 鄭修娟「韓国における「新しい教員評価制度」の成立」『飛梅論集』、第 20 号、2020、P.18

²⁴⁰ 鄭修娟「韓国における「新しい教員評価制度」の成立」『飛梅論集』、第 20 号、2020、P.18

²⁴¹ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.166

カナダのオンタリオ州では、2003年12月から2018年6月まで自由党が政権を担当しており、教員組合に親和的な政策を取っていた影響で教員を取り巻く状況が良かったことから、2010年以降は教員志望者数が増え教員採用の倍率が上がる状況が続いていた。よって、大学卒業後すぐに教員として採用されるのが難しいという状況が続いており、教員養成期間が2015年よりそれまでの1年から2年に延長される等、制度変更に一定の影響を及ぼしたと考えられる。一方で、2018年6月以降、進歩保守党（PC：Progressive Conservative（以下、PCとする。））による政権となってからは、学級当たりの児童生徒数の拡大、教員志望者に対する必須 e-learning 研修の導入等、教員組合の要求に反した政策を取っており、コロナ禍も相まって教員不足の兆しが見えている状況であり、今後の教員処遇制度に影響をもたらす可能性がある。

3.2.2. 給与等の状況<教員の給与水準>

本章では、調査対象国の主に給与制度に関する調査結果について詳述する。下表は、調査対象国における時間外勤務手当の取り扱いの観点から給与制度に関する情報をとりまとめたものである。

	超過勤務に対する処遇あり					超過勤務に対する処遇なし			参考	
	超過勤務時間に対する給与の支払い		追加の授業・活動に対する給与の支払い ※アメリカについても特定の活動に対する給与あり		超過勤務に対する追加的な給与はないが その代替措置として給与水準が高く設定されている	超過勤務時間や特定の活動等、超過勤務に対する処遇なし				
	韓国	ドイツ	フランス	フィンランド	アメリカ (ワシントン州シアトル学区)	オーストラリア (NSW州)	イギリス	カナダ (オンタリオ州 トロント教育区)	ニュージーランド	日本
超過勤務の処遇	○	△	○	○	△	△	×	×	×	△
	・時間外勤務は1日4時間（1か月で57時間）を上限に、校長の決裁を受け行うことができ、予算の範囲内で手当を支給することとされている。	・時間外勤務に対する手当の規定があるものの、大方の場合は、加重負担となった時期のあとの負担を減らすことにより相殺を図るといって制度を運用することで、実際に超過勤務手当を支払うことは少ない。	・授業時間が勤務時間とみなされているため、設定された時間を超えて授業を担当する場合、超過勤務扱いとなり手当が支給される。 ・活動種類（授業後の教育支援、短期間の代行等）ごとに1時間当たりの時給が定められている。 ※中等教育段階の教員を対象に年間残業手当もある。	・設定された時間数を超えて授業を担当する場合、超過勤務扱いとなり手当が支給される。	・超過勤務時間そのものに対する追加支払いはないが、手当の支給適用外の条件として一般公務員よりも最低賃金が高く設定されている。 ・ただし、会議運営等、労働協約で予め定められた活動を時間外で行った場合、活動ごとに設定された手当が支給される。	・教員を対象とした裁定には時間外勤務に対する手当は確認できなかったが、一般公務員全般に対する裁定の規定から、教員への時間外勤務に対する追加の手当はないものの、その代替措置として一般公務員よりも給与水準が高く設定されているものと理解できる。	・教員には時間外勤務手当は一般に支払われない。	・教員は、時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外。 ・なお、労働協約において業務範囲と時間上限が明記されており、基本的に通常業務の延長として残業が発生することは想定されない。	・学校教職員に関する法規の中では時間外勤務手当に関する規定はない。 ・ただし、労働協約によって時間外勤務に関する処遇は異なる可能性がある。	・時間外勤務手当を支給しない代わりに、勤務時間の内外を包括的に評価し「教職調整額」を支給（給特法3条）

図表 20 調査対象国の給与制度概要

超過勤務に対する処遇が確認できた国のうち、超過勤務時間に対する給与が支払われる国（韓国、ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州）、追加の授業等に対する賃金が支払われる国（フランス、フィンランド）、超過勤務に対する追加的な給与はないがその代替措置として給与水準が高く設定されている国（アメリカのワシントン州シアトル学区）、オーストラリアの NSW 州）、超過勤務に対する処遇が確認できなかった国（イギリス、カナダのオンタリオ州トロント教育区、ニュージーランド）の4つにカテゴリに分類し、以下詳述する。

(ア) 超過勤務に対する処遇が確認できた国

- ・ 超過勤務時間に対する給与が支払われる国
韓国、ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州
- ・ 追加の授業等に対する給与が支払われる国²⁴²
フランス、フィンランド
- ・ 超過勤務に対する追加的な給与はないがその代替措置として給与水準が高く設定されている国
アメリカのワシントン州シアトル学区、オーストラリアの NSW 州

(イ) 超過勤務に対する処遇が確認できなかった国

イギリス、カナダのオンタリオ州トロント教育区、ニュージーランド

²⁴² アメリカのワシントン州シアトル学区においても、追加の授業等特定の活動に対して賃金が支払われる。

(ア) 超過勤務に対する処遇が確認できた国

超過勤務に対する処遇が確認できた国のうち、超過勤務時間に対する給与が支払われる韓国、ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州について、調査項目ごとに調査結果を示す。

➤ 時間外勤務に対する処遇

韓国では、正規の勤務時間外に対して、時間外勤務手当が支給される。勤務時間外勤務は 1 日 4 時間（1 ヶ月で 57 時間）を上限²⁴³に、校長の決裁を受け行うことができ、予算の範囲内で手当を支給することとされている。校長が勤務時間外勤務を命じることができるのは、①補習授業、自習指導、②登下校及び放課後の児童・生徒指導、③学事事務処理等その他校長が必要だと認める場合とされている²⁴⁴。ソウル市の場合、時間外勤務手当は毎月の定額分と超過分に分けられており、毎月 15 日以上勤務した者には、一律 10 時間分の時間外勤務手当（定額分）が支給される²⁴⁵。これ以上に勤務を行う場合、教育行政情報システム（NEIS : National Education Information System）を通して時間外勤務申請をし、管理職の承認を受け、時間外勤務を行う²⁴⁶。教員の勤務時間外手当は、号俸によって異なるが、1 時間当たり¥10,000 から¥13,000 程度である。

ドイツでは、正規の勤務時間外での勤務に対する超過勤務手当（Mehrarbeitsvergütung）の規定があり、ノルトライン・ヴェストファーレン州の場合、たとえば多くの教員が該当する等級 A12 の教員²⁴⁷であれば 1 時間あたり€25.06、A13 の教員であれば€30.40²⁴⁸とされている。しかしながら大方の場合は、過重負担となった後の時期の負担を減らすことにより相殺を図るという時間預金制（Das Zeit-Konto）を運用することで、実際に超過勤務手当を支払うことは少ないと見られている²⁴⁹。なお、ヘッセン州の政令では、生涯労働時間口座が規定されており、労働者が残業した場合に、その残業時間を銀行口座のように貯めておき、後日休暇などで相殺することができることである²⁵⁰。主に企業における労使間の労働協約や事業所協定によって運用され、労働者全体の 6 割に普及している制度であり、教員においても、2012 年に制定されたヘッセン州の「教員の基準時間に関する命令」の第 1 条で週当たりの基準時間数について規定され、第 2 条でこの生涯労働時間口座について述べられている²⁵¹。

²⁴³ 「国家公務員の手当等に関する規程（공무원수당 등에 관한 규정）」第 15 条、第 17 条

²⁴⁴ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No,208,エイデル研究所,2021,P.36

²⁴⁵ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No,208,エイデル研究所,2021,P.36

²⁴⁶ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No,208,エイデル研究所,2021,P.36

²⁴⁷ 公務員は A1~A16 の等級に分けられており、多くの教員は A12 又は A13 に位置付けられており、A12、13 の「等級」のどちらになるかは、所属する学校によって異なっており、A12 には基礎学校（Grundschule）、基幹学校（Hauptschule）、実科学校（Realschule）の教員が、A13 には特別支援学校（Sonderschule）、ギムナジウム（Gymnasium）、職業学校（berufliche Schule）の教員が属している。なお、一般行政職は、A5~8 に割り当てられることが多い。

²⁴⁸ Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst: Vergütungssätze, RdErl.d. Kultusministerium v.22.8.1980

²⁴⁹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.132-133

²⁵⁰ 田中達也「ドイツの教員の働き方」『季刊教育法』No,198,エイデル研究所,2018,P.26

²⁵¹ 田中達也「ドイツの教員の働き方」『季刊教育法』No,198,エイデル研究所,2018,P.27

➤ 教員特有の手当など教員給与の優遇措置

本調査では、複数の国で共通して確認できた教員特有の手当の特徴に応じて分類を試みた。複数の国で共通して見られた手当の分類は以下のとおりである。

- ・ 管理職手当：管理職に支給される手当
- ・ 管理職以外特別職務手当：管理職以外で何らかの特別な職務に就く教員に支給される手当
- ・ 地域手当：地理的に何らかの不利益な条件がある地域で勤務する教員への優遇として支給される手当
- ・ 資格能力手当：特定の資格又は高度なスキルを有する教員に支給される手当
- ・ 人材確保手当：人材の確保を目的に教員の採用時や勤務継続時に支給される手当

ドイツにおいて、本調査で確認できた教員特有の手当は以下のとおりである。

類型	手当の名称	手当の概要	手当額
管理職以外特別職務手当	職務手当	普通教育学校のA12の俸給グループの教員、初等教育機関及び前期中等教育機関の教員に対して、特別支援学校及び病児教育を提供する学校に専従する間支給される。	€63.91/月
	職務手当	州が実施する学校実験プロジェクトのモデル校のプロジェクト責任者に支給される。	€71.58/月

図表 21 ドイツにおける教員特有の手当

韓国においても、放課後学校を担当する教員に支給される手当と、チーム長や部長に対して支給される主任手当が教員特有の手当として整備されていることが確認できたが、手当額等の詳細な情報は確認できなかった。

➤ 長期休業期間中の給与

韓国では、教員には長期休業期間中も学期中と同様に勤務が割り振られており、給与が支給される²⁵²。学校に来ることは少ないが、法定研修や職能研修、そしてそれら以外にも管理職に提出した計画に基づく、自律研修を行っている²⁵³。

ドイツでは、公務員か公務被傭者かに関係なく、長期休業期間中も学期中と同様に給与が支給される。ドイツでは、基本的に勤務時間は担当授業時間数によって規定されていることから、夏季休業等の学校の長期休業期間（Schulferien）中の勤務は基本的に存在しない²⁵⁴とされている。ただし、教員は、前述のとおり、授業の準

²⁵² 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.77

²⁵³ 田中光晴「韓国における「働き方改革」」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018, P.40

²⁵⁴ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究」, 2007, P.134

備等はいつどこでも行ってもよいとされているため、教員個人の判断で授業の準備を行ったり、研修をしたりといった実態も部分的に存在する。

➤ 一般的な公務員との給与水準の比較

本調査項目において、教員と一般的な公務員との給与水準の比較をする際、韓国とドイツに限らず、公務員一般としての給料平均の情報は取得できなかった国がある。そのため、以降に述べる、追加の授業等に対する給与が支払われる国（フランス、フィンランド）、超過勤務に対する追加的な給与はないがその代替措置として給与水準が高く設定されている国（アメリカのワシントン州シアトル学区、オーストラリアの NSW 州）、（イ）超過勤務に対する処遇が確認できなかった国についても、一部の国においては、特定の職種を用いて教員と比較している点に留意されたい。

以下、韓国とドイツの調査結果について示す。

韓国では、一般職公務員らの給料表（「国家公務員報酬規程（공무원보수규정）」別表 3）では、5 級試験（日本でいう総合職相当）合格者は 5 級、7 級試験（日本でいう一般職相当）合格者は 7 級、9 級試験合格者は 9 級から始まる。7 級試験合格者の場合は、初任給が₩1,898,700/月（7 級）、最高給料月額が₩7,085,000/月（1 級）であり、教育大学を卒業した正規教員（2 級）であれば、初任給が₩2,082,600/月（9 号俸）、最高給料月額が₩5,495,100/月（40 号俸）である。このことから、教員の方が一般職の公務員と比べて初任給が高いことがわかる。

ドイツにおける教員の平均年収は、初等教育段階（基礎学校）の教員では€50,029～€65,784/年間、前期中等教育段階では€55,153～72,373/年間²⁵⁵である。ドイツでは、州公務員は、後述のとおり、給与はキャリアグループ（Laufbahn）に対応している。一般的な公務員を指す職種がどのキャリアグループに相当するかを限定することは難しいものの、教員は、高度な業務（Gehobener Dienst）又はより高度な業務

（Laufbahn）として位置づけられており、多くの教員が位置付けられる等級の一つである A13 には、他職種では医師や大使館一等書記官など²⁵⁶が位置付けられていることを踏まえれば、一定の水準にあるものと考えられる。なお、基礎学校の教員の初任給は、ノルトライン・ヴェストファーレン州の場合、俸給表に基づき、€3,824.06/月とされており、最高給料月額は€4,953.31/月である。

➤ 諸外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等））

²⁵⁵ European Commission のウェブサイト（https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-30_en）（最終閲覧 2022 年 3 月）

²⁵⁶ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.144

韓国では、教員の給与は、給料について定めている「国家公務員報酬規程」と、諸手当について規定している「国家公務員の手当等に関する規程（공무원수당 등에 관한 규정）」に基づき決定される。このうち、給料は、職務と責任の程度又は在職期間等に応じて支給される。手当とは職務条件及び生活条件等により支払われる付加給である。給与決定の原則としては、「国家公務員法」第 46 条に基づき、一般の標準生計費・民間の賃金その他の事情を考慮し、また職務の困難性及び責任の程度に相応するように階層別・職務別定めるとされている²⁵⁷。また、1991 年制定の「教員の地位向上のための特別法」に基づき、教員給与の優遇が規定されている²⁵⁸。給料は一般職公務員とは異なり、「級」がなく「号俸」のみで構成され、職務と責任の程度又は在職期間等に応じて支給される。給料とは別に、成果賞与金が、勤務成績・業務実績の優れた者に対して、予算の範囲内で 2 回支給されている。支給等級は、評価結果の上位 20%以内の S 等級、上位 21～60%以内の A 等級、上位 61～90%以内の B 等級、その他の C 等級の 4 区分とされている（「国家公務員の手当等に関する規程」別表 2 の 4）。

ドイツでは、州の公務員は、学校教育の修了水準、国家試験合格の有無、準備勤務（Vorbereitungsdienst）の長さ、職務の違い等に応じて、①単純な業務、②中程度の業務、③高度な業務（Gehobener Dienst）、④より高度な業務のキャリアグループ（Laufbahn）に区分されている²⁵⁹。

州の公務員である教員の給与は、州の「俸給法（Landesbesoldungsgesetz）」に基づき決定されており、給与は、基本給（Grundgehalt）、家族手当（Familienzuschlag）、その他の手当で構成される。このうち、基本給は、「等級」と「号俸」で構成されている。「等級」は、上記キャリアグループと対応しており、多くの教員は、上記「③高度な業務」に位置付けられ、A12～A13 が当てはまる。「号俸」は、公務員として採用された時点での年齢によって決まり、経験年数によって昇格する。なお、公務被傭者である教員の給与は、州との労働協約に基づき決定される。

²⁵⁷ 財団法人自治総合センター「諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書」、2013、P.50

²⁵⁸ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.82

²⁵⁹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.128

➤ 給料表の有無、給料表の水準の根拠

① 韓国

韓国における教員給料表は以下図表 22 のとおりである。

韓国における教員給料表は国が定める法令（「国家公務員報酬規程」）に基づき決定される。教員給料表は、40 段階からなる号俸のみで構成されるのが特徴である。教育大学を卒業した 2 級の正規教員は 9 号俸から始まり、その後は原則に毎年 1 号俸ずつ昇給する仕組みである。

号俸	俸給額	号俸	俸給額
1	₩1,672,800	21	₩3,188,300
2	₩1,723,500	22	₩3,306,000
3	₩1,774,900	23	₩3,422,700
4	₩1,826,100	24	₩3,539,600
5	₩1,877,800	25	₩3,656,500
6	₩1,929,300	26	₩3,773,900
7	₩1,980,200	27	₩3,896,200
8	₩2,031,000	28	₩4,018,300
9	₩2,082,600	29	₩4,146,000
10	₩2,139,000	30	₩4,274,200
11	₩2,194,200	31	₩4,401,900
12	₩2,250,600	32	₩4,529,400
13	₩2,353,100	33	₩4,659,000
14	₩2,456,000	34	₩4,788,200
15	₩2,558,800	35	₩4,917,500
16	₩2,661,900	36	₩5,046,400
17	₩2,763,700	37	₩5,158,600
18	₩2,870,300	38	₩5,270,800
19	₩2,976,300	39	₩5,383,300
20	₩3,082,300	40	₩5,495,100

単位：ウォン

図表 22 韓国教員給料表（月額）²⁶⁰

²⁶⁰ 「国家公務員報酬規程」幼稚園・初等学校・中学校・高等学校教員の俸給表」（別表 11）より PwC コンサルティング合同会社作成。

② ドイツ

ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州の教員俸給表は、図表 24 のとおりである。

ドイツの教員の俸給表は、他の公務員と同じく州の俸給法に基づき定められており、教員職単独で俸給表が定められていない点が特徴である。州の公務員の給与の水準については、例えばノルトライン・ヴェストファーレン州では州の「俸給法」第 16 条で、一般的な経済・財政状況の展開に対応するように定期的に情勢適応させる旨が規定されている。実態としては、交渉・協約により決定される公務被傭者の給料を反映して決められている²⁶¹。

教員の給与は、同じ学校段階であっても学校種により等級が異なり、教員の主な等級は以下のとおりである。州により多少違いがあることに留意が必要であるが、下表は多くの州の状況を反映しているとされたものである。

学校種	等級
基礎学校教員 (Grundschulen)	A12~13
ハウプトシューレ教員 (Hauptschulen)	A12
実科学校教員 (Realschulen)	A12~13
ギムナジウム教員 (Gymnasien)	A13~15

図表 23 ドイツの教員の主な給与等級²⁶²

「号俸」は、公務員として採用された時点での年齢によって決まり、経験年数によって昇格するが、例えばノルトライン・ヴェストファーレン州では、5 号俸までは 2 年毎、5~9 号俸までは 3 年毎、9~12 号俸までは 4 年毎に行われる。

等級	月額基本給 (ノルトライン・ヴェストファーレン州)											
	2年ごと				3年ごと				4年ごと			
	号俸											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A5	€2,409.36	€2,488.39	€2,549.80	€2,611.22	€2,672.63	€2,734.05	€2,795.46	€2,856.88	€2,918.32	€2,979.75		
A6	€2,461.24	€2,528.68	€2,596.11	€2,663.53	€2,730.97	€2,798.42	€2,865.87	€2,933.29	€3,000.72	€3,068.13		
A7	€2,530.34	€2,590.22	€2,674.05	€2,757.92	€2,841.77	€2,925.57	€3,009.45	€3,069.30	€3,129.20	€3,189.11		
A8		€2,675.29	€2,746.93	€2,854.37	€2,961.81	€3,069.26	€3,176.73	€3,248.35	€3,319.98	€3,391.63	€3,463.24	
A9		€2,802.97	€2,872.60	€2,985.90	€3,099.18	€3,212.49	€3,325.79	€3,403.63	€3,481.58	€3,559.45	€3,637.32	
A10		€3,003.56	€3,100.34	€3,245.47	€3,390.64	€3,535.79	€3,680.96	€3,777.73	€3,874.97	€3,973.94	€4,072.94	
A11			€3,416.32	€3,560.74	€3,705.18	€3,849.63	€3,997.29	€4,095.76	€4,194.27	€4,294.12	€4,394.58	€4,495.09
A12				€3,824.06	€3,999.52	€4,175.69	€4,354.35	€4,474.14	€4,593.93	€4,713.75	€4,833.57	€4,953.31
A13					€4,463.40	€4,657.40	€4,851.42	€4,980.79	€5,110.13	€5,239.50	€5,368.88	€5,498.22
A14					€4,739.30	€4,990.92	€5,242.50	€5,410.25	€5,577.98	€5,745.74	€5,913.48	€6,081.24
A15						€5,475.22	€5,751.85	€5,973.14	€6,194.46	€6,415.79	€6,637.11	€6,858.41
A16						€6,033.41	€6,353.31	€6,609.29	€6,865.26	€7,121.18	€7,377.16	€7,633.11

単位：ユーロ

図表 24 ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州俸給表 (月額) ²⁶³

²⁶¹ 財団法人自治総合センター「諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書」, 2013, P.66

²⁶² European Commission のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-30_en) より PwC コンサルティング合同会社作成。

²⁶³ dbb beamtenbund und tarifunion のウェブサイト (<https://www.dbb.de/beamtinnen-beamte/besoldungstabellen.html>) より PwC コンサルティング合同会社作成。

次に、超過勤務に対する処遇が確認できた国のうち、追加の授業等に対する給料が支払われるフランス、フィンランドについて、調査項目ごとに調査結果を示す。

➤ 時間外勤務に対する処遇

フランス、フィンランドともに教員の勤務時間は授業時間とみなされている点が特徴である。

フランスでは、一般公務員の場合、週 35 時間の勤務が基本ではあるが、夜間や休日の勤務が日常的に求められる場合等の特殊な勤務条件や、特定の職種に所属する場合は、週 35 時間よりも短い勤務時間の対象となる²⁶⁴、とされており、教員はその対象として、法定週間授業担当時間が定められ、週 35 時間よりも短い勤務時間が設定されている。教員は、法定週間授業以外には学校に勤務する義務がなく、仮に出勤しても手当等給与支払の対象にはならない。²⁶⁵また、あくまでも法定週間授業担当時間であるため、当該時間外で授業準備等を行う必要があり、それらについても手当等給与支払いの対象外である。ただし、法定週間授業担当時間外で、補習等の特定の活動をした場合、活動ごとに定められた時間外勤務手当が支給される。中等教育段階の教員が対象²⁶⁶とされ、時間外勤務手当の対象となる活動と、手当の額は以下のとおりである。

・ Heures supplémentaires effectives (HSE) ²⁶⁷

授業後の児童生徒への教育支援や休暇中のインターンシップ、短期間の他の教員の代行等の活動が支給の対象となる。中等教育普通教員職員群、中等教育上級教員職員群等の職員群と教員が所属する級（La classe）によって支給額が異なり、上級の職員群であるほど、また所属する級が上位であるほど支給額は高くなる。（€34.21～€63.44/時間）

・ Heures supplémentaires annuelles (HSA) ²⁶⁸

法定週間授業担当時間外で、年間 36 時間を超える追加授業が割り当てられた教員に支給される。Heures supplémentaires effectivesと同様に、上級の職員群であるほど、また所属する級が上位であるほど支給額は高くなる。（€1,035～€2,990/年間）

²⁶⁴ フランス公共サービスのウェブサイト (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F471>)

²⁶⁵ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.191

²⁶⁶ 当初は、初等教育段階の教員も対象に支給されていたが、Décret n° 2021-1326 du 12 octobre 2021 relatif aux heures supplémentaires effectuées par les personnels enseignants titulaires du second degré autorisés à travailler à temps partiel によって、中等教育段階の教員のみを支給されることとなった。

²⁶⁷ Se-Unsa のウェブサイト (<https://enseignants.se-uns.org/Les-heures-supplementaires-effectives-HSE>)

²⁶⁸ Se-Unsa のウェブサイト (<https://enseignants.se-uns.org/Les-heures-supplementaires-annee-HSA>)

フィンランドでも同様に、地方教育職員労働協約（OVTES）にて設定された勤務時間を超えて授業を担当する場合、超過勤務扱いとなり手当が支給される。設定された勤務時間は、授業時間数×1.5 時間相当と考えられており、これは、授業時間 1 時間（授業時間における 1 時間（= 45 分））当たり、0.5 時間の授業準備・教材準備時間が必要との認識によるものである²⁶⁹。

➤ 教員特有の手当など教員給与の優遇措置

本調査で確認できたフランスにおける教員特有の手当は以下のとおりである。

他国と同様に、管理職手当や管理職以外特別職務手当等が支給されていることが確認できた。フランス特有の手当として、初等教育段階の教員及び中等教育段階の教員それぞれに支給される学生の監視とサポート手当、生徒進路指導手当が挙げられる。また、フランスでは教員の処遇向上のため、2020 年から新たに、魅力手当、コンピュータ機器手当が教員に支給されている。

²⁶⁹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」,2007,P.163

類型	手当の名称	手当の概要	手当額
管理職手当	校長に対する手当 (Indemnités de Directeur d'école/Indemnités de Professeur principal)	校長に支給される手当。なお、初等教育段階の教育機関はEPLÉではないため、校長は管理職に該当しない。しかし、初等教育段階の校長の業務負担等を鑑み、2022年から手当が増額されている。	初等教育段階：固定分€1,970/年間で優先教育地区で勤務するか等に応じて額は変動する。 中等教育段階：€906～€1,426/年間
管理職以外特別職務手当	特別職務手当 (Indemnité pour mission particulière)	職業群に応じて「特別」な職務は異なる。初等教育段階ではデジタル機器の使用に係る指示や、障害を抱える児童生徒への指示を行う教員に支給される。	€321～€3,750/年間
地域手当	優先教育地区勤務手当 (REP : Réseau éducation prioritaire)	優先教育地区 (REP) ※1とは、社会的・経済的事情より学業不振の生徒が多い地域として、教員の加配等特別の措置を講じている地区のことであり、当該地区で勤務する教員に支給される。	€1,734～€5,114/年間
資格能力手当	特別支援免許手当 (Professeur spécialisé)	特別支援の免許 (CAPA-SHあるいは2CA-SH) ※2を持った教員に支給される。	不明/年間
	教員養成官手当 (Professeur maître formateur)	教員養成官としての資格を持っている教員に支給される。	不明/年間
人材確保手当	入職手当 (prime d'entrée dans le métier)	入職した際に支給される。	€1,500 /年間
フランス特有	赴任手当 (prime d'installation)	イル・ド・フランス地域圏の自治体とリール市に赴任した際に支給される。	€2,000 /年間
	学生の監視とサポート手当 (ISAE : indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves)	初等教育段階の教員全員に支給される。	€1,200/年間
	生徒進路指導手当 (indemnité de suivi et d'orientation des élèves)	中等教育段階の教員全員に支給される。	€1,214/年間
	魅力手当 (prime d'attractivité)	教員職の魅力を高めることを目的に、号俸が2～9の教員に毎年支給される。教員の号俸によって支給される手当額が異なり、号俸は低いほど、すなわち経験年数が低い教員ほど支給額が高い。	€400～€ 2,200/年間
	コンピュータ機器手当 (prime dequipement informatique)	教員が勤務時に利用するコンピュータ購入費等のために、各教員に対して毎年支給される。	€176/年間

※1：優先地区教育地区 (REP : Réseau éducation prioritaire) は、従来ZEP : zone d'éducation prioritaireとされていたものである。
 ※2：初等段階は (CAPA-SH)、中等教育段階は (2CA-SH) が該当し、さらに障害や学習等の困難の領域に分かれて構成される。独立行政法人国立特別支援教育総合研究所HP (<http://www.nise.go.jp/cms/6,10981,13,257.html>) (最終閲覧2022年2月)

図表 25 フランスにおける教員特有の手当

フィンランドでは、教員に対する特有の手当として、授業時間以外の職務（芸術・技術系科目・理科系科目などの教材・備品・施設管理、視聴覚機器や情報機器の管理、音楽等の発表会・演奏会の監督・指導、給食指導・管理、生徒会指導、クラブ活動、登下校の指導等）について、エクストラワークとして職務に応じた手当制度が整備されている²⁷⁰。手当額については、例えば、理科系科目などの教材・備品・施設管理に任命された教員であれば、OVTES によれば 1 週間当たり 1 時間分の授業として換算されるものであり、具体的な額が決められているわけではない。また、複式学級を担当する場合、中等教育教員の資格を持つ教員が初等教育段階の教育を担当する場合や、前期中等教育段階の教員が学級担任となる場合などについても、手当が用意されている。それ以外では、給与表は学校の所在地により 2 種類に分かれていることから、所在地による手当と捉えることも可能である。地域の割り振りについては、高コスト地域であるか否かによる。通常、都市部とへき地が高コスト地域とされる。

➤ 長期休業期間中の給与

フランスでは、休業期間中は授業が実施されないため、教員は学校に出勤する必要が無く、その結果、義務的勤務時間もない²⁷¹。しかし、給与は年俸制であるため、12 ヶ月で割る形で、休業期間中もそれ以外の期間と同様に給与が支給される。バカロレア等、試験の実施・採点を命じられた教員には、当該日程の範囲で勤務義務があり、試験のレベルによって定められた手当が支給される²⁷²。

フィンランドでは、長期休業期間中も、管理職・一般教員ともに給与が支払われる²⁷³。フィンランドでは長期休暇は教員を含む多くの職種で保障されており、教員においてもその職務と専門性に合わせた働き方が可能となっていると考えられている。長期休業期間中の勤務については、管理職は、一般公務員の勤務日数に準じて働くことになっているため、休業日でも 35 日程度勤務する²⁷⁴。一方、一般教員については、授業日のみ（年間 185～190 日程度）の勤務が認められているため、休業期間中の勤務はない。なお、近年、教員に対して、秋休み期間中などに一時帰休（無給休暇）を求める地方自治体の一部出てきている。但し、現状において、これらは継続的なものではなく、財政悪化に伴う一時的な措置として行われている。

➤ 一般的な公務員との給与水準の比較

今回の調査で確認できた情報においては、教員と公務員を年俸で比較した際、教員の方が高い水準にあった国はフィンランドである。フランスは同等の水準であった。

²⁷⁰ Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2020–2021,2021

²⁷¹ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.192

²⁷² 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.192

²⁷³ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.159

²⁷⁴ 文部科学省「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.158

フィンランドの場合、地方公務員のセクターで比較すると、一般協約による公務員の給料が平均月額€2,990、教育セクターが平均月額€3,976²⁷⁵となっており、教育セクターの給料水準の方が高いことが確認できる。また、教員の年収については、初等教育段階の教員（教育学の修士号）の場合は、初任給€33,140、最高給料€43,273、前期中等教育段階の教員（専門の修士号）の場合は、初任給€35,792、最高給料€46,735とされている²⁷⁶。

フランスでは、前述のとおり、教員を含めた国家公務員は、通常学歴水準によって分類されるカテゴリ A、B、C のいずれかに所属する。教員は大卒相当のカテゴリ A に分類されている。教員の普通級（La classe normale）の初等教育教員職員群、中等教育普通教員職員群及び同じカテゴリ A で大卒相当の行政職（Attaché）と比較した場合、いずれも初任給は€1,827.55、最高給料月俸は€3,153.69²⁷⁷と、同じである。カテゴリ B で最も高い等級の公務員²⁷⁸と比較した場合、カテゴリ B の初任給は€1,863.92、最高給料月俸は€2,750.69 であり、初任給ではカテゴリ B の公務員の方がわずかに高いものの、最高給料月俸では教員の方が高い水準となる。なお、国家公務員の給料表では、昇給に必要な期間が定まっている。初等教育教員職員群、中等教育普通教員職員群及び行政職公務員では、最終的に一番上の給料水準に到達するために必要な期間は、26 年と、同じである。ただし給料水準の段階ごとで見ると、昇給に必要な期間にわずかな差異があるため、約 10 年経過時点では教員群が€2,230.54、行政職は€2,403.92 と、行政職の方が約€173 高くなる等、一時的に教員の方が低くなる場合がある。

➤ 外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等））

フランス、フィンランドでは、教員の給与は給料と諸手当で構成される。

フランスでは、教員の給与は国の政令²⁷⁹に基づき決定される。給料は級（La classe）と、級内に設定された号俸（échelon）によって決定する。教員がキャリアを積み視学官による評価を受けることで級内の号俸が上がり、給料が増加する。また、級が上がることで給料が増加する。

フィンランドでは、教員の給与は、雇用者団体である全国自治体連合（KT : Kuntaliitto）と教職員組合（OAJ : Opetusalan Ammattijärjestö）の交渉を経て結ばれる OVTES において、その合意に基づき決められている。給与は、給料と各種手当により構成されている。このうち、給料は、学校所在地と教員自身の保有資

²⁷⁵ Local Government and County Employers のウェブサイト（<https://www.kt.fi/en/municipal-sector-and-personnel/average-earnings-and-working-times>）（最終閲覧 2022 年 3 月）

²⁷⁶ European Commission/EACEA/Eurydice「Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2019/20. Eurydice Facts and Figures」, Publications Office of the European Union, 2021, P.152

²⁷⁷ Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale、フランス公共変革・公務員省のウェブサイト（<https://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/quoi-de-neuf-par-metiers/metiers-administratifs/categorie-a/attache>）（最終閲覧 2022 年 11 月）

²⁷⁸ 人事・財務・会計等の事務に従事する職員が相当する。

²⁷⁹ Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale

格（専門性）を基本としつつ、職務、業績、勤続年数などを加味して決定される。個人手当

（Henkilökohtainen lisä）と称される業績給が制度としてはあるものの、あまり広がってはいない。手当については、主に、給料の額に基づいて算出されるものと、時間外勤務として計上されるもの、定額が支給されるものがある。

勤続年数による昇給は、基礎学校の教員の場合、5年目に4%、8年目に3%、10年目に6%、15年目に6%、20年目に6%、校長・副校長の場合、10年目に5%、15年目に5%、20年目に10%である。なお、給料表に記された給料を満額受給するためには、教員の資格要件（修士号の保持）を満たしていること及びOVTESに定められた規定の授業時間数を満たしていることが条件²⁸⁰となる。条件を満たしていない場合は減額される（6%～20%）。

➤ 給料表の有無、給料表の水準の根拠

① フランス

フランスにおける初等教育教員職員及び中等教育普通教員職員の給料表は以下図表26のとおりである²⁸¹。

フランスの初等教育教員職員と中等教育普通教員職員の給料表は政令に基づき決定される。

給料表は、普通級（La classe normale）、特別級（La hors classe）、例外級（La classe exceptionnelle）の3つの級（la classe）と各級の中に設定された号俸で構成されている。各級の号俸に対して俸給指数（indice majoré）が設定されており、俸給指数に指数価（valeur de point）²⁸²を掛け合わせることで給料が算出される。初任時は、普通級の1号俸に配置され、各号俸に設定された昇給に必要な期間をもって上の号俸に昇格する。なお、昇格時には国民視学官による評価が必要である。

普通級から特別級への昇格は、普通級の7号俸に達していることが必須である²⁸³。初等教育教員の場合は大学区の視学官、中等教育教員の場合は大学区長による評価を経て特別級への昇格が決定される。特別級から例外級への昇格は、二通りあり²⁸⁴、一つは、特別級の少なくとも3号俸に達しており、REPにおける勤務等、通常よりも負担が多い労働条件の下で8年間勤務していること等の条件が必要である。二つ目は、特別級の6号俸に達した場合である。いずれも大学区視学官-大学区国民教育事務局長（IA-DASEN）によって評価される。例外級の4号俸から特別号俸（Échelon spécial）に昇格する際には、4号俸で少なくとも3年勤務している必要がある。また、特別号俸の対象者は、例外級の20%となるよう上限が定められている。2021年度時点では、初等教育教員職員は特別号俸への昇格対象とされていない。

²⁸⁰ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」,2007, P.162

²⁸¹ 生徒指導専門員、「教育・発達・学習」国民教育心理相談員及び「教育・発達・進学職業相談」国民教育進路指導相談員等も同じ給料表である。

²⁸² 指数価は56.2323€（2022年1月31日現在）として算出している。

²⁸³ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト（<https://www.education.gouv.fr/promotions-acces-la-hors-classe-6569>）

²⁸⁴ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト（<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo1/MENH1934665N.htm>）

普通級 La classe normale			
号俸 (échelon)	給料	俸給指数(indice majoré)	昇給に必要な期間
11	€37,844.34	673	—
10	€35,370.12	629	4年
9	€33,177.06	590	4年
8	€31,321.39	557	3.5年
7	€29,184.56	519	3年
6	€27,666.29	492	3年
5	€26,766.57	476	2.5年
4	€25,923.09	461	2年
3	€25,192.07	448	2年
2	€24,798.44	441	1年
1	€21,930.60	390	1年
特別級 (La hors classe)			
号俸 (échelon)	給料	俸給指数(indice majoré)	昇給に必要な期間
7	€46,166.72	821	—
6	€45,323.23	806	3年
5	€42,905.24	763	3年
4	€40,206.09	715	2.5年
3	€37,563.18	668	2.5年
2	€35,088.96	624	2年
1	€33,177.06	590	2年
例外級 (La classe exceptionnelle)			
号俸 (échelon)	給料	俸給指数(indice majoré)	昇給に必要な期間
Échelon spécial	€54,657.80	972	—
	€52,014.88	925	1年
	€50,046.75	890	1年
4	€46,672.81	830	—
3	€43,580.03	775	2.5年
2	€41,330.74	735	2年
1	€39,081.45	695	2年

単位：ユーロ

図表 26 フランス初等教育教員職員と中等教育普通教員職員給料表（年間）²⁸⁵

²⁸⁵ Décret n° 2017-du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale、国民教育・青年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/la-remuneration-des-enseignants-7565>)

② フィンランド

フィンランドにおける教員給料表は以下図表 27、28、29 のとおりである。

給与は、給料と各種手当により構成されている。このうち、基本給については、学校所在地と教員自身の保有資格により決定される。学校所在地は、高コスト地域であるか否か（物価等）により二分されているが、高コスト地域は都市部及びへき地の地方自治体を中心である。なお、高コスト地域すなわち 1 級地の給与は、その他の地域、2 級地と比較して 1%程度高い。校長の給料は、学校所在地と学校規模によって規定される。

保有する資格	1級地：都市部	2級地：農村部
修士号、及び基礎学校・ルキオ教員資格あるいは旧上級講師資格の保有者	€ 2,977.00	€ 2,948.83
その他、例えば、基礎学校教員、教科担当教員、学級担当教員、あるいは特別支援教育教員の資格の保有者	€ 2,775.37	€ 2,749.15
修士号	€ 2,432.71	€ 2,409.70
学士号	€ 2,328.56	€ 2,306.55
上記以外	€ 2,200.87	€ 2,180.07

単位：ユーロ 図表 28、29 についても同様。

図表 27 フィンランドの基礎学校 7～9 年生を担当する時間制教員の給料表（月額）²⁸⁶

保有する資格	1級地：都市部	2級地：農村部
学級担当教員資格、修士号、及び基礎学校で教えられている教科の教科担当教員（中等教育教員）資格の保有者	€ 2,977.00	€ 2,948.83
修士号、基礎学校・ルキオ教員資格	€ 2,771.35	€ 2,745.16
基礎学校・ルキオの教員資格の保有者	€ 2,667.48	€ 2,642.24
学士号、幼稚園教諭資格の保有者	€ 2,176.24	€ 2,155.84
上記以外	€ 2,075.45	€ 2,056.79

図表 28 フィンランドの基礎学校 1～6 年生を担当する時間制教員の給料表（月額）

保有する資格	1級地：都市部	2級地：農村部
学級担当教員資格、修士号、基礎学校で教えられている教科の教科担当教員（中等教育教員）資格の保有者	€ 2,977.00	€ 2,948.83
修士号、及び基礎学校・ルキオの教員資格の保有者	€ 2,771.35	€ 2,745.16
基礎学校・ルキオの教員資格の保有者	€ 2,667.48	€ 2,642.24
学士号、幼稚園教諭資格の保持者	€ 2,176.24	€ 2,155.84
上記以外	€ 2,075.45	€ 2,056.79

図表 29 フィンランドの学級担当教員の給料表（月額）

²⁸⁶ Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat のウェブサイト（<https://www.kt.fi/sopimukset/ovtes/2020-2021/osio-b-liite-1-peruskoulu/viranhaltijoiden-palkka>）（最終閲覧 2022 年 3 月）より PwC コンサルティング合同会社作成。図表 28、29 についても同様。

超過勤務に対する処遇が確認できた国のうち、超過勤務に対する追加的な給与はないが、その代替措置として給与水準が高く設定されているアメリカのワシントン州シアトル学区、オーストラリアの NSW 州について、調査項目ごとに調査結果を示す。

➤ 時間外勤務に対する処遇

アメリカのワシントン州では、「公正労働基準法（FLSA : Fair Labor Standards Act（以下、FLSA とする。））」に基づき、一般公務員含めすべての労働者は週 40 時間を超えた勤務に対して時間外勤務手当もしくは有給の時間が与えられるとされている²⁸⁷。ただし、FLSA の適用外の職種として、上級管理職（Executive）、専門職（Professional）等を挙げており、教員は専門職に含まれるとして、時間外勤務手当の支給適用外である²⁸⁸。ただし、適用外の条件として、週給の最低賃金を\$684 以上に設定する等の条件が定められており、時間外勤務に対する手当がない代わりに最低給料水準が高く設定されている²⁸⁹。それゆえ、アメリカのワシントン州シアトル学区では教員に対して、一般的な時間外勤務手当としての、規定の勤務時間外における勤務への手当は支給されない。教員は、基本的に規定勤務時間内で授業を行うことが想定されている。ただし、規定勤務時間外で何らかの特定の活動をした場合、活動ごとに定められた時間外勤務手当（Extra-Time Hourly Rates）が支給されている。時間外勤務手当の対象となる活動と、手当の額は以下のとおりである。

²⁸⁷ ワシントン州財務管理局のウェブサイト（<https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/compensation-administration/fair-labor-standards-act-flsa-washington-minimum-wage-act-wmwa/fair-labor-standards-act-flsa>）

²⁸⁸ 連邦政府労働省賃金・労働時間課「Fact Sheet #17D: Exemption for Professional Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)」, 2019

²⁸⁹ ワシントン州労働・産業局によると 2022 年の最低賃金は\$14.49（時給）である。週 40 時間勤務で換算すると、週給の最低賃金は\$579.6\$であり、専門職の週給最低賃金は高く設定されていることが分かる。ワシントン州労働・産業局「FY22-084 2021 Minimum Wage Announcement」

- ・ Semi-Independent Activities

教室内での指示、教育や、新しいカリキュラムの設計と作成、カリキュラム委員会もしくはプロジェクトの議長として作業した場合に支給される。（\$37.21/時間）

- ・ Guided Activities

カリキュラム改訂委員会や教材開発委員会のメンバーとして勤務した場合や、教員を対象とした専門研修（coach's clinic）を含む教室における活動の支援をした場合に支給される。（\$27.60/時間）

- ・ Required Activities :

学校の運営もしくは学校全体（building level）として求められる活動に参加した場合に支給される。（\$38.69/時間）

オーストラリアの NSW 州の一般公務員全般に対する労働条件を定めた裁定²⁹⁰では、残業を指示された場合にのみ時間外勤務手当が支払われるとされているが、時間外勤務手当に相当する手当が別途支給されている場合もしくは時間外勤務手当を含むと決定された給与が支給されている場合は、この対象ではないとされている。

なお、教員を対象とした裁定では、時間外勤務に対する手当は確認できず、時間外勤務手当を含むと決定された給与が支給されていると考えられる。校長は特定学年の授業を就業時間外に命じることができるが、就業時間外の授業分は同週内で時間調整する必要があるとも記載されており、校長によって教員の勤務時間が超過しないよう管理されている。

なお、NSW 州の教員組合（NSW Teachers Federation）に参加している公立の教員を対象とした 2018 年教員実態調査²⁹¹では、フルタイムのクラスルーム教員の勤務時間は週平均 43 時間とされている。学校ごとに異なるが、勤務時間が 1 日約 6 時間半（休み時間含む）であることを踏まえると、週約 10.5 時間の残業となっている。

²⁹⁰ Crown Employees (Public Service Conditions of Employment) Reviewed Award 2009

²⁹¹ 「UNDERSTANDING WORK IN SCHOOLS THE FOUNDATION FOR TEACHING AND LEARNING」The University of Sydney、2018 年。教員組合に所属する初等中等教育段階のクラスルーム教員、特別指導教員、コンサルタント、校長、副校長等すべての教員職を対象としており、54,202 人のうち 33.6%の 18,234 人から回答を得られた。

➤ 教員特有の手当など教員給与の優遇措置

本調査で確認できたアメリカのワシントン州シアトル学区における教員特有の手当は以下のとおりである²⁹²。

シアトル学区の労働協約では、管理職以外特別職務手当及び資格能力手当が支給されている点が確認できた。加えて、責任とインセンティブ手当（responsibility/incentive supplement）を支給している点が特徴的である。これは、質の高い教員を雇用し、その教員を高い専門性を有する人材とみなした上で、シアトル学区やシアトル教育団体から期待される責任の遂行及び児童生徒に質の高い教育を提供するために、契約や通常の就業時間や学期を超えた献身（commitment）を求めること等を目的に、教員全員に手当を支給するものである。シアトル学区では、教員の取得単位数に応じて給与水準が上がる仕組みとなっており、これは教員の能力開発のインセンティブを高めるために支給されていると考えられる。

²⁹² Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Certificated Non-Supervisory Employees 2019-2022

類型	手当の名称	手当の概要	手当額
管理職以外特別職務手当	専門能力開発教育手当 (Compensation for Professional Development Instruction)	専門能力開発という、教師を含む教育関係者に対する研修の講師を担当する教員に手当が支払われる。手当の詳細な額は確認できなかったが、シアトル学区教育委員会 (Seattle Public Schools) が定めるプログラムの内容に応じて支払われる。具体的な講座例としては、リーダーシップに関するものや教育者のセルフケアに関するものなどがある。	不明/都度
資格能力手当	熟達教員に対する手当 (Compensation for National Board for Professional Standards)	全米教職専門職基準委員会 (NBPTS : National Board for Professional Teaching Standards) (以下、NBPTSとする。) が定めるスタンダードに達する熟達教員に対して手当が支給される。NBPTSの認証 (Certification) 取得を目指すには、学士号を持ち、1つ以上の学校で3年以上の教育経験が必要とされる。取得にはコンピュータベースのテストと、指導記録など3種のポートフォリオへのエントリーが求められる。これらの提出に与えられる期間である1~3年が取得に要する標準的な年月となる。NBPTSの認証外であっても、熟達教員に相当するような国が定める認証を有する教員には、手当が支給され、熟達教員に対する優遇措置が取られている。	・NBPTSの認証取得： \$ 5,505/年間 ・これに加え、社会的経済的地位が低い生徒が多い等、何らかの困難を抱える学校 (high need schools) ではさらに\$5000/年間 ・国が定めるNBPTS相当の認証取得： \$1,500/年間
アメリカ特有	責任とインセンティブ手当 (responsibility/incentive supplement)	質の高い教員を雇用し、その教員を「高い専門性を有する人材」とみなした上で、「シアトル学区やシアトル教育団体から期待される責任の遂行」及び「児童生徒に質の高い教育を提供するために契約や通常の就業時間や学期を超えた献身 (commitment) を求める」こと等を目的に、教員全員に支払われる。支給額は教師の経験年数及び学歴と単位取得数によって異なる。	\$7,185~\$15,610/年間
	夏季特別プログラム・ワークショップ手当 (Compensation for Special Summer Project Assignments and Workshops)	夏季休暇期間中に開催される児童生徒を対象とした特別教育プログラムやワークショップに参加した教員に支給される。支給額は特別教育プログラムやワークショップに必要な経験、内容に応じて異なる。	不明/都度

図表 30 アメリカのワシントン州シアトル学区における教員特有の手当

本調査で確認できたオーストラリアの NSW 州における教員特有の手当は以下のとおりである。オーストラリアの NSW 州では、管理職や管理職以外特別職務手当の他に、地域手当として、地理的に何らかの不利益な条件がある地域で勤務する教員への手当の種類が多い。特に、過疎地域における教員確保に課題を抱えており、当該地域に勤務する教員の確保や現職教員の優遇につながる手当が複数準備されている点が特徴である。

類型	手当の名称	手当の概要	手当額
管理職手当	管理職手当 (Allowances)	管理職に対して支給される。	\$3,620/年間
管理職以外特別職務手当	特別な役職や職務に対する手当 (Allowances)	家庭学校連絡員、先住民児童生徒調整事務員、校長等特別な役職に就く教員に対して、年間手当が支給される。その他、授業のデモンストレーションを行うよう求められた教員に対する手当、女子生徒の監督者に対する手当等がある。	・家庭学校連絡員、先住民児童生徒調整事務員：\$3,165/年間 ・授業のデモンストレーションを行うよう求められた教員、30分の授業：\$68.79/都度、40分の授業：\$91.68/都度（年間最大\$5,180） ・女子生徒の監督者で200人以下の場合：\$2,182/年間、201人～400人：\$3,511/年間、401人～：\$4,348/年間
地域手当	過疎地域勤務教員手当 (Rural teacher incentive)	過疎地域の学校で勤務する教員に対して支給される。学校の過疎の度合いに応じて移動ポイント (Transfer points) 4, 6, 8の3段階で設けられており、移動ポイントが高いほど支給額が高い。	\$20,000～\$30,000/年間
	遠隔地学校継続手当 (Retention benefit)	12か月以上継続して遠隔地の学校等に勤務する教員に対して支給される。継続して最大10年まで支給される。	\$5,000/年間
	気候手当 (Allowances - Climatic Disability)	夏季の気温が極端に高温となるNSW州の西部地区の学校に任命された教員に対して支給される。学校の所在地や教員の配偶者の有無で支給額は異なる。	\$755～\$1,765/年間
	自動車手当 (Allowances - Motor Vehicle)	社会経済的に商品やサービスから孤立している (Isolation from socio economic goods and services) 学校 ^{※1} に任命された教員に対して支給される。学校の所在地によって支給額が異なる。	\$1,324/年間もしくは\$2,636/年間
	休暇手当 (Allowances - Vacation Travel Expense)	社会経済的に商品やサービスから孤立している学校に任命された教員に対して、休暇を取得する際に旅費として支給される。	\$46/都度
	医療又は歯科治療に関連する特定費用払い戻し (Reimbursement of Certain Expenses Related to Medical Or Dental Treatment)	社会経済的に商品やサービスから孤立している学校に任命された教員に対して、医療又は歯科治療に関連する特定費用払い戻しとして費用が\$40を超過した場合支給される。	\$実費/都度
	転勤手当 (Transferred officer's compensation)	新たな学校に任命され、既存の住居を離れ新しい住居を取得することになった場合に支給される。対象となる教師の職務内容や距離に応じて支給額は都度決定され、初任時や再雇用時、自身の要望による転勤は支払いの対象とならない。	不明/都度
	転勤補助金 (Relocation subsidy)	転勤によって151～200キロの間で住居が変更した場合に支給される。	1キロ当たり12セント/都度、201キロ以上の場合は12セント/都度に加え引越し業者等を雇った費用に対して1キロ当たり1ドル/都度
	賃貸補助金 (Rental subsidy)	都市圏以外の学校に勤務し、自身で住居を探すことが難しい教員に対して、賃貸住宅が提供される、その際の賃貸補助金として賃貸額の50%～90%が支給される。	補助割合は学校によって異なる。
人材確保手当	採用ボーナス	移動ポイントが6、8いずれかで、教師の採用に2回連続して失敗した学校において、教員の採用が決まった際に教員に対して支給することができる。	\$20,000/都度

※1：NSW州では、過疎地域により様々な商品やサービスへの即時のアクセスが難しい地域にある学校を過疎の度合いに応じてグループ1～10に分類している。低いグループの値ほど過疎の度合いが高い。これは移動ポイントとは別に定められている。

図表 31 オーストラリアの NSW 州における教員特有の手当

➤ 長期休業期間中の給与

アメリカのワシントン州シアトル学区では、労働協約の中で、教員の勤務日数は年間 180 日と規定されており、夏季休業期間中は給料の対象外である。支払いの方法としては、180 日分の給料を 12 で割った額が各月で支払われる。学区によって提供される夏学期のプログラムに勤務した場合は、時給換算で手当が支給され、手当は必要な経験や業務内容等に応じて人事部によって決定される。通常の学校業務と同様の業務内容の場合は、個々の給与を日割りにて支払う。長期休業期間等、労働協約における契約外の期間では、学区の業務以外の職について賃金を得ることは認められている²⁹³。連邦教育省の統計²⁹⁴によると、学区との契約によらない仕事に従事して収入を得る教員は一定数存在しており、2017 年度時点では、学校とは全く関係のない仕事についている教員の割合は 17.8%となっている。

オーストラリアの NSW 州では、教育省によって学期 (term) が定められている。各学期の中には、学校開発日 (School Development days) として、児童生徒が登校せずに教員の能力開発等に充てられる期間も含まれている。それ以外の期間は非学期週間 (non-term weeks) として、雇用主が要求しない限り教員は学校に通勤する必要はないが、この非学期週間も給与の支給対象である²⁹⁵。支給対象となる日数は、計算式で定められており、計算式は以下のとおりである。

$$N=S/T\times C$$

N : 支払い対象となる非学期週間の日数

S : 当該年度の間勤務した日数

T : 当該年度のうち教員が指導を行うとされている日数

C : 児童生徒の休暇日数

また、教員は年休として 4 週～5 週 (東部の学校か西部の学校かによって異なる) が与えられ、非学期週間の間に取得することができる。教員が継続して 12 ヶ月勤務した場合、4 週分の給与の 17.5%が年休手当 (annual leave loading) として支給される。給料表に当該手当が含まれているかは、確認できなかった。

²⁹³ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.28

²⁹⁴ 米国教育統計センター (NCES : National Center for Education Statistics) のウェブサイト
(https://nces.ed.gov/surveys/ntps/tables/ntps1718_2102222_t1n.asp)

²⁹⁵ NSW 州教育省「Determination 6 of 2016 - Annual Leave and Payment for Non-Attendance by Teachers in Non Term Weeks」, 2016, P.5

➤ 一般的な公務員との給与水準の比較

今回の調査で確認できた情報においては、教員と大卒の公務員を年俵で比較した際、アメリカ（ワシントン州シアトル学区）とオーストラリア（NSW 州）のどちらの国においても教員の方が高い水準であった。特に、オーストラリア（NSW 州）では教員の給料水準は高く設定されており、初任給年俵においては、行政職員と比較して、教員の方が年間で約\$8,000 高く設定されている。

アメリカ（ワシントン州シアトル学区）では、一般の公務員は職階制²⁹⁶によって分類されており、各職のポストごとに給料レンジ（salary range）が設定され、各給料レンジに対応した給料表が設定されている。給料レンジはおおよそ 30～120 の範囲で設定されているが、大卒の一般公務員の給料レンジの値はおおよそ 40～60 である。大卒の一般公務員の行政職（Administrative services）で最も給料レンジが高い職種の一つとして、プログラムスペシャリスト（Program Specialist 5）²⁹⁷がある。教員とプログラムスペシャリストの初任給年俵と最高給料年俵を比較した場合、プログラムスペシャリストの初任給年俵が\$61,224、最高給料年俵\$82,344²⁹⁸に対し、たとえば大卒で 45 の単位数²⁹⁹を保有する教員の初任給年俵は\$64,608、最高給料年俵\$88,846³⁰⁰と、教員の方が高い水準にある。教員の給与水準は、大学や大学院等で取得する単位数によって変動し、たとえば 135 の単位数を取得していた場合、初任給（給料年俵）は\$68,634、最高給料年俵は\$111,306 とさらに高くなる。

オーストラリア（NSW 州）では、教員の初任給年俵の最低額は \$ 72,263、給料年俵の最高額は \$114,720³⁰¹である。大卒の NSW 州教育省の行政職員（Education Officer）の場合、初任給年俵は \$ 64,679、給料年俵の最高額は \$ 95,539³⁰²であり、教員の方が高い水準にある。10 年継続勤務した場合、行政職員は \$ 95,539、教員が \$ 114,720 となり、教員の方が約\$20,000 上回っている。

²⁹⁶ 職員の職を一定の基準によって分類整理し、個々の職、すなわちこれに充てられる個々の職員に割り当てられる職務の内容と責任を明確にする制度

²⁹⁷ Program Specialist 5 は、予算要求の準備、財務状況等の報告、統計データの収集、州全体の教育政策に関連する調査等を担う。

²⁹⁸ ワシントン州財務管理局ウェブサイト State of Washington Classified Job Specification (<https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/ClassifiedJobListing/Specifications/1658>)（最終閲覧 2022 年 2 月）

²⁹⁹ アメリカワシントン州シアトル学区の給料表によると、単位数は 22.5、45、90、135、155 の 5 段階で設定されている。

³⁰⁰ Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Certificated Non-Supervisory Employees 2019-2022, P.34

³⁰¹ CROWN EMPLOYEES (TEACHERS IN SCHOOLS AND RELATED EMPLOYEES) SALARIES AND CONDITIONS AWARD 2020, P.25

³⁰² CROWN EMPLOYEES (PUBLIC SECTOR - SALARIES 2021) AWARD2021, P.76

➤ 諸外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等））

アメリカ（ワシントン州シアトル学区）、オーストラリア（NSW 州）では、教員の給与は給料と諸手当で構成される。

アメリカでは、教員の給料は基本的に学歴資格と経験年数に基づいて決定される。シアトル学区においても、給料は学歴と取得した単位数もしくは教員の経験年数によって決定される。昇給するには、①経験年数を増やす、②新たに学歴や単位数を取得する、③団体交渉を行う、④他の学区へ移動する、の方法が挙げられる³⁰³。①の場合、シアトル学区では、基本的には1年勤務することでステップ（Step）が上がり昇給することとなるが、ステップの段階数に上限があるため、多くの教員は休みを利用し単位数取得を目指している。

オーストラリア（NSW 州）では、給与は州の労使関係法の規定により職種別に定められた裁定に基づき決定される。給料はバンド（Band）によって構成され、教員のバンドは勤続年数と教員認証機関（Teacher Accreditation Authority）からの認定によって決定する。基本的には年に1回、教員認証機関の認定を経て昇格し昇給する。

³⁰³ 岩月 真也「米国教員の賃金制度と業績給の仕組みに関する一考察」『評論・社会科学』No.117, 2016, P.159

➤ 給料表の有無、給料表の水準の根拠

① アメリカ（ワシントン州シアトル学区）

アメリカのワシントン州シアトル学区における教員給料表は以下図表 32 のとおりである。

アメリカのワシントン州シアトル学区における教員給料表はシアトル学区の教育委員会（Seattle Public Schools）とシアトル教員組合（Seattle Education Association）間の合意によって策定される労働協約に基づき決定される。

シアトル学区の教員給料表は、学歴と単位取得数によって分類された 10 のカテゴリと 15 段階からなるステップで構成されている。学歴と取得単位数のカテゴリは、教員として採用された後も大学等で学位を追加取得することで、上位のものに移ることが可能である。ステップは経験年数によって昇格することができ、基本的には 1 年で 1 ステップ昇格する。

シアトル学区の教員給料表では、基本給となるベース給（Base Pay）に加え、Contractual Days、Tech Days、Responsibility/Incentive に対する手当が含まれている。Contractual days とは、必須追加契約日（mandatory extra contractual days）として、予め事前に設定されている会議への出席や能力開発に係る勤務に対する手当を示す。Tech Days とは、技術学習時間（technology learning time）として、教員の能力開発を目的としたテクノロジー技術等の学習に対する手当を指す。Responsibility/Incentive とは、責任とインセンティブに関する付随契約（responsibility and incentive supplemental contract）として、「シアトル学区やシアトル教育団体から期待される責任の遂行」及び「児童生徒に質の高い教育を提供するために契約や通常の就業時間や学期を超えた献身（commitment）を求めること」等を目的に支給されている手当である。残業手当というよりも、能力開発に対する手当としての意味合いで支給されており、教員が自身の給料水準を上げるためのインセンティブにつながっている。

② オーストラリア

オーストラリアの NSW 州における教員給料表は、以下図表 33 のとおりである。

オーストラリア NSW 州の教員給料表は他の公務員と同様に州の労使関係法の規定により職種別に定められた裁定に基づき決定される。

バンド (Band) 1～3 のうち、バンド 2 はさらに 2.1～2.3 に分類されており、計 6 段階の水準から構成される。各バンドに対応する給料が設定されており、バンド 1 は、初期教員養成プログラムを受講し、オーストラリア専門職スタンダードの「養成終了直後・新任」の基準に相当する教員に適用される。バンド 2 は、教員認証機関 (Teacher Accreditation Authority) によって、オーストラリア専門職スタンダードの「教員一般」の基準に認定された教員に適用される。バンド 3 は、教員認証機関によって、オーストラリア専門職スタンダードの「熟達教員」もしくは「指導的立場に立つ教員」の基準に認定された教員に適用される。バンド 1 からバンド 2、バンド 2 から 2.1 への昇格はいずれも最低 2 年間のフルタイムの勤務が必要となる。バンド 2.2 から 2.3、2.3 から 3 への昇格は最低 1 年間のフルタイムの勤務が必要となる。さらに、いずれの昇格時も、職務において十分な成果を発揮し、昇格先のバンドに求められる能力に達していることを教員認証機関によって認定される必要がある。

バンド (Band) / 認定レベル	給料 (2021年1月1日より有効)
バンド1 (Graduate)	\$72,263
バンド2 (Proficient)	\$87,157
バンド2.1	\$94,601
バンド2.2	\$98,330
バンド2.3	\$107,779
バンド3 (Highly Accomplished/Lead)	\$114,720

単位：オーストラリアドル

図表 33 オーストラリア NSW 州教員給料表員給料表 (年額) ³⁰⁵

³⁰⁵ CROWN EMPLOYEES (TEACHERS IN SCHOOLS AND RELATED EMPLOYEES) SALARIES AND CONDITIONS AWARD 2020 より PwC コンサルティング合同会社作成。

(イ) 超過勤務に対する処遇が確認できなかった国

超過勤務に対する処遇が確認できなかった国として、イギリス、カナダ（オンタリオ州トロント教育区）、ニュージーランドについて、調査項目ごとに調査結果を示す。

➤ 時間外勤務に対する処遇

イギリスでは、教員に対して時間外勤務手当は一般に支払われない。教員の給与や労働条件に関して規定している教員給与及び勤務条件に関する文書（STPCD）では、時間外手当に関する規定は存在していないことから、そもそもイギリスでは時間外勤務及び時間外勤務手当という概念がないと考えられている³⁰⁶。時間外での労働も存在するが、それらの活動を含めて労働契約が結ばれ年間で給与が決められており、労働契約に定められた業務以外での労働は基本的には命ずることはできないとされている。

カナダのオンタリオ州では、「2000年労働基準法（ESA：Employment Standards Act, 2000）」に基づき、時間外勤務に対しては通常の給料の1.5倍の額を支払うとしている。「2000年労働基準法」の適用外の職業は、時間外勤務手当等の対象外になり得るが、教員は専門職³⁰⁷として、この時間外勤務手当の対象外の職業に含まれる³⁰⁸。他にも、対象外の職業として、州公務員や地方自治体職員、その他職業訓練中の学生、漁業従事者、セールスパーソン等が含まれている。それゆえ、トロント教育区のトロント英語系公立教育委員会の労働協約には、時間外業務に関する規定は含まれていない。なお、授業以外を含めた業務について、業務範囲と時間上限が労働協約に明記されており、基本的に通常業務の延長として残業が発生することは見込まれていないと想定される。

ニュージーランドでは、「2021年教育（2022年学校教職員）法（Education（2022 School Staffing） Order 2021）」に、学校教職員に関する法規を定めている。その中には、時間外勤務手当に関する規定はなく、それゆえ教員に対する時間外勤務手当は支払われない³⁰⁹。なお、ニュージーランドにおいては、一般的に、時間外勤務に対する手当の支払いを定めた法律はない。ニュージーランド労働局ウェブサイト³¹⁰では、「多くの従業員は雇用主が通常の時間よりも長く勤務するよう求めた場合には支払いを受け取る。時間外勤務に関する手当は雇用主と従業員が合意し労働協約に含める必要がある。」としており、州公務員であっても、労働協約によって時間外勤務に対する処遇が異なる可能性がある。なお、ニュージーランド第一次産業省とニュージーランドの公共部門労働組合（PSA：Public Service Association）間の労働協約³¹¹では、\$65,000以下の年俸の職員のうち

³⁰⁶ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.48

³⁰⁷ その他の専門職として、建築、法律、公共会計等の分野の職種が挙げられている。オンタリオ州労働省「Your Guide to the Employment Standards Act, 2000」2009、P.120

³⁰⁸ O. Reg. 285/01: WHEN WORK DEEMED TO BE PERFORMED, EXEMPTIONS AND SPECIAL RULES

³⁰⁹ 中等教育段階の教員の労働条件を定めた労働協約「Secondary Teachers' Collective Agreement 2019-2022」では、overtime paymentという記載が見られるものの、現地の教育行政に関する有識者に確認を取ったところ Education（2022 School Staffing） Order 2021 に従い時間外勤務手当は支払われないという回答を頂いた。

³¹⁰ ニュージーランド労働局のウェブサイト（<https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/hours-of-work/>）

³¹¹ MPI PSA Collective Agreement 1 July 2019

ち、一部の職種を除いた職員に対して、時間外勤務手当が支払われるとされている。ニュージーランド自然保護局と公共労働組合間の労働協約³¹²においても、時間外勤務手当に関する記載が確認できる。

➤ 教員特有の手当など教員給与の優遇措置

本調査で確認できたイギリスにおける教員特有の手当は以下のとおりである。STPCD に記載されている手当は、条件に当てはまる場合は必ず支給すべき手当（指導学習責任手当や特別教育ニーズ担当手当など）と、条件に当てはまる場合には学校の判断で支給してもよい手当（追加手当や人材確保手当など）に分けられる。下記以外では、給料表が学校の所在地により分かれていることから、それを所在地による手当と捉えることも可能である。

類型	手当の名称	手当の概要	手当額
管理職手当	代理手当 (Acting allowance)	一般教員が、管理職教員（校長・副校長・校長補佐）の代理を勤めた場合に支払われる。	-
管理職以外の特定職種手当	指導学習責任手当 (Teaching and learning responsibility payments)	指導及び学習過程において追加的な職務を行う一般教員に対して支払われる。追加的な職務には、例えば担任学級以外の生徒への指導や、他の教員の能力向上への貢献等が挙げられる。	£2,873～£14,030/年間
	特別教育ニーズ担当手当 (Special educational needs allowances)	特別支援学校（Special school）に勤務する教員もしくは一般の学校において特別教育ニーズを持つ児童生徒を主に担当する教員に支払われる。	£2,270～£4,479/年間
人材確保手当	人材確保手当 (Recruitment and retention incentives and benefits)	教員の採用や人材確保のために追加手当を支払う必要があると学校が判断した場合に支給できる手当である。	-
その他	追加支給 (Additional payment)	通常の勤務日や勤務時間外に研修を受けたり、学習活動に従事したりすることを命じられた場合に支給される。時間外勤務手当とは異なるものであり、契約時に定められる活動に対する手当である。	-

図表 34 イギリスにおける教員特有の手当³¹³

本調査で確認できたカナダのオンタリオ州トロント教育区における教員特有の手当は以下のとおりである。イギリスと同様に手当の種類は少ない。責任のある役職に対する手当として、複数の職種が挙げられており、それぞれの職務に応じた手当が支給されている点が特徴である。

³¹² PSA/DOC COLLECTIVE AGREEMENT 8

³¹³ Department for Education「School teachers' pay and conditions document 2021 and guidance on school teachers' pay and conditions September 2021」,2021

類型	手当の名称	手当の概要	手当額
管理職以外特別職務手当	責任のある役職に対する手当 (Allowances for Positions of Responsibility)	初等教育段階では、コンサルタント ^{※1} に対して、また初等中等教育段階では教育・プログラムリーダーに対して支給される。それ以外に、初等教育段階のみに確認できた手当として、特別支援教育プログラムコーディネーターへの手当がある。中等教育段階のみに確認できた手当としては、カリキュラムリーダー、カリキュラムリーダーアシスタントへの手当がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタント/教育・プログラムリーダー：\$6,161/年間 ・特別支援教育プログラムコーディネーター：\$2163.63/年間 ・カリキュラムリーダー：\$5,464/年間 ・カリキュラムリーダーアシスタント：\$2,732/年間
	特別教育支援手当 (Special Education Allowances)	中等教育段階では、特別支援教育の専門認証 (specialist certificate) を持ち、特別支援教育を担当する教員に対して支給される。	\$1,743/年間
※1：学校における教育プログラムの管理や教員に対する専門能力開発を担う。			

図表 35 カナダのオンタリオ州トロント教育区における教員特有の手当

本調査で確認できたニュージーランドにおける教員特有の手当は以下のとおりである。責任手当 (Responsibility Allowance) として、管理職やキャリアアドバイザーなど、特別な責任が必要される職務を担う教員に対して、個別に手当が支給されている点が特徴として挙げられる。責任手当に含まれる詳細な手当について、以下に示す。

類型	手当の名称	手当の概要	手当額
管理職手当	責任手当－上級管理職手当 (Senior Management Allowances)	中等教育段階のみ、上級管理職に就く教員に対して支給される。	\$2,000/年間
	責任手当－中間管理職手当 (Middle Management Allowances)	中等教育段階のみ、中間管理職に就く教員に対して支給される。	\$2,000/年間
	責任手当－管理職代理手当 (Higher Duties Allowance)	初等教育段階では、一学期以内の管理職の代理を務めた場合は給与の5%が追加で支給され、一学期以上務めた場合は、現在の給与と代理を務めた職務の給与との差額が支給される。中等教育段階では、代理を務めた場合、現在の給与と代理を務めた職務の給与との差額が支給される。	給与の5%、または現在の給与との差額
管理職以外特別職務手当	責任手当－キャリアアドバイザー手当 (Careers Adviser)	中等教育段階のみ、キャリアアドバイザーの職務に就く教員に対して支給される。	\$2,250/年間
	責任手当－マオリ語イマージョン教育 ^{*1} 手当 (MITA: Māori Immersion Teaching Allowance)	初等中等教育段階共通で、レベル1、2、3のマオリ語イマージョン教育プログラムを教える教員に支給される。	・\$4,000/年間 ・それに加えて、レベル1のマオリ語イマージョン教育プログラムを3年以上継続して教えている教員：\$2,000/年間、6年以上継続して教えている教員：\$4,000/年間
	責任手当－メンター教員手当 (Mentor Teacher Allowance)	初等教育段階のみ、メンターとしての職務を担う教員に対して、メンターのFTEに応じて手当が支給される。	0.5FTE-0.8FTE：\$1,000/年間、0.8FTE以上：\$4,000/年間
	責任手当－点字または手話手当 (Braille or NZ Sign Language Allowance)	初等教育段階のみ、特殊教育の大学院資格または同等の資格を持ち、点字または手話で教える能力が求められる教育職に就いている場合、支給される。	\$5,000/年間
	責任手当－特別職務増加手当 (Special Duties Increment Allowance)	初等中等教育段階共通で、承認された特別学級・学校や、特殊な教育的困難のある学級・学校に配属された職員に対して手当が支給される。	給料表の1ステップ分/年間、ステップが既に最大の場合は\$995/年間
地域手当	へき地手当 (Isolation Allowance)	初等教育段階のみ、職務上、過疎地及び遠隔地に居住する必要がある場合に支給される。地域によって支給額が異なる。	\$1,200/年間もしくは\$2,200/年間
資格能力手当	責任手当－高度な専門性を持つ教員に対する手当 (Advanced Classroom Expertise Teacher Allowance)	初等教育段階のみ、ニュージーランド教育省が定める教師の基準、専門職スタンダード (Professional Standards) のうち、一番高い基準である、ベテラン教員 (Experienced teachers) で定める資質・能力以上を有すると認められる教員に支給される。	\$5,000/年間
人材確保手当	人員不足手当 (Staffing Incentive Allowance)	初等中等教育段階共通で、人員配置に困難があると指定された学校に勤務する教員に対して支給される。	\$1,000/年間
	優先教員手当 (High Priority Teacher Supply Allowance)	人員配置に困難があると指定された学校のうち、特に配置の必要性が高い学校で勤務する教員に適用される。2学期以上の長期で雇用された教員に支給される。人員不足手当と併せて受給することはできない。	\$1,500/年間もしくは\$2,500/年間

※1：マオリ語教育は、イマージョンの割合によってレベル1～8までレベル分けされており、数字が低いほどイマージョンの割合が高い。マオリ語を利用する割合が81～100%（週20時間より多い）の場合レベル1、51～81%の場合（週20時間以下）レベル2、31～50%（週12時間半以下）の場合レベル3とされている。岡崎享恭「ニュージーランドの学校教育におけるマオリ語イマージョン教育」ークラ・カウババ・マオリとクラ・アー・イウィを中心にして、2020年、P.3

図表 36 ニュージーランドにおける教員特有の手当

その他、責任手当として、Kāhui Ako³¹⁴の指導的役割に与えられる手当（Allowances for Kāhui Ako Leadership Role）や、Kāhui Ako の教員の役割に与えられる手当（Allowances for Kāhui Ako Teacher (across community) Role/Allowances for Kāhui Ako Teacher (within school) Role）、バスの運転に対する手当（Bus Controller's Allowance）や研修教員に対する手当（Associate Teacher Allowance）等の手当の存在が確認できた。

上述の手当以外に、特徴的なものとして時間手当（Time Allowance）が挙げられる。時間手当は、教員が自身の能力開発や、生徒への特別な支援等に対して有給の時間が付与されるものである。例としては、中等教育段階の 0.5FTE³¹⁵以上フルタイム未満で勤務する初任教員と、フルタイムで勤務する 2 年目の教員には、初任教員時間手当（Beginning Teacher Time Allowance）として、自身の能力開発やガイダンス等に利用できる時間が付与される。初等教育段階では、空き時間（Classroom Release Time）として、学期ごとに 10 時間、教室での業務が免除された時間が付与される（初等教育段階）。

³¹⁴ Kāhui Ako とは、主に学力が低い児童生徒を中心に児童生徒の学力向上といった支援を提供するために、教育機関や教育者が集った地域における学習共同体を指す。ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.education.govt.nz/communities-of-learning/>）

³¹⁵ フルタイムで勤務する場合の半分（=0.5）の仕事量に相当する。

➤ 長期休業期間中の給与

イギリスでは、教員は校長に指示を受けない限り、長期休業期間中に勤務することはない³¹⁶。勤務を行わない場合は給料の対象外であるが、校長の指示により勤務した場合は給料の支払対象となる³¹⁷。勤務を行わない場合は給料の対象外であるものの、支払いの方法としては、一般的に 12 ヶ月に均等に分けて支給される。

カナダでは、イギリスと同様に長期休業期間中の勤務はなく、長期休業期間中は給料の対象外であるものの、支払いの方法としては、一般的に 12 か月に均等に分けて支給される。

ニュージーランドでは、長期休業期間は就業義務がないため給料の対象外である。支払いの方法としては、一般的に 12 か月に分けて、隔週ごとに支給される。ただし、雇用者は学校が長期休業期間中で閉校している際、学校運営や準備、専門能力開発等何らかの理由で学校での勤務を求める場合があるとしている（初等教育段階は 10 日まで、中等教育段階は 5 日まで）。その際に発生する給料は支給されるとしている。

➤ 一般的な公務員との給与水準の比較

今回の調査で確認できた情報においては、イギリス、カナダは教員の給料水準は公務員と比較すると高い結果となった。一方で、ニュージーランドでは、教員の給料水準は公務員と比較して低い調査結果となった。

イギリスでは、教員の収入の中央値は専門職種グループ（医師、エンジニア、研究者、作業療法士、司書等で形成されるグループ）の収入を下回っていると言われているが、公務員と比較した場合、公費によって維持されている学校（state-funded schools）の正規教員（学級担任）は £37,832³¹⁸/年間（2019）、公務員全体では £28,180/年間（2020）³¹⁹であり、教員の方が、給料水準が高いことが確認できる。また、大卒者の初任給の中央値は、ロンドンでは£31,000、ロンドン以外では£24,000～27,825³²⁰（2020）となっている。それに対して教員の初任給の中央値は、ロンドンでは£32,157/年間、ロンドン以外では£25,714³²¹/年間（2020）となっており、教員の方が初任給の中央値が高いことがわかる。

カナダのオンタリオ州トロント教育区では、公務員の初任給年俸と給料年俸の最高額に関する情報が確認できなかったため、カナダの連邦政府が運営する求人サイト、Job Bank³²²で確認できたオンタリオ州教育省職員の年収と教員の年収を比較する。学士を取得し 2～3 年の経験を保有するオンタリオ州教育省職員の場合、年収は \$47,300 であった。学士取得相当の初等教育段階の教員の 2 年目の給料は \$54,273、3 年目の給料は

³¹⁶ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.50

³¹⁷ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.50

³¹⁸ Department for Education, 「Government evidence to the STRB_The 2021 pay award」, 2021, P.26

³¹⁹ Cabinet Office National Statistics, 「Civil Service Statistics as at 31 March 2020」, 2020, P.14

³²⁰ Dr Patricia Rice OBE, 「School Teachers' Review Body 31st Report 2021」, 2021, P.33

³²¹ Department for Education, 「Government evidence to the STRB_The 2021 pay award」, 2021, P.8

³²² カナダ連邦政府のウェブサイト (<https://www.jobbank.gc.ca/home>)（最終閲覧 2022 年 1 月）

\$57,426³²³であり、2・3 年目時点では、教員の方が給料水準が高いことが確認できる。また、オンタリオ州の教員給与は、同州において他職種に就いている大卒の正規雇用労働者の平均給与と比べても、比較的高額とされている³²⁴。

ニュージーランドも、カナダと同じく一般的な公務員の初任給年俸と給料年俸の最高額に関する情報が確認できなかったため、ニュージーランド教育省採用ウェブサイト³²⁵から確認できた州公務員及び政策アナリスト³²⁶の年収と教員の年収を比較する。初任時の学士取得相当の政策アナリストの年俸は初任時 \$ 47,000～\$57,000、2～5 年経験時は \$ 57,000～ \$ 85,000 である。教員の初任時は\$51,358、2～5 年経験時は\$53,544～\$61,794 であり、初任時を除き教育省の職員の方が高い水準にある。また、5 年以上勤務し上級職の政策アナリストとなった場合、年俸は\$85,000～\$150,000 となっており、年収の差は広がっている。

➤ 諸外国の教員の給与水準（給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等））

カナダのオンタリオ州トロント教育区、イギリスでは、教員の給与は給料と諸手当で構成される。ニュージーランドでは、給与は給料と諸手当に加えユニットで構成される。ユニット³²⁷とは、生徒数に応じて学校理事会に配分される予算であり、学校理事会の裁量で教員に配分できる。手当（allowance）とは別に、責任ある役職等につく教員に対してユニットを配分することが規定されている。

イギリスでは、教育大臣が STRB の勧告を受けて給与基準を作成する STPCD に基づき、学校理事会において給与が決められる。具体的には、各学校において、校長が授業や業務状況等を観察して給与を決定し、学校理事会が承認する。昇給は、基礎給料表に位置付けられるうちは、特段の事由がない限り 1 年に 1 回昇給（通常 6 年まで）する³²⁸が、基礎給料表から上級給料表への昇給時は、threshold と呼ばれる全国審査があり、審査基準や申請書は全国的に同一のものが使用される³²⁹。なお、能力・業績に基づく昇給（performance related pay）は導入されているが、全国教育組合（National Education Union）では反対をしており、必ずしも好意的に受け入れられているわけではない³³⁰。

カナダのオンタリオ州トロント教育区では、給与はトロント教育区のトロント英語系公立教育委員会と教員組合の合意によって策定される労働協約に基づき決定される。初等教育段階の場合、給料はステップ（Step）とカテゴリ（Category）、中等教育段階はステップ（Step）とグループ（Group）によって構成される。教員のステップは勤続年数で、カテゴリ及びグループは学位や追加資格（各種教員資格ともいう、AQ：Additional

³²³ COLLECTIVE AGREEMENT Between The Toronto District School Board (TDSB) And The Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO or ETT) September 1, 2019 – August 31, 2022

³²⁴ 平田淳「カナダ・オンタリオ州における教員給与と制度に関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4, 2020, P.45

³²⁵ ニュージーランド教育省 Careers Centre ウェブサイト (<https://jobs.education.govt.nz/jobtools/jncustomsearch.searchResults>) 現在閲覧不可。

³²⁶ policy analyst として、政策立案、評価等を支援するために情報を収集・分析する職種とされている。

³²⁷ ニュージーランドの教育省ウェブサイトでは、1 ユニット = \$5,000 とされている。

³²⁸ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」,2007,P.59

³²⁹ 本図愛美「イギリス教員給与制度の現状と課題」『宮城教育大学紀要第 41 巻 2006』, 2006, P.200

³³⁰ National Education Union のウェブサイト (<https://neu.org.uk/policy/performance-related-pay-teachers>)（最終閲覧 2022 年 3 月）

Qualification（以下、AQとする。）の保有で決定される。基本的には1年に1回昇格し昇給するが、学位やAQによって昇給することも可能³³¹である。なお、経験年数による昇格はおおよそ10年で停止する³³²。

ニュージーランドでは、給与は教育省と教員組合間の合意によって策定される労働協約に基づき決定される。給料はステップ（Step）と資格グループによって構成され、ステップは経験年数と教員評価、資格グループは入職前の学歴と資格によって決定する。基本的に毎年の教員評価によって昇格する。

³³¹ 平田淳「カナダ・オンタリオ州における「教員追加資格（Additional Qualifications :AQ）」に関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4, 2020, P.65

³³² 平田淳「カナダ・オンタリオ州における教員給与制度に関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4, 2020, P.44

➤ 給料表の有無、給料表の水準の根拠

① イギリス

イギリスにおける教員給料表は、以下図表 37、38、39、40 のとおりである。

イギリスの教員給料表は、前述のとおり、教育大臣が STRB の勧告を受けて作成する STPCD に基づき決定される。STRB は、勧告を行う前に、地方自治体、学校理事会の全国組織（bodies representing the interests of governing bodies of schools）及び教員の利益を代表する団体（bodies representing the interests of teachers）などの意見を聞き、エビデンスの提出を受けた上で勧告を行う（「2002 年教育法（Education Act 2002）」121 条）。STRB が教員給料水準を勧告するに当たって参考にする基準の一つが、他の職種の給料水準である³³³。大手民間調査会社が発表している民間企業の平均給料の伸び率を参考にしながら教員の給料水準を決定している³³⁴。

基礎給料表、上級給料表、教授スキルの優れた優秀教員の給料表、資格を有さない教員の給料表の 4 種類が定められているが、いずれも最低/最高の 2 段階との水準と、教員が勤務する学校の所在地の区分によって構成されており、最低から最高の範囲内で、各学校理事会が給与を決定する。また、前述のとおり、給料表内における昇給、上位の給料表への昇給の決定権も学校理事会にあり、各学校において 1 年に 1 回、現給与から引き上げるかどうかの検討がなされる。

³³³ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.51

³³⁴ 国立教育政策研究所「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」、2007、P.51

	ロンドン地区を含まない イングランド	内ロンドン地域	ロンドン郊外	郊外
最低	£25,714	£32,157	£29,915	£26,948
最高	£36,961	£42,624	£41,136	£38,174

単位：ポンド 図表 38、39、40 についても同様。

図表 37 イギリスの基礎給料表（年額） ³³⁵

	ロンドン地区を含まない イングランド	内ロンドン地域	ロンドン郊外	郊外
最低	£38,690	£46,971	£42,559	£39,864
最高	£41,604	£50,935	£45,766	£42,780

図表 38 イギリスの上級給料表（年額）

	ロンドン地区を含まない イングランド	内ロンドン地域	ロンドン郊外	郊外
最低	£42,402	£50,415	£45,766	£43,570
最高	£64,461	£72,480	£67,828	£65,631

図表 39 イギリスの教授スキルの優れた優秀教員の給料表（年額）

	ロンドン地区を含まない イングランド	内ロンドン地域	ロンドン郊外	郊外
最低	£18,419	£23,099	£21,832	£19,613
最高	£28,735	£33,410	£32,151	£29,924

図表 40 イギリスの資格を有さない教員の給料表（年額）

³³⁵ Department for Education「School teachers' pay and conditions document 2021 and guidance on school teachers' pay and conditions September 2021」より PwC コンサルティング合同会社作成。図表 38、39、40 についても同様。

② カナダ

カナダのオンタリオ州トロント教育区における教員給料表は、以下図表 41 及び 42 のとおりである。

カナダのオンタリオ州トロント教育区の教員給料表は初等教育段階と中等教育段階で給料表が異なる。初等教育段階においては、トロント教育区のトロント英語系公立教育委員会とオンタリオ州小学校教員組合（ETFO or ETT : The Elementary Teacher's Federation of Ontario）間、中等教育段階においては、同教育委員会とオンタリオ中等学校教員組合（OSSTF : The Ontario Secondary School Teachers' Federation）間の合意によって策定される労働協約に基づき決定される。

初等教育段階の給料表は、CatA、CatA1、CatA2、CatA3、CatA4 の 5 つからなるカテゴリ（Cat）と 14 段階からなるステップ（Step）で構成されている。各カテゴリに属する教員は、オンタリオ州品質評価協議会（Qualification Evaluation Council of Ontario）が定める基準によって決定されており、カテゴリ A は大学の学位を持たない教員、カテゴリ A1 は三年制大学の学位取得相当の教員、カテゴリ A2 は主に四年制大学の学位取得相当の教員、カテゴリ A3 は主に五年制大学の学位取得相当の教員、カテゴリ A4 はカテゴリ A3 の条件に加え追加の資格等を保有する教員が分類される。ステップは経験年数によって昇格することができ、基本的には 1 年で 1 ステップ昇格する。

中等教育段階の給料表は、Group1～Group4 の 4 つからなるグループ（Group）と 11 段階からなるステップ（Step）で構成されており、初等教育段階教員の給料表と比較すると高い給料水準が設定されている。各グループに属する教員は、初等教育段階の教員と同様にオンタリオ州品質評価協議会が定める基準によって決定されている。グループ 1 は三年制大学学位取得相当の教員、グループ 2 は主に四年制大学の学位取得相当の教員、グループ 3 は主に規定以上の評価とともに四年制大学の学位を所得している教員、グループ 4 は主にグループ 3 の条件に加え修士や博士等の学位を取得している教員等が分類される。ステップは初等教育段階教員と同様に、経験年数によって昇格し、1 年で 1 ステップ昇格する。

なお、初等中等教育段階ともに、前述のとおり、経験年数による昇格はおおよそ 10 年で停止する。また、基本的には学歴によってカテゴリないしグループ内の各水準に分類されるが、教員養成段階で取得しなかった AQ を採用後に追加取得することで、上位カテゴリもしくはグループへの昇格が可能である。

Step	CatA	CatA1	CatA2	CatA3	CatA4
0	\$45,560	\$49,251	\$51,539	\$55,745	\$59,697
1	\$47,961	\$51,852	\$54,273	\$59,491	\$62,935
2	\$50,756	\$54,868	\$57,426	\$63,449	\$66,788
3	\$53,542	\$57,882	\$60,585	\$67,399	\$70,654
4	\$56,719	\$61,316	\$64,143	\$71,570	\$75,138
5	\$59,891	\$64,744	\$67,733	\$75,729	\$79,623
6	\$62,042	\$68,174	\$71,301	\$79,895	\$84,101
7	\$65,168	\$71,617	\$74,860	\$84,059	\$88,596
8	\$68,291	\$75,050	\$78,434	\$88,220	\$93,073
9	\$71,417	\$78,476	\$82,003	\$92,389	\$97,559
10	\$74,540	\$81,909	\$85,565	\$96,557	\$102,044
11X	\$76,587				
11X	\$77,817				
11Z	\$81,909				

単位：カナダドル 図表 42 についても同様。

図表 41 カナダのオンタリオ州トロント教育区初等教育段階教員給料表（年額）³³⁶

Step	Group1	Group2	Group3	Group4
0	\$49,744	\$52,054	\$56,302	\$60,294
1	\$52,371	\$54,816	\$60,086	\$63,564
2	\$55,417	\$58,000	\$64,083	\$67,456
3	\$58,461	\$61,191	\$68,073	\$71,361
4	\$61,929	\$64,784	\$72,286	\$75,889
5	\$65,391	\$68,410	\$76,486	\$80,419
6	\$68,856	\$72,014	\$80,694	\$84,942
7	\$72,333	\$75,609	\$84,900	\$89,482
8	\$75,801	\$79,218	\$89,102	\$94,004
9	\$79,261	\$82,823	\$93,313	\$98,535
10	\$82,728	\$86,421	\$97,523	\$103,064

図表 42 カナダのオンタリオ州トロント教育区中等教育段階教員給料表（年額）³³⁷

³³⁶ COLLECTIVE AGREEMENT Between The Toronto District School Board (TDSB) And The Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO or ETT) September 1, 2019 – August 31, 2022 より PwC コンサルティング合同会社作成。

³³⁷ COLLECTIVE AGREEMENT Between The Toronto District School Board And The Ontario Secondary School Teachers' Federation for the 2019-20, 2020-21, 2021-22 school years より PwC コンサルティング合同会社作成。

③ ニュージーランド

ニュージーランドにおける教員給料表は、以下図表 43 及び 44 のとおりである。

ニュージーランドの教員給料表は初等教育段階と中等教育段階で異なり、それぞれ教育省と NZEI、ニュージーランド初等後教育教員組合（PPTA : New Zealand Post Primary Teachers' Association）間の合意によって策定される労働協約に基づき決定される。

初等教育段階の給料表は、11 段階からなるステップ（Step）と Q1～Q5 の 5 つからなる資格グループによって構成されている。中等教育段階の給料表は、初等教育段階の給料表と同様 11 段階のステップと、G1～G5 からなる資格グループによって構成されている。資格グループのあとに記載されている（E）は base salary scale entry points を示し、各資格グループ入職時の基本給水準を指す。（M）は base scale maximum points を示し、各資格グループの最大値となる基本給水準を指す。初等中等教育段階ともに、各資格グループに属する教員は、NZQA により定められたニュージーランド資格枠組（NZQF : New Zealand Qualifications Framework）³³⁸が定める基準によって決定されている。また、毎年の教員評価によって 1 年で 1 ステップ昇格する。

初等教育段階の場合、Q1、Q2 は、NZQF レベル 7 以上の専門資格を持たない教員に適用される。これらは過去に採用された教員のための区分で、現在新たに採用される教員には適用されていない。Q3 は NZQF レベル 7 で教育指導（Teaching）分野の学士取得の教員に適用される。Q3+は NZQF レベル 7 で教育指導分野以外の学士取得に加え教育指導の Diplomas 取得の教員に適用される。Q4 は NZQF レベル 8 で教育指導の修士取得の教員に適用される。Q5 は NZQF レベル 9 以上で教育指導の修士もしくは博士取得の教員に適用される。

中等教育段階の給料表の場合、G1、G2 は、初等教育段階と同様 NZQF レベル 7 以上の専門資格を持たない教員に適用され、初等教育段階とは異なり、現在も適用されている資格グループである。G3、G3+、G4、G5 については、初等教育段階と同様の基準で教員に適用される。

³³⁸ レベル 1～10 が設定されており、レベル 1～4 は学位を伴わない履修証明書取得相当、レベル 5～6 は短大や専門学校にあたる Diplomas 取得相当、レベル 7 は学士取得相当、レベル 8 は大学院の学位取得相当、レベル 9 は修士取得相当、レベル 10 は博士取得相当である。NZQA のウェブサイト (<https://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/understanding-nzqf/#heading2-2>)

Step	資格グループ	2021年7月1日より有効
1	Q1E,Q2E,Q3E	\$51,358
2		\$53,544
3	Q3+E	\$55,948
4	Q4E	\$58,133
5	Q5E	\$61,794
6		\$65,776
7		\$70,040
8		\$75,190
9		\$79,413
10	Q1M,Q2M,Q3M	\$85,490
11	Q3+M,Q4M,Q5M	\$90,000

単位：ニュージーランドドル 図表 44 についても同様。

図表 43 ニュージーランド初等教育段階教員給料表（年額）³³⁹

Step	資格グループ	2021年7月1日より有効
1	G1E,G2E,G3E	\$51,358
2		\$53,544
3	G3+E	\$55,948
4	G4E	\$58,133
5	G5E	\$61,794
6		\$65,776
7		\$70,040
8		\$75,190
9		\$79,413
10	G1M,G2M,G3M	\$85,490
11	G3+M,G4M,G5M	\$90,000

図表 44 ニュージーランド中等教育段階教員給料表（年額）³⁴⁰

³³⁹ Primary Teachers' (including Deputy and Assistant Principals and other Unit Holders) Collective Agreement 1 July 2019 – 30 June 2022 より PwC コンサルティング合同会社作成。

³⁴⁰ Secondary Teachers' Collective Agreement 2019-2022 より PwC コンサルティング合同会社作成。

3.2.3. 教員確保のための取組

各国が人材確保のために行っている処遇以外の取組施策は、主に、教員のなり手確保に向けた取組、教員の負担軽減に向けた取組、教員の能力開発支援の取組の3つに分類される。分類ごとに、本調査において確認できた取組内容を示す。

➤ 教員のなり手確保に向けた取組

アメリカでは、連邦政府によって2021年に発表された、子供への教育投資や経済的に困窮している家庭への支援、医療保険料の補助等を含む米国家族プラン（The American Families Plan（以下、米国家族プランとする。））³⁴¹の中で、\$90億を教員不足の解消に向けた政策に充てるとしている。在学中の教員志望者に対する奨学金を年間\$4,000から\$8,000に倍増することや教員養成プログラムへの財政支援等が掲げられており、これらの取組を通して、多様な人材の確保につなげるとしている。

ドイツでは、従来大学の教員養成課程を修了しても学位を取得することができなかったが、慢性的な教員不足状況を打開するため、修了時に学士及び修士を取得できるようにするなどの教員養成課程の魅力化を図った。また、教員養成課程以外の高等教育修了者も教職に就くことができる仕組みもある。このような新たな担い手の確保だけでなく、退職者の再雇用による人材確保にも取り組んでいる。

カナダのオンタリオ州では、政権変更やコロナ禍の影響で教員不足の兆しが見えているものの、近年まで教員志望者が多かったことから、教員不足を背景とした人材確保のための取組は確認できなかった³⁴²。一方で、「多文化主義」を掲げる国是から、移民を含めた多様性の受容を背景とした人材確保のための取組が2010年以前より実施されている。2007年には、オンタリオ州において他州や外国で資格を得た労働者（移民を含む）の雇用を促進するために、公平さを実現する事務局（OFC：Office of the Fairness Commissioner）が設置された³⁴³。さらに、2009年には、オンタリオ州労働移動法（Ontario Labour Mobility Act）が発効され、教員免許の有効範囲が変更となった。従来カナダでは、ある州で取った教員免許は基本的にその州でのみ有効であったが、この法律により、オンタリオ州外で免許を得た者もオンタリオ州で教員になることが可能となった。その他、年次の低い教員の採用を促すために、オンタリオ州では、2020年に臨時教員の雇用制度³⁴⁴を変更している。各教育委員会が臨時教員を雇用する際に、従来の年功重視による採用制度を廃止し、教育委員会が、自身や学校のニーズに応じた教員を雇用できるという新たな雇用制度を導入した。

³⁴¹ THE WHITE HOUSE「FACT SHEET：The American Families Plan」, 2021

³⁴² カナダでは、第2言語がフランス語であるため、州内にフランス語学校も設置されているが、当該学校におけるフランス語教員の不足は問題視されている。オンタリオ州では、フランス語教員の獲得と定着を目指して2021年から2022年までの4か年である「フランス教員採用・定着戦略（French Teacher Recruitment and Retention Strategy）」を打ち出している。戦略の中では、フランス語教員への進路の認知度向上、教員養成プログラムにおける柔軟性の確保、指導環境における支援体制の確保等が目指されている。

³⁴³ 加藤普章『カナダの多文化主義と移民統合』東京大学出版会, 2018

³⁴⁴ 従来制度では、臨時の教員を雇用する場合教育委員会は年功によりランク付けされた臨時教員の名簿（roster）と長期臨時教員のリスト（LTO list：long-term occasional teachers' list）を作成の上、リストの中から条件に必要な資格を有し、かつ年功のランクが最も上位の教員の中から選定する必要があった。

オーストラリアの NSW 州では、遠隔地で勤務する教員や先住民の教員を確保するため、処遇優遇を中心とした取組を実施している³⁴⁵。教員を目指す先住民を対象に、\$7,500/年間の奨学金と採用後の手当の支給といった財政的支援を実施している。その他、採用後 1 年間のメンターや先住民専門の人事担当によるフォローアップ、永続雇用の保証、希望勤務地への配属等の優遇措置も設けている。遠隔地で勤務する教員に対しては、遠隔地の学校における採用ボーナスの引き上げ、各種福利厚生、正規教員になるための期間の短縮、次回勤務地の優先的な割振り等の優遇措置が講じられている³⁴⁶。

ニュージーランドでは、教員を目指す学生や、キャリアチェンジをする社会人含め、すべての教員志望者が平等に教員資格取得に必要な学習にアクセスできるよう、国から奨学金が提供されている³⁴⁷。奨学金の種類は教員資格の対象とする教科等によって分かれており、年間もしくは資格取得期間中、\$10,000～\$30,000 支払われる。奨学金支給者を選出する際には、教員獲得の課題を抱える科目や分野等に応じて評価時に優遇措置が取られており、2022 年には科学、技術、エンジニアリング、数学の教員を目指す志望者、幼児教育か中等教育における指導を目指す志望者、マオリもしくはバイリンガル指導を目指す志望者に対して評価時における重み付けを付与するとしている。

フィンランドにおいても、教員の不足は、まださほど深刻な問題として認識されていないが、農村部など特定の地域や、情報技術など特定の分野において教員の採用難が指摘されているほか、若手教員の早期離職、ベビーブーム世代の教員の大量退職等の問題もあり、今後、教員採用が厳しくなっていくことは、ほぼ確実な状況にある³⁴⁸とされている。こうした問題に対処すべく、政府も様々な策を講じており、1993 年に実施した、公務員の定年の 63 歳から 65 歳への延長はその一つである。2002 年には、教職員組合（OAJ）が教員の職務と社会貢献への意識向上を目的に「Finland Needs Teachers」と名づけられたプロジェクトを立ち上げるなど、教職のイメージアップを図る試みを行っている³⁴⁹。

➤ 教員養成に向けた取組

イギリスでは、学校現場での実践を重視する教員養成改革の方向性を受け、学校主導型の教員養成が行われており、「SCITT : School-centred initial teacher training（以下、SCITT とする。）」、Teach First、School Direct といった多様な教員養成ルートが整備されている。SCITT は、複数の協力学校によるコンソーシアムを組織し、学校内で教員養成教育を提供するものである³⁵⁰。また、Teach First は、企業及び政府支援の

³⁴⁵ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/get-paid-to-study/teacher-education-scholarship-aboriginal>)

³⁴⁶ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/find-teaching-jobs/choose-rural/benefits-and-incentives>)

³⁴⁷ ニュージーランド教育省のウェブサイト (<https://www.teachnz.govt.nz/studying-to-be-a-teacher/scholarships/>)

³⁴⁸ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.171

³⁴⁹ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007, P.171

³⁵⁰ 盛藤陽子「イギリスの教師教育における「実践性」と「高度化」－学校主導型教師教育の拡大を中心に－」『東京大学大学院教育学研究科紀要 第 55 巻 2015』, 2015, P.485

第三セクターの組織によって運営される教員養成ルートであり、大学での学業成績がトップ層の学生を、教育困難校でトレーニングすることを目的としたものである。School Direct は、課程認証された大学もしくは SCITT との協働によって、単独の学校や学校群のパートナーシップが教員養成教育を提供できるものである³⁵¹。

➤ 教員の能力開発支援

フランスでは、2020 年度に開催された協議会「Grenelle de l'éducation」で、教員の給与水準の改善だけでなく、教員の能力開発についても取り組むことが提言された。初等中等教育教員の養成や博士課程学生向けの教員準備教育、現職の大学教員向けの研修を担当している INSPÉ 及びデジタル教材等含めた教育資源の開発・配布を行っているネットワークである Canopé³⁵²を活用し、教員の専門能力開発を目的としたアカデミックスクールの設立を目指している。2021 年 6 月～12 月をアカデミックスクールの事前設計フェーズとした上で、2022 年 1 月からアカデミックスクールの開校、2022 年 9 月 1 日から最初のトレーニングプログラム実施を目指している。

アメリカでは、前述の連邦政府によって打ち出された全米家族プランの中で、追加学位取得を目指す現職教員に対して \$ 16 億の財政支援を提供するとしている。ニーズが高い特別支援教育、第二言語教育、そして教員の資質能力向上につながる分野における追加学位取得を目指す教員のうち、家庭の所得が低い児童生徒や教員不足が著しい公立学校に所属し、2 年未満の経験を有する教員に優先的に配分される。同時に、教員のリーダーシップを育成するために、新任教員や有色の教員を対象に質の高いメンターシッププログラムを提供すべく、\$ 20 億が追加される見込みである。

オーストラリアの NSW 州では、国によってニーズが高いとされた分野の能力開発を目指す教員に対して、「Teach and Learn Scholarship (High Demand Subject Areas)」と呼ばれる奨学金が 2020 年から提供されている³⁵³。需要が高い分野として数学、物理、エンジニアリング、農業と産業技術分野等が挙げられており、1 年間のフルタイムでの学習に対して \$ 20,000、実習に対して週 \$ 500 が提供される。「Teach and Learn Scholarship (High Demand Subject Areas)」以外に、「Teach and Learn Scholarship (Specialist Teaching Areas)」と呼ばれる奨学金³⁵⁴があり、司書、キャリアアドバイザー、英語を母語としない児童生徒たちに支援を提供する専門教員 (EAL/D : English as an Additional Language/Dialect teachers) として追加スキルの取得を目指す教員を対象としている。

³⁵¹ 盛藤陽子「イギリスの教師教育における「実践性」と「高度化」－学校主導型教師教育の拡大を中心に－」『東京大学大学院教育学研究科紀要 第 55 巻 2015』,2015,P.485

³⁵² 1992 年に設立され、国の管轄下にある公的機関である。社会人教育を対象とした教育資源の開発、配布を担っており、ICT 教育や芸術・文化教育の発展にも寄与している。

³⁵³ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/enhance-your-career/teach-and-learn-scholarship-high-demand-subject-areas>)

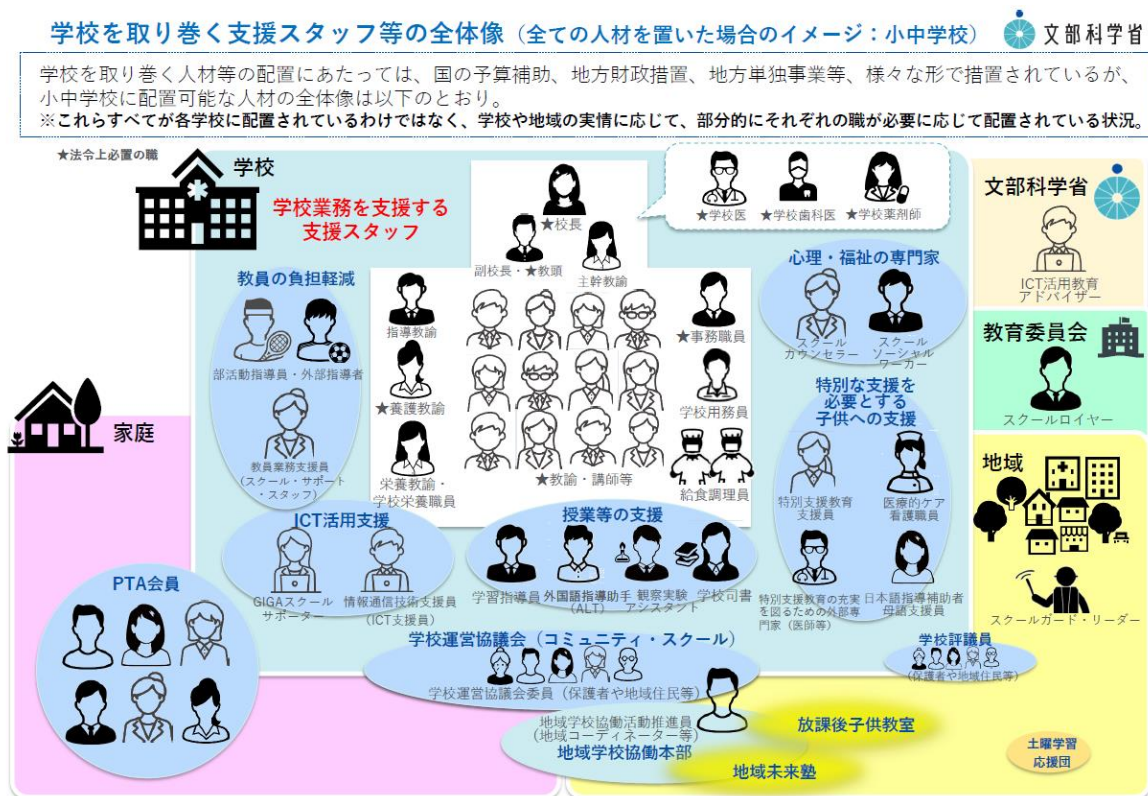
³⁵⁴ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/enhance-your-career/teach-and-learn-scholarship-specialist-teaching-areas>)

なお、韓国については、教員の獲得がまだ深刻な問題とはされておらず、教員獲得に向けた積極的な取組は本調査では確認できなかった。韓国では、教員は長らくあこがれの職業 1 位であり、安定した職業で残業が少ないうえに、夏休みがあることが理由であると言われている³⁵⁵。このような処遇面での魅力から、教育大学や総合大学の教員養成学部の入試は倍率も高く、難関である。このような状況であるため、人材確保が課題とはされていない。

³⁵⁵ 田中光晴「韓国における「働き方改革」」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018, P.40

3.3. 諸外国の学校における外部人材の活用等に関する調査

本節では、各国での、日本でいう小学校・中学校に相当する課程における学校での外部人材の活用状況等について、調査項目毎に報告する。なお、本調査研究では、諸外国との比較のしやすさを考慮し、外部人材を「支援スタッフ等」とする。日本における「支援スタッフ」は、図表 45 の「学校業務を支援する支援スタッフ」を指し、通常であれば、白色の枠内にある事務職員や学校栄養職員等は含まない。しかし、諸外国においては、日本の事務職員や学校栄養職員等にあたる職員についても、教員と対比して捉えられることが多いことが分かった。そのため、諸外国との比較のしやすさを担保するため、本来であれば日本においては支援スタッフに含まれない事務職員、学校栄養職員なども便宜的に加え、「支援スタッフ等」と呼称している。



図表 45 学校を取り巻く支援スタッフ等の全体像³⁵⁶

³⁵⁶ 中央教育審議会初等中等教育分科会 (第 131 回) 資料 5-2 より抜粋

3.3.1. 外部人材活用の状況

➤ 支援スタッフ等の職種/職務内容

各国の学校における支援スタッフ等については、前述のとおり、日本における「学校業務を支援するスタッフ」に対応する職種（事務職員、学校栄養職員等を含む）かつ各国における一般的な職種に該当する職種を対象として調査を行った。各国における一般的な職種については、制度設計主体（国又は州）、運用主体（地方自治体等）及び被雇用者側（労働組合等）の文書等を可能な限り組み合わせることで抽出を試みた。その際に、州又は地方自治体について、一般性もしくは情報量等をもとに地域を限定して調査している。

支援スタッフ等の職種は各国間でその名称や職務内容が異なる。各国の職種の概観をつかみやすいよう、また各国間の比較をしやすいよう、国立教育政策研究所（2013）を参考にして、職種を「運営系」、「福祉/生徒指導系」、「教育活動補助系」の3系統に分類することとした。「運営系」には、事務職員や用務員等、「福祉/生徒指導系」には、カウンセラーやサイコロジスト等、「教育活動補助系」には、アシスタントや司書等が含まれる。

まず調査対象国全体で見ると、「福祉/生徒指導系」の職種数が最も多かった。

次に、各国における支援スタッフ等の職種の特徴を俯瞰すべく、確認できた職種数に対する系統別の職種数の多寡を比較することで全体像の把握を試みたのが、図表 46 である。「運営系」の職種数が最も多いのが、韓国（ソウル市）、オーストラリア（ニューサウスウェールズ州）、ニュージーランド、「福祉/生徒指導系」の職種数が最も多いのが、アメリカ（ワシントン州シアトル学区）、フランス、ドイツ、カナダ（オンタリオ州トロント教育区）、「教育活動補助系」の職種数が最も多いのが、イギリス（イングランド）、フィンランドであった。

職種数が最も多い系統	調査対象国
運営系	韓国 (ソウル市)
	オーストラリア (ニューサウスウェールズ州)
	ニュージーランド
福祉/ 生徒指導系	アメリカ (ワシントン州シアトル学区)
	フランス
	ドイツ
	カナダ (オンタリオ州トロント教育区)
教育活動 補助系	イギリス (イングランド)
	フィンランド

図表 46 職種数が最も多い系統

図表 46 については、本調査の範囲では、前述のとおりあくまで一般的な職種を抽出しており、各国における支援スタッフ等の実態を網羅的に、そして必ずしも正確に表現しているとは言い切れないことに留意して取り扱う必要がある。また、図表 46 はあくまで当該国における職種の数が最も多い系統を示したものであり、支援スタッフ等の人数が最も多い系統を示したものではない。しかしながら、例えば「運営系」の職種数が多い韓国では、前述のとおり、教員の教育業務以外のことを指す「行政業務」を軽減し、教員が教育業務に専念できる環境を整備する政策が進められており、因果関係までは本調査研究では確認できないものの、教員の業務負担軽減を巡る政策の方向性を裏付ける一つの情報になり得ると考えられる。

また、例えば「福祉/生徒指導系」の職種数が多いフランスでは、生徒指導体制の充実が進められてきた。特に中等教育機関においては、長らく秩序維持は生徒指導専門員が担っていたが、1990年代以降の校内暴力の急増を受けて、教育補助員の制度の導入、そして2000年代にも特定の学校を対象とした職種を新設するなどの取組を進めており、同様に因果関係までは本調査研究では確認できないものの、生徒指導体制を巡る改革の方向性を裏付ける一つの情報になり得ると考えられる。

➤ 教員との役割分担

教員との役割分担については、支援スタッフ等の役割は教員の役割の裏返しと考えられるため、詳細は業務総括表（P.31～P.38の「その業務を担う支援スタッフ等」欄）を参照いただきたい。諸外国の教員が担う業務等の調査における調査対象業務のうち、すべての調査対象国で「○：教員の担当とされている」以外の業務となっているのは、教材購入の発注・事務処理、「校内巡視、安全点検」、「国や地方自治体の調査・統計への回答」、「文書の受付・保管」、「予算案の作成・執行」、「施設管理・点検・修繕」、「学校徴収金の徴収・管理」、「児童生徒の転入・転出関係事務」、「地域のボランティアとの連絡調整」である（業務によっては一部の国では、管理職が担当しているケースもある）³⁵⁷。当該業務は、学校の運営に関する業務に分類されるものがほとんどであり、労働契約により教員でも教えること以外の業務を担うケースもあること等には留意が必要ではあるが、各国において、学習指導が教員の業務であると考えられていることを裏付ける情報の一つになり得ると考えられる。

また、支援スタッフ等と教員との役割分担について、より詳細な情報が確認できた国について以下記述する。

アメリカでは、教員以外の支援スタッフ等は主に3つに分類される。1つ目はカウンセラーや看護師といった免許や資格が必要とされる専門職である。2つ目は、職務区分されたスタッフ（classified）として用務員やセキュリティ要員等、学校の管理運営に携わる職員である。3つ目は補助職（aide）であり、教員や校長等の管理の下で学校に関する活動の補助を担う。その中でも、教室で教員の指導の下で児童生徒の学習を補助する職員は、paraeducator や paraprofessional（以下、補助員とする。）と呼ばれる。前述のとおり、補助員が担う業務は、NCLB法において明文化されている。実際に補助員が担う業務は、学区や学校で多種多様であることが想定されるが、業務内容の例として「条件に該当する児童生徒への個別指導（教員からの指導を受ける障害にならないように時間帯に配慮する）」、「保護者対応の実施」、「図書館やメディアセンターでの補佐」、「通訳」、「授業での指導（教員の直接監督下で実施するなどの条件下）」等がNCLB法で挙げられている³⁵⁸。専門職、職務区分されたスタッフ、補助員によって教員との役割分担がなされていると言える。

イギリスでは、近年、前述のとおり、学校の機能拡大の推進と合わせて、政府が教員及び管理職の労働環境整備も行っている。その一環として、2003年には、教育技能省（当時）や教員組合、校長会等の関係者が検討を行い、教員がすべきでない業務として25項目の業務が策定された³⁵⁹。そして、その業務を担う職種として、教育支援員（teaching assistant）や教育の支援を行う専門のスタッフ等の拡充を図る施策が打ち出されていることから、「教員がすべきではない業務」について支援スタッフ等が担うという考え方が示されている。

オーストラリアのNSW州では、スクールカウンセラー等の専門職や運営系スタッフ（School Administrative and Support Staff）等と併せて、教室内外で教員を支援する補助員（paraprofessional）が配置されて

³⁵⁷ 「登下校の時間の指導・見守り」、「家庭訪問」もすべての調査対象国で「○：教員の担当とされている」以外の業務とされているが、「登下校の時間の指導・見守り」はニュージーランド以外、「家庭訪問」はすべての調査対象国で「学校の役割」とはされていないため除外している。

³⁵⁸ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2018、P.6

³⁵⁹ 「Raising standards and tackling workload: a national agreement TIME FOR STANDARDS」、2003

いる。補助員は教育補助員（Educational paraprofessional）と運営補助員（Operational paraprofessional）の2種類に大別されており、教育補助員は教室内で教員の監督の下、児童生徒の学びや教員の指導を支援するとしている。運営補助員は、学校管理者の監督の下、教員が指導や自身の学びに注力できるよう、教室外の業務に従事するとしている³⁶⁰。いずれの補助員も、生徒の監督や教室内のマネジメント、生徒への指導に責任を有さないとしており、あくまでも教員が、生徒への指導を含む業務をより円滑に遂行するための支援を担うに過ぎない。

➤ 支援スタッフ等の任用形態

各国における支援スタッフ等の身分の特徴の俯瞰を試みたのが、図表 47 である。支援スタッフ等の身分については、各国ともに職種による違いは一部見られたものの、その違いは限定的であるため、各国における支援スタッフ等の職種で最も多い身分を「主な身分」として整理した。

主な身分		調査対象国
公務員	国	フランス
	州	ドイツ
		オーストラリア
	地方自治体	フィンランド
	その他	カナダ
非公務員 (職員)	地方自治体	イギリス
		韓国
	学区	アメリカ
	その他	ニュージーランド

図表 47 支援スタッフ等の主な身分

支援スタッフ等の主な身分には各国間でばらつきがあり、公務員/非公務員の別に分類すると以下のとおりである。

まず、主な身分が公務員であったフランス、ドイツ、オーストラリア、フィンランド、カナダの5か国について調査結果を以下に示す。

³⁶⁰ NSW 州教育省「Employment of Paraprofessionals in NSW Government Schools Guidelines」, 2015, P.3

フランスでは、支援スタッフ等の法規程も教員と軌を一にするように整備されてきており³⁶¹、支援スタッフ等も多くが国家公務員の身分を有する。国家公務員は、さらに、無期雇用の正規公務員と有期雇用である非正規公務員に分かれる。国民教育心理士や生徒指導専門員、事務職員、事務補佐員等は正規の国家公務員であり、AESH（Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap）、教育補助員は非正規の国家公務員、用務員や警備員、アニマトゥール等は地方公務員である。

ドイツの学校職員（支援スタッフ等を含む）は、授業を単独で受け持つことのできない教育系職員と、教育には関与せずに専ら学校事務や校舎の維持・管理などに従事する運営系職員の2つに大別³⁶²され、支援スタッフ等は教育系職員又は運営系職員として業務に従事している。一般に、教育（ソフト面）を所管している州において教員及び教育系職員が雇用され、学校設置者として学校の建物の維持（ハード面）を所管している市町村が、事務・運営系職員を雇用している。したがって、公立学校の教員及び教育系職員は、州の公務員（Beamte）ないし公務被傭者（Angestellte）であるのに対して、事務・運営系職員は、公務被傭者であることが一般的³⁶³である。

オーストラリアでは、支援スタッフ等は基本的には州の公務員であるが、一部公務員ではないケースも確認された。本調査において明確に公務員ではないと確認できた職種は、清掃員、食堂スタッフ（マネージャー含む）である。

フィンランドでは、支援スタッフ等は公共セクターに雇用されている労働者であり、基本的には地方公務員であるとされる。それ以外では、例えば、清掃員、調理師等は、近年、業務委託している地方自治体も多い。

カナダでは、すべての職種の支援スタッフ等が地方公務員である。行政区である地方自治体とは別に、教育に特化した区分けである教育区に設置される特定目的団体（カナダでは教育委員会と呼ばれる）に雇用される。

次に、主な身分が非公務員であった5か国について、調査結果を以下に示す。

イギリスでは、公立学校の教員以外の学校職員（支援スタッフ等を含む）は基本的には地方自治体において雇用されているが、学校理事会において雇用されている場合もある。学校職員は、地方自治体職員として、学校理事会と労働契約を結び職務に従事する³⁶⁴。なお、学校職員は地方自治体職員ではあるものの、教員と同様に公務員の身分を有してはいない。

韓国では、支援スタッフ等は、地方公務員と地方自治体職員である教育公務職員に大別される。地方公務員である支援スタッフ等は、各種事務を執り行うため各学校に配置されており、主に学校の行政事務に従事する一般職と、施設管理や事務補助に従事する技能職に分かれている³⁶⁵。また、地方自治体職員（教育公務職員）である支援スタッフ等は、非正規雇用の職員で、各学校の裁量で編成・執行される予算である、学校会計

³⁶¹ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、p.37

³⁶² 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、p.57

³⁶³ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、p.57

³⁶⁴ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」、2018、P.34

³⁶⁵ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、p.91

を財源に雇用されるため、以前は、学校会計職員と呼ばれていた。非正規学校職員の採用や待遇に関する法的根拠が整備された結果、任用権者は教育監とされているが、実際の任用は学校長に委任をされている³⁶⁶。

アメリカでは、すべての職種の支援スタッフ等が学区職員である。

ニュージーランドでは、「1989 年教育法」によって複数の学校を管轄していた教育委員会を廃止し、学校理事会を設置することで学校の自治権を大幅に拡大するなどの教育改革が行われた経緯があり、支援スタッフ等は教員同様に、各学校に設置される学校理事会と雇用関係がある職員である。

➤ 支援スタッフ等に関する根拠法令

支援スタッフ等に関する根拠法令については、その形態として以下の 2 種類が挙げられる。

- ① 特定の職種の定義・定員等に関する条文を含む法令等（日本でいう「学校教育法施行規則」、「学校図書館法」等）
- ② 支援スタッフ等を配置する上での根拠となる条文を含む法令等（①は除く）（日本でいう「学校教育法」）

各国ともに職種による違いは一部見られたものの、その違いは限定的であるため、各国における支援スタッフ等の職種で最も多い根拠法令の形態を上記 2 分類で整理し、各国における支援スタッフ等に関する根拠法令の特徴の俯瞰を試みたのが、図表 48 である。

根拠法令の形態	調査対象国
①が中心	フランス
②が中心	アメリカ
	イギリス
	韓国
	カナダ
	ニュージーランド
一部職種で①が確認できたが、②については確認できなかった国	ドイツ
	フィンランド
	オーストラリア

図表 48 支援スタッフ等に関する根拠法令の形態

³⁶⁶ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.64

調査対象国全体を見ると、フランスのみが上記①が中心であり、上記②が中心である国がアメリカ、イギリス、韓国、カナダ、ニュージーランドの5か国であり、最も多かった。

まず、上記①が中心であったフランスでは、支援スタッフ等の職種ごとに個別に法令が制定されている。これは、前述のとおり、フランスが資格社会かつ分業社会であり、それぞれの職種には基本的に資格等が要求され、それらが法令等で個別に規定されているためと考えられる。

次に、上記②が中心であったアメリカ、イギリス（イングランド）、韓国、カナダ、ニュージーランドの5ヶ国について、各国の根拠法令について確認できた情報を以下に示す。

アメリカの支援スタッフ等の配置に係る全米的な根拠法令は「初等中等教育法（ESEA：Elementary and Secondary Education Act）」であり、今回の調査対象であるワシントン州における根拠法令は「ワシントン州法（Revised Code Of Washignton）」である。これらの法令を基に、学区や学校がそれぞれ必要な支援スタッフを配置していると考えられる。

イギリスの支援スタッフ等に関する法令は「学校教職員規則（The School Staffing（England） Regulations 2009）」であり、第17条にサポートスタッフの任命に関する規程が確認された。

カナダのオンタリオ州では、「1990年教育法」の中で、教育委員会が教員や支援スタッフ等を雇用できる旨が記載されており、これが支援スタッフ等の配置根拠法令となっている。

韓国の支援スタッフ等に関する法令は、地方公務員については、「初・中等教育法（초・중등교육법）」第19条第2項及び第20条第5項に定められている。教育公務職員については、明文化された法的規定はなく、「初・中等教育法（초・중등교육법）」第19条第2項の「学校には教員のほかに学校運営に必要な行政職員などの職員を置く」の「職員」に含まれる³⁶⁷と解釈されており、各地方自治体、たとえばソウル市では、さらにソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例第2条において規定されている。

ニュージーランドは、「2020年教育訓練法」が根拠法令である。また、ニュージーランド教育省の定める「全国学校経営指針」の中でも、学校理事会が支援スタッフ等を配置可能とすることが示されており、これも根拠となっている。

一部職種で①が確認できたが、②については確認できなかった国として、ドイツ、フィンランド、オーストラリアの調査結果を以下に示す。

ドイツは、本調査では上記②に該当する法令は確認できなかったが、例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州では、学校事務アシスタントの場合は、上記①に該当する州学校・教育省令「ノルトライン・ヴェストファーレン州の校

³⁶⁷ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、p.96

務における学校事務アシスタント」、教育士の場合は、州学校・教育省令「基礎学校及び中等教育段階の学校での共同学習における多職種連携チーム」等に個別に規定されていることが確認できた。

フィンランドも、本調査では上記②に該当する法令は確認できなかったが、例えば、学校ソーシャルワーカーや学校心理士では、上記①に該当する「児童・生徒福祉法（Oppilas-ja opiskelijahuoltolaki）：1287/2013」第7条や、「社会福祉職員資格法（Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista：272/2005）」に個別に規定されていることが確認できた。

オーストラリアも、本調査では上記②に該当する法令は確認できなかったが、上記①に該当する「1990年州教育法（Education Act 1990）」、「1987年教育（学校運営・支援員）法（Education（School Administrative and Support Staff）Act 1987）」等において、一部の支援スタッフ等の職種が定義されていることが確認できたが、配置の根拠としての法令は確認できなかった。

➤ 支援スタッフ等の資格制度

支援スタッフ等の資格制度については、調査対象国全体を見ると、「福祉/生徒指導系」の職種で、免許や資格、学歴（大卒以上）等の要件（以降、資格等とする）が必要となる職種の割合が高い。「福祉/生徒指導系」の職種には、カウンセラーやサイコロジスト等の専門職が含まれるため、各国において、他の系統と比較して相対的に資格等が求められる傾向にある。「運営系」の職種では、相対的に資格等が求められておらず、用務員や清掃員で資格等が求められるのはフィンランドのみであった。ただし、フィンランドでは、資格等がある者がいればその者が優先されるというものであり、資格等がなくても当該職種に就けないという性質のものではない。

また、支援スタッフ等に資格等が求められるかは、上記の根拠法令の形態とも関わりがあり、フランスでは、前述のとおり支援スタッフ等ごとに資格等が法令により規定されている。

フランス以外の国でも、体系的に一定の基準が定められている国として、イギリスとオーストラリアが確認されたため、調査結果を以下に示す。

イギリスでは、一部の職種を除いては基本的に必須の資格や要件はないものの、支援スタッフ等が業務を遂行するのに必要な資格や資質・能力については、国が定める職業水準と連動する形で、教授学習支援を行うための全国職業水準（NOS for STL : the national occupational standards for supporting teaching and learning）として整備³⁶⁸されている。教授学習支援を行うための全国職業水準は、2007年に教員養成担当機構（TDA : The Training and Development Agency for School）（当時）が開発し、学校における職務内容の策定や適材適所の配置、職員の業務評価、職能開発等に活用されている³⁶⁹。教授学習支援を行うための全国職業水準には、能力や知識について69項目のユニットが設定されており、例えば、ユニット1「学習活動支援の提供」では、学習活動の計画時における教員への支援、学習活動提供時における支援、学習活動の評価時における教員への支援の3つの要素が規定されている³⁷⁰。また、ユニット2「子供の発達の支援」では、子供の身体的な発達や能力に対する支援への貢献、子供の情緒面・社会的な発達に対する支援への貢献、子供のコミュニケーション・知的面での発達に対する支援への貢献、子供の発達に応じた支援計画立案への貢献について4つの要素が規定されている。また、支援スタッフ等の具体的な職務内容は、教授学習支援を行うための全国職業水準や職業資格枠組みに基づいて地方当局が枠組みを規定し、各学校が具体的な業務内容を規定する。そして、その内容に基づき個人ごとに労働契約（Job Description）が作成されるという流れで定められている。

オーストラリアでは、今回の調査対象であるNSW州が発行している補助員に関するガイドライン³⁷¹によると、教育補助員の場合、職業専門学校や職業教育訓練機関で取得可能な教育支援における資格水準Ⅲ

³⁶⁸ TDA「National Occupational Standards for Supporting Teaching Learning」, 2010

³⁶⁹ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.35

³⁷⁰ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018, P.35

³⁷¹ NSW州教育省「Employment of Paraprofessionals in NSW Government Schools Guidelines」2015, P.4

(Certificate III in Education Support) が必要となる。資格水準Ⅲは、オーストラリア資格フレームワーク (AQF : Australian Qualifications Framework) ³⁷²と呼ばれる、オーストラリア全体を対象とした資格認定制度の中で定義された資格の一つである。運営補助員の場合、特定の資格や免許は必須ではないが、職務内容に応じた専門的なスキルや知識は求められる。³⁷³ キャリアアドバイザー等の専門職については、教員資格に加え、教員等の養成プログラムの認可機関である NSW 州教育水準局が認可した、キャリア教育に関するコースを修了する必要がある。キャリア教育に関するコースは、学部課程又は学部課程と大学院課程の組み合わせで提供されている。

³⁷² オーストラリア資格フレームワークのウェブサイト (<https://www.aqf.edu.au/>)

³⁷³ 資格水準は I ～ X の 10 段階あり、資格水準Ⅲはその 3 段階目に該当する。資格水準Ⅲは職業専門学校や職業教育訓練機関で取得可能な資格である。なお、学士号 (Bachelor Degree) は資格水準Ⅶ (7) に該当する。文部科学省「生涯学習施策に関する調査研究」2010 年、P.229、P.233

➤ 支援スタッフ等の処遇

支援スタッフ等の処遇について、各国において規定されている文書等をもとにその支給の考え方を分類することを試みたのが、図表 49 である。

規定されている文書等	調査対象国
政令	フランス
法的拘束力がある裁定	オーストラリア
自治体通知	韓国
労働協約	アメリカ
	ドイツ
	カナダ
	フィンランド
	ニュージーランド
全国合同評議会の規定をもとに自治体決定	イギリス

図表 49 支援スタッフ等の処遇が規定されている文書等の類型

支援スタッフ等の処遇については、労働協約で定められている国が最も多く、アメリカ、ドイツ、カナダ、フィンランド、ニュージーランドの 5 か国であった。

アメリカのワシントン州シアトル学区では、支援スタッフ等のうち、専門職と補助スタッフの一つである補助員については、学区との労働協約によってその処遇が定められていることが確認できた。ワシントン州で資格職とされているスクールカウンセラー、心理士、ソーシャルワーカー等は教員と同様の労働協約で処遇が定められており、求められる勤務時間や給与水準は教員と同等である。資格職ではない司書等も、教員と同様の労働協約で処遇が定められている。補助員については、教員とは別の労働協約³⁷⁴で処遇が定められている。補助員の給料表は、グレード（grade）とステップ（step）で構成されている。職種によってグレードが決まっており、グレードが高いほど給料表の水準は高くなる。同じ職種で同じグレードであっても、就業日数（年 260 日/223 日/204 日/203 日/200 日勤務）と勤務時間（一日 8 時間/7 時間勤務）によって給料表は異なり、年 260 日×一日 8 時間勤務の場合、最も給料水準が高くなる。補助員の中で最も高いグレードの最低年収は\$60,216/年間、最高年収は\$81,910/年間であり、アメリカ全体における平均賃金\$69,392/年間³⁷⁵と比較すると、最高年収は高い水準にある。

³⁷⁴ Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Paraprofessional Employees 2019-2022

³⁷⁵ OECD のウェブサイト（<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>）（最終閲覧 2022 年 3 月）

ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州では、教育士やソーシャルワーカーを含む、大卒レベルの各種教育系専門職には、州の労働協約である（TV-L : Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder）が適用されていることが確認できた。TV-Lにおける給料表は、15の給料グループと経験年数による6つの給料ステップに分類されており、学士相当の学位を取得している者にはE9～12の給料グループが適用される。E9でステップが1の場合、給料は€3,136.59/月である。ドイツ全体における平均賃金は€48,958/年間とされている。³⁷⁶

カナダのオンタリオ州トロント教育区では、支援スタッフ等の処遇が、労働組合とトロント英語系公立教育委員会との労働協約において定められていることが確認できた。給料表は15段階のグレード（grade）と3段階のステップ（step）で構成されており、給料の範囲は\$17.64～\$49.59/時間である（例外的に高給な音楽アシスタント\$63.86/時間を除く）。グレードは職種によって決定されるが、具体的な対応関係は確認できなかった。

フィンランドでは、学校や教育機関の教員の雇用条件はすべてOVTESにまともっているが、支援スタッフ等を含む学校職員に関しては、Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus（KVTES）に規定されている。支援スタッフ等の職種によって異なるが、KVTESによれば、学校における専門的な支援スタッフ等（学校指導員等）の給料は、€1,962.08/月である。また、基本的な学校サービススタッフ（学校補助員等）の給料は、€1,824.97/月とされている。なお、フィンランド全体における平均賃金は€42,112/年間とされている。³⁷⁷

ニュージーランドでは、Educational Assistant等を含む支援スタッフ等（Support Staff）の処遇は、教員と同様に法的拘束力のある労働協約において定められていることが確認できた。給料は、2020年時点で8段階のステップ（Step）によって定められており、職務内容に応じて給料幅は変化するものの、\$21.78～\$35.72/時間、\$45,421～\$74,494/年間である。ニュージーランド全体における平均賃金\$65,623.31/年間³⁷⁸と比較すると最低年収は比較的低い水準にある。そのほかに、NZQFで定められた資格を持つ場合、それに応じた手当（\$0.29～\$0.58/時間）が支払われる。また、特別の責任を負う場合には給与の5%が追加支給される。

次に、支援スタッフ等の処遇が労働協約以外で規定されているイギリス、フランス、韓国、オーストラリアについて、調査結果を以下に示す。

イギリスでは、支援スタッフ等の給与は職種により多様である。また、給与は、地方当局が「地方自治サービスのための全国合同評議会（National Joint Council for Local Government Services）」の規定を参考に決めるため、地方自治体による違いがある。例えば、教育補助員の平均賃金は£12,621～23,000/年間、学習メンターの平均賃金は£14,500～25,000/年間、校庭監視員の平均賃金は£15,000～25,000/年

³⁷⁶ OECDのウェブサイト（<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>）（最終閲覧2022年3月）より、ドイツの平均賃金\$53,745/月（USD）から1USD=0.91093189EURとして算出した。

³⁷⁷ OECDのウェブサイト（<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>）（最終閲覧2022年3月）より、フィンランドの平均賃金\$46,230/月（USD）から1USD=0.91093189EURとして算出した。

³⁷⁸ OECDのウェブサイト（<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>）（最終閲覧2022年3月）より、ニュージーランドの平均賃金\$45,269/年間（USD）から1USD=1.44963NZDとして算出した。

間とされている³⁷⁹。イギリス全体における平均賃金は£ 35,725/年間とされており³⁸⁰、イギリス全体平均賃金と比較すると低い水準にあることがわかる。

フランスでは、多くの支援スタッフ等の処遇が政令によって定められている。正規の国家公務員の支援スタッフ等の場合、年間 1,607 時間の勤務時間が適用される。国民教育心理相談員、生徒指導専門員は教員と同様のカテゴリ A に属しており、給与水準は初等中等教育段階の教員と同水準である。事務職員や事務補佐員等の運営系の職員はカテゴリ B 以下に属している場合が多く、給与水準は初等中等教育段階の教員と比べると低い水準にある。非正規公務員の場合、年間勤務時間は正規公務員と同様であるが、契約期間は 3 年（1 回延長可で最長 6 年）となっている。非正規公務員は公務員としての福利厚生等の保障の対象外であり、処遇改善が課題となっている。AESH については、2021 年 8 月 24 日に処遇改善のため雇用水準と給与水準の是正措置（俸給指数の引き上げ、労働時間の管理等）が講じられている。地方公務員である用務員、学校技術補佐員、アニマトゥール等についても同様に、年間 1,607 時間の勤務が基本である。ただし、地方自治体と学校との契約によって内容が変わり、勤務時間を短縮することも可能である。アニマトゥールはカテゴリ B、用務員や警備員はカテゴリ C に属しており、いずれも教員と比較すると給与水準は低い傾向にある。例として、アニマトゥールの最高給料は€33,008.3/年間³⁸¹であり、フランスにおける平均賃金€41,521.1/年間³⁸²と比較すると低い傾向にある。

韓国では、教育公務職員の給与は毎年各地方自治体において決められており、「2021 年京畿道教育庁教育公務職員賃金支給基準通知（년도 경기도교육청 교육공무직원임금 지급기준 알림）」によれば、例えば栄養士・司書などは一律₩2,040,000/月、調理士・行政実務士・調理実務士などの基本給は一律₩1,840,000/月とされている。基本給は、週 40 時間勤務を基準としている。韓国における平均賃金は₩51,142,761/年間とされている。³⁸³

オーストラリアにおいては、支援スタッフ等のうち、専門職や運営系スタッフ、教育補助員の処遇は、教員と同様に法的拘束力のある裁定の中で定められていることが確認できた。専門職や運営系スタッフ、支援スタッフ等の給与水準は、\$72,263～\$114,720/年間の教員と比較すると、同じもしくは低い傾向にある。例として、スクールカウンセラーは教員と同様の給与水準であるが、教育補助員の場合は、教員と比較して低い水準にある。教員補助員の場合、給与水準は一律で\$61,093～\$68,541/年間である。運営補助員の場合、職種ごとに給料が異なっており、教員支援事務員（Classroom Teacher Support Officer）の場合は\$57,081～\$62,058、

³⁷⁹ National Careers Service のウェブサイト (<https://nationalcareers.service.gov.uk/>)（最終閲覧 2022 年 3 月）

³⁸⁰ OECD のウェブサイト (<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>)（最終閲覧 2022 年 3 月）より、イギリスの平均賃金\$47,147/年間（USD）から 1USD=0.75772752GBP として算出した。

³⁸¹ フランス公共変革・公務員省のウェブサイト (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/quoi-de-neuf-par-metiers/metiers-administratifs/categorie-b/categorie-b-3eme-grade>)

³⁸² OECD のウェブサイト (<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>)（最終閲覧 2022 年 3 月）より、フランスの平均賃金\$45,581/年（USD）から 1USD=0.91093189EUR として算出した。

³⁸³ OECD のウェブサイト (<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>)（最終閲覧 2022 年 3 月）より、韓国の平均賃金\$41,960/月（USD）から 1USD=1,218.8456KRW として算出した。

地域連携事務員（Community Engagement Officer）は\$63,815～\$ 69,875と、オーストラリアにおける平均賃金 \$ 74,549.42/年間³⁸⁴と比較するといずれの補助員も低い水準にある。

➤ 配置に係る政策・考え方

支援スタッフ等の配置に係る政策・考え方について、各国の調査結果を以下に示す。

アメリカでは、支援スタッフ等の配置について、連邦が主管する政策はなく、州、特に各学区が個々に政策を立てている。シアトル学区では、学習に困難を抱える児童生徒が多い学校に対しては、人的資源を優先的に投入する等、学校の特性に応じて教職員が配置される。また、学校の裁量で配置できる教職員の予算も学校に配分されており、各学校のニーズに応じた支援スタッフの配置も可能である。支援スタッフ等の人件費に限定した負担者に関する情報は確認できなかったが、学校運営経費は基本的には学区と州が負担している³⁸⁵。OECD によると、2018年時点で初等中等教育分野に対する公的支出³⁸⁶のうち、連邦政府の負担割合は9%、州政府が42%、学区等の地方の負担割合は49%となっている³⁸⁷。

イギリスでは、前述のとおり、学校理事会に対し人事や財政関係等の権限が与えられている。他方、教職員配置に関する基準が原則存在しないため、どのような教職員を何人配置するかは学校の判断である。学校職員の採用に当たって、学校理事会は、第1に候補者の決定、第2に労働時間及び労働形態の決定、第3に契約の継続の可否、第4に客観的な指標に基づいた評価と報酬の決定を行う責任を有している。³⁸⁸

フランスでは、初等教育段階の用務員や警備員、中等教育段階の学校技術補佐員等を除く支援スタッフ等は政令に基づき国家公務員の身分であるため、基本的に国が採用や配置の権限を有する。用務員や警備員、学校技術補佐員等の技術・現業職員に分類される支援スタッフ等の給与は地方自治体が負担する³⁸⁹。それ以外の教育活動に携わる支援スタッフ等や専門職に分類される支援スタッフ等の給与は国が負担する。

ドイツでは、前述のとおり、教育行政に関する権限は州が有している。このため、学校教育に係る経費のうち人件費は州予算から支出され、施設管理関連費用は郡あるいは市町村が負担している。ただし、事務・運営系職員の給与については、設置者である市町村による負担となっている。支援スタッフ等の配置の考え方については、支援スタッフ等全体としてのものは本調査では確認できなかったが、職種によっては確認できた。例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州において、学校事務アシスタントの場合であれば、州政府において予算の範囲内で各地域や

³⁸⁴ OECDのウェブサイト（<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>）（最終閲覧 2022年3月）より、オーストラリアの平均賃金\$55,206/年間（USD）から1USD=1.35039AUDとして算出した。

³⁸⁵ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究 報告書」, 2007, P.15

³⁸⁶ 中等以降高等以前教育（Post-secondary non-tertiary education）も含まれる。

³⁸⁷ OECD「Education At a Glance」, 2021, P.279

³⁸⁸ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」, 2013, p.28

³⁸⁹ 文部科学省「諸外国の教育行財政—7 各国と日本の比較—」, 2013, P.164

各学校の特殊性を考慮して中級の学校監督官庁である行政管区にポストの割当が行われ、行政管区と配置対象となる学校との協議を経て配置が決定される。その上で、各学校のニーズに対応可能な人材の公募・採用が州において行われている。

韓国では、地方公務員である行政室長及び行政室職員については、広域市・道教育庁所属の公務員であり、各学校に「初・中等教育法」第 19 条第 2 項を根拠に配置される。また、地方自治体職員である教育公務職員については、前述のとおり以前は、学校会計職員と呼ばれていたが、非正規学校職員の採用や待遇に関する法的根拠が整備された結果、広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。

フィンランドでは、前述のとおり、教育に関する予算のうち、義務教育費は国と地方自治体が分担して負担しており、その分担比率は、国が約 1/3、地方自治体が約 2/3 とされてきたが、年々国の負担率が低下し、2018 年時点では 25% を切る水準となっている³⁹⁰。教職員配置の考え方についても、地方自治体の役割は大きく、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、地方自治体が一定の裁量を有している。

カナダでは、「1990 年教育法」に基づき、各教育委員会が支援スタッフ等を含む学校における教職員の定数配分や雇用の権限を有する。うちオンタリオ州では、子供一人ひとりの発達支援を目的に、それぞれに必要な支援を与えることが教育政策の基本スタンスである。教育委員会が、その地区や学校ごとに子供のニーズを査定し、必要な教職員の数と質を確保するという考え方の下、教職員の配置が進められている³⁹¹。支援スタッフ等の人件費に限定した負担者に関する情報は確認できなかったが、OECD によると、2018 年時点で初等中等教育分野に対する公的支出³⁹²のうち、連邦政府の負担割合は 4%、州政府が 75%、その他地方の負担割合は 22% となっている³⁹³。

ニュージーランドでは、「2020 年教育訓練法」やニュージーランドの教育省が定める「全国学校経営指針」に基づき、学校理事会が支援スタッフ等の雇用者として学校に配置する。支援スタッフ等の人件費に限定した負担者に関する情報は確認できなかったが、OECD によると、2018 年時点で初等中等教育分野に対する公的支出のうち、国による負担割合は 100% となっている³⁹⁴。ニュージーランドでは教員給与を除いたすべての学校運営費（operational grant）、例えば、教材費や学校施設管理費、暖房費等が、一括で教育省から学校理事会へと支給される制度を取っている³⁹⁵。教員給与についても、学校理事会は介さないものの、直接教育省から個々の教員に支給しており³⁹⁶、支援スタッフ等の人件費も教育省が負担していると考えられる。

³⁹⁰ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019, P.96

³⁹¹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015 年, P.97

³⁹² 中等以降高等以前教育（Post-secondary non-tertiary education）も含まれる。

³⁹³ OECD「Education At a Glance」, 2021, P.279

³⁹⁴ OECD「Education At a Glance」, 2021, P.279

³⁹⁵ 高橋望「ニュージーランドにおける 教員の業務・業績管理システムに関する研究 — 教員給与との関連に着目して —」『群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編』No.64, 2015, P.215

³⁹⁶ 高橋望「ニュージーランドにおける 教員の業務・業績管理システムに関する研究 — 教員給与との関連に着目して —」『群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編』No.64, 2015, P.216

オーストラリアの NSW 州では基本的に、「1980 年教育サービス法」に基づき、州教育省が教職員の配置を定めることとされている。しかし、2010 年に出された教員の質向上に向けた政策「The Smarter Schools National Partnership on Improving Teacher Quality in NSW」では、教員の質向上を支援するために、補助員（Paraprofessionals）という新しい職員区分を設置し、各学校が教育成果を達成するために必要な補助員を各学校で雇用し配置できるとしている。支援スタッフ等の人件費に限定した負担者に関する情報は確認できなかったが、OECD によると、2018 年時点で初等中等教育分野に対する公的支出³⁹⁷のうち、連邦政府の負担割合は 33%、州政府が 67%となっている³⁹⁸。

➤ 支援スタッフ等の配置状況

支援スタッフ等の配置状況については、支援スタッフ総括表（P.43～57）に職種ごとの配置状況を記載している。職種ごとの配置基準が確認できたのがフランスと韓国であり、当該 2 か国については基準に基づく定員を、それ以外の国については確認できた配置人数の実数を記載している。ただし、国によりそれらの情報量に差が見られ、職種ごとに具体的な人数を確認できた国は限定的であった。

支援スタッフ等の配置基準が確認できたフランスと韓国について、調査結果を以下に示す。

フランスでは、前述のとおり、支援スタッフ等も多くが国家公務員の身分を有する。国家公務員の定数は、毎年の国家予算を定める、年次予算法（loi de finance）の中で定められている。そのため、初等中等教育を所管する国民教育・青年スポーツ省に所属する教員含めた支援スタッフ等についても、フルタイム換算による雇用上限枠が示されている。³⁹⁹

韓国では、地方公務員である行政室長及び行政室職員については、広域市・道教育庁が配置基準を定めており、ソウル市であれば、「ソウル特別市教育監所属地方公務員定員規則」第 2 条別表によって、行政室長及び行政職員の定員が決められている。また、地方自治体職員である教育公務職員については、前述のとおり、広域市・道教育庁が教育公務職員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。ソウル市であれば、「ソウル特別市教育庁教育公務職員の定員管理規定」第 2 条別表によって、教育公務職員の定員が定められている。

³⁹⁷ 中等以降高等以前教育（Post-secondary non-tertiary education）も含まれる。

³⁹⁸ OECD「Education At a Glance」2021, P.279

³⁹⁹ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」2015, P.21

ここでは、支援スタッフ等の配置状況の特徴を俯瞰すべく、教員一人当たりの支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員の人数（以降、学校職員配置率とする）を算出することで、全体像の把握を試みた。それらについて整理したものが図表 50 である。

日本を加えた調査対象国全体の学校職員配置率の中央値は、0.48（教員一人当たり学校職員が 0.48 人配置されている状態）であった。なお、複数のデータがある国は後期中等教育段階も含んだデータを使用している。

学校職員配置率が確認できた国のうち、上記中央値を上回ったのは、アメリカ、イギリス、カナダ、ニュージーランドであった。特に、イギリスでは、学校職員配置率が 1.09 と高い数字となっているが、学校職員の約半数を占めるのが教育補助（教育支援員（Teaching assistants）等）であり、教員の専門職としての資質向上を目指した教員制度改革により、多忙化していた教員の労働環境整備の一環として教員以外の職の拡充を進めた施策が背景にあると考えられる。

他方、中央値を下回ったのは、フランス、オーストラリア、フィンランド、日本であった。日本の学校職員配置率は 0.14（後期中等教育段階を含んだデータ）であり、学校職員配置率が確認できた国の中では最も低い数字であった。なお、フィンランドは、学校職員ではなく、学校種は限定できていないものの支援スタッフ等に絞った人数であることに留意されたい。

各国の統計においてカウントされている職種の範囲や粒度は異なること、人数に含まれているすべての職種が明らかではないことなどにより、一概に各国間で比較できるものではない点に留意する必要があるものの、各国の支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員の配置の概況を俯瞰する上では参考になる情報であると考えられる。なお、上記の背景により、以降に示す数字は支援スタッフ総括表（P.43～57）に取り上げた職種の支援スタッフ等総数とは一致していないことにも留意が必要である。

国名	教員			学校職員（支援スタッフ等を含むと考えられる）			配置率
	人数	備考	出典	人数	備考	出典	
アメリカ	3,013.28	シアトル学区の公立学校（初等中等教育段階）※FTE換算（＝フルタイムで勤務する場合の定員数）のため小数点での記載となっている	District Directory Information (2020-2021 school year)(https://nces.ed.gov/cd/districtsearch/district_detail.asp?ID2=5307710)（最終閲覧2022年2月）	1,876	シアトル学区の公立学校（初等中等教育段階）※FTE換算（＝フルタイムで勤務する場合の定員数）のため、小数点での値となっている。	District Directory Information (2020-2021 school year)(https://nces.ed.gov/cd/districtsearch/district_detail.asp?ID2=5307710)（最終閲覧2022年2月）	0.62
イギリス	461,088	公費により維持されている学校（state-funded schools）（保育学級、初等学校、中等学校）の教員 ※FTE換算	DfE,School workforce in England,2021	501,550	公費により維持されている学校（state-funded schools）（保育学級、初等学校、中等学校）の教員 ※FTE換算	DfE,School workforce in England,2021	1.09
フランス	726,755	公立の小学校・コレージュ・リセ	L'éducation nationale en chiffres 2021	319,657	公立の小学校・コレージュ・リセ	L'éducation nationale en chiffres 2021	0.44
ドイツ	563,997	基礎学校、ハウプトシューレ・実科学校・ギムナジウム・総合制学校 ※フルタイム以外の教員も含む	Statistisches Bundesamt「Fachserie 11 Reihe 1」(2020/2021)	-	-	-	-
韓国	283,442	公立の初等学校・中学校 ※フルタイム以外の教員も含む	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	142,341	公立の初等学校・中学校 ※職員数には、フルタイム以外の職員も含む。	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	0.50
	337,795	公立の初等学校・中学校・普通高等学校 ※フルタイム以外の教員も含む	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	160,883	公立の初等学校・中学校・普通高等学校 ※職員数には、フルタイム以外の職員も含む。	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	0.48
カナダ	22,710	トロント市の公立学校（初等中等教育段階）のeducator	トロント教育区教育委員会のウェブサイト (https://www.tdsb.on.ca/About-Us)（最終閲覧2022年2月）	19,700	トロント市の公立学校（初等中等教育段階）	トロント教育区教育委員会のウェブサイト (https://www.tdsb.on.ca/About-Us)（最終閲覧2022年2月）	0.87
フィンランド	40,895	基礎学校 ※回収率は90%程度で全数を把握するものではない	Opettajatiedonkeruu 2019 Tutkimusosasto ※2～3年周期	10,322	フィンランドにおける支援スタッフ等	全国自治体連合のウェブサイト (https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot)をもとにPwC抽出（最終閲覧2022年3月）	0.25
	46,382	基礎学校・基礎学校ルキオ併設型学校・ルキオ（高等学校） ※回収率は90%程度で全数を把握するものではない	Opettajatiedonkeruu 2019 Tutkimusosasto ※2～3年周期	10,322	フィンランドにおける支援スタッフ等	全国自治体連合のウェブサイト (https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot)をもとにPwC抽出（最終閲覧2022年3月）	0.22
ニュージーランド	71,729	ニュージーランドの初等中等教育段階	Time Series: All Teachers Headcount 2004-2020	37,492	ニュージーランドの初等中等教育段階	現地教育省提供資料（有識者経由）,2021	0.52
オーストラリア	189,069	オーストラリア全土の公立学校（初等中等教育段階）	acaraのウェブサイト (https://www.acara.edu.au/reporting/national-report-on-schooling-in-australia/national-report-on-schooling-in-australia-data-portal/staff-numbers)（最終閲覧2022年2月）	85,220	オーストラリア全土の公立学校（初等中等教育段階）	acaraのウェブサイト (https://www.acara.edu.au/reporting/national-report-on-schooling-in-australia-data-portal/staff-numbers)（最終閲覧2022年2月）	0.45
（参考）日本	651,879	公立の小学校・中学校・義務教育学校における教員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	85,588	公立の小学校・中学校・義務教育学校における職員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	0.13
	817,225	公立の小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・中等教育学校における教員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	117,575	公立の小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・中等教育学校における職員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	0.14

※中央値については、9ヶ国のデータ（アメリカ、フィンランド、ニュージーランドを含む。複数のデータがある国は後期中等教育段階も含んだデータを使用。）の中央にある韓国の0.48である。

※アメリカ、フィンランド、ニュージーランドは、教員と支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員での確認できた統計の年度が異なる。

※アメリカの教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。

※イギリス（イングランド）の教員及び学校職員数は保育学級（学校）（nurseries）、初等学校（primary schools）、中等学校（secondary schools）であり、就学前教育の教員及び学校職員が含まれる。

※フランスでは、幼稚園の教員及び学校職員数については小学校段階に含まれている。フランスの学校職員には、地方自治体が雇用する支援スタッフ等は含まれていないことに留意すること。また、フランスでは学校種を越えて巡回する支援スタッフ等も一定数存在するため、幼稚園から後期中等教育段階に相当するリセも対象としている。

※ドイツでは、初等教育段階（基礎学校）、中等教育段階（ハウプトシューレ・実科学校・ギムナジウム・総合制学校）の教員数であり、後期中等教育段階の教員も含まれる。

※カナダの教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。

※フィンランドの支援スタッフ等（学校職員の一部）は、複数の業務を1人が担っているケースや、学校関係以外でも使われる職名である場合などは、職場が学校である場合に限定されないデータも含まれる。学校種については基礎学校以外の学校も含まれる。また、フィンランド統計局が収集した地方自治体の賃金に関する調査に基づいており、①本統計そのものが、各職種の人数把握を主たる目的とするものではないこと、②データに含まれるのは従業員10人以上の職場に勤務するフルタイムの労働者のみであることなどから、本データが、学校における支援スタッフ等の全容を示すものではないことに留意する必要がある。

※ニュージーランドの教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。また、私立の学校も含まれる可能性がある。

※オーストラリア教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。

※日本の学校職員数では、短時間勤務の会計年度任用職員は除かれている。

図表 50 支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員配置率

3.3.2. 外部人材の育成・活用

➤ 支援スタッフ等の育成システム

支援スタッフ等の育成システムについては、各国において何らかの教育プログラムが整備されていることが確認できた。以下に、各国の調査結果を示す。

アメリカのワシントン州では、ワシントン州教育専門基準委員会（Washington State Professional educator standards board）によると、スクールカウンセラーや看護師といった免許や資格が必要とされる専門職については、職種ごとに育成システムの詳細は異なるものの、基本的には各職種の修士課程を修了した上で、ワシントン州が定める資格「educational staff associate (ESA) certificate」を取得する必要があるとされている。各職種の資格取得時には、ワシントン州が認可したプログラムを大学やカレッジにて受講する必要がある。なお、シアトル学区では、学校配置後も学区や学校の管理者等によって能力開発に必要な研修が課せられるとされている。

ワシントン州においては、補助員についても、ワシントン州教育専門基準委員会によって育成システムが定められている。まず、18 歳以上であり、かつ高校もしくはそれに相当する卒業証書を取得した上で認定された大学で準学士以上の学位を取得していること、もしくは、ワシントン州見習い訓練評議会（Washington State Apprenticeship and Training Council）で登録されたプログラムにおいて補助員としてのトレーニングを修了（準学士相当）していること等が前提条件としてある。その後の入職前や入職後の専門能力開発は学区の責任の下実施されており、入職前には、学区の責任の下、州から提供される 14 時間（2021 年度時点）の専門能力開発トレーニング（FCS : Fundamental Course of Study（以下、FCS とする。））を受講することが必要である。また、2019 年から、一般補助員資格（General Paraeducator Certificate）制度が設けられており、14 時間の FCS トレーニングとは別に、70 時間相当の能力開発研修を受けることとなっている⁴⁰⁰。この一般補助員資格取得に向けたプログラムを提供することも学区の責任とされている。

シアトル学区では、労働協約の中で、州から提供される FCS とは別に、支援スタッフ等が能力やスキルを高められるよう専門的な能力開発トレーニングを無料で提供することや、専門能力開発等を実施することを目的とした 8 日の勤務日を付与することが示されている。また、シアトル学区では、専門能力開発トレーニング履修単位制度（Professional Development Training Credit）を設けており、9 月 1 日から 8 月 31 日の学期間において、学区内外で合計 64 時間の専門能力開発トレーニングを受講し満足な評価を獲得した場合、次の学期期間中 182 日まで一日 \$ 3 のボーナスが提供されるなど、支援スタッフの能力開発のインセンティブを高める仕組みとなっている。

なお、補助員へのこれらの研修提供にあたって、シアトル学区では、学区に設置される専門能力開発運営委員会が大きな役割を果たしていると考えられる。シアトル学区の労働協約では、シアトル教員組合長（president）

⁴⁰⁰ 一般補助資格に関する能力開発研修は、3 年以内に受けることと定められていたが、現在、受講期限は設けられていない。

と教育長（superintendent）による被指名者からなる専門能力開発運営委員会（Professional development Steering Committee）が設置されうるとされている。専門能力開発委員会の役割は、持続的な児童生徒の成績向上を支えるために、支援スタッフ等の能力開発を保障することである。具体的には、児童生徒の成績向上に向けて、専門能力委員会は、支援スタッフ等の能力開発に向けた計画立案、研究に基づく支援スタッフ等を対象としたカリキュラムの作成、能力開発の影響やベストプラクティスの特定などの取組を進めている。

イギリスでは、学校職員（支援スタッフ等を含む）が職務に従事するにあたり必要な研修の機会が提供される仕組みが整えられている。学校職員の採用時の特徴としては、複合的スキル検査が挙げられる⁴⁰¹。複合的スキル検査とは、支援スタッフ等本人が持つ資格や資質・能力と学校のニーズとのギャップを判断し、採用後に本人の職能開発を図り、そのギャップを埋めていくための研修及び業績評価を実施するものである。また、多くの学校は独自の研修を提供している。さらに、一部の地方自治体では、学校と協力して研修のニーズを把握の上、域内の学校に研修を提供し、支援スタッフ等の育成を行っている。そのほかにも、ティーチングスクール（Teaching school）や大学等でも、学校と協力して支援スタッフ等を含む学校職員を対象とした研修コースが提供されている⁴⁰²。

フランスでは、国家公務員の支援スタッフ等の場合、身分規定に関する政令の中で、研修の要否等が定められている場合が多い。そこでは初任時の初期研修と継続研修等の研修の受講が定められており、職種によって研修期間等は異なる。例として、国民教育心理相談員や生徒指導専門員は、初期研修として採用後に国の機関である INSPÉ や各教育機関における 1 年間のインターンシップを、AESH は県レベルの大学区国民教育事務局長（DASEN）によって運営される 60 時間の初期研修と継続研修を受講する必要がある。なお、支援スタッフ等が教員の支援者として児童生徒に教育的支援を実施する場合は、学歴水準Ⅲ（バカロレア取得後 2 年の課程の免状）相当もしくはそれ以上が必要となる。教育的支援を志望する支援スタッフ等の場合、多くは大学に進学する。その際は、教員事前研修（préprofessionnalisation）という形で、在学中（学士 2 年、学士 3 年、修士 1 年）に有償のインターン生として教育機関で勤務し能力開発を行うことが可能となっている。

地方公務員であっても、アニメトウールの場合は、政府による免状であるアニメトウール職適正証書（BAFA（以下、BAFA とする。））の取得に向けた研修の受講を採用条件とする等、資格要件を定めている場合がある。地方自治体によっては、事務や運営に係る支援スタッフ等についても、CAP や BEP と呼ばれる職業国家資格を有した上で、BAFA の研修の受講を推奨する事例も見られる。

例として、国家公務員である教育補助員の育成プログラムの詳細を以下に示す。

⁴⁰¹ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と 教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」、2013、p.28

⁴⁰² UNISON のウェブサイト（<http://www.skillsforschools.org.uk/training/who-delivers-your-training/>）（最終閲覧 2022 年 3 月）

教育補助員は、教員事前研修（préprofessionnalisation）と就職後の職業適応訓練（formation d'adaptation à l'emploi）を受講する必要がある。就職前のトレーニングは国の管轄であり、就職後の職業適応訓練は教育補助員を採用する地方自治体によって管轄されている。

就職前のトレーニングは、学士 2 年、学士 3 年、修士 1 年の計 3 年間、大学での学習と並行して、教育機関でインターンとしての実習を有償で積む。初等教育の教員志望者を対象とした実習内容は以下のとおり⁴⁰³である。

学年	実習内容
学士2年時	小学校での観察、教員の監督下における一連の教育活動への介入、教員の職務や授業への参加
学士3年時	小学校での観察を除いて前年時に研修が必要とされた活動、補完的な教育活動
修士1年時	小学校での観察を除いて前年時に研修が必要とされた活動、一連の教育活動における指導学生の監視と支援の役割における教育補助員

図表 51 初等教育の教員志望者を対象とした実習内容

就職後の職業適応訓練については、本調査で調査対象としているパリ市における訓練内容は確認できなかったものの、他の地方自治体では 3 日間（1 日 6 時間）程度の職業適応訓練を実施している事例が見られた。訓練内容は以下のとおり⁴⁰⁴である。

#	訓練内容	時間
1日目	フランス共和国が持つ価値観－学校の意義	1h30
	教育補助員の勤務環境	1h30
	教育補助員の姿勢と位置づけ	3h
2日目	教育補助員の職務の遂行と質疑応答	1h30
	教育補助員の使命、権利と義務	1h30
	監督者として安全を担う役割としての教育補助員	3h
3日目	学生の監視と支援の役割における教育補助員	3h
	研修の報告と評価	3h

図表 52 就職後の職業適応訓練のカリキュラム例（レユニオン学区）

ドイツでは、州において支援スタッフ等の育成システムを整備しているものと考えられ、例えば、ニーダザクセン州では成人教育センター（Volkshochschule）において、支援スタッフ等を含むと考えられる教育スタッフ

⁴⁰³ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト（<https://www.education.gouv.fr/bo/19/Hebdo41/MENH1929194C.htm>）、Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation

⁴⁰⁴ レユニオン学区のウェブサイト（<https://pedagogie.ac-reunion.fr/cpe/assistant-deduction/formation-dadaptation-a-lemploi-aed.html>）

(Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) 向けのプログラムが展開されており、修了すると証明書が発行される⁴⁰⁵。本調査においては、具体的なプログラムまでは確認ができなかった。

韓国では、「ソウル特別市教育庁教育公務職員採用などに関する条例」第 6 条で、教育監は支援スタッフ等である教育公務職員の効率的な業務遂行と能力開発のための教育等を実施しなければならないとされている。本調査においては、具体的なプログラムまでは確認ができなかった。

フィンランドでは、KVTES の中に、雇用主が命じた研修への参加は、労働時間としてカウントされる旨が記載されており、支援スタッフ等を含む学校職員に対する何らかの研修はあると考えられるが、本調査においては、具体的なプログラムまでは確認ができなかった。

カナダでは、多くの場合入職時点で専門領域の学位が要求されることから、初期の育成は大学が担っていると言える。オンタリオ州では、各教育委員会が支援スタッフ等を育成する計画を立てることと、その計画の要件が定められている。トロント教育区のトロント英語系公立教育委員会による複数年度計画 (Multi-Year Strategic Plan) では、2018 年から支援スタッフ等のための専門能力に係る教育プログラム (Professional Learning) を作成中であるとしている。ただし、サイコロジストやソーシャルワーカーのような専門職であれば、各専門職団体が研修会を企画したり、ガイドラインを作成していたりしている場合がある。例えばサイコロジストについては、専門職団体からガイドラインが出されており、学校においてどのような役割を果たすべきか、どのような方法で責任を果たすことができるかが解説されている。ソーシャルワーカーについては、専門職団体によって毎年スクールソーシャルワーカー向けのシンポジウムが開催されており、有識者の講演、パネルディスカッション、ブレイクアウトセッションなどを通じて専門性を高める機会がある。

ニュージーランドでは、支援スタッフ等については、労働協約上で、学校理事会から能力開発に向けた研修が提供されることが権利として明記されている。そのほか、雇用者である学校理事会と職業開発機会について毎月議論することが望ましいこと、勤務時間外に研修を受けることは要求されないこと、学校理事会は年最大 5 日の研修を科すことができること、費用は学校理事会負担であることなどが規定されている。各職種に対して実施されることが多いとされている研修領域は以下のとおりである。

- ・対教員補助職 (Teacher aid) : 特別支援教育、リテラシー、算数、ESOL (外国語としての英語)

⁴⁰⁵ Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens のウェブサイト (<https://www.vhs-nds.de/index.php/detailansicht-vhsconcept-nachrichten/paedagogische-r-mitarbeiter-in-an-grundschulen-vhs.html>) (最終閲覧 2022 年 3 月)

・対運営スタッフ（Administrative staff）：財務、コンピュータスキル

その他、研修内のケーススタディでは、熟練職員によるワークショップ、近隣の学校の同職種とのミーティング、他の学校の事例調査などの実施が報告されている。

オーストラリアでは、専門資格・学歴を要する職種（キャリアアドバイザー、スクールカウンセラー、図書館司書等）については、大学の課程が入職前の育成システムに位置づけられる。教員資格が必要な職種については、追加資格取得のための援助が行われている場合が多い。具体的には、図書館司書、キャリアアドバイザーになるための奨学金、スクールカウンセラーになるためのスポンサーシッププログラム（経済支援＋採用の保障）が州政府から提供されている。入職後については、非教員職（non-teaching staff）に対する専門研修が州政府から提供されている。2022年現在、COVID-19の影響で対面の学習は行われていないが、対話式のライブや録画の講義が受けられる。各職種に対して1つ、合計7つ⁴⁰⁶の専門研修ワーキンググループが政府内に存在し、研修を支援している。非教員職に対する専門研修には、一般的研修以外に、パフォーマンスに課題がある特定のスタッフに対してサポートチームが長期の支援を行うプログラムなどもある。

⁴⁰⁶ 以下の7種である。アボリジナル教育事務員（Aboriginal Education Officer working group）、経営マネージャー（Business Manager working group）、地域連携事務員（Community Liaison Officers working group）、一般補助員（General Assistant and Farm Assistant working group）、学校管理マネージャー（School Administrative Manager working group）、学校管理事務員（School Administrative Officer working group）、学校学習支援事務員（School Learning Support Officer working group）（NSW州のウェブサイト（<https://education.nsw.gov.au/teaching-and-learning/professional-learning/professional-learning-for-non-teaching-staff/plnts-working-groups>））

➤ 学校管理職や教員が支援スタッフ等を活用するスキルの育成方法

学校管理職や教員が支援スタッフ等を活用するスキルの育成方法については、教員に対するものは本調査では確認できなかった。学校管理職に対するものでは、管理職研修の中で当該スキルが養成されているケースがあり、その中で人的資源管理等に関する研修があることを確認できた国が、アメリカ、イギリス、韓国、カナダである。

アメリカでは、全米の学校管理職専門基準において、学校の管理職は専門スタッフを含む専門家コミュニティを形成することが定められている。具体的には、職場環境の整備や、職務上の関係性の構築、職員の専門的な能力の向上などに資するべきであるとされている。ワシントン州でもこれに基づき、ワシントン州校長協会（AWSP）によって学校管理職が達成すべきフレームワーク⁴⁰⁷が作成されており、外部人材の募集や雇用、配置についての達成基準などが定められている。基準は4段階で示されており、たとえば最上位の Distinguished レベルであれば以下が達成目標である。

- ・募集：スタッフを教員や他のスタッフ候補者の採用活動に参加させる
- ・雇用：厳格な雇用プロセスを採用し、本人提出の推薦状にとどまらず候補者を徹底的に審査する
- ・配置：スタッフ・保護者・生徒のニーズを同時に満たす創造的な方法を生み出し、教員がスタッフ配置に貢献するような文化を作る

上記の目標から、管理職が一般の教員も巻き込みながら支援スタッフ等を含めた人材マネジメントを行っていくことが期待されていることがわかる。ワシントン州では、上記のような管理職基準を満たすための専門研修が、ワシントン州校長協会（AWSP：Association of Washington School Principal）や、ワシントン州教育協会（WEA：Washington Education Association）等からも提供されており、これらを通じて学校管理職の人材活用スキルを育成する機会が提供されていると考えられる。そのほか、州内の大学等で提供される学位課程（Ed.D、M.Ed など）や認定講座（Certificate）でも、教育部門の管理職向けのコースや講座が存在し、その中で人的資源管理に関する科目が提供されている。

イギリスでは、支援スタッフ等の拡充について全国規模で検証が行われた、後述の「DISS：Deployment and Impact of Support Staff（以降、DISSとする。）Project」を通じて明らかになったインパクトを説明するために設計された「MITA：Maximising the Impact of TAs（以降、MITAとする。）Project」において、教育補助員（Teaching Assistant）がその役割を果たし、児童生徒の成果向上に貢献できるよう、学校管理職及び教員、教育補助員にコンサルティングや研修が提供されている。

⁴⁰⁷ ワシントン州校長協会のウェブサイト（https://awsp.org/member-support/leadership-framework_1）

研修については、例えば管理職であれば、半日のセッションを3回、2期間に渡って以下のプログラムが実施される⁴⁰⁸。

セッション 1： MITA アプローチの主要な原則の紹介、教育補助員のインパクトに関する証拠の提示、自己評価の実施、ビジョンの設定

セッション 2： 自己評価データの活用、MITA の原則の詳細、MITA の原則が教室でどのように見えるか、実践的な戦略とアイデア、行動計画

セッション 3： 優れた実践例や学んだことのレビュー、共有、今後の計画の立案

韓国では、校監（教頭）になるための資格研修（教頭資格を有する者に対する任命前研修）の中（全100時間）に支援スタッフ等である教育公務職員の管理に係るプログラムも含まれており、「労働法と教育公務職員」（2時間）を履修することとなっている⁴⁰⁹。また、校長についても、資格研修の全履修時間187時間のうち、「教育公務職関連法規の理解と活用」に2時間があてられている。そのほか、学校構成員のコンフリクトマネジメントや教員専門性啓発支援など管理職として備えるべき講義を受ける⁴¹⁰。

カナダでは、学校管理職になる際に受講が求められる管理職資格プログラム（The Principal's Qualification Program）の中で、学校内のスタッフとの関係構築及び人材育成、スタッフ等を含めたリソースマネジメントについて学ぶこととなっている。前者では、学校内外含めスタッフの多様性を理解した上で信頼関係を築き、各アクターと協力関係を構築できるよう能力の育成を目指す。後者では、児童生徒の学習を支援するために、スタッフ等の人材マネジメントの調整、改善ができる能力を身に付けられるようなコースが提供されている。校長資格プログラムは、教員の養成プログラムと同様に OCT による認可が必要である。OCT は、概念枠組み（Program Conceptual Framework）⁴¹¹として、管理職資格プログラムにおける5つのコンセプトを示しており、コンセプトには、関係性と能力開発（Relationships and Capacity Building）、教育プログラムの改善（Improving the Instructional Program）の2つが含まれている。前者のコンセプトを通して、受講者は学習コミュニティを構築・維持すること、そして教育上の理解関係者との関係において倫理的リーダーシップを行使するための機会を提供される⁴¹²としている。また、後者のコンセプトを通して、児童生徒の学業達成と幸福（well-being）を支援するためのプログラムや構造、プロセス、資源、スタッフをそろえ、開発し、監視するための機会を提

⁴⁰⁸ MITA project のウェブサイト (<https://maximisingtas.co.uk/courses/mita-direct.php>)（最終閲覧 2022 年 3 月）

⁴⁰⁹ 서울특별시교육연구원 초등교원연수부「2020 초등·특수교감자격연수운영계획(수정안)」,2020

⁴¹⁰ 서울교육대학교 교육연구원「2020년 초등(특수)학교교장자격연수운영계획」,2020

⁴¹¹ OCT「Principal's Qualification Program Guideline」2017年, P.6~17

⁴¹² 平田淳「カナダ・オンタリオ州における管理職資格プログラムに関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4, 2020, P.95

供される⁴¹³、としており、州全体として支援スタッフの活用スキルを含めた、校長のスキル育成が体系立てられている点が特徴である。

⁴¹³ 平田淳「カナダ・オンタリオ州における管理職資格プログラムに関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4, 2020, P.97

➤ 活用成果の評価指標

支援スタッフ等の活用成果をどのように評価しているかについては、その指標まで確認できた国は限定的であったものの、イギリスとニュージーランドでは当該指標が確認できたため、調査結果を以下に示す。

イギリスでは、支援スタッフ等の拡充が図られてきたが、その成果や課題についても検証がされてきており、最も代表的なものは、全国規模で検証が行われた「Deployment and Impact of Support Staff (DISS) Project (以下、DISS とする。)」である。DISS は、2003 年～2009 年にかけて、全国規模で、初等、中等学校及び特別支援学校における教育補助員 (Teaching Assistant) 及びその他のサポートスタッフの実態把握と、教授活動、児童生徒の学習活動、行動、学力向上に対する教育補助員のインパクトについて調査したものである。その結果は、報告書、論文、書籍として公表されており内容は大変充実している⁴¹⁴。

教育省 (DfE : Department for Education) による「School Support Staff Topic Paper」の中でも DISS 等で用いられている評価指標を取り上げており、活用成果を図る指標として取り上げられているものは以下のとおりである。

教員へのインパクト :

- ・ 教員が業務に費やす時間 (Impact on teachers' workload)
- ・ 教員の仕事への満足度 (Impact on teachers' job satisfaction)
- ・ 教員のストレスレベル (Impact on teachers' stress levels)
- ・ 教員が教えることへのプラスの影響を認識しているか (Impact on teaching)

児童生徒へのインパクト :

- ・ 教員が児童生徒へのプラスの影響を認識しているか/児童生徒の学力 (Impact on attitudes to learning and behaviour)

なお、DISS の定量的な分析によれば、教育補助員による支援によって、仕事量、仕事への満足度、ストレスレベルなど教員へのプラスの影響がもたらされた可能性がある一方で、児童生徒の学習向上に対してはプラスの影響は出ていないとされている⁴¹⁵。現在、DISS を通じて明らかになったインパクトを説明するために設計された「Maximising the Impact of TAs (MITA) Project」のプロジェクトが進行中である。

ニュージーランドでは、2009 年に全国学校理事会協会 (NZSTA)、ニュージーランド教員労働組合 (NZEI)、教育省からなる支援スタッフワーキンググループが設置されている。ワーキンググループは支援スタッフ等

⁴¹⁴ MITA project のウェブサイト (<https://maximisingtas.co.uk/research.php>) (最終閲覧 2022 年 3 月) ※DISS を引き継いだ MITA プロジェクトのウェブサイトであるが、DISS の研究結果についても閲覧が可能。

⁴¹⁵ DfE「School Support Staff Topic Paper」, 2011, P.37~38

の有効な活用を阻害する潜在的な問題を特定し評価すること、支援スタッフ等の活用による学校運営の効率性と効果を改善するに資する要因を特定することを目的とし、2011 年に支援スタッフ等配置の成果検証の結果を報告書でまとめている。報告書では、いくつかの学校を抽出した上で、校長と支援スタッフ等双方へのヒアリングを通して、校長が支援スタッフ等を活用する際の課題やその効果、もしくは支援スタッフ等が学校で勤務する際の課題等を検証する方法を取っている。ヒアリングを踏まえ、報告書の中では、支援スタッフ等の効率性と効果を得るために着目すべき点として以下 6 点を挙げている。

- ・ 個別タスクへの支援スタッフ等の割り振りではなく、学校全体としての教育目標の中に明確に位置づけられる支援スタッフ等として配置すること
- ・ 校長や他のリーダー、教員が教育活動に集中できるように、校長、教員、支援スタッフ等間で互いに補完する役割を構築すること
- ・ タスクに対して適切な人材を配置すること
- ・ 支援スタッフ等の特別な能力や知識を有効活用でき、かつ支援スタッフ等が最大限貢献できるような役割の定義
- ・ 学校内における支援スタッフ等を包括した教育活動の構築
- ・ 支援スタッフ等が自身の役割や作業を認識できること、そして支援スタッフ等が学校内でサポートされ育成されるようなシステムとプロセスが継続的にあること。同時に、教員がそのシステムとプロセスにおいて支援スタッフ等の役割を理解していること

4. まとめに代えて

本調査研究では、前述のとおり、今後の教員の処遇や学校における外部人材の適正な配置の在り方等の検討に資するため、諸外国における教員給与の実態や学校における外部人材の活用状況等を調査した。本報告書においては、日本の公立学校との比較が可能となることを重視しつつ、調査対象国 9 か国の教員が担う業務、教員の給与及び支援スタッフ等の活用状況について、総括表等を用いその調査結果を記述してきた。

本章では、今後の我が国の施策の検討に資することを目的として、現在我が国が進めている「公立学校における働き方改革」の施策を概観した上で、当該施策のうち本調査研究の対象となっている、業務の見直しや支援スタッフの配置支援等について確認できた調査結果について、日本と諸外国とを比較することを通じ、日本が置かれている状況に言及することとする。

4.1. 我が国の公立学校における働き方改革の方向性

我が国の公立学校における働き方改革は、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（2019年1月25日中央教育審議会）に基づき推進されている。同答申を踏まえ、文部科学省において、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」の改正や教職員定数の改善、支援スタッフの配置支援など、学校における働き方改革が精力的に推し進められている。

公立学校における働き方改革の推進

文部科学省

学校における働き方改革は、特効薬のない総力戦であるため、国・教育委員会・学校それぞれの立場において、取組を着実に推進し、教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境整備が必要

- **勤務に係る制度（給特法）改正**（令和元年12月公布、①はR2.4.1施行、②はR.3.4.1施行）
 - ① 公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの「指針」への格上げ
 - ② 休日の「まとめ取り」のため、**1年単位の変形労働時間制**を地方公共団体の判断により条例で選択的に活用可能に
- **学校や教育委員会からの国への要望を踏まえた各取組の推進**
（文部科学大臣ヘッドの「学校における働き方改革推進本部」において進捗管理）

上限「指針」の策定（別付書：令和12年4月1日）
「超過4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することが出来る時間を「在校等時間」と定義

<上限時間> ① 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
 ② 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内 等

平成28年度の時間外在校等時間の状況（平成28年度数値調査結果等も踏まえ推計）
 小学校： 月約96時間、年約700時間
 中学校： 月約81時間、年約1,000時間

少人数学級の推進

- ・40年ぶりに小学校の学級編制の標準を40人から35人へ引き下げ、令和3年度から5年間で計画的に整備

小学校高学年における教科担任制の推進

- ・令和3年7月に外国語、理科、算数及び体育について優先的に専科指導を定めることなどを示した報告書とりまとめ
- ・報告書に示された反教団体の方向性を踏まえ、令和4年度から4年程度かけて推進

支援スタッフの配置支援

- ・教員業務支援員（スクール・サポーター、スタッフ）、部活動指導員等の予算規模を拡充するとともに学習指導員等の配置も支援
- ・情報連携技術支援員（ICT支援員）の活用促進（地方財政措置）
- ・教育行政に係る法務相談体制の整備（地方財政措置）

部活動の見直し

- ・令和5年度以降の休日の部活動の段階的な地域移行に向けて、令和3年度から全国各地の拠点校（地域）において実践研究を実施し、その成果を全国展開
- ・運動部活動の地域移行に関する検討会において、地域における受け皿の整備方策等について検討

教員免許更新制の発展的解消等

- ・現業研修の充実や教員免許更新制の発展的解消に向けた法整備の提出
- ・新任校長が働き方改革推進のためのマネジメント能力等を身につけられる研修の実施

ICT環境の整備支援

- ・GIGAスクール構想による1人1台端末や校内ネットワーク環境整備
- ・ICTを活用した勤務効率化のための取組事例を事例集や動画により情報発信
- ・ICTを活用した勤務効率化を推進するため、専門家会議を設置（R2.12）して検討
- ・統合型勤務支援システムの導入促進（地方財政措置）

学校向け調査の削減

- ・スクラップ&ビルドの観点から学校向け調査等の実施について随時精査を実施。
- ※国の定時的な調査件数（H19：34件→R3：26件）
- ・統計に必要なデータの電子化・標準化を実施予定

全国学力・学習状況調査のCBT化

- ・CBT化検討WG「最終まとめ」を踏まえ、令和3年度以降、試行・検証により課題の抽出とその解決を繰り返し、着実なCBT化の実現に向けて取り組む

● **自治体や学校における改革サイクルの確立**
 ・「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」を実施し、**全国の各教育委員会の取組状況を可視化、市町村別結果公表**
 ・**好事例の全国展開**（働き方改革フォーラム開催（R2.1、R3.3、R4.2）、事例集作成・改訂（R2.3、R3.3、R4.2）等）

● **勤務時間の客観的な把握の徹底**
 労安衛法により義務付けられているICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法での勤務実態の把握の徹底するための環境整備の推進

実施割合（R3.9.1時点）	
100%	都道府県
100%	政令市
85.9%	市区町村

● **各取組の推進**
（例） 上限指針を踏まえた条例・規則制定、働き方改革の方針策定、学校開庁日、留守番電話設定、支援スタッフの配置、勤務支援システムの導入、調査・統計業務の削減等

● **スクラップ&ビルドを原則とした施策推進**

● **学校運営協議会制度の導入や地域学校協働本部の整備を推進**

● **地域・保護者等との連携**
 コミュニティ・スクールや地域学校協働活動を活用し、保護者や地域住民等と教育目標を共有しながら、適切な役割分担を進める

● **業務の見直し・削減**
 学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務を削減

学校における働き方改革の中教審答申を受けて、令和4年度に教員勤務実態調査を実施
 中長期的な課題として、公立学校の教師に関する労働環境について、給特法等の法制的な枠組みを含め検討を実施

図表 53 公立学校における働き方改革の推進⁴¹⁶

「公立学校における働き方改革の推進」施策のうち、本調査研究のテーマとの関わりがあるのが、「勤務に係る制度（給特法）改正」（諸外国の教員の給与等に関する調査との関わり）及び「業務の見直し・削減」、「部活動の見直し」、「支援スタッフの配置支援」（いずれも、諸外国の教員が担う業務等の調査及び諸外国の学校における外部人材

⁴¹⁶ 学校における働き方改革推進本部（第5回）資料より抜粋。

202

の活用等に関する調査との関わり) である。以降、このうち「業務の見直し・削減」、「部活動の見直し」、「支援スタッフの配置支援」について、日本と諸外国とを比較することを試みたい。

4.2. 公立学校における働き方改革の推進を踏まえた日本と諸外国との比較

学校の役割の状況について、日本と諸外国との比較を試みたのが、図表 54 である。

まず、今回の調査対象 38 業務のうち、何らかの学校が関わっている業務（「学校の役割である（表上で○となっているもの（以降、○とする。））」及び「たまにその役割が求められる場合があるもの（表上で△となっているもの（以降、△とする。））」）の割合は、日本が 100%で最も多く、最も少ないのがフランス（小学校）の 79%であった。その他の国を含め全体を見渡すと、日本との差異はおおよそ 20%以内に収まっている。

次に、業務別にみていくと、「給食・昼食時間の食育」、「校内清掃指導」、「運動会、文化祭などの運営・準備」、「授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導」、「家庭訪問」は、日本においては「学校の役割である（○）」とされている業務であるが、他の国ではその 5 割以上（「運動会、文化祭などの運営・準備」を除いては 7 割以上）が「たまにその役割が求められる場合があるもの（△）」もしくは「学校の役割ではない（表上で×となっているもの（以降、×とする。））」とされている。また、「登下校の時間の指導・見守り」、「学校徴収金の徴収・管理」、「地域のボランティアとの連絡調整」については、日本においても学校の役割であるとはされておらず、「たまにその役割が求められる場合があるもの（△）」であるが、他の国ではその 5 割以上が「学校の役割ではない（×）」とされている。これらの業務については特に、日本と比較した際、諸外国において従来より学校の役割とはされていなかったものもしくは学校の役割からの切り離しが進んでいるものという見方もできる。

													日本以外の国の個数			日本以外の国の○+△の割合
		日本	アメリカ	イギリス	フランス(小学校)	フランス(中学校)	ドイツ	韓国	カナダ	フィンランド	ニュージーランド	オーストラリア	○	△	×	
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	△	×	×	×	×	×	×	△	△	○	△	1	3	6	40%
	出欠確認	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	欠席児童への連絡	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	朝のホームルーム	○	×	○	×	×	×	○	○	○	○	○	6	0	4	60%
	授業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	教材購入の発注・事務処理	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	成績情報管理	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	教材研究	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	教材準備(印刷や物品の準備)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	体験活動	○	○	○	○	○	△	○	○	○	△	○	8	2	0	100%
	体験活動の運営・準備	○	○	○	○	○	△	○	○	○	△	○	8	2	0	100%
	試験問題の作成、採点、評価	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	試験監督	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	給食・昼食時間の食育	○	×	×	×	×	×	○	×	×	△	×	1	1	8	20%
	休み時間の指導	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	校内清掃指導	○	×	×	×	×	×	○	×	×	×	○	2	0	8	20%
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	○	×	×	○	○	×	○	△	×	5	1	4	60%
	避難訓練、学校安全指導	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	進路指導・相談	○	○	○	○	○	△	○	○	○	○	○	9	1	0	100%
	健康・保健指導	○	○	○	○	○	○	○	△	○	×	○	8	1	1	90%
	問題行動を起こした児童生徒への指導	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	カウンセリング、心理的なケア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	○	○	△	△	×	△	○	△	△	△	○	3	6	1	90%	
児童会・生徒会指導	○	○	○	△	○	○	○	△	○	△	○	7	3	0	100%	
教室環境の整理、備品管理	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%	
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	国や地方自治体の調査・統計への回答	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	文書の受付・保管	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	予算案の作成・執行	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	9	0	1	90%
	施設管理・点検・修繕	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	学校徴収金の徴収・管理	△	○	○	×	○	△	○	○	×	○	○	7	1	2	80%
	教員の出張に関する書類の作成	○	○	○	△	○	○	○	○	○	○	○	9	1	0	100%
	学校広報(ウェブサイト等)	○	○	○	△	○	○	○	○	○	○	○	9	1	0	100%
	児童生徒の転入・転出関係事務	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
外部対応に関わる業務	家庭訪問	○	△	△	×	×	△	△	×	△	×	×	0	5	5	50%
	地域行事への協力	△	○	○	○	○	△	○	△	×	△	△	5	4	1	90%
	地域のボランティアとの連絡調整	△	○	○	○	○	○	○	×	×	△	○	7	1	2	80%
国別の個数	○	34	33	33	26	31	27	36	28	30	27	33				
	△	4	1	2	4	0	7	1	5	3	8	2				
	×	0	4	3	8	7	4	1	5	5	3	3				
各国の○+△の割合		100%	89%	92%	79%	82%	89%	97%	87%	87%	92%	92%				

※業務のうち、濃いオレンジにハイライトした部分は、日本が○の業務に対して、他国が7割以上△・×がついているもの+日本が△の業務に対して、他国が7割以上×がついているもの(※日本が△の場合は、日本以外の国の△+×の合計値を母数としてその7割以上×がついているものをカウント)

※業務のうち、薄いオレンジにハイライトした部分は、日本が○の業務に対して、他国が5割以上△・×がついているもの+日本が△の業務に対して、他国が5割以上×がついているもの(※日本が△の場合は、日本以外の国の△+×の合計値を母数としてその5割以上×がついているものをカウント)

図表 54 諸外国における学校の役割

続いて、教員の役割について、日本との比較を試みたのが、図表 55 である。

まず、今回の調査対象 38 業務のうち、何らかの教員が関わっている業務（「教員の担当とされている（表上で○となっているもの（以降、○とする。））」もしくは「部分的あるいは一部の教員が担当する場合がある（表上で△となっているもの（以降、△とする。））」）の割合は、日本が 92%で最も多く、次いでドイツと韓国が 76%であった。最も少ないのはフランス（小学校）の 37%であった。その他の国においては割合にばらつきが確認された。

次に、業務別にみていくと、「欠席児童への連絡」、「体験活動の運営・準備」、「給食・昼食時間の食育」、「運動会、文化祭などの運営・準備」、「進路指導・相談」、「問題行動を起こした児童生徒への指導」、「児童会・生徒会指導」、「教室環境の整理・備品管理」、「学校広報（ウェブサイト等）」、「家庭訪問」は、日本においては「教員の担当とされている（○）」業務であるが、他の国ではその 5 割以上（「給食・昼食時間の食育」、「進路指導・相談」、「学校広報（ウェブサイト等）」、「家庭訪問」については 7 割以上）が「部分的あるいは一部の教員が担当する場合がある（△）」もしくは「教員の役割ではない（表上で×となっているもの（以降、×とする。））」業務とされている。また、「登下校の時間の指導・見守り」、「教材購入の発注・事務処理」、「休み時間の指導」、「校内清掃指導」、「健康・保健指導」、「授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導」、「校内巡視、安全点検」、「国や地方自治体の調査・統計への回答」、「文書の受付・保管」、「学校徴収金の徴収・管理」、「児童生徒の転入・転出関係事務」、「地域行事への協力」、「地域ボランティアとの連絡調整」については、日本においても教員の役割であるとはされておらず、「部分的あるいは一部の教員が担当する場合がある（△）」業務であるが、他の国においてはその 7 割以上（「授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導」のみ 5 割以上）が「教員の役割ではない（×）」業務とされている。これらの業務については特に、日本と比較した際、諸外国において従来より教員の役割とはされていなかったものもしくは教員の役割からの切り離しが進んでいるものという見方もできる。

		日本	アメリカ	イギリス	フランス (小学校)	フランス (中学校)	ドイツ	韓国	カナダ	フィン ランド	ニュージ ーランド	オース トラリア	日本以外の国の個数			日本以外の 国の○+△ の割合
													○	△	×	
児童生徒の 指導に 関わる 業務	登下校の時間の指導・見守り	△	×	×	×	×	×	×	×	×	×	△	0	1	9	10%
	出欠確認	○	○	○	○	○	○	○	△	○	○	○	9	1	0	100%
	欠席児童への連絡	○	×	×	×	×	○	○	△	○	○	×	4	1	5	50%
	朝のホームルーム	○	×	○	×	×	×	○	○	○	○	○	6	0	4	60%
	授業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	教材購入の発注・事務処理	△	×	×	×	×	×	×	×	×	△	×	0	1	9	10%
	成績情報管理	○	○	×	×	○	○	○	○	○	○	○	8	0	2	80%
	教材研究	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	9	0	1	90%
	課題のある児童生徒への 個別指導、補習指導	○	○	△	△	○	○	○	△	○	○	△	6	4	0	100%
	体験活動	○	○	△	○	○	△	○	△	○	△	○	6	4	0	100%
	体験活動の運営・準備	○	○	△	△	○	△	○	△	○	△	○	5	5	0	100%
	試験問題の作成、採点、評価	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	試験監督	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	0	0	100%
	給食・昼食時間の食育	○	×	×	×	×	×	○	×	×	△	×	1	1	8	20%
	休み時間の指導	△	○	×	×	×	○	○	×	○	○	○	6	0	4	60%
	校内清掃指導	△	×	×	×	×	×	○	×	×	×	×	1	0	9	10%
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	○	×	×	○	○	×	○	△	×	5	1	4	60%
	避難訓練、学校安全指導	○	○	○	△	△	○	○	○	○	○	○	8	2	0	100%
	進路指導・相談	○	△	○	△	×	△	○	△	△	○	×	3	5	2	80%
	健康・保健指導	△	×	×	×	○	○	○	×	×	×	△	3	1	6	40%
	問題行動を起こした児童生徒への 指導	○	△	○	×	○	△	○	△	△	○	△	4	5	1	90%
	カウンセリング、心理的なケア	△	×	×	△	○	△	○	△	△	○	×	3	4	3	70%
授業に含まれないクラブ活動・ 部活動の指導	△	△	×	△	×	△	×	△	×	×	○	1	4	5	50%	
児童会・生徒会指導	○	○	○	△	×	○	○	×	△	△	○	5	3	2	80%	
教室環境の整理、備品管理	○	○	×	×	○	○	○	△	△	△	△	4	4	2	80%	
学校の 運営に 関わる 業務	校内巡視、安全点検	△	×	×	×	×	△	×	×	×	×	×	0	1	9	10%
	国や地方自治体の調査・統計への 回答	△	×	×	×	×	△	△	△	×	×	×	0	3	7	30%
	文書の受付・保管	△	×	×	×	×	△	×	△	×	×	×	0	2	8	20%
	予算案の作成・執行	×	×	△	×	×	△	△	×	×	×	×	0	3	7	30%
	施設管理・点検・修繕	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	0	0	10	0%
	学校徴収金の徴収・管理	△	×	×	×	×	△	×	×	×	×	×	0	1	9	10%
	教員の出張に関する書類の作成	×	×	×	×	×	△	○	△	×	△	×	1	3	6	40%
	学校広報（ウェブサイト等）	○	×	×	×	×	○	×	△	×	×	×	1	1	8	20%
	児童生徒の転入・転出関係事務	△	×	×	×	×	×	△	△	×	×	×	0	2	8	20%
外部対応 に関わる 業務	家庭訪問	○	×	×	×	×	△	△	×	×	×	×	0	2	8	20%
	地域行事への協力	△	○	○	×	○	×	△	△	×	×	×	3	2	5	50%
	地域のボランティアとの連絡調整	△	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	0	0	10	0%
国別の 個数	○	21	16	12	7	15	16	24	8	15	15	14				
	△	14	3	4	7	1	13	5	16	5	8	5				
	×	3	19	22	24	22	9	9	14	18	15	19				
各国の○+△の割合		92%	50%	42%	37%	42%	76%	76%	63%	53%	61%	50%				

※業務のうち、濃い黄色にハイライトした部分は、日本が○の業務に対して、他国が7割以上△・×がついているもの+日本が△の業務に対して、他国が7割以上×がついているもの（※日本が△の場合は、日本以外の国の△+×の合計値を母数としてその7割以上×がついているものをカウント）

※業務のうち、薄い黄色にハイライトした部分は、日本が○の業務に対して、他国が5割以上△・×がついているもの+日本が△の業務に対して、他国が5割以上×がついているもの（※日本が△の場合は、日本以外の国の△+×の合計値を母数としてその5割以上×がついているものをカウント）

図表 55 諸外国における教員の役割

日本では、前述のとおり、公立学校における働き方改革の中で「学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務の削減」が進められているところであるが、諸外国においては上記業務は既に学校や教員以外が担っている国が多いことが確認できた。

また、「授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導」（以降、部活動等とする）について日本と諸外国とを比べると、図表 54～55 のとおり、日本では部活動等は「学校の役割である（○）」かつ「部分的あるいは一部の教員が担当する場合がある（△）」業務であるが、諸外国において「学校の役割である（○）」とされている国はアメリカ、韓国、オーストラリア、「たまにその役割が求められる場合がある（△）」とされている国が、イギリス（イングランド）、フランス（小学校）、ドイツ、カナダ、フィンランド、ニュージーランドであった。そして、同業務について「教員の担当とされている（○）」とされている国は、オーストラリアのみであり、「部分的あるいは一部の教員が担当する場合がある（△）」とされている国は、アメリカ、フランス（小学校）、ドイツ、カナダであった。

上記を踏まえれば、日本と諸外国との差異は、学校の役割よりも、教員の役割で大きいことがわかる。

以降では、そこに学校において教育活動を支援する人材である支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員の配置状況を重ねて比較してみることで、より立体的に日本と諸外国との相違点について捉えてみたい。

支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員の配置状況については、まず支援スタッフ総括表（P.43～57）をご参照いただきたい。日本は支援スタッフ等の職種の数で言えば、あくまで一般的な職種を抽出したものであるためすべてを網羅していない点で留意が必要ではあるものの、諸外国とは大きな差は見られない。一方、支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員の人数は、図表 56 のとおりであり、日本は学校職員等配置率（教員 1 人当たりの支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員の配置人数）が 0.14（後期中等教育段階を含んだデータ）であった。現に我が国においては、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律」（令和 3 年法律第 14 号附則第 3 条）において、支援スタッフ等を含む外部人材の活用の効果に関する実証的な研究を行い、必要な措置を講ずることが規定され、支援スタッフ等の配置支援が進められているところではあるが、諸外国と比較すると最も低い水準である可能性があることが確認できた。

国名	教員			学校職員（支援スタッフ等を含むと考えられる）			配置率
	人数	備考	出典	人数	備考	出典	
アメリカ	3,013.28	シアトル学区の公立学校（初等中等教育段階）※FTE換算（＝フルタイムで勤務する場合の定員数）のため小数点での記載となっている	District Directory Information (2020-2021 school year)(https://nces.ed.gov/cd/districtsearch/district_detail.asp?ID2=5307710)（最終閲覧2022年2月）	1,876	シアトル学区の公立学校（初等中等教育段階）※FTE換算（＝フルタイムで勤務する場合の定員数）のため、小数点での値となっている。	District Directory Information (2020-2021 school year)(https://nces.ed.gov/cd/districtsearch/district_detail.asp?ID2=5307710)（最終閲覧2022年2月）	0.62
イギリス	461,088	公費により維持されている学校（state-funded schools）（保育学級、初等学校、中等学校）の教員 ※FTE換算	DfE,School workforce in England,2021	501,550	公費により維持されている学校（state-funded schools）（保育学級、初等学校、中等学校）の教員 ※FTE換算	DfE,School workforce in England,2021	1.09
フランス	726,755	公立の小学校・コレージュ・リセ	L'éducation nationale en chiffres 2021	319,657	公立の小学校・コレージュ・リセ	L'éducation nationale en chiffres 2021	0.44
ドイツ	563,997	基礎学校、ハウプトシューレ・実科学校・ギムナジウム・総合制学校 ※フルタイム以外の教員も含む	Statistisches Bundesamt「Fachserie 11 Reihe 1」(2020/2021)	-	-	-	-
韓国	283,442	公立の初等学校・中学校 ※フルタイム以外の教員も含む	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	142,341	公立の初等学校・中学校 ※職員数には、フルタイム以外の職員も含む。	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	0.50
	337,795	公立の初等学校・中学校・普通高等学校 ※フルタイム以外の教員も含む	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	160,883	公立の初等学校・中学校・普通高等学校 ※職員数には、フルタイム以外の職員も含む。	공립·사립 학교(교비)회계 분석 종합보고서 (2021)	0.48
カナダ	22,710	トロント市の公立学校（初等中等教育段階）のeducator	トロント教育区教育委員会のウェブサイト (https://www.tdsb.on.ca/About-Us)（最終閲覧2022年2月）	19,700	トロント市の公立学校（初等中等教育段階）	トロント教育区教育委員会のウェブサイト (https://www.tdsb.on.ca/About-Us)（最終閲覧2022年2月）	0.87
フィンランド	40,895	基礎学校 ※回収率は90%程度で全数を把握するものではない	Opettajatiedonkeruu 2019 Tutkimuslusto ※2～3年周期	10,322	フィンランドにおける支援スタッフ等	全国自治体連合のウェブサイト (https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot) をもとにPwC抽出（最終閲覧2022年3月）	0.25
	46,382	基礎学校・基礎学校ルキオ併設型学校・ルキオ（高等学校） ※回収率は90%程度で全数を把握するものではない	Opettajatiedonkeruu 2019 Tutkimuslusto ※2～3年周期	10,322	フィンランドにおける支援スタッフ等	全国自治体連合のウェブサイト (https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot) をもとにPwC抽出（最終閲覧2022年3月）	0.22
ニュージーランド	71,729	ニュージーランドの初等中等教育段階	Time Series: All Teachers Headcount 2004-2020	37,492	ニュージーランドの初等中等教育段階	現地教育省提供資料（有識者経由）,2021	0.52
オーストラリア	189,069	オーストラリア全土の公立学校（初等中等教育段階）	acaraのウェブサイト (https://www.acara.edu.au/reporting/national-report-on-schooling-in-australia/national-report-on-schooling-in-australia-data-portal/staff-numbers)（最終閲覧2022年2月）	85,220	オーストラリア全土の公立学校（初等中等教育段階）	acaraのウェブサイト (https://www.acara.edu.au/reporting/national-report-on-schooling-in-australia/national-report-on-schooling-in-australia-data-portal/staff-numbers)（最終閲覧2022年2月）	0.45
（参考）日本	651,879	公立の小学校・中学校・義務教育学校における教員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	85,588	公立の小学校・中学校・義務教育学校における職員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	0.13
	817,225	公立の小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・中等教育学校における教員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	117,575	公立の小学校・中学校・義務教育学校・高等学校・中等教育学校における職員数（本務者）	令和3年度学校基本調査	0.14

※中央値については、9ヶ国のデータ（アメリカ、フィンランド、ニュージーランドを含む。複数のデータがある国は後期中等教育段階も含んだデータを使用。）の中央にある韓国の0.48である。

※アメリカ、フィンランド、ニュージーランドは、教員と支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員での確認できた統計の年度が異なる。

※アメリカの教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。

※イギリス（イングランド）の教員及び学校職員数は保育学級（学校）（nurseries）、初等学校（primary schools）、中等学校（secondary schools）であり、就学前教育の教員及び学校職員が含まれる。

※フランスでは、幼稚園の教員及び学校職員数については小学校段階に含まれている。フランスの学校職員は、地方自治体が雇用する支援スタッフ等は含まれていない。また、フランスでは学校種を越えて巡回する支援スタッフ等も一定数存在するため、幼稚園から後期中等教育段階に相当するリセも対象としている。

※ドイツでは、初等教育段階（基礎学校）、中等教育段階（ハウプトシューレ・実科学校・ギムナジウム・総合制学校）の教員数であり、後期中等教育段階の教員も含まれる。

※カナダの教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。

※フィンランドの支援スタッフ等（学校職員の一部）は、複数の業務を1人が担っているケースや、学校関係以外でも使われる職名である場合などは、職場が学校である場合に限定されないデータも含まれる。学校種については基礎学校以外の学校も含まれる。また、フィンランド統計局が収集した地方自治体の賃金に関する調査に基づいており、①本統計そのものが、各職種の人数把握を主たる目的とするものではないこと、②データに含まれるのは従業員10人以上の職場に勤務するフルタイムの労働者のみであることなどから、本データが、学校における支援スタッフ等の全容を示すものではないことに留意する必要がある。

※ニュージーランドの教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。また、私立の学校も含まれる可能性がある。

※オーストラリア教員及び学校職員数は初等教育段階（Elementary）及び中等教育段階（Secondary）であり、後期中等教育段階の教員及び学校職員も含まれる。

※日本の学校職員数では、短時間勤務の会計年度任用職員は除かれている。

図表 56 支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員配置（再掲）

国際的にみると、OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）2018 において、日本は教員の労働時間が諸外国に比べ最も長い国となっているが、本調査研究においても教員の役割が諸外国に比べ多いという調査結果はその事実を裏付ける情報の一つになり得ると考えられる。加えて、日本では支援スタッフ等を含むと考えられる学校職員数が諸外国に比べて少ない可能性があるという状況にあることが、本調査研究からは確認できたところである。

現在進行中の日本における学校の働き方改革は、文部科学省においても「特効薬のない総力戦」⁴¹⁷とされており、様々な取組を掛け合わせながら推進されている。本調査研究において諸外国との比較から見えた日本の現状を踏まえ、引き続き「業務の見直し・削減」、「支援スタッフの配置支援」等の施策を推進していくことで、教員が児童生徒たちに対して真に必要な教育活動を効果的に行うことができる環境を整備することが重要である。

⁴¹⁷ 学校における働き方改革推進本部（第5回）資料 P.4

5. 付録

アメリカ

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	政治、経済、社会、技術の変化	学校を取り巻く環境変化	<ul style="list-style-type: none"> 2002年に、ブッシュ（子）政権により、「初等中等教育法」の改正法として、「落ちこぼれを作らないための初等中等教育法（No Child Left Behind Act of 2001（NCLB法）」が制定された。NCLB法では、学力の個人種間差を正すために、各州に対して標準学力テストの実施義務が、2014年まですべての子どもの学力を成果指標（Adequate Yearly Progress）上の基準に到達させようとした。目標達成から遠い学校に対する介入規定や、未達成が継続している学校の閉校や再編措置も規定された。アカンタビリティを重視したアウトパウト管理の施策が実施された。 2009年には、オバマ政権によって、「頂点への競争（RTTT：Race to the Top）」と呼ばれる「競争と結果」を重視する教育政策が実施された。RTTTは、成績不振校の再建をめざした競争型資金プログラムであり、NCLB法以上に学校に対して厳しいアカンタビリティを求めた。 2015年に「全児童・生徒学習達成法（ESSA：Every Student Succeeds Act）（ESSA法）」が制定された。標準学力テストの実施義務は維持したが、NCLB法の成果指標上の基準達成や、学力の低い学校の改善計画に対して連邦政府の介入を認めないこととし、各州の裁量に変なるものとした。 2015年のESSA法により州や学区の裁量幅が広がった一方で、程度に違いはあるものの、州や学区に対する児童生徒の学力に対するアカンタビリティは依然求められている。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> 連邦政府や州により学校の役割が明記された法令が確認できなかった。アメリカでは、学区に教育委員会が設置され、その地域のニーズに応じた教育制度が整備されている。学校は、地域を活性化するプラットフォームとしての機能を有しているとも見える。 児童生徒の貧困や家庭環境が児童生徒の学力に影響を与えていることが広く認識されてきたことから、学校ではメンタルヘルスやカウンセリング等、社会福祉サービスも提供されている。シリアル学区では、児童生徒を対象に麻薬やアルコールの予防・介入プログラム等も提供されており、学校は知識伝達だけでなく福祉的機能も担う場でもなると見える。 知識伝達に係る役割については、前述の通り、学力が低い児童生徒や、困難を抱える児童生徒の学力保障に向けた取組がアメリカ全体で叫ばれており、学力保障に向けた取組とその成果が学校に求められている。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> アメリカでは、学校の仕事は分業されていることが一般的である。教員の役割は教科指導であり、生徒指導を行うのはスクールカウンセラーやソーシャルワーカー等、それぞれの別の教職員が担ってきた。 一方で、アメリカでは、言語教育や特殊教育、移民教育等のために教員の監督のもと児童生徒に指導を行う、支援スタッフ等の一種である補助員（paraprofessional）が配置されてきた。NCLB法では、補助員の業務内容が明文化されており、業務内容の例として「条件に該当する児童生徒への個別指導」「保護者対応の実施」「図書館やメディアセンターでの補佐」「通訳」「授業での指導（教員の直接監督下で実施するなどの条件下で）」等が挙げられている。職務内容は州、学区、学校で多様ではあるが、補助員は、教員の学習指導を支援する補助員として位置づけられており、教員は分業体制の下、個々の職務を担いつつも、他の教職員と協働しながら児童生徒に教育を提供していると言える。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	アメリカの公立学校の教員は、各学区の教育委員会に雇用される学区職員である。	
		任用形態（フルタイム/パートタイム等）	フルタイム、パートタイムの教員いずれも配置されている。	
		教員となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> 州が教員資格を発行する。 ワシントン州では研修教員免許状（Residency Teacher Certificate）取得し、その後、上級の一般教員免許状（Professional Teacher Certificate）を取得する仕組みとなっている。 研修教員免許状取得後、候補者は士以上の学位を取得した上で、州が認めた教員準備プログラム（approved teacher preparation program）を修了する必要がある。教員準備プログラムの受講の際は、候補者はワシントン州教育者スキルテスト（WEST-B）と呼ばれるテストを受講する必要がある。これは、特定の分野の教員となる場合、当該分野における必要知識の習得度を評価するものである。従来は、要件として受験者が満たすべき入試基準が設定されていたが、教員志望者の数を増やす目的から、設定基準は2019年に廃止されている。 教員準備プログラムの修了後、身元調査と指紋認証等を行い、調査結果に問題がなかった志望者に対して研修教員免許状が発行される。研修教員免許状は、5年以内に、研修教員免許状を更新するが上記にあたる一般教員免許状を取得する必要がある。一般教員免許状取得には、全米教員専門職基準委員会（NBPTS：National Board for Professional Teaching Standards）による認定を受けていること、及び児童虐待の問題に備えることを修了していることが条件となる。一般教員免許状も5年ごとに更新する必要があるが、更新の条件として、①100時間の現職研修を受講していること、もしくはそれに相当する大学やカレッジで教職研修を取得していること、もしくは職能成長計画（PGP：Professional Growth Plans）を作成・満了していること、②NBPTSによる認定を受けていること、③の①②いずれかの条件を満たす必要がある。 	
		勤務時間	公立学校教員の授業準備の時間、授業担当時間の上限については、労働条件の一つとして雇用者である学区教育委員会と教員団体との間で締結される労働協約の中で規定されている。シリアル学区の労働協約では、1日7.5時間としている。	
	教員の業務	「業務総括表」参照。		
	教員給与等調査	給与等の状況 <処遇制度の改正状況>	処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）	「給与総括表」参照。
			近年の教員給与に関する制度改正の状況	「給与総括表」参照。
給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）			「給与総括表」参照。	
給与等の状況 <教員の給与水準>		給料表の有無、給料表の水準の根拠	「給与総括表」参照。	
		一般的な公務員との給与水準の比較	「給与総括表」参照。	
		教員特有の手当と教員給与の優遇措置	「給与総括表」参照。	
		長期休業期間中の給与	「給与総括表」参照。	
人材確保のための取組	処遇以外の人材確保のために進めている取組み（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に特長に学ぶための教育プログラムの提供等）	「給与総括表」参照。		
	支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。		
	教員との役割分担	「業務総括表」参照。		
	支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。		
外部人材活用等調査	外部人材活用の状況	支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の処遇	<ul style="list-style-type: none"> 教員以外の支援スタッフ等についても、学区との労働協約によってその処遇が定められている。 シリアル学区では、ワシントン州で資格とされているスクールカウンセラー、心理士、ソーシャルワーカー等は教員と同様の労働協約で処遇が定められており、求められる勤務時間や給与水準は教員と同様である。資格ではないが、司書等も教員と同様の労働協約で処遇が定められている。 補助員の中の補助員（Paraprofessional）については、教員とは別の労働協約で処遇が定められている。給料表は、教員と同様に、グレード（grade）とステップ（step）で構成されている。職種によってグレードが決められており、グレードが高くなるほど給料水準は高くなる。同じ職種で同じグレードであっても、就業日数（年260日勤務、年223日勤務、年204日勤務、年203日勤務、年200日勤務）と勤務時間（一日8時間/7時間）によって給料表は異なっており、年260日×一日8時間勤務の場合一番給料水準が高い。（グレード22の最低年収は60,216（ステップ）、最高年収は81,910（ステップ9））教員と比較すると低い水準にある。一日の勤務時間は、生徒の学習や指示に影響しない等の要件を満たす限り、校長もしくは監督者と連携して柔軟に勤務することが可能としている。 特定の職種に要求されるトレーニングを修了し、長期にわたって高いパフォーマンスを発揮した場合は、昇進の検討がなされると記載されている。 	
		支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。	
		配置に係る政策・考え	支援スタッフ等の配置について、連邦が主管する政策はなく、州、特に各学区が個々に政策を立てている。シリアル学区では、学習に困難を抱える児童生徒が多い学校に対しては、人的資源を優先的に投入する等、学校の特性に応じて教職員が配置される。また、学校の裁量で配置できる教職員の予算も学校に配分されており、各学校のニーズに応じた支援スタッフ等の配置も可能である。	
	外部人材の育成・活用	外部人材の育成システム	<ul style="list-style-type: none"> ワシントン州教育専門職基準委員会（Washington State Professional educator standards board）によると、候補者といった免許や資格が必要とされる専門職については、職種ごとに育成システムの詳細は異なるものの、基本的には各職種の修士課程を修了した上で、ワシントン州が定める資格（educational staff associate（ESA）certificate）を取得する必要がある。各職種の資格取得時には、ワシントン州が認可したプログラムが大学やカレッジで提供されている。なお、シリアル学区では、学校設置後も学区や学校の管理者等によって能力開発に必要な研修が課せられるされている。 補助員の中で、教員や教員の指導の下で児童生徒の学習を補助する職員、補助員についても、ワシントン州教育専門職基準委員会によって育成システムが定められている。補助員として入職する前には、学区の責任の下、14時間（2021年度時点）の専門能力開発トレーニング（FCS：Fundamental Course of Study）を受講することが必要である。また、2019年から、一般補助員資格（General Paraprofessional Certificate）制度が設けられ、14時間のCSトレーニングとは別に、70時間相当の能力開発研修を受けることとなっている。（3年以内に受けたいと定められていたが、現在は受講期間は設けられていない。）一般補助員資格取得に向けたプログラムを提供することも学区の責任とされている。 シリアル学区では、労働協約の中で州から提供されるFCSとは別に、支援スタッフ等が能力やスキルを高められるよう専門的な能力開発トレーニングを無料で提供（教材費や交通費は除く）すること、専門能力開発等を実施することを目的に日付を付与することが示されている。 また、専門能力開発トレーニング履修単位制度（Professional Development Training Credit）を設けており、9月1日から9月31日の学期間で学区内外で合計64時間の専門能力開発トレーニングを受講し満足評価を獲得した場合は、次の学期開始前10日までに一日分のボーナスが提供されるなど、支援スタッフ等の能力開発のインセンティブを高める仕組みとなっている。 補助員へのこれらの研修提供にあたって、シリアル学区では専門能力開発運営委員会が大きな役割を果たしていると考えられる。 シリアル学区の労働協約では、シリアル教員組合長（president）と教育長（superintendent）による被指名者からなる専門能力開発運営委員会（Professional development Steering Committee）が設置されているとされている。 専門能力開発委員会の役割は、持続的な児童生徒の成長向上を支えるために、支援スタッフ等の能力開発を保障すること、とされている。 児童生徒の成長向上に向けて、各学校が支援スタッフ等の能力開発を実施するために現実的な計画を立てているか、また、研究に基づき、支援スタッフ等を対象としたがコミュニティの作成とその影響、ベストプラクティスの特定を支援する等の取組を行っている。 	
		外部人材の育成・活用	<ul style="list-style-type: none"> 全米の学校管理職専門職基準において、学校の管理職は専門スタッフを含む専門家コミュニティを形成することが基準として定められている。具体的には、職場環境の整備や、職務上の関係性の構築、職員の専門的な能力の向上などに資するべきであるとしている。 ワシントン州でもこれに基づき、ワシントン州校長協会（AWSP）によって学校管理職のプラットフォームが作成されており、外部人材の募集や雇用、配置についての達成基準などが定められている。 基準は4段階で示されており、最上級のDistinguishedレベルではおおよそ以下が達成目標である。 「専業主婦を教員や他のスタッフ候補者の採用活動に参加させる」「雇員・厳格な雇用プロセスを採用し、本人提案の推薦状とさらさら候補者を徹底的に審査する」「配り：スタッフ・保護者・生徒のニーズを同時に満たす創造的な方法を発見し、教師がスタッフの配置に貢献する文化を作ることとして、管理職が一般の教員を巻き込みながら外部人材を含む人材マネジメントを行っていること」が期待されている。 ワシントン州では、上記のような管理職基準を満たすための専門研修の提供が、ワシントン州校長協会（AWSP）や、ワシントン州教育協会（WEA）などいくつかの団体に認められており、これらを通じて学校管理職の人材活用スキルを育成する機会が提供されていると考えられる。 そのほか、州内の大学等で提供される学位課程（Ed. D. M.Edなど）や認定講座（Certificate）でも、教育部門の管理職向けのコースや講座が存在し、その中で人的資源管理に関する科目が提供されている。 	
		学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法		
		活用成果の評価指標	支援スタッフ等の活用成果の具体的な評価指標については確認できなかった。一方で、児童生徒の学習成果や学習成長に対し、補助員がどのような効果をもたらしたかという観点で評価している調査がアメリカ全体で多く見られる。	

イギリス

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<p>《地方分権による教育改革》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・韓国の教育改革に関する議論は、1980年代後半から行われていたが、1995年に教育改革委員会（교육 개혁 위원회）が「5.31教育改革案（교육개혁안）」を発表することで本格化したと言われている。特に、2000年以降に様々な教育改革が実施されているが、教育改革の基本的な方向性は、①地方教育の分権化の推進、②児童生徒中心のカリキュラムの導入、③地域と学校のアカウントビリティの強化、④教育福祉の拡大などに集約される。 ・教員の業務については、1979年に教育部が「教員業務簡素化指針」を出して以降、教員業務負担軽減が今日に至るまで学校教育行政の 이슈 であり続けている。教育部の教員業務負担軽減政策は、教員の教育業務以外のことを指す「行政業務」を軽減し、教員が教育業務に専念できる環境を整備するものであると言われている。現在の韓国の教員は残業するケースは多くないと言われているものの、1980年代は残業が行われており、その大きな転機となったのは、1995年に始まった教育改革であると考えられている。教育改革の大きな柱は、地方分権化であり、学校の職量を増やし、学校や地域の特性に合わせ自律的に学校を運営させることを目指すものであるが、韓国政府が樹立してから1996年2月までに発令された全ての法令、訓令、例規、指針、一般文書等を対象に、規制の要素があるものを廃止あるいは緩和する作業を行ってされている。 なお、地方教育の分権化については、学校運営の自律化を目的に、そのほか1996年に学校運営委員会が導入されており、学校運営に係る主要な事項の決定に保護者や地域住民が関与できるシステムとして定着している。こうした地方教育の分権化については、2006年の法改正により教育監の選出が住民の直接選挙によって行われるようになったことで、一区切りついた感があると言われている。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・「教育基本法」は、「学校は公共性を持ち、児童生徒や学生の教育以外に、学術及び文化的な伝統の維持・発展と、住民の生涯学習のために努力しなければならない」（第9条）と定めていることから、韓国における学校は、各教育段階の教育の実施を一義的な役割として、伝統文化の維持・継承や、地域住民に対する生涯学習機会の提供などが求められていると言える。 ・近年、韓国ではいわゆる塾や補習など、学校外での教育にかかる家計の費用負担が問題となっており、中学入試の廃止や高校入試の一部撤廃を行うとともに、経済的理由から塾や補習に行けない子供がいる状況を打破すべく、政府は2006年に、放課後学校を導入した。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・韓国において、教員の業務について体系的に示した法律はないとされている。体系的とは言えないものの、教員の業務に関する法律としては教育基本法「初・中等教育法（초・중등교육법）」などがあり、「初・中等教育法」によれば、「教員は法令の定めにしたがって児童生徒を教育する」（第20条）とされており、教員の本来の業務が教育であることがわかる。 ・近年の韓国における教員業務軽減政策を見ると、教員の業務を教育業務、教育業務に関連する教育行政業務、その他の一般行政業務に区分することが多く、教員本来の業務に専念できる環境をつくるため、教育行政業務と一般行政業務の負担を軽減することが目指されている。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	<ul style="list-style-type: none"> ・公立学校の教員は、国家公務員の身分を有する教育公務員である。ただし、その任用は地方の教育行政の長である教育監に委任されており、採用試験も各教育監が実施している。また、勤務管理、勤務日、勤務時間、公休日、時間外勤務に関しては「国家公務員服務規程」の適用を受ける。 	
		任用形態（フルタイム/パートタイム等）	<ul style="list-style-type: none"> ・教員は、正規教員と非正規教員に分けられ、正規教員は上記のとおり国家公務員でありフルタイム勤務である。非正規教員（任期付きの契約制の教員）には、期間制教員と時間制講師がある。期間制教員は、月単位や年単位の任期（原則1か月以上）で契約する主にフルタイム勤務の教員で、時間制講師は原則1か月未満の任期で契約するパートタイム勤務の教員である。 	
		教員となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・教員は、「初・中等教育法」における資格基準に該当する者で、大統領令の定めるところにより教育部長官の検定・授与する資格証を受けた者でなければならない。たとえば、初等学校正教員（2級）の資格基準は、教育大学の卒業者もしくは教員養成学部卒業者で初等教育課程を専攻した者などとなっている。また、初等学校正教員（1級）の資格基準は、初等学校正教員（2級）の資格証を有する者で、3年以上の教育経験を持ち、所定の再教育を受けた者などである。 	
		勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員である教員の勤務時間は、大統領令「国家公務員服務規程」により規定されている。これによれば、国家公務員の一週間の勤務時間は、昼食時間を除き40時間とし、土曜日は休みを原則としている。また、国家公務員の勤務時間は9時から18時までが原則であるが、教員の場合、昼食時間も勤務時間とみなされているため、勤務時間は9時から17時とされている。 	
	教員の業務	「業務総括表」参照。		
	教員給与等調査	給与等の状況<処遇制度の改正状況>	処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）	「給与総括表」参照。
		給与等の状況<教員の給与水準>	近年の教員給与に関する制度改正の状況	「給与総括表」参照。
給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）			「給与総括表」参照。	
給料表の有無、給料表の水準の根拠			「給与総括表」参照。	
一般的な公務員との給与水準の比較			「給与総括表」参照。	
教員特有の手当など教員給与の優遇措置		「給与総括表」参照。		
時間外勤務に対する処遇		「給与総括表」参照。		
長期休業期間中の給与	「給与総括表」参照。			
人材確保のための取組	処遇以外の人材確保のために行っている取組み施策（教員を目指す母集団の形成（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等）	「給与総括表」参照。		
外部人材活用等調査	外部人材活用の状況	支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。	
		教員との役割分担	「業務総括表」参照。	
		支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の処遇	・韓国では、教育公務員の給与は毎年各自治体において決められており、「2021年京畿道教育庁教育公務員賃金支給基準通知」によれば、例えば栄養士・司書などは一律₩2,040,000/月、調理士・行政実務士・調理実務士などの基本給は一律₩1,840,000/月とされている。基本給は、週40時間勤務を基準としている。韓国における平均賃金は₩51,142,761/年間とされている。	
		支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。	
	支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。		
	外部人材の育成・活用	配置に係る政策・考え方	・韓国では、地方公務員である行政長官及び行政実務員については、広域市・道教育庁所属の公務員であり、各学校に「初・中等教育法」第19条第3項を根拠に配置される。また、地方自治体職員である教育公務員については、前述のとおり以前は、学校会計職員と呼ばれていたが、非正規学校職員の採用や待遇に関する法的根拠が整備された結果、広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。	
		外部人材の育成システム	・韓国では、「ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例」第6条で、教育監は支援スタッフ等である教育公務員の効率的な業務遂行と能力開発のための教育等を実施しなければならないとされている。本調査においては、具体的なプログラムまでは確認できなかった。	
		学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法	・校監（教頭）になるための資格研修（教頭資格を有する者に対する任命前研修）の中（全100時間）で、支援スタッフ等である教育公務員の管理もプログラムに含まれており、「労働法と教育公務員」（2時間）を履修することとなっている。また、校長についても、資格研修の全履修時間187時間の中から、教育公務員関連法規の理解と活用（2時間）が定められている。そのほか、学校構成員の専属マネジメントや教員専門性啓発支援など管理職として備えるべき講義を受ける。	
活用成果の評価指標		・本調査では、支援スタッフ等の活用による具体的な評価指標は確認できないが、教員は支援スタッフ等を含む支援スタッフのメンバーが業務の軽減に効果があると認識しているが、力量強化のための専門的な研修が必要であると認識しているとの指摘があることが確認された。		

フランス

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年には「共和国の学校再建 (Refondons l'École de la République)」という政策の下、ベイヨン法が制定された。ベイヨン法では、児童生徒の知識、スキル、文化の水準を高め、学業の成功における社会的及び地域的不平等を是正することで、すべての児童生徒の成功を旨とすることが示された。 ・2019年には「信頼できる学校のための法律」(LOI n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance) が制定されている。とわく大きな変革は、2019年度から義務教育開始年齢が6歳から3歳に引き下げられたこと、2020年度から18歳までの教育・訓練等 (就業も可) が義務化された。したがって、義務教育機関は3歳～16歳であるが、16歳～18歳は教育を受けるが、雇用される必要がある。その他包括的な教育の強化として、障害を抱える児童生徒へ更なる支援等が掲げられている。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・学校は「知識の伝達場」教員は教科指導をする人という傾向は依然強い。一方で、ベイヨン法においてすべての児童生徒のための包括的な学校を保障することを目指して以降、学力保障のために学習の個別化が行われる傾向が近年ある。個別支援計画、教育成功個別プログラムなどと呼ばれる補修に類するものが提案されることもある。特別支援の必要性のある子どもには、特別支援ネットワークの対象として専門職員が対応することがある。2019年の「信頼できる学校のための法律」においても、取り組むべき施策の一つとして包括的な教育の強化が掲げられており、障害を抱える児童生徒へ更なる支援等が目標されている。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・教員については、1989年教育基本法において、学校の関係者全員で教育を支える「教育共同体」の概念が示されて以降、両者の協働へ徐々にシフトしつつある。・2005年教育基本法では、教育共同体の構成員である職員は「教員と連携して教育的役割を果たすこと」が明記された。(L.913-1)。これまでの分業から協業への転換が求められている。一方で、TALIS (2018) の結果では、「新しい考えを実行する際」に同僚の教員とお互いに協力している」と回答した教員は70%と、OECD諸国平均 (78%) と比較して低い傾向にあり分業から協働への移行もいかに実現化させるかが今後の課題である。 ・近年フランスでは教員の長い労働時間、そして比較的低い給料水準等の労働条件から教員職の魅力が下がっている傾向にある。 ・校長、特に初等教育段階の校長に対する魅力も危ぶまれている。フランスでは小学校は公的機関としての位置づけにないため、管理職はあくまでも視学官であり、小学校の校長は管理職ではない。それゆえ、校長の自律性も低く、その待遇も比較的低い傾向にあった。校長が役割や役割に応じた責任を認め、かつ校長としての業務効率率に達できるように2021年に新たな法令を制定している。教員についても、2016年から給与水準の段階的な引き上げ、2020年協議会「Grenelle de l'éducation」における、教員の労働条件と教育システムの改善に取り組むことが目標されており、教員と校長の地位向上に向けた取組の最中と言える。 	
	教員の身分	教員の身分	<ul style="list-style-type: none"> ・公立学校の教員は国家公務員であり、教員については「職員群」として主に4つの職員群に分類されている。 <ul style="list-style-type: none"> -初等教育教員 -中等教育教員 -上級中等教育教員 -学校管理職員群 	
		任用形態 (フルタイム/パートタイム等)	<ul style="list-style-type: none"> ・正規公務員の教員の他に、有期雇用の非正規公務員である契約教員という身分が存在する。パートタイム、フルタイムいずれかで雇用される。 	
	教員の勤務条件	教員となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・Htと高等教育機関で提供される3年間のコース (PPPE : Le parcours préparatoire au professorat des écoles) を受講し、学士号を取得する。その後、国立教員教育高等学院 (INSPE : Inspe/Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation) にて2年間の学修を行い、教職修士 (MEEF : métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) の学位を習得する。 ・学位習得後、教員採用試験を受験し合格した者は研修生職員 (fonctionnaires stagiaires) としてINSPEで適応トレーニング (parcours de formation adapté) を、またその後実際の学校や施設で専門的トレーニング (pratique professionnelle) を経たずして、正式な教員として在職することとなる。 ・従来は、教員教育高等学院 (ESPE) 第1学年在学中に教員採用試験を受験し合格した者は、翌年度、試験教員 (stagiaire) として採用され、給与を受けながら学校に非常勤で勤務しつつ、ESPE 第2学年で学修を行う方式であった。学年末には単位の取得と修士論文の執筆により修士号が授与され、試験教員に合格すると、教員として正規採用される方式となっており、2022年からの新制度では学生が在学中に公務員としての立場につくことは、初期トレーニングに完全に専念できる仕組みとなっている。ただし、新制度においても「pre-professionalisation」という形で、在学中 (学部2年目、3年目、修士1年目) に有償のインターン生として教育機関で勤務することは可能であるが、教師の年間サービス義務の1/3に限定されかつ様々な学期に分散させる形で勤務する方法を取っており、あくまでも教員採用試験に向けた学生の対策を優先させている。 	
		勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> ・初等教育段階の場合は法定週間授業担当時間24時間と年間108 (週平均3時間) 時間の追加の勤務が求められている。108時間の内訳は、補充的な教育活動36時間、他教員との作業、保護者との連携、障害のある児童生徒のための個別的教育支援等に充てられる48時間、能力開発教育のための18時間、学校評議会参加等に係る6時間となっている。 ・中等教育段階の場合、職員群によって法定週間授業担当時間は異なる。通常の教員の法定週間授業担当時間は18時間、アグレガシオンと呼ばれる大学教授資格を有する上級中等教育教員は15時間 (体育教員は17時間) と定められている。なお、授業を実施するために必要な授業準備や研究、教育評議会やウラス評議会等の会議への参加、学生の評価、児童生徒の支援と監視及び児童生徒へのアドバイス、保護者との連携等は教育サービスの一環とされており、手当の対象ではないとされている。 	
		教員の業務	「業務総括表」参照。	
	教員給与等調査	給与等の状況 <処遇制度の改正状況>	<ul style="list-style-type: none"> 処遇制度に影響を与えた環境変化 (政治、経済、社会、技術等) 近年の教員給与に関する制度改正の状況 	<ul style="list-style-type: none"> 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。
		給与等の状況 <教員の給与水準>	<ul style="list-style-type: none"> 給与の決定要因 (学歴・勤続年数・業績等) 給料表の有無、給料表の水準の根拠 一般的な公務員との給与水準の比較 教員特有の手当など教員給与の優遇措置 時間外勤務に対する処遇 長期休業期間中の給与 	<ul style="list-style-type: none"> 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。
人材確保のための取組		処遇以外の人材確保のために取組む施策 (教員を目指す母集団の形成 (魅力発信、採用方法 (インターンシップ等))、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等)	「給与総括表」参照。	
		支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。	
外部人材活用状況		教員との役割分担	「業務総括表」参照。	
		支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・フランスでは多くの支援スタッフ等の処遇が法令によって定められている。 ・正規の国家公務員の支援スタッフ等の場合、年間1607時間の勤務時間が適用される。国民教育相談員、生徒指導専門員は教員と同様のカテゴリAに属しており、給与水準は初等中等教育段階の教師と同水準である。 ・事務職員や事務補助員等の運営系の職員はカテゴリB以下に属している場合が多く、給与水準は初等中等教育段階の教師と比べると低い水準にある。非正規公務員の場合、年間勤務時間は正規公務員と同様であるが、契約期間は3年 (1回延長可で最長6年) となっている。非正規公務員は公務員としての福利厚生等の保障の対象外であり、処遇改善が課題となっている。障害児の同伴者 (AESH) については、2021年8月24日に処遇改善のため雇用水準と給与水準の是正措置 (IM)の引き上げ、労働時間の管理等) が講じられている。 ・地方公務員である用務員、学校技術補助員、アニマトール等についても同様に、年間1607時間の勤務が基本である。ただし、自治体との学校との契約によっては内容が変わり、短縮することは可能である。アニマトールはカテゴリB、用務員や置備員はカテゴリCに属しており、いずれも教員と比較すると給与水準は低い傾向にある。 	
		支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。	
	配置に係る政策・考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・フランスでは、初等教育段階の用務員や置備員、中等教育段階の学校技術補助員を除く支援スタッフ等は法令に基づき国家公務員の身分であるため、基本的に国が採用や配置の権限を有する。 		
	外部人材の育成・活用	外部人材の育成システム	<ul style="list-style-type: none"> ・フランスでは、国家公務員の支援スタッフ等の場合、身分規定に関する法令の中で研修の要否等が定められている場合が多い。職種によって研修期間等は異なるものの、初任時の初期研修と継続研修等の研修の受講が定められている。 ・例として、専門国民教育士、生徒指導専門員は、初期研修として採用後の国の機関であるINSPE や各教育機関における1年間のインターンシップを、障害児の同伴者は県レベルの大学区国民教育事務局長 (DASEN) によって運営される60時間の初期研修と、継続研修を受講する必要がある。なお、支援スタッフが教員の支援者として児童生徒に教育的支援を実施する場合は、学歴水準 III (バカロレア取得後2年の課程の免状) 相当もしくはそれ以上が必要となり、多くは大学に進学するが、教員事前研修 (pre-professionalisation) という形で、在学中 (学部2年目、学部3年目、修士1年目) に有償のインターン生として教育機関で勤務し能力開発を行うことが可能となっている。 ・地方公務員であっても、アニマトールの場合は政府による免状、アニマトール職適正証書 (BAFA) の取得に向けた研修を採用条件とする等、資格要件を定めている場合がある。地方自治体によっては、事務や運営に係る支援スタッフ等についても、CAP/BEPと呼ばれる職業国家資格を有した上で、BAFAの研修の変遷を推奨する事例も見られる。 	
		学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法	<ul style="list-style-type: none"> ・校長を含めた管理職は法令によって採用前の初期研修と採用後の継続研修を受講することが定められている。 ・具体的な研修内容については本調査の中で確認できなかったものの、管理職の研修を担う教育訓練高等研究所 (IH2EF : Institut des hautes études de l'éducation et de la formation) によると、管理職は自身の能力開発を目指す中で、学校における人的マネジメント能力を高めることが期待される。とされており各研修の中で当該分野に関する研修を受講していることも想定される。 ・なお、フランスの公立教育機関の管理職組合、全国教育管理職員連合 (SNPDEN : National Union of National Education Management Staff) が有志で提供する学校管理職向けの研修では、「管理者と人的資源の管理」というテーマの研修が提供されていることが確認できる。 	
		活用成果の評価指標	<ul style="list-style-type: none"> ・本調査では、国として支援スタッフ等活用に対する評価を実施している事例は確認できなかった。 ・市町村等の地方自治体によって雇用されている公務員は校長が評価責任者であるため、学校単位で支援スタッフ等の活用に対する評価を実施している可能性がある。 ・例えば、支援スタッフ等の一つである障害児の同伴者の場合、教員自身を含めたチーム、就学後点検チーム (ESS) によってその活用成果が点検されている。 ・具体的には、年1回以上、学修後点検チームによる会議が開かれ、児童生徒に対する障害児の同伴者を含めた教職員の具体的な対応が適切に議論されている。 	

ドイツ

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<p>《PISAショックを契機とした教育改革》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年、ドイツでは、2000年にOECDによって実施された、生徒の学習到達度調査（PISA）での学力不振が明るみに来たこと（PISAショック）をきっかけとして、教育改革が推進されている。学力不振の主な原因として、子供の社会的出自による学習環境の相違、特に移民家庭出身の子供の不適切な学習環境が指摘され、低学力層の子供たちの底上げに係る支援の声が高まった。そこで、KMKは、PISAの結果が公表された直後に、教育改革の柱として以下の7つの行動分野を発表した。 ・早期のドイツ語教育と並んで重要視されたのが、終日制教育の拡大支援策であった。これは、従来の半日制を見直し、授業時間を午後にも延長して補習や課外活動などの教育プログラムを提供できるよう、学校の施設あるいは既存の学校の機能拡大を支援するものであり、連邦政府による支援も2009年まで行われた。 <p>《インクルーシブ教育》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2006年の国連障害者権利条約への批准から、「インクルーシブな学校開発」や「インクルーシブな教師教育」との概念が、今日広く見られるようになっている。政策上でも特別支援学校や一般教育学校へ統合されていくなどの制度改革の動きが広がっており、学校の内部においては子供の多様性に応じた教育がますます求められるようになっている。そのため、多様化するスタッフの配置、そして協働が模索されている状況である。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・伝統的なドイツの学校は、午前中ないし午後の早い時間に終わる半日学校であり、子供にとっても教員にとっても学校は授業のための場であった。現在、ドイツには、伝統的な半日学校と終日学校とが混在しているが、「PISAショック」が契機となり、終日学校の数は拡大している。 ・近年、PISAショックを契機とした終日学校やインクルーシブ教育の潮流により、多様なスタッフの協働が期待されるとともに、学校の職務拡大も指摘されている。また、ドイツでは、従来の学校の役割とされてきた「教授」「伝達」「指導」に加えて、家庭の役割とされてきた「世話」「養育」「援助」「習慣化」「練習」、そして学校外（青少年援助）の役割とされてきた「保護」「育成」「相談」「助言」の役割を学校は広く引きとっていると指摘されている。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・ドイツにおける教員の職務は、授業及びそれに付随する業務に限定されている。 ・学校の役割が増えているものの、授業を中心とする教員の職務の在り方を維持しつつ、周辺的な業務については学校内外の多様な専門性や組織に足場を持つ専門職がチームとして協働することで、教員の職務領域の無限定な拡大を防ぎつつ、学校の役割拡大に対応することが可能になっているとされている。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	<ul style="list-style-type: none"> ・公立学校の教員は州の公務員としての身分を有しており、その法的地位は各州の「公務員法」によって定められている。一部は郡や特別市といった地方自治体の公務員となっている場合もある。また、東西ドイツの統一以降、旧東ドイツ諸州を中心に、民法上の雇用契約に基づき、州に雇用されている教員（公務被備者）として勤務する教員も一定数存在する。 	
		任用形態（フルタイム/パートタイム等）	<ul style="list-style-type: none"> ・教員には、終身雇用である公務員の教員と、契約雇用である公務被備者（Angestellte）の教員があり、公務員の教員においては、さらにフルタイム勤務者とパートタイム勤務者に分かれている。教員でもパートタイム勤務等の多様な勤務形態が可能なのは、教員の職務内容や範囲が明確であるためであると考えられている。 	
		勤務となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・教員は、総合大学等で3年半から5年程度の教員養成課程を修了し、第1次全国試験に合格すると、特殊な公務員である試補教員として1～2年間の訓練を続け、第2次全国試験に合格したのち、正規の教員として各学校に配属される。中等教育段階の教員は、一般に2科目（例えばドイツ語と歴史）を担当できるように養成される。 	
		勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> ・公務員である教員の勤務時間は、45分単位の授業時間を単位として、午の地方自治体の政令・規則によって、週当たりの義務的な授業時数が決定されている。教員が校内で勤務することが求められるのは、この授業時数に基づく授業およびそれに付随する業務の間だけであり、授業の準備や後処理、課題の添削などはいつどこでもよいとされている。 ・公務被備者である教員も、労働協約を通じて、公務員である教員と同一の授業時数が適用されている。 	
	教員の業務	「業務総括表」参照。		
	教員給与等調査	給与等の状況<処遇制度の改正状況>	処遇制度に影響を与えた環境変化（政治、経済、社会、技術等）	「給与総括表」参照。
			近年の教員給与に関する制度改正の状況	「給与総括表」参照。
給与等の状況<教員の給与水準>		給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。	
		給料表の有無、給料表の水準の根拠	「給与総括表」参照。	
		一般的な公務員との給与水準の比較	「給与総括表」参照。	
		教員特有の手当など教員給与の優遇措置	「給与総括表」参照。	
人材確保のための取組	時間外勤務に対する処遇	「給与総括表」参照。		
	長期休業期間中の給与	「給与総括表」参照。		
外部人材活用等調査	外部人材活用の状況	処遇以外の人材確保のために取組んでいる取組の施策（教員を目指す母集団の形成（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等）	「給与総括表」参照。	
		支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。	
		教員との役割分担	「業務総括表」参照。	
		支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。	
	支援スタッフ等の処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・北ドイツ・ヴェストファーレン州では、教育士やソシアルワーカーを含む、大卒レベルの各種教育系専門職には、州の労働協約であるTV-L: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länderが適用される。TV-Lにおける給料表は、15の給料グループと経験年数による6つの給料ステップに分類されており、学士相当の学位を取得している者にはE9～12の給料グループが適用される。E9でステップが1だと、€3,136.59/月である。ドイツにおける平均賃金は€48,958/年額とされている。 		
	支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。		
	配置に係る政策・考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ドイツでは、前述のとおり、教育行政に関する権限は州が有している。このため、学校教育に係る経費のうち人件費は州予算から支出され、施設管理関連費用は都あるいは市町村が負担している。ただし、事務・運営系職員の給与については、設置者である市町村による負担となっている。 ・支援スタッフ等の配置の考え方については、支援スタッフ等全体としてのものは本調査では確認できなかったが、職種によっては確認できた。例えば、北ドイツ・ヴェストファーレン州において、学校事務アシスタントの場合であれば、州政府において予算の範囲内で各地域や各学校の特殊性を考慮して中級の学校監督官庁である行政区にポストの割当が行われ、行政区と配置対象となる学校との協議を経て配置が決定される。その上で、各学校のニーズに対応可能な人材の公募・採用が州において行われている。 		
	外部人材の育成・活用	外部人材の育成システム	<ul style="list-style-type: none"> ・ドイツでは、州において支援スタッフ等の育成システムを整備しているものと考えられ、例えば、ニーダークセン州では成人教育センター（Volkshochschule）において、支援スタッフ等を含むと考えられる教育スタッフ（Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter）向けのプログラムが展開されており、修了すると証明書が発行される。具体的なプログラムまでは確認できなかった。 	
学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法		<ul style="list-style-type: none"> ・本調査では、学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法について確認することができなかった。 		
	活用成果の評価指標	<ul style="list-style-type: none"> ・本調査では、支援スタッフ等の活用による具体的な評価指標は確認できないが、学校終日制の導入によって教員の労働時間増加が起きなかったのは、学校外において独自の活動領域を持っていた人々が学校の中に配置されたためとの指摘がなされていることが確認できた。 		

韓国

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<p>《地方分権化による教育改革》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・韓国の教育改革に関する議論は、1980年代後半から行われていたが、1995年に教育改革委員会（교육 개혁 위원회）が「5.31教育改革案（교육개혁안）」を発表することで本格化したと言われている。特に、2000年以降に様々な教育改革が実施されているが、教育改革の基本的な方向性は、①地方教育の分権化の推進、②児童生徒中心のカリキュラムの導入、③地域と学校のアカウントビリティの強化、④教育福祉の拡大などに集約される。 ・教員の業務については、1979年に教育部が「教員業務簡素化指針」を出して以降、教員業務負担軽減が今日に至るまで学校教育行政の 이슈 であり続けている。教育部の教員業務負担軽減政策は、教員の教育業務以外のことを指す「行政業務」を軽減し、教員が教育業務に専念できる環境を整備するものであると言われている。現在の韓国の教員は残業するケースは多くないと言われているものの、1980年代は残業が行われており、その大きな転機となったのは、1995年に始まった教育改革であると考えられている。教育改革の大きな柱は、地方分権化であり、学校の職量を増やし、学校や地域の特性に合わせ自律的に学校を運営させることを目指すものであるが、韓国政府が樹立してから1996年2月までに発令された全ての法令、訓令、例規、指針、一般文書等を対象に、規制の要素があるものを廃止あるいは緩和する作業を行ってきている。 なお、地方教育の分権化については、学校運営の自律化を目的に、そのほか1996年に学校運営委員会が導入されており、学校運営に係る主要な事項の決定に保護者や地域住民が関与できるシステムとして定着している。こうした地方教育の分権化については、2006年の法改正により教育監の選出が住民の直接選挙によって行われるようになったことで、一区切りついた感があると言われている。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・「教育基本法」は、「学校は公共性を持ち、児童生徒や学生の教育以外に、学術及び文化的な伝統の維持・発展と、住民の生涯学習のために努力しなければならない」（第9条）と定めていることから、韓国における学校は、各教育段階の教育の実施を一義的な役割として、伝統文化の維持・継承や、地域住民に対する生涯学習機会の提供などが求められていると言える。 ・近年、韓国ではいわゆる塾や習字など、学校外での教育にかかる家計の費用負担が問題となっており、中学入試の廃止や高校入試の一部撤廃を行うとともに、経済的理由から塾や習字に行けない子供がいる状況を打破すべく、政府は2006年に、放課後学校を導入した。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・韓国において、教員の業務について体系的に示した法律はないとされている。体系的とは言えないものの、教員の業務に関する法律としては教育基本法「初・中等教育法（초・중등교육법）」などがあり、「初・中等教育法」によれば、「教員は法令の定めにしたがって児童生徒を教育する」（第20条）とされており、教員の本来の業務が教育であることがわかる。 ・近年の韓国における教員業務軽減政策を見ると、教員の業務を教育業務、教育業務に関連する教育行政業務、その他の一般行政業務に区分することが多く、教員本来の業務に専念できる環境をつくるため、教育行政業務と一般行政業務の負担を軽減することが目指されている。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	<ul style="list-style-type: none"> ・公立学校教員は、国家公務員の身分を有する教育公務員である。ただし、その任用は地方の教育行政の長である教育監に委任されており、採用試験も各教育監が実施している。また、勤務管理、勤務日、勤務時間、公休日、時間外勤務に関しては「国家公務員服務規程」の適用を受ける。 	
		任用形態（フルタイム/パートタイム等）	<ul style="list-style-type: none"> ・教員は、正規教員と非正規教員に分けられ、正規教員は上記のとおり国家公務員でありフルタイム勤務である。非正規教員（任期付きの契約制の教員）には、期間制教員と時間制講師がある。期間制教員は、月単位や年単位の任期（原則1か月以上）で契約する主にフルタイム勤務の教員で、時間制講師は原則1か月未満の任期で契約するパートタイム勤務の教員である。 	
		教員となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・教員は、「初・中等教育法」における資格基準に該当する者で、大統領令の定めるところにより教育部長官の検定・授与する資格証を受けた者でなければならない。たとえば、初等学校正教員（2級）の資格基準は、教育大学の卒業者もしくは教員養成学部卒業者で初等教育課程を専攻した者などとなっている。また、初等学校正教員（1級）の資格基準は、初等学校正教員（2級）の資格証を有する者で、3年以上の教育経験を持ち、所定の再教育を受けた者などである。 	
		勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員である教員の勤務時間は、大統領令「国家公務員服務規程」により規定されている。これによれば、国家公務員の一週間の勤務時間は、昼食時間を除き40時間とし、土曜日は休みを原則としている。また、国家公務員の勤務時間は9時から18時までが原則であるが、教員の場合、昼食時間も勤務時間とみなされているため、勤務時間は9時から17時とされている。 	
	教員給与等調査	給与等の状況<処遇制度の改正状況>	給与等の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。
			給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。
			給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。
給与等の状況<教員の給与水準>		給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。	
		給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。	
		給与の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。	
人材確保のための取組	処遇以外の人材確保のために行っている取組み施策（教員を目指す母集団の形成（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等）	「給与総括表」参照。		
	処遇以外の人材確保のために行っている取組み施策（教員を目指す母集団の形成（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等）	「給与総括表」参照。		
	処遇以外の人材確保のために行っている取組み施策（教員を目指す母集団の形成（魅力発信、採用方法（インターンシップ等））、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等）	「給与総括表」参照。		
外部人材活用等調査	外部人材活用の状況	支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。	
		教員との役割分担	「業務総括表」参照。	
		支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・韓国では、教育公務員の給与は毎年各自治体において決められており、「2021年京畿道教育庁教育公務員賃金支給基準通知」によれば、例えば栄養士・司書などは一律₩2,040,000/月、調理士・行政実務士・調理実務士などの基本給は一律₩1,840,000/月とされている。基本給は、週40時間勤務を基準としている。韓国における平均賃金は₩51,142,761/年間とされている。 	
	支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。		
	支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。		
	外部人材の育成・活用	配置に係る政策・考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・韓国では、地方公務員である行政長官及び行政実務員については、広域市・道教育庁所属の公務員であり、各学校に「初・中等教育法」第19条第3項を根拠に配置される。また、地方自治体職員である教育公務員については、前述のとおり以前は、学校会計職員と呼ばれていたが、非正規学校職員の採用や待遇に関する法的根拠が整備された結果、広域市・道教育庁が教育公務員の職種別配置基準を定めており、学校予算編成の指針にも基準を反映させているとされる。 	
		外部人材の育成システム	<ul style="list-style-type: none"> ・韓国では、「ソウル特別市教育庁教育公務員採用などに関する条例」第6条で、教育監は支援スタッフ等である教育公務員の効率的な業務遂行と能力開発のための教育等を実施しなければならないとされている。本調査においては、具体的なプログラムまでは確認できなかった。 	
		学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法	<ul style="list-style-type: none"> ・校監（教頭）になるための資格研修（教頭資格を有する者に対する任命前研修）の中（全100時間）で、支援スタッフ等である教育公務員の管理もプログラムに含まれており、「労働法と教育公務員」（2時間）を履修することとなっている。また、校長についても、資格研修の全履修時間187時間の中から、教育公務員関連法規の理解と活用（2時間）が定められている。そのほか、学校構成員の専属マネジメントや教員専門性啓発支援など管理職として備えるべき講義を受ける。 	
活用成果の評価指標		<ul style="list-style-type: none"> ・本調査では、支援スタッフ等の活用による具体的な評価指標は確認できないが、教員は支援スタッフ等を含む支援スタッフのメンバーが業務の軽減に効果があると認識しているが、力量強化のための専門的な研修が必要であると認識しているとの指摘があることが確認された。 		
活用成果の評価指標		<ul style="list-style-type: none"> ・本調査では、支援スタッフ等の活用による具体的な評価指標は確認できないが、教員は支援スタッフ等を含む支援スタッフのメンバーが業務の軽減に効果があると認識しているが、力量強化のための専門的な研修が必要であると認識しているとの指摘があることが確認された。 		

カナダ

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<ul style="list-style-type: none"> -オンタリオ州では、1980年代から基礎教育に対する教育の不徹底、高い中途退学率、カリキュラムと生徒の将来との関連性の欠如などが問題視され、公教育に対する不満が増加し始めた。 -1990年代以降は、カリキュラムや、評価、生徒の成績表、州統一学力調査等によるアカウンタビリティの拡大を目指した政策が取られてきた。 -1993年からカナダ統一学力テストが開始され、1994年の「学習に関する王立委員会 (Royal Commission on Learning) 報告書、学ぶことを好きになるために (For the Love of Learning) 」では、教科ごとに一貫性のあるカリキュラムの導入が求められた。 -1997年には現行カリキュラムである、オンタリオ・カリキュラム (the Ontario Curriculum) が制定され、州が設定した各教科の学習内容や目標、習得すべき能力やスキルなどが示されるようになった。 -オンタリオ州の教育政策では、インクルーシブな教育も政策の一環として掲げられてきた。2009年に、州教育省から出された「オンタリオ州の公正とインクルーシブ教育の方略 (Ontario Equity and Inclusive Education Strategy) 」では、優先事項として「高いレベルの学力達成」「生徒の学力格差の縮小」「公教育への信頼を高める」の三つが掲げられ、これらを達成するために公正でインクルーシブな教育が基礎になると提起された。近年では、2017年「オンタリオ州の教育公正アクションプラン (Ontario's Education Equity Action Plan) 」が打ち出されている。本アクションプランでは、児童生徒の学力を確保するため、学校と教室から差別的な実践、制度的な障壁、偏見を取り除くことを目指している。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> -「1990年教育法 (Education Act 1990) 」では、「教育の目的は、自分の潜在能力を発揮し、自分自身の社会に貢献する高度に熟達し、知見豊かな、思いやりのある市民となる機会を児童生徒に提供することである」とされており、これが学校の役割と考えられる。 -カナダのオンタリオ州ではインクルーシブ教育に重きを置いており、「オンタリオ州の教育公正アクションプラン」では、「学校は生徒が多様性を学ぶだけでなく、多様性を体験できる場所であるべきである」として「児童生徒とその家族が、学校コミュニティの交流を通して、自分自身が何者かを受容されていると感じられる必要がある」と示されている。 -学校は、カリキュラムの学習内容を伝達し、児童生徒の学力向上を達成するだけでなく、学校自体が多様性を示す場であることが求められていると言える。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> 教員に求められる具体的な職務等は確認できなかったものの、カナダのオンタリオ州の「1990年教育法」では、教員の義務 (duty) として、「指導 (teaching) 」、他に、「学ぶ (learning) 」、「協力 (co-operation) 」等を挙げている。「協力」では、「学校の教職員間での協力、協同の発展を支援すべく教員自身も協力すること」としており、教職員間で協働しながら、児童生徒に教育を提供することが求められていると見える。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	<ul style="list-style-type: none"> -カナダの公立学校の教員は、各州内の教育区に設置される教育委員会に雇用される公務員である。 	
		任用形態 (フルタイム/パートタイム等)	<ul style="list-style-type: none"> -フルタイム、パートタイム双方の雇用が存在する。 	
		教員となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> -カナダでは、教員の資格・要件は各州で定められている。 -オンタリオ州で教員資格を取得するには、まず最低3年間の高等教育を修了した上で、2年間の教員養成課程 (teacher education program) を修了する必要がある。 -教員資格を取得するためには、上記のOCTから認証を受けた教員養成課程を修了した後、オンタリオ州教員協会に教員資格の認定を申し込み、年会費と登録費を支払う必要がある。 	
		勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> -教員の勤務時間等について、州内一律の定めはない。 -トント教育区のトント英語系公立教育委員会、中等教育段階の教員組合間で締結された労働協約では、1日のフルタイムの労働時間は8時間とみならず、と記載されている。 -教員に対しては、労働時間の中には教室での指示や監督業務が除外される授業準備時間 (Preparation time) が含まれるとされている。初等教育段階の労働協約においては、授業準備の時間数が記載されており、10日につき480分の準備時間が教員に付与されるとしている。 	
	教員の業務	<ul style="list-style-type: none"> 「業務総括表」参照。 		
	教員給与等調査	給与等の状況 <処遇制度の改正状況>	<ul style="list-style-type: none"> 処遇制度に影響を与えた環境変化 (政治、経済、社会、技術等) 近年の教員給与に関する制度改正の状況 	<ul style="list-style-type: none"> 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。
		給与等の状況 <教員の給与水準>	<ul style="list-style-type: none"> 給与の決定要因 (学歴、勤続年数・業績等) 給料表の有無、給料表の水準の根拠 一般的な公務員との給与水準の比較 教員特有の手当など教員給与の優遇措置 時間外勤務に対する処遇 長期休業期間中の給与 	<ul style="list-style-type: none"> 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。 「給与総括表」参照。
人材確保のための取組		<ul style="list-style-type: none"> 処遇以外の人材確保のために取組んでいる取組み施策 (教員を目指す母集団の形成 (魅力発信、採用方法 (インターンシップ等))、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等) 	<ul style="list-style-type: none"> 「給与総括表」参照。 	
外部人材活用等調査		外部人材活用の状況	支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。
			教員との役割分担	「業務総括表」参照。
			支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。
			支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。
	支援スタッフ等の資格制度		「支援スタッフ総括表」参照。	
	支援スタッフ等の処遇		<ul style="list-style-type: none"> -カナダのオンタリオ州トント教育区においても、支援スタッフ等の処遇が、労働組合と教育委員会との労働協約において定められていることが確認できた。 -給料表は、15段階のグレード (Grade) と3段階のステップ (Step) で構成されており、給与の範囲は\$17.64~\$49.59である (例外的に高級音楽アシスタント\$63.86を除く)。グレードは職種によって決定されるが、具体的な対応関係は確認できなかった。 	
	支援スタッフ等の配置状況		「支援スタッフ総括表」参照。	
配置に係る政策・考え方	<ul style="list-style-type: none"> -「1990年教育法」に基づき、各教育委員会が支援スタッフ等を含めた学校における教職員の定数配分や雇用の権限を有する。 			
外部人材活用等調査	外部人材の育成・活用	外部人材の育成システム	<ul style="list-style-type: none"> -多くの場合入職時点で専門領域の学位が要求される (例：サイコジストなら心理学の修士/博士、事務職であっても会計系であれば財務関連の学位等) ことから、初期の育成は大学が担っているといえる。 -オンタリオ州では、各教育委員会が外部人材を育成する計画を立てること、その計画の要件が定められている。 -トント教育区のトント英語系公立教育委員会の複数年度計画 (Multi-Year Strategic Plan) では、2018年から支援スタッフ等のための教育プログラム (Professional Learning) を作成中であるとされている。 -サイコジストやソーシャルワーカーのような専門職であれば、各専門職団体が研修会を企画したり、ガイドラインを作成して提供している場合がある。 -例えばサイコジストについては、専門職団体からガイドラインが出されており、学校においてどのような役割を果たすべきか、どのような方法で責任を果たすことができるかが解説されている。 -ソーシャルワーカーについては、専門職団体によって毎年ソーシャルワーカー向けのシンポジウムが開催されており、有識者の講演、パネルディスカッション、ブレイクアウトセッションなどを通じて専門性を高める機会がある。 	
		学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法	<ul style="list-style-type: none"> -オンタリオ州では、学校管理職になる際に受講が求められる管理職資格プログラム (The Principal's Qualification Program Guide) の中で学校内の教職員との関係構築及び人材育成、教職員等を含めたリソースマネジメントについて学ぶこととなっている。 -前者では、学校内外含め教職員の多様性を理解した上で、信頼関係を築ききアウターと協力関係を構築できるような能力の育成を目指す。後者では、児童生徒の学習を支援するために、教職員等の人材マネジメントの調整、改善ができる能力を身に着けられるようなコースが提供されている。 	
		活用成果の評価指標	<ul style="list-style-type: none"> -トント教育区のトント英語系公立教育委員会から2018年に公開された複数年度戦略計画 (Multi-Year Strategic Plan) では、今後トント教育区のトント英語系公立教育委員会が目指す5つのゴールの一つに、生徒のニーズに合わせた戦略的な人材・財政配分を掲げている。 -最終的には、生徒間での学業達成とウェルビーイングの格差縮小、教員や生徒等全体の期待値が高く維持されていることで人員配置の成果を確認できるとしている。 	

フィンランド

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<p>《財政改革・地方行政改革》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1990年代には、義務教育費における自治体負担分の増大（1/2→2/3）や、支出ベースの予算から積算基準（児童生徒数と単価）に基づく予算制度への転換、教育費における総額裁量制の導入などが実施された。一連の改革により、国からの補助金の配分が費目別ではなくなったため、自治体は使途を決めることができるようになった。 ・2009年には新たに「地方基礎サービス費国庫負担法」が制定され、国から自治体への財政移転方式が改められたことにより、義務教育費は、基礎サービス費の一部として、一般補助金化されることとなった。基礎サービス費には、図書館や芸術文化活動、就学前教育などの文教育のみならず、総務費や民生衛生費なども含まれており、教育費は、自治体内で他経費との調整が必要となった。これらの財政改革・地方行政改革の結果、自治体が行う責任と役割は拡大している。 <p>《教員を取り巻く環境の変化》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2016年に新しい総合制学校プログラム（The New Comprehensive School Programme）が策定され、そこでは新しい教育手法及び学習環境、そしてデジタル学習の3つに焦点を当てている。プログラムの一環として、政府は2016年に教員教育フォーラム（TEF: teacher education forum）を設立し、初期トレーニングから継続的な専門能力開発まで、キャリア全体にわたる教員教育へのより体系的なアプローチの開発を行っている。また、2019年には、中道左派の社会民主党を中心とする政権が誕生した。前政権の緊縮財政から方針転換し、不平等への対応に取り組みしており、2020年には義務教育が後期中等教育課程の18歳にまで拡大された。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・法令に学校の役割についての明示的な記述は見られないが、「基礎教育法」第2条では、「基礎教育の目標は、児童生徒の人として、また、道徳的で責任のある社会の一員としての成長を支援すること、生きるために必要な知識と技能を身に付けさせることにある。教育は、社会と教育の機会均等を推進し、生涯学習の基盤づくりを行う」とされており、フィンランドの学校教育では機会均等が重視されてきたことがわかる。 ・1990年代以降の教育行政改革によって教育内容等に関する権限が自治体や学校へ委譲されたのに伴い、学校運営が自律的なものとなっている。それらに伴い、「近所の学校」という理念に基づいた歴史的背景をもとに存在していた小規模の学校が、財政面での合理化等により減少しつづると言われている。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の職務に関する明確な規程はないが、労働条件や給与に関して規定している「地方教育職員労働協約（OVTES）」において、給与の前提となる教員の基本的な職務及び手当の対象となるそれ以外の付加的な職務について詳述されている。 ・教員の基本的な職務は、授業と協同計画業務（Yhteissuunnittelu）であると考えることができる。教員には、標準授業時間とは別に協同計画業務と呼ばれる時間が設定され、基礎学校の教員は、週当たり3時間、この時間を確保することが求められている。協同計画業務とは、職員会議や校務分掌に当たる活動であり、上記協約において、①児童・生徒と保護者との連携、②学校の教育活動計画、③教員間の連携（職員会議、教科会、指導計画、学校行事の計画、他の学校・スクールとの連携、学校心理士・学校ソーシャルワーカー・医療保健関係職員など専門家との連携）がその具体例として挙げられている。 ・1990年代以降の教育行政改革により学校運営が自律的なものとなる中で、教員が組織的に学校運営に関わり、校務分掌等に当たったりする役割が増えつつある。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	・公立学校の教員は、地方公務員としての身分を持つ。教員の任用は、原則として、学校設置者である自治体が行う。一般的には、教員ポストが空いた際に、自治体で学校名や職務内容を示して公募する。	
		任用形態（フルタイム/パートタイム等）	・教員は、上記のとおり地方公務員であり、フルタイム勤務が多いものの、非常勤（時間制）での勤務も可能である。ちなみに、担当する授業数が週16時間（授業時間）未満の場合は非常勤（時間制）とみなされている。	
		条件となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・学級担当教員（初等教育段階の教員）と教科担当教員（主に中等教育段階の教員）で教員の養成は異なるが、原則として修士号の保有が求められることは共通している。学級担当教員は、教育学部等の教員養成学科を卒業し、教育の修士号を得た者であり、教科担当教員は、各教科に関わる専門領域の学部で修士号を保有し、なおかつ教職課程を履修した者である（教職課程を履修するには適性検査に合格しなくてはならない）。いずれの教員区分においても、大卒入学試験や教職課程に入った入力の段階で適性が重視されている。 ・教員採用は、通常、公募制が採られている。各校に空きポストができた際に自治体が公募し、応募者の中から一般的に書類審査及び面接を通じて採用者を決める。 	
		勤務時間	・勤務時間については、管理職と一般教員とで規程が異なる。管理職の勤務条件は一般公務員に準じたものとなるため、その労働時間に準じて、8時から16時15分までが勤務時間として設定されている。一方、一般教員は、学校種を問わず、OVTESに定められた標準授業時間数、すなわち実質的には実際の授業時間及び会議等「協同計画業務」の時間のみの勤務時間となる。具体的に、授業時間数×1.5時間相当と考えられている。これは、授業時間1時間当たり、0.5時間の授業準備・教材準備時間が必要との認識によるものである。また、ここであらゆる1時間とは授業時間における1時間（=45分）である。	
	教員給与等調査	給与等の状況<処遇制度の改正状況>	給与等の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。
			給与等の決定要因（学歴・勤続年数・業績等）	「給与総括表」参照。
		給与等の状況<教員の給与水準>	給料表の有無、給料表の水準の根拠	「給与総括表」参照。
一般的な公務員との給与水準の比較			「給与総括表」参照。	
教員特有の手当など教員給与の優遇措置			「給与総括表」参照。	
人材確保のための取組		時期外勤務に対する処遇	「給与総括表」参照。	
	長期休業期間中の給与	「給与総括表」参照。		
外部人材活用等調査	外部人材活用の状況	支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。	
		教員との役割分担	「業務総括表」参照。	
		支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の処遇	・フィンランドでは、学校や教育機関の教員の雇用条件は全てOVTESにまわっているが、支援スタッフ等を含む学校職員に関しては、「KVITES: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus」に規定されている。支援スタッフ等の職種によって異なるが、KVITESによれば、学校における専門的な支援スタッフ（学校指導員等）に関しては、€1,962.08/月である。また、基本的な学校サービススタッフ（学校補助員等）に関しては、€1,824.97/月とされている。なお、フィンランドにおける平均賃金は€42,112/年間とされている。	
	支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。		
	外部人材の育成・活用	配置に係る政策・考え方	・フィンランドでは、教育に関する予算のうち、義務教育費は国と自治体が分担して負担しており、その分担比率は、国が約1/3、自治体が約2/3とされてきたが、近年国の負担率が低下し、2018年時点では25%を切る水準となっている。教職員配置の考え方についても、地方自治体の役割は大きく、学校数や教員給与基準などによる制約はあるものの、地方自治体が一定の裁量を有している。	
		外部人材の育成システム	・フィンランドでは、KVITESの中に、雇用主が命じた研修への参加は、労働時間としてカウントされる旨が記載されており、支援スタッフ等を含む学校職員に対する何らかの研修はあると考えられるが、具体的なプログラム等については、本調査では確認できなかった。	
		学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法	・教員に対する初期トレーニングから継続的な専門能力開発までより体系的なアプローチの開発するといった取組は確認できたが、本調査では学校管理職や教員が支援スタッフ等を活用するスキルの育成方法については確認できなかった。	
活用成果の評価指標		・本調査では、支援スタッフ等の活用による具体的な評価指標は確認できなかった。		

ニュージーランド

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・1980年代後半に、大規模な教育改革「明日の学校 (Tomorrow's Schools)」が行われた。本教育改革を経て、「1989年教育法 (Education Act 1989)」が制定され、地区レベルで学校を管理していた教育委員会 (Education Boards) が廃止され、すべての学校に学校理事会 (BOT: Board of Trustees) が設置されることとなった。 ・2017年には、従来野党であった労働党が政権を獲得し、ナショナル・スタンダードを政権発足直後に廃止する等、教育制度の改革に着手した。その他、教育制度の大改革 (Education Work Programme) として、①今までの一連の教育制度の大規模な検証、②今後3年程度を目標とした中期的教育戦略の策定 (Medium term strategies)、③すでに展開している施策の優先事項の策定が行われた。①の中では、「明日の学校の検証 (Tomorrow's Schools Review)」として、1989年の「明日の学校」政策における一連の検証を行っている。 ・2020年には、「明日の学校の検証」等を踏まえ、新たに「2020年教育訓練法」が成立した。従来、学校の目標として、生徒の教育達成が過剰に重視されたことへの反省から、学校理事会として学校が達成すべき目標において、生徒の教育達成を、生徒と教職員の身体/精神的安全、多様なニーズを持つ生徒の受け入れ、ワイタンギ条約の実現と並んだ4つの主要目標の一つとして位置づけている。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・「2020年教育訓練法」により、学校は生徒の教育達成に加え、生徒と教職員の身体/精神的安全、多様なニーズを持つ生徒の受け入れ、ワイタンギ条約の実現を確保する必要があるとされている。 ・単に生徒の学業上の達成度を向上させることに限らず、多様なニーズのある生徒の教育機会を確保することが重視されるようになり、特別支援教育や多文化教育の充実が期待されていると考えられる。その他、「生徒と教職員の身体/精神的安全」として、生徒とスタッフのウェルビーイングも優先度の高い目標として認知されたことから、学校を通して心理的な援助や基礎的な生活に対する援助が期待されるようになっている。実際に、学校では貧困層の課題となる登校継続支援のほか、学校を拠点とした健康/医療サービス、無料の昼食提供などの取り組みがなされている。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の役割が具体的に明記された法令は本調査では確認できなかった。 ・「明日の学校の検証」では、学校の現場は学習者の多様性・複雑性の高まりに合わせ、教員に求められる職務はより複雑になっていると示されている。また、教員集団自身が多様性に欠けた集団であると指摘されており、教員の負担軽減、そして教員集団の多様化を目的に、国は、補助員 (Paraprofessional) として、教員を支援する支援スタッフ等の活用を進めている。補助員の役割の一例としては、特別な支援ニーズを必要とする児童生徒に一对一で支援を提供する、とされており、従来教員が担ってきた児童生徒に対する支援活動等が、支援スタッフ等の役割として徐々に移行している様子が見られる。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	・教員は、学校理事会に雇用される職員である。	
		任用形態 (フルタイム/パートタイム等)	・初等中等教育段階ともに、フルタイム、パートタイムの教員がいずれも配置されている。	
		教員となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の資格を取得する際は、大学等で、国立資格審査局 (NZQA: New Zealand Qualifications Authority) によって認可された教員養成プログラムを受講する必要がある。 ・教員養成プログラムを修了した後、ニュージーランド教員審議会に教員登録 (Teacher Registration) を行い、登録と同時に発行される教員就労許可証 (practising certificate) をもって、教員として勤務することが可能となる。ただし、初任時に発行されるものは暫定教員就労許可証 (Provisional practising certificate) である。雇用主によって提供される2年間の必須導入研修とメンタリングを受講し、かつ2年間、暫定の教員として、0.5以上のFTEで雇用された場合、暫定から正式な教員就労許可証 (Full Practising Certificate) への移行が可能となる。 ・教員養成プログラムの修了後に行う教員登録の有効期限はないが、就労許可証の有効期限は発行から3年間とされている。新たな就労許可証は有効期限が切れる3か月前まで自由に発行することができるが、過去5年間で連続した2年間の指導経歴がない場合、新たに就労許可証を再取得する必要がある。 	
		勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の勤務時間の上限等は規定されていない。週40時間を超えないことが望ましいとされつつも、教員に要求される業務の遂行に必要な時間が勤務時間としてみなされている。 ・初等、中等教育段階ともに非授業時間 (初等教育段階: Classroom Release Time、中等教育段階: non contact time) として授業時間以外の時間が割り当てられており、その時間は授業以外の職務 (準備、評価等) に充てることが想定されている。 	
		教員の業務	「業務総括表」参照。	
	教員給与等調査	給与等の状況 < 処遇制度の改正状況 >	処遇制度に影響を与えた環境変化 (政治、経済、社会、技術等)	「給与総括表」参照。
		給与等の状況 < 教員の給与水準 >	近年の教員給与に関する制度改正の状況	「給与総括表」参照。
給与の決定要因 (学歴・勤続年数・業績等)			「給与総括表」参照。	
給料表の有無、給料表の水準の根拠			「給与総括表」参照。	
一般的な公務員との給与水準の比較			「給与総括表」参照。	
教員特有の手当など教員給与との優遇措置			「給与総括表」参照。	
時間外勤務に対する処遇		「給与総括表」参照。		
長期休業期間中の給与	「給与総括表」参照。			
人材確保のための取組	処遇以外の人材確保のために取組んでいる取組み施策 (教員を目指す母集団の形成 (魅力発信、採用方法 (インターンシップ等))、採用後に継続的に学ぶための教育プログラムの提供等)	「給与総括表」参照。		
外部人材活用の状況	支援スタッフ等の職種/職務内容	支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。	
		教員との役割分担	「業務総括表」参照。	
		支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。	
	支援スタッフ等の処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・ニュージーランドにおいても、「Educational Assistant」等を含む支援スタッフ等 (Support Staff) の処遇は、教員と同様に法的拘束力のある労働協約において定められていることが確認できた。 ・支援スタッフ等の最低給与水準は、教員と比較するはやや低い。 ・給与は、2020年時点で6段階のステップ (Step) によって定められており、請け負う職務によって給料幅は変化するが、時給で\$21.78~\$35.72、年額で\$45,421~\$74,494である。 ・NZQFで定められた資格を持つ場合、それに応じた手当 (\$0.29~\$0.58/時間) が支払われる。特別の責任を負う場合は給与の5%が追加支給される。 		
	支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。		
配置に係る政策・考え方	・ニュージーランドの教育省が定める「全国学校経営方針 (NAZ: National Administration Guidelines)」に基づき、学校理事会が教職員の雇用者として学校に配置する。			
外部人材活用等調査	外部人材の育成システム	外部人材の育成システム	<ul style="list-style-type: none"> ・教員以外の支援スタッフ等については、労働協約上で学校理事会から能力開発に向けた研修が提供されることが権利として明記されている。 ・そのほか、毎月雇用者である学校理事会と職業開発機会について議論することが望ましいこと、勤務時間外に研修を受けることは要求されないこと、学校理事会は年最大5日の研修を科すことができること、費用は学校理事会負担であることなどが規定されている。 ・各職種に対して実施されることが多いとされている研修領域は以下である。 Teacher aid: Special Education、リテラシー、算数、ESOL (外国語としての英語) Administrative staff: 財務、コンピュータスキル ・その他、研修内のケーススタディでは、熟練職員によるワークショップ、近隣の学校の同職種とのミーティング、他の学校の事例調査などの実施が報告されている。 	
		学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法	<ul style="list-style-type: none"> ・学校理事会に対する支援機関である、全国学校理事会協会 (NZSTA: New Zealand School Trustees Association) のウェブサイトでは学校理事会向けに教職員の雇用に関連するアドバイスが詳しく掲載されているほか、個別に支援を依頼することが可能である。 ・また、教育省の学校管理職向けのウェブサイトでは、支援スタッフ等に対して効果的なマネジメントを行っていることとされる学校の事例が複数紹介されている。 	
	外部人材の育成・活用	活用成果の評価指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ニュージーランドでは、2009年に全国学校理事会協会 (NZSTA)、ニュージーランド教員労働組合 (NZEI)、教育省からなる支援スタッフワーキンググループが設置されている。ワーキンググループは支援スタッフ等の有効な活用を阻害するような潜在的な問題を特定し評価すること、支援スタッフ等の効率性と効果を改善するような労働力に関する変化を見つけ特定することを目的とし、2011年に支援スタッフ等配置の成果検証の結果を報告書でまとめている。 ・報告書の中では、支援スタッフ等の効率性と効果を得るために着目すべき点として以下6点を挙げている。 <ul style="list-style-type: none"> 一 個別タスクへの支援スタッフ等の割り振りではなく、学校全体としての教育目標の中に明確に位置づけられる支援スタッフ等として配置すること 一 校長や他のリーダー、教師が教育活動に集中できるように、協調、教師、支援スタッフ等間で互いに補充する役割を構築すること 一 タスクに対して適切な人材を配置すること 一 支援スタッフ等の特別な能力や知識を有効活用でき、かつ支援スタッフ等が最大限貢献できるような役割の定義 一 学校内における支援スタッフ等を包括した教育活動の構築 一 支援スタッフ等が自身の役割や作業を認識できること、そして支援スタッフが学校内でサポートされ育成されるようなシステムとプロセスが継続的にあること。同時に、教師がそのシステムとプロセスにおいて支援スタッフ等の役割を理解していること 	

オーストラリア

大項目	中項目	調査項目	調査結果	
教員業務等調査	学校を取り巻く環境変化	政治、経済、社会、技術の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育の連邦レベルでの標準化が図られている。1980年代の終わりに全国学校教育目標 (National Goals for Australian Schools) として、すべての州が共通に達成すべき教育目標を示してきた。目標は10年ごとに改訂され、2008年には後のオーストラリア統一のカリキュラム開発等の根拠となる国家教育指針である、メルボルン宣言が出された。同年2008年からナショナル・カリキュラムの開発が始まり2013年から本格的に実施されている。 ・2012年には「地域の学校の活性化 (Empowering Local Schools)」政策の下、特に社会経済的に不利益を被っている子どもたちの教育成果の改善を目的に、教職員の任用を含む、各学校・校長の権限について見直しが行われた。2013年には、「生徒主導、質の高い学校、質の高い成果 (Students First and Quality Schools, Quality Outcomes)」政策の下、「2013年オーストラリア教育法 (Australian Education Act 2013)」が制定された。「2013年オーストラリア教育法」では、連邦政府は州及び準州と協定を結び、学校教育のために資金提供を行うことが示された。 ・2017年には、「2013年オーストラリア教育法」が改正され、2018年から2027年まで、連邦政府が学校経営費に対する資金援助を提供することが可能となった。連邦政府が各州に対して成果向上のための計画を提出し行動することを求める「国家学校改革協定 (The National School Reform Agreement)」の締結。2021年には学習内容を改善・縮減するためのナショナル・カリキュラムの見直し等、連邦政府を主導とした教育政策が続いている。 	
		学校の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の役割が明記された法令は確認できなかった。 ・オーストラリアの連邦政府が教育制度について記したリーフレットでは、初等教育段階の学校は、「必要不可欠であるリテラシー、ニューメラーシー、社会スキルに関する能力の発達に焦点を定めること、そして、児童生徒の周りの物事に関する基礎知識を伝達することに焦点を置く」とされている。 ・2012年の連邦レベルによる各学校・校長の権限の拡大を示した「地域の学校の活性化」政策に合わせる形で、NSW州では同年「地域の学校、地域の決定」政策が打ち出された。2021年からは、「地域の学校、地域の決定」政策に代わり、「学校成功モデル (School Success model)」を政策として発表し、試行を開始している。政策の中で、NSW州は、すべての公立学校に対して戦略改善計画 (Strategic improvement Plan) の作成と公表を義務付けている。 ・これらの政策を通して、各学校は、学校単位での教育目標の立案と実施、学校改善、専門的能力の開発、人材供給、財務管理等への責任、成果に対する説明責任等を担う必要があり、児童生徒の能力育成以外の学校運営・マネジメント的な役割についても、学校に期待されていると言える。 	
		教員の役割の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の役割が明記された法令は確認できなかった。 ・NSW州の教育省がNSW州教員組合と共同で作成した教員向けの資料である、教員ハンドブック (Teachers Handbook) では、「教育指導のサービスに携わる教員は、児童生徒が良い学習者 (effective learners) になるために知識とスキルを身に付け、最終的には責任感を持った良い市民となること、そしてオーストラリア社会で受け入れられている価値観と信条を理解し受け入れられるようにする責任がある」とされている。 ・校長は、2010年代前半以降の学校自治の拡大に伴い、それまで以上に目標に対する進捗管理や財務管理、教職員の管理等の負担が増加したと見られる。役割の増大に伴い、質の保証が求められており、校長職に応募する際には、取得に2年ほど有する資格 (Credential) の取得が求められている。 	
	教員の勤務条件	教員の身分	<ul style="list-style-type: none"> ・NSW州では、「1980年教育サービス法 (Teaching Service Act 1980)」に基づき、学校の設置者は州教育省であり、その学校に勤務する教職員は州教育省の雇用者と定められている。また、教職員は公務員 (Crown employees) として規定されている。 	
		任用形態 (フルタイム/パートタイム等)	<ul style="list-style-type: none"> ・無期雇用のフルタイムで雇用される教員以外に、臨時教員 (casual teacher) と任期付き教員 (temporary teacher) の2種類のパートタイム教員が配置されている。 	
		教員となるための資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・NSW州で教員資格を取得する場合、NSW州教育水準局 (NESA : NSW Education Standards Authority) によって認定された教員養成プログラム (NSW initial teacher education program) を含む、最低4年間の学修を修了する必要がある。 ・教員養成プログラム修了後、NESAによる条件付き認定 (Provisional Accreditation) と州政府によるチェック (WWCC : NSW Working with Children Check) を受け、それぞれ承認を得たのち教員として求人に応募することが可能となる。 ・教員は、APSTに基づいて新卒教員 (Graduate teacher)、熟達教員 (Proficient teacher)、高度熟達教員 (Highly accomplished teacher)、主導的立場の教員 (Lead teacher) の4段階に分けられており、それぞれの段階で必要とされるスタンダードを満たす必要がある。 	
		勤務時間	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な勤務時間は確認できなかった。NSW州の公務員の勤務時間は、1時間の休憩を含む、1週間平均35~38時間が標準的な勤務時間である。 ・NSW州教員組合 (NSW teacher federation) から発行されたリーフレットによると、学校ごとに授業の開始時間と終了時間が異なる可能性はあるものの、初等教育段階ではすべての教員は午前9時前に出勤の必要があり、授業時間は午前9時30分から午後3時30分、ここには朝の15分と昼の1時間の休憩を含むとしている。 	
		教員の業務	「業務総括表」参照。	
	教員給与等調査	給与等の状況 <処遇制度の改正状況>	処遇制度に影響を与えた環境変化 (政治、経済、社会、技術等)	「給与総括表」参照。
			近年の教員給与に関する制度改正の状況	「給与総括表」参照。
給与の決定要因 (学歴・勤続年数・業績等)			「給与総括表」参照。	
給与等の状況 <教員の給与水準>		給料表の有無、給料表の水準の根拠	「給与総括表」参照。	
		一般的な公務員との給与水準の比較	「給与総括表」参照。	
		教員特有の手当など教員給与の優遇措置	「給与総括表」参照。	
		時間外勤務に対する処遇	「給与総括表」参照。	
人材確保のための取組	長期休業期間中の給与	「給与総括表」参照。		
処遇以外の人材確保のために取組んでいる取組み施策 (教員を目指す母集団の形成 (魅力発信、採用方法 (インターンシップ等)、採用後に持続的に学ぶための教育プログラムの提供等)	「給与総括表」参照。			
外部人材活用等調査	外部人材活用の状況	支援スタッフ等の職種/職務内容	「支援スタッフ総括表」参照。	
		教員との役割分担	「業務総括表」参照。	
		支援スタッフ等の任用形態	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等に関する根拠法令	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の資格制度	「支援スタッフ総括表」参照。	
		支援スタッフ等の処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・オーストラリアにおいても、支援スタッフ等のうち、専門職や運営系スタッフ、教育補助員の処遇は、教員と同様に法的拘束力のある裁定の中で定められている。 ・専門職や運営系スタッフ、支援スタッフ等の給与水準は教員と比較すると、同じもしくは低い傾向にある。例として、スクールカウンセラーは教員と同様の給与水準であるが、教育補助員の場合は、教員と比較して低い水準にある。 ・教員補助員の場合、給与水準は一律で給与水準は\$61,093~\$68,541である。運営補助員の場合、職種ごとに給料が異なり、教員支援事務員 (Classroom Teacher Support Officer) の場合は\$57,081~\$62,058、地域連携事務員 (Community Engagement Officer) は\$63,815~\$ 69,875と、教育補助員よりも高い給与水準が設定されている職種も見られる。 	
	支援スタッフ等の配置状況	「支援スタッフ総括表」参照。		
配置に係る政策・考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・NSW州では、基本的に「1980年教育サービス法」に基づき、州教育省が教職員の配置を定めることとされている。しかし、2010年に出された教師の質向上に向けた政策「The Smarter Schools National Partnership on Improving Teacher Quality in NSW」では、教師の質向上を支援するために、補助員 (paraprofessionals) という新しい職員区分を設置し、各学校が教育成果を達成するために必要な補助員を各学校で雇用し配置できるとしている。なお、補助員は教員補助員 (Educational paraprofessional) と運営補助員 (Operational paraprofessionals) の2種類配置されており、教員補助員は教師の指示と監督の下、教室内で教師の指導と児童生徒の学習を支援する。運営補助員は学校管理者の指示と監督の下、主に教室外で教師の指導と児童生徒の学習活用が円滑になるよう支援する。 			
外部人材の育成・活用	外部人材の育成システム	<ul style="list-style-type: none"> ・オーストラリアでは、専門資格・学歴を要する職種 (キャリアアドバイザー、スクールカウンセラー、図書館司書等) については、大学の課程が入職前の育成システムに位置づけられる。教員資格が必要な職種については、追加資格取得のための援助が行われている場合が多い。具体的には、図書館司書、キャリアアドバイザーになるための奨学金、スクールカウンセラーになるためのスポンサーシッププログラム (経済支援+採用の保障) が州政府から提供されている。 ・入職後については非教職員職 (non-teaching staff) に対する専門研修が州政府から提供されている。2022年現在COVID-19の影響で対面学習は行われていないが、対話式のライブや録音の講義が受けられる。各職種に対して1つ、合計2つの専門研修ワークショップが政府内に存在し、研修を支援している。非教職員職に対する専門研修には、一般的研修以外に、パフォーマンスに課題がある特定のスタッフに対してサポートチームが長期の支援を行うプログラムなどもある。 		
	学校管理職や教員が外部人材を活用するスキルの育成方法	<ul style="list-style-type: none"> ・校長職の応募にはNSW州が定める「NSW Public School Leadership and Management Credential」の取得が課せられる。取得のためのコース (全19コース) のうちの1つに人材の採用や資格管理などに関する「Staffing in NSW Public Schools」が含まれている。 ・NSW州から教員に提供される専門研修のコースには、「Leading Collaborative Teaching Practice」、「Collaborative Teaching Practice」、「Co-teaching agreements」等のコースがあり、教員についても、学校内での教職員の協力関係・協力的体制を構築するための研修が行われている。 		
	活用成果の評価指標	<ul style="list-style-type: none"> ・一部の職種について活用成果の評価がなされている。基本的には校長や当該スタッフへのヒアリングやインタビューの形で調査されており、評価指標は職種に応じて様々である。 ・経営マネージャーの活用成果の評価 (2012) 調査方法: 校長へのヒアリング結果 調査結果: 経営マネージャーへの財務管理委任で校長の負担が軽減された。経営マネージャーの導入は効果的な事例が確認されたが、同時に、当該ポジションを拡大することは多額の追加負担になると結論している。 ・スクールカウンセラーの活用成果の評価 (2020) 調査方法: 学校やスクールカウンセラーへのヒアリング 調査結果: スクールカウンセラーの増設によって待機リスト/待機時間の改善、支援を受けられる生徒の増加などが報告された。 		

6. 参考文献一覧

アメリカ

- ・ 青木紀「アメリカにおける教育と福祉の連携：フルサービス・コミュニティ・スクール」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』, 2002
- ・ 井樋三枝子「【アメリカ】初等中等教育に関する新法の成立」, 2016
- ・ 岩月真也「米国教員の賃金制度と業績給の仕組みに関する一考察」『評論・社会科学』No.117, 2016
- ・ 北野秋男「オバマ政権の教育改革 — RTTT 政策から ESSA 法まで—」『国際教育』No.23, 2017
- ・ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」, 2018
- ・ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019
- ・ 財団法人自治体国際化協会「米国の初等中等教育における教育制度と結果に対する説明責任」, 2008
- ・ 篠原岳司「アメリカの教育政策の今日的展開から考える教育の 正統性の問題」『日本教育政策学会年報』No.25, 2018
- ・ 平田敦義「アメリカにおける学校を中心とした子どもへの サービスを統合するプログラムに関する一考察 — 成立の背景を中心に —」『教育学論集』, 2006
- ・ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018
- ・ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和 3（2021）年版
- ・ 文部科学省のウェブサイト ([https :
//www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396854_001.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396854_001.pdf))
- ・ シアトル学区教育委員会のウェブサイト ([https :
//www.schooljobs.com/careers/seattleschools/classspecs](https://www.schooljobs.com/careers/seattleschools/classspecs))
- ・ シアトル学区教育委員会のウェブサイト ([https :
//www.seattleschools.org/departments/community-partnerships/professional-development-for-education-partners/](https://www.seattleschools.org/departments/community-partnerships/professional-development-for-education-partners/))
- ・ シアトル学区教育委員会のウェブサイト ([https :
//www.seattleschools.org/departments/prevention-and-intervention/](https://www.seattleschools.org/departments/prevention-and-intervention/))

- ・ 米国教育統計センター（NCES : National Center for Education Statistics）のウェブサイト（https://nces.ed.gov/surveys/ntps/tables/ntps1718_2102222_t1n.asp）
 - ・ 連邦政府労働省賃金・労働時間課「Fact Sheet #17D : Exemption for Professional Employees Under the Fair Labor Standards Act（FLSA）」, 2019
 - ・ ワシントン州のウェブサイト（<https://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?Cite=28A>）
 - ・ ワシントン州公共教育監督局のウェブサイト（<https://www.k12.wa.us/certification/teacher-certificate>）
 - ・ ワシントン州校長協会のウェブサイト（https://awsp.org/member-support/leadership-framework_1）
 - ・ ワシントン州財務管理局のウェブサイト（<https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/ClassifiedJobListing/Specifications/1658>）
 - ・ ワシントン州財務管理局のウェブサイト（<https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/compensation-administration/fair-labor-standards-act-flsa-washington-minimum-wage-act-wmwa/fair-labor-standards-act-flsa>）
 - ・ ワシントン州労働・産業局「FY22-084 2021 Minimum Wage Announcement」
 - ・ Collective Bargaining Agreement between Seattle Public Schools and Seattle Education Association Certificated Non-Supervisory Employees 2019-2022
 - ・ Learning Policy Institute「A Coming Crisis in Teaching? Teacher Supply, Demand, and Shortages in the U.S.」, 2016
 - ・ National Board for Professional Teaching Standards「State Financial Incentives for National Board Certification」, 2021
 - ・ OECD「Education At a Glance」, 2021
 - ・ OECD のウェブサイト（<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>）
 - ・ Revised Code of Washington 28A.225.010
 - ・ Seattle Public Schools「Seattle Public Schools 2021-2022 Adopted Budget」
 - ・ THE WHITE HOUSE「FACT SHEET : The American Families Plan」, 2021
- US Department of Education「Education in the United States A Brief Overview September 2005」, 2005

イギリス

- ・ 岩崎正吾「教員の働き方特集改革—国際比較から見えてくるものは何か—」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018
- ・ エイデル研究所「世界の教員の働き方—勤務時間管理と業務比較から—」『季刊教育法』No.208, 2021
- ・ 勝野正章「イギリスの優秀教員制度と教員給与政策」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要』第 25 号, 2006
- ・ 久保木匡介「イギリスにおけるキャメロン連立政権下の教育改革の動向—「民営化」政策と学校査察改革との関係を中心に—」, 『長崎大学紀要』第 34 巻第 3 号, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）最終報告書」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教育課程と資質・能力—重視する資質・能力に焦点を当てて—」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015
- ・ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2017
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員養成における教員の資質・能力スタンダード」, 2018
- ・ 国立教育政策研究所「「次世代の学校」実現に向けた教育長・指導主事の資質・能力向上に関する調査研究報告書」, 2019
- ・ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019
- ・ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007
- ・ 白幡真紀「イギリスにおける教員評価の動向—学校改善を目指して—」『国際教育』No.21, 2015
- ・ 高橋望「イギリスにおける教員の勤務条件と担当業務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021
- ・ 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）のウェブサイト (<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ukyouth/2-111-06.html>)
- ・ 永田祥子「イギリス（英国）の教員の働き方」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018
- ・ 日本教師教育学会「教師教育研究ハンドブック」, 2017
- ・ 日本国際教育学会「課題研究「国際比較から見る教員の働き方改革」」『国際教育』No.26, 2020
- ・ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018

- ・ 本図愛実「イギリス教員給与制度の現状と課題」『宮城教育大学紀要』No.41, 2006
- ・ 文部科学省「諸外国の教育動向 2019 年度版」, 2020
- ・ 文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396864_007_1.pdf)
- ・ ATL, DfES, GMB, NAHT, NASUWT, NEOST, PAT, SHA, TGWU, UNISON, WAG「Raising standards and tackling workload : a national agreement」, 2003
- ・ Cabinet Office National Statistics, Civil Service Statistics as at 31 March 2020, 2020
- ・ Department for children, schools and families「Deployment and Impact of Support Staff in Schools and the Impact of the National Agreement」, 2008
- ・ Department for children, schools and families「Aspects of School Workforce Remodelling Strategies used and Impact on Workload and Standards」, 2009
- ・ Department for Education「School Support Staff Topic Paper」, 2010
- ・ Department for Education「The Importance of Teaching」, 2010
- ・ Department for Education「Teachers' Standards」, 2011
- ・ Department for Education「Educational Excellence Everywhere」, 2016
- ・ Department for Education「Implementing your school's approach to pay」, 2018
- ・ Department for Education「Deployment of Teaching Assistants in schools : Research Report」, 2019
- ・ Department for Education「Early Career Framework」, 2019
- ・ Department for Education「School Teachers' pay and conditions document 2020 and guidance on school teachers' pay and conditions」, 2020
- ・ Department for Education「School Workforce in England」, 2020
- ・ Department for Education「School Teachers' pay and conditions document 2021 and guidance on school teachers' pay and conditions」, 2021
- ・ Department for Education「Government evidence to the STRB_The 2021 pay award」, 2021
- ・ Department for Education のウェブサイト (<https://www.gov.uk/government/collections/reducing-school-workload>)

- Department for Education のウェブサイト (<https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/school-business-manager>)
- Department for Education のウェブサイト (<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england>)
- Department for Education のウェブサイト (<https://www.gov.uk/guidance/school-resource-management-training-and-support>)
- Department for Education のウェブサイト (<https://getintoteaching.education.gov.uk/ways-to-train>)
- Department for Education のウェブサイト (<https://www.gov.uk/government/publications/national-standards-of-excellence-for-headteachers/headteachers-standards-2020>)
- Department for Education のウェブサイト (<https://www.gov.uk/government/publications/national-professional-qualifications-npqs-reforms/national-professional-qualifications-npqs-reforms>)
- Department for Education のウェブサイト (<https://www.gov.uk/government/publications/national-professional-qualifications-frameworks-from-september-2021>)
- Dr Patricia Rice OBE「School Teachers' Review Body 31st Report 2021」, 2021
- Edapt のウェブサイト (<https://www.edapt.org.uk/support/knowledge-base/what-is-a-lead-practitioner/>)
- Education Endowment Foundation のウェブサイト (<https://educationendowmentfoundation.org.uk/tools/guidance-reports/making-best-use-of-teaching-assistants/>)
- Education Endowment Foundation のウェブサイト (<https://educationendowmentfoundation.org.uk/projects-and-evaluation/projects/maximising-the-impact-of-teaching-assistants>)
- EPPI Centre (IoE) 「The impact of adult support staff on pupils and mainstream schools」, 2009
- Essex County Council のウェブサイト (<http://www.essexschoolsjobs.co.uk/Content.aspx?ContentId=62>)

- ・ HDA のウェブサイト (<http://www.educationengland.org.uk/documents/gp1998/teachers-change.html>) (Retrieved March, 2022)
- ・ InSite:Schools のウェブサイト (<https://schools.oxfordshire.gov.uk/cms/a-z/A>)
- ・ MITA Project のウェブサイト (<https://maximisingtas.co.uk/courses.php>) (Retrieved March, 2022)
- ・ MITA Project のウェブサイト (<https://maximisingtas.co.uk/research.php>) (Retrieved March, 2022)
- ・ NASUWT のウェブサイト (<https://www.nasuwt.org.uk/advice/pay-pensions/pay-scales/england-pay-scales.html>)
- ・ National Careers Service のウェブサイト (<https://nationalcareers.service.gov.uk/>)
- ・ National Education Union「Directed time and how to tackle workload in your school」
- ・ National Education Union のウェブサイト (<https://neu.org.uk/advice/teachers-pay-structure>)
- ・ NFER「The employment and deployment of teaching assistants」, 2004
- ・ NFER「Teacher Workforce Dynamics in England」, 2018
- ・ NFER「Teacher Labour Market in England Annual Report 2021」, 2021
- ・ NFER のウェブサイト (<https://www.nfer.ac.uk/key-topics-expertise/school-workforce/>)
- ・ Office for National Statistics のウェブサイト (<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/personalandhouseholdfinances/incomeandwealth/bulletins/householddisposableincomeandinequality/financialyear2020>)
- ・ Ofsted「Remodelling the school workforce Phase 1」, 2004
- ・ Ofsted「Remodelling the school workforce」, 2005
- ・ Ofsted「Reforming and developing the school workforce」, 2007
- ・ Ofsted「The deployment, training and development of the wider school workforce」, 2008
- ・ Ofsted「Workforce reform in schools : has it made a difference? : An evaluation of changes made to the school workforce 2003 —2009」, 2010
- ・ SSAT のウェブサイト (<https://www.ssatuk.co.uk/cpd/teaching-and-learning/lead-practitioner-accreditation/>) (Retrieved March, 2022)

- ・ TDA 「Research into the deployment, roles and training of support staff in 14-19 applied learning programmes」, 2009
- ・ TDA & SSAT 「Increased expenditure on Associate Staff in schools and changes in student attainment」, 2010
- ・ UNISON のウェブサイト (<http://www.skillsforschools.org.uk/roles-in-schools/>) (Retrieved March, 2022)

フランス

- ・ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007
- ・ 国民教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/>)
- ・ 国民教育・青年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/la-remuneration-des-enseignants-7565>)
- ・ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015
- ・ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2017
- ・ 内閣府政策統括官（政策調整担当）のウェブサイト (https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h22kokusai/2_2.html)
- ・ 中村督「フランスにおける青少年教育施設等の調査報告」
- ・ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和3（2021）年版、文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/content/20210610-mxtchousa02-000015868_02.pdf)
- ・ 文部科学省「諸外国の教育行財政—7 各国と日本の比較—」, 2013
- ・ リクルートワークス研究所「フランスの労働政策と人材ビジネス 2014」, 2014
- ・ ナルボンヌ市用務員ジョブディスクリプション (<https://www.narbonne.fr/sites/default/files/users/admin/drh/ate.pdf>)
- ・ パリ市のウェブサイト (<https://www.paris.fr/pages/ecoles-elementaires-2070>)
- ・ パリ市のウェブサイト ([https://www.paris.fr/pages/devenez-animateur-rice-a-la-ville-7098#:~:text=Pour%20valider%20votre%20brevet%20d,\(CASPE\)%20de%20votre%20choix.](https://www.paris.fr/pages/devenez-animateur-rice-a-la-ville-7098#:~:text=Pour%20valider%20votre%20brevet%20d,(CASPE)%20de%20votre%20choix.))
- ・ パリ市のウェブサイト (https://www.ac-paris.fr/serail/jcms/s2_595176/fr/maitres-formateurs?cid=s2_551176)
- ・ パリ市「ÉDUCATEUR·RICE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES SPÉCIALITÉ ACTIVITÉS AQUATIQUES ET DE LA NATATION」, 2019

- ・ パリ市「ANIMATEUR・RICE D'ADMINISTRATIONS PARISIENNES - grade d'animateur·rice de classe normale -」, 2021
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/bo/19/Hebdo41/MENH1929194C.htm>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/la-remuneration-des-enseignants-7565>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/etre-medecin-de-l-education-nationale-7028>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/etre-infirmiere-de-l-education-nationale-1715>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi-41627>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2021-308228>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035468621>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid98883/etre-professeur-des-ecoles.html>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo9/MENH2003110N.htm>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト 新規給与水準 (<https://www.education.gouv.fr/comprendre-les-nouvelles-carrieres-des-personnels-enseignants-d-education-et-psychologues-de-l-2885>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/pid34007/devenir-enseignant.html>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid157781/reforme-de-la-formation-initiale-des-professeurs-et-des-conseillers-principaux-d-education-en-inspe.html>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-une-revalorisation-des-personnels-en-2021-307263>)

- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/promotions-access-la-hors-classe-6569>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省のウェブサイト (<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo1/MENH1934665N.htm>)
- ・ フランス教育・青少年スポーツ省「Livret de formation à une école inclusive」
- ・ フランス教員組合のウェブサイト (<https://enseignants.se-unesa.org/Prime-d-attractivite-2022-deuxieme-marche>)
- ・ フランス公共サービスのウェブサイト (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34996>)
- ・ フランス公共サービスのウェブサイト (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F471>)
- ・ フランス公共変革・公務員省のウェブサイト (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/connaitre-point-dindice>)
- ・ フランス公共変革・公務員省のウェブサイト (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/quoi-de-neuf-par-metiers/metiers-administratifs>)
- ・ フランス公共変革・公務員省ウェブサイト (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/quoi-de-neuf-par-metiers/metiers-administratifs/categorie-a/attache>)
- ・ フランス公共変革・公務員省のウェブサイト (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/quoi-de-neuf-par-metiers/metiers-administratifs/categorie-b/categorie-b-3eme-grade>)
- ・ フランス政府のウェブサイト (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029390906/>)
- ・ レユニオン学区のウェブサイト (<https://pedagogie.ac-reunion.fr/cpe/assistant-deduction/formation-dadaptation-a-lemploi-aed.html>)
- ・ DASCO 「guide d'information des personnels 2018-2021 écoles/collèges/caspe de la」
- ・ DASCO 「Métiers de la dasco Formation 2018 direction des affaires scolaires Personnels ouvrier et de service Des collèges」
- ・ Décret n.72-580 du 4 juillet 1972, Décret relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré
- ・ Décret n.72-581 du 4 juillet 1972, Décret relatif au statut particulier des professeurs certifiés
- ・ Décret n°85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement

- Décret n° 89-497 du 12 juillet 1989 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire
- Décret n.90-680 du 3 août 1990, Décret relatif au statut particulier des professeurs des écoles
- Décret n.2001-1174 du 11 décembre 2001, Décret portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale
- Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation
- Décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré
- Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré
- Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- DemarchesAdministratives.fr ([https : //demarchesadministratives.fr/demarches/accompagnement-des-eleves-en-situation-de-handicap-comment-devenir-aesh](https://demarchesadministratives.fr/demarches/accompagnement-des-eleves-en-situation-de-handicap-comment-devenir-aesh))
- European Commission「Education and Training Monitor 2019 France」, 2019
- Eurydice のウェブサイト ([https : //eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/legislation-23_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/legislation-23_en))
- Eurydice のウェブサイト ([https : //eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-school-education-23_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-school-education-23_en))
- INSPÉ のウェブサイト ([https : //www.devenirenseignant.gouv.fr/cid98883/etre-professeur-des-ecoles.html](https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid98883/etre-professeur-des-ecoles.html) [https : //www.reseau-inspe.fr/](https://www.reseau-inspe.fr/))

- ・ OECD「France Volume I TALIS 2018 Country Notes」, 2019
- ・ Se-Unsa のウェブサイト (<https://enseignants.se-unsa.org/Obligations-de-service-dans-le-second-degre>)
- ・ Se-Unsa のウェブサイト (<https://enseignants.se-unsa.org/Les-heures-supplementaires-effectives-HSE>)
- ・ Se-Unsa のウェブサイト (<https://enseignants.se-unsa.org/Les-heures-supplementaires-annee-HSA>)
- ・ The European Education and Culture Executive Agency のフランスのウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-school-education-23_en)
- ・ LOI n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République
- ・ LOI n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance
- ・

ドイツ

- ・ 井本佳宏「法令によって定められるドイツの教員勤務時間と職務」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021
- ・ 岩崎正吾「教員の働き方特集 改革—国際比較から見えてくるものは何か—」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018
- ・ エイデル研究所「世界の教員の働き方 —勤務時間管理と業務比較から—」『季刊教育法』, No.208, 2021
- ・ 奥田誠司「「PISA ショック」後のドイツの教育改革」, 『独逸文学』第 65 号, 2021
- ・ オリバー・マイヤー、アネット・ケルン「ドイツの学校事務職員—職業教育・仕事・勤務時間」『教育ガバナンス研究』第 2 号, 2019
- ・ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）最終報告書」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教育課程と資質・能力—重視する資質・能力に焦点を当てて—」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015
- ・ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2017
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員養成における教員の資質・能力スタンダード」, 2018
- ・ 国立教育政策研究所「「次世代の学校」実現に向けた教育長・指導主事の資質・能力向上に関する調査研究報告書」, 2019
- ・ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019
- ・ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007
- ・ 日本教師教育学会「教師教育研究ハンドブック」, 2017
- ・ 藤原文雄「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018
- ・ 文部科学省「諸外国の初等中等教育」, 2016
- ・ 文部科学省「諸外国の教育動向 2019 年度版」, 2020
- ・ 文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/content/20210610-mxtchousa02-000015868_01.pdf)
- ・ 山口和人「ドイツ公務員制度の諸問題」『レファレンス 平成 26 年 9 月号』, 2014

- ・ 吉岡真佐樹「教育福祉専門職の養成と教育学教育 : ドイツにおける教育福祉専門職養成制度の発展と現状」『教育学研究』No.74, 第 2 号, 2007
- ・ European Commission, EACEA のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/other-education-staff-or-staff-working-schools-25_en)
- ・ European Commission, EACEA のウェブサイト (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7834ad0-ddac-11e9-9c4e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-105790537>)
- ・ European Commission, EACEA National Policies Platform のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/teachers-and-education-staff-30_en)
- ・ European Commission, EACEA のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-30_de)
- ・ OECD iLibrary のウェブサイト (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e4292276-en/index.html?itemId=/content/component/e4292276-en>)
- ・ dbb「Besoldungstabelle Für Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen」, 2021
- ・ dbb のウェブサイト (<https://www.dbb.de/beamtinnen-beamte/beamtenbesoldung.html>)
- ・ Beamtenbesoldung のウェブサイト (<https://www.beamtenbesoldung.org/besoldungstabellen.html>)
- ・ Die Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen のウェブサイト (http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi)
- ・ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) のウェブサイト (<https://www.gew.de/>)
- ・ Informationsseiten für den öffentlichen Dienst のウェブサイト (<https://oeffentlicher-dienst.info/>)
- ・ Kimeta のウェブサイト (<https://www.kimeta.de/>)
- ・ Kultusministerkonferenz (KMK) 「Übersicht über die Einstellungsbedingungen der Länder für Lehrerinnen und Lehrer」, 2021
- ・ Kultusministerkonferenz (KMK) のウェブサイト (<https://www.kmk.org/de/kmk/aufgaben.html>)

- LehrCare のウェブサイト (<https://www.lehrcare.de/blog/entgelte-der-lehrkraefte-im-oeffentlichen-dienst-stand-juli-2020/>)
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen のウェブサイト (https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=100000000000000000692)
- Niedersachsen「Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Grundschulen」, 2006
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie「Verwaltungsvorschriften für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Berliner Schulen」, 2018
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie「Verwaltungsvorschriften für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Berliner Schulen」, 2020
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie「Verwaltungsvorschriften für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Berliner Schulen」, 2021
- Statistisches Bundesamt (Destatis) のウェブサイト (https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html)
- Volkshochschule Oldenburg のウェブサイト (<https://www.vhs-ol.de/programm/>)

韓国

- ・ 一般財団法人自治体国際化協会「韓国における教育の情報化」『Clair Report』No.442, 2017
- ・ 岩崎正吾「教員の働き方特集 改革—国際比較から見えてくるものは何か—」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018
- ・ エイデル研究所「世界の教員の働き方 —勤務時間管理と業務比較から—」『季刊教育法』No.208, 2021
- ・ 小川佳万、服部美奈「アジアの教員 変貌する役割と専門職への挑戦」, ジアース教育新社, 2012
- ・ 韓国教育部、教育開発院のウェブサイト (<https://kess.kedi.re.kr/index>)
- ・ 韓国法務部のウェブサイト (<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engMain.do>)
- ・ 国立教育政策研究所「Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究（外国研究班）最終報告書」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教育課程と資質・能力—重視する資質・能力に焦点を当てて—」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015
- ・ 国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」, 2017
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員養成における教員の資質・能力スタンダード」, 2018
- ・ 国立教育政策研究所「「次世代の学校」実現に向けた教育長・指導主事の資質・能力向上に関する調査研究報告書」, 2019
- ・ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019
- ・ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007
- ・ 鄭修娟「韓国における「新しい教員評価制度」の成立」『飛梅論集』No.20, 2020
- ・ 田中光晴「韓国における「働き方改革」」『季刊教育法』No.198, エイデル研究所, 2018
- ・ 田中光晴「韓国の教員の勤務時間と職務内容」『季刊教育法』No.208, エイデル研究所, 2021
- ・ 出羽孝行「韓国における学校給食指導の実態—中学校教員への聞き取りを中心として—」『龍谷大學論集』No.481, 2013
- ・ 独立行政法人教職員支援機構「学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究プロジェクト報告書」, 2019
- ・ 日本教師教育学会「教師教育研究ハンドブック」, 2017

- 藤原文雄「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」, 2018
- 文部科学省「諸外国の教育動向 2019 年度版」, 2020
- 文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396848_007.pdf)
- 서울특별시교육청의 웹사이트
(<https://www.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsList.action?bbsBean.bbsCd=118>)
- 김신복「OECD 와우리나라의교육개혁」『OECD FOCUS 2003 년 1 월호』, 2003 서울특별시교육청「교육공무원정원관리규정」, 2016
- 서울특별시교육청 (행정관리담당관) 「서울특별시교육감소속지방공무원정원규칙」, 2018
- 서울특별시교육청「교육공무원채용등에관한조례」, 2019
- 서울특별시교육청「교육공무원채용등에관한조례시행규칙」, 2021
- 한국교육개발원「공립·사립학교 (교비) 회계분석종합보고서」, 2021
- 교육부 (학교혁신정책과) 「지방교육행정기관의행정기구와정원기준등에관한규정」, 2020
- 교육부 (학교혁신정책과) 「초·중등교육법」, 2021
- 교육부「교원의지위향상및교육활동보호를위한특별법 (약칭 : 교원지위법) 」, 2021
- 교육부「교육공무원법」, 2021
- 인사혁신처 (성과급여과) 「공무원보수규정」, 2021
- 인사혁신처 (성과급여과) 「공무원수당등에관한규정 (약칭 : 공무원수당규정) 」, 2021

カナダ

- ・ 加藤普章『カナダの多文化主義と移民統合』東京大学出版会，2018
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」，2015
- ・ 児玉奈々「カナダにおける学力観—多文化社会の学力の実態と学力向上への取り組みから—」，2008
- ・ 鈴木久米男「カナダ・オンタリオ州での教員等の養成・研修における 教育関係機関の役割 – オンタリオ州教員協会：OCT と他の教育関係機関との関係を踏まえて – 』『岩手大学教育学部研究年』No.78，2019
- ・ 平田淳・溝上智恵子共著「カナダにおける教育行政制度の概要と教育改革の諸側面 – 日本における教育改革政策の視点から – 』『弘前大学教育学部紀要』No.100，2008
- ・ 平田淳「カナダ・オンタリオ州における管理職資格プログラムに関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4，2020
- ・ 平田淳「カナダ・オンタリオ州における教員給与制度に関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4，2020
- ・ 平田淳「カナダ・オンタリオ州における「教員追加資格（Additional Qualifications : AQ）」に関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』No.4，2020
- ・ 藤原文雄編著「世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革」，2018
- ・ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和 3（2021）年版
- ・ 文部科学省のウェブサイト（https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396854_002.pdf）
- ・ オンタリオ州「ONTARIO'S EQUITY AND INCLUSIVE EDUCATION STRATEGY」，2009
- ・ オンタリオ州「Ontario's Education Equity Action Plan」，2014
- ・ オンタリオ州「Ontario's Education Equity Action Plan」，2017
- ・ オンタリオ州のウェブサイト（<https://www.ontario.ca/laws/statute/90e02#BK439>）
- ・ オンタリオ州のウェブサイト（<https://www.ontario.ca/document/covid-19-health-safety-and-operational-guidance-schools-2021-2022/protocols-emergency-management-and-fire-safety>）

- ・ オンタリオ州教育省のウェブサイト (<http://www.edu.gov.on.ca/earlyyears/emergency-preparedness.html>)
- ・ オンタリオ州教育省のウェブサイト (<https://www.ontario.ca/document/education-ontario-policy-and-program-direction/policyprogram-memorandum-165>)
- ・ オンタリオ州教育省のウェブサイト (<https://news.ontario.ca/en/statement/58822/ontario-ensures-teaching-jobs-go-to-the-best-educators>)
- ・ オンタリオ州労働省「Your Guide to the Employment Standards Act, 2000」2009
- ・ カナダ連邦政府のウェブサイト (<https://www.jobbank.gc.ca/home>)
- ・ カナダ連邦政府のウェブサイト (<https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/public-holidays.html>)
- ・ 教育における質とアカウンタビリティに関するオフィス (EQAQ : Educational Quality and Accountability Office :) のウェブサイト (<https://eqao-kb-pj.lswp.vretta.com/knowledge-base/student-support-during-the-assessment-2/>)
- ・ トロント教育区トロント英語系公立教育委員会のウェブサイト (<https://www.tdsb.on.ca/About-Us/Employment/Support-Staff/Permanent-and-Long-Term-Opportunities>)
- ・ トロント教育区トロント英語系公立教育委員会「SPECIAL EDUCATION PLAN 2021」, 2021
- ・ Catherine Ellyson, Caroline Andrew, Hilaire Lemoine and Richard Clément「Multilingualism in Toronto LUCIDE city report」, 2015
- ・ CMEC のウェブサイト (<https://www.cmec.ca/299/education-in-canada-an-overview/index.html>)
- ・ CMEC のウェブサイト (<https://www.cicic.ca/docs/PTeducation/Canada-s-Education-Systems-PDF.pdf>)
- ・ OCT のウェブサイト (<https://www.oct.ca/becoming-a-teacher/requirements>)
- ・ OCT「Principal's Qualification Program Guideline」, 2017
- ・ OECD「Education At a Glance」, 2021
- ・ COLLECTIVE AGREEMENT Between The Toronto District School Board (TDSB) And The Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO or ETT) September 1, 2019–August 31, 2022

- COLLECTIVE AGREEMENT Between The Toronto District School Board And The Ontario Secondary School Teachers' Federation for the 2019-20, 2020-21, 2021-22 school years
- OECD のウェブサイト (<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>)
- O.Reg.285/01 : WHEN WORK DEEMED TO BE PERFORMED, EXEMPTIONS AND SPECIAL RULES

フィンランド

- ・ 岩崎正吾「教員の働き方特集 改革—国際比較から見えてくるものは何か—」『季刊教育法』, No.198, エイデル研究所, 2018
- ・ 国民教育文化総合研究所「教職員労働国際比較研究委員会報告書—授業準備と子どもと向き合う時間こそ—」, 2009
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教育課程と資質・能力—重視する資質・能力に焦点を当てて—」, 2013
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員養成における教員の資質・能力スタンダード」, 2018
- ・ 国立教育政策研究所「地方教育行政の組織と機能に関する国際比較研究」, 2019
- ・ 諸外国教員給与研究会「諸外国の教員給与に関する調査研究報告書」, 2007
- ・ 杉本均・隼瀬悠里「北欧諸国における教師教育の動向」『京都大学大学院教育学研究科紀要』No. 54, 2008
- ・ 文部科学省「諸外国の初等中等教育」, 2016
- ・ 文部科学省のウェブサイト (https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396864_026_1.pdf)
- ・ 渡邊あや「平等性と卓越性の両立をどう図っていくか—フィンランドの選択と葛藤—」『比較教育学研究』No.61, 2020
- ・ European Commission のウェブサイト (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-24_en)
- ・ European Commission/EACEA/Eurydice「Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2019/20」, Eurydice Facts and Figures. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021
- ・ Finnish National Agency for Education「Key figures on early childhood and basic education in Finland」, 2018
- ・ Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat のウェブサイト (<https://www.kt.fi/en/municipal-sector-and-personnel/average-earnings-and-working-times>)

- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat のウェブサイト ([https :
//www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/liite-5-varhaiskasvatuksen-henkilosto-koulun-
peruspalvelutehtavat](https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/liite-5-varhaiskasvatuksen-henkilosto-koulun-peruspalvelutehtavat))
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat のウェブサイト ([https :
//www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-3-tyoaika/saannolliset-tyoajat](https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-3-tyoaika/saannolliset-tyoajat))
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat のウェブサイト ([https :
//www.kt.fi/sopimukset/ovtes/2020-2021](https://www.kt.fi/sopimukset/ovtes/2020-2021))
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat のウェブサイト ([https : //www.kt.fi/en/municipal-sector-
and-personnel/average-earnings-and-working-times](https://www.kt.fi/en/municipal-sector-and-personnel/average-earnings-and-working-times))
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat のウェブサイト (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat)
- NCEE のウェブサイト ([https : //ncee.org/country/finland/](https://ncee.org/country/finland/))
- OECD iLibrary のウェブサイト ([https : //www.oecd-ilibrary.org/sites/3ae7cfd1-
en/index.html?itemId=/content/component/3ae7cfd1-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3ae7cfd1-en/index.html?itemId=/content/component/3ae7cfd1-en))
- Paula Paronen and Olga Lappi「Finnish Teachers and Principals in Figures」, 2018
- Ari Antikainen and Anne Pitkänen「Educational Reforms in Finland」, 2014
- Duunitori のウェブサイト ([https : //duunitori.fi/tyopaikat/selaa](https://duunitori.fi/tyopaikat/selaa))
- OAJ のウェブサイト ([https :
//www.oaj.fi/contentassets/8e19822fc55b479c992bab141c4c638a/ovtes-palkat-ja-
palkkiot-1.4.2021-lukien.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/8e19822fc55b479c992bab141c4c638a/ovtes-palkat-ja-palkkiot-1.4.2021-lukien.pdf))
- Opetushallitus のウェブサイト ([https : //www.oph.fi/fi/kehittaminen/opetustoimen-ja-
varhaiskasvatuksen-henkilostokoulutus](https://www.oph.fi/fi/kehittaminen/opetustoimen-ja-varhaiskasvatuksen-henkilostokoulutus))
- Tampereen Aikuiskoulutuskeskus のウェブサイト ([https : //www.takk.fi/fi/yrityksille/ota-
yhteytta](https://www.takk.fi/fi/yrityksille/ota-yhteytta))
- turun AKK のウェブサイト ([https : //www.turunakk.fi/](https://www.turunakk.fi/))

ニュージーランド

- ・ 高橋望「ニュージーランドにおける 教員の業務・業績管理システムに関する研究 — 教員給与との関連に着目して—」『群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編』No.64, 2015
- ・ 高橋望「1980 年代ニュージーランドにおける教育行政制度の再編—教育委員会制度の廃止に着目して—」『比較教育学研究』No, 34, 2007
- ・ 福本みちよ「ニュージーランドにおける学校ガバナンス改革」『オセアニア教育研究』No.24, 2018
- ・ マーティン・スラップ「ニュージーランドにおける最近の学校改革 ——改革はプライバタイゼーションに対応するのか」『日本教育政策学会年報』, 2021
- ・ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和 3（2021）年版、文部科学省のウェブサイト（https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/03/1396906_002.pdf
- ・ ニュージーランド教員審議会「Requirements for Teacher Registration」, 2020
- ・ ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.education.govt.nz/our-work/our-role-and-our-people/education-in-nz/#:~:text=Most%20children%20stay%20at%20school,%E2%80%9317%20years%20of%20age>)
- ・ ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.teachnz.govt.nz/studying-to-be-a-teacher/getting-qualified/>)
- ・ ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.education.govt.nz/our-work/legislation/education-and-training-act-2020/amending-school-board-objectives/>)
- ・ ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.education.govt.nz/communities-of-learning/#:~:text=A%20Community%20of%20Learning%20%7C%20K%C4%81hui,them%20achieve%20their%20full%20potential.>)
- ・ ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://jobs.education.govt.nz/jobtools/jncustomsearch.searchResults>)
- ・ ニュージーランド教育省のウェブサイト（<https://www.teachnz.govt.nz/studying-to-be-a-teacher/scholarships/>)
- ・ ニュージーランド労働局のウェブサイト（<https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/hours-of-work/#scrollto-maximum-number-of-hours>)

- ・ ニュージーランド労働局のウェブサイト (<https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/hours-of-work/>)
- ・ Department of the Prime Minister and Cabinet「Child Poverty Related Indicators Report」, 2020
- ・ MPI PSA Collective Agreement 1 July 2019
- ・ NZEI のウェブサイト (<https://campaigns.nzei.org.nz/time/#timeline>)
- ・ NZEI のウェブサイト (<https://campaigns.nzei.org.nz/time/june-2019-offer-ptca-ppca/>)
- ・ NZQA のウェブサイト (<https://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/understanding-nzqf/#heading2-2>)
- ・ NZSTA「Making a difference School board member booklet」 (<https://www.nzsta.org.nz/assets/Uploads/Making-a-Difference-Booklet-2020-Web.pdf>) , 2020
- ・ OECD のウェブサイト (<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>)
- ・ OECD「Education At a Glance」, 2021
- ・ PSA/DOC COLLECTIVE AGREEMENT 8
- ・ Primary Teachers' (including Deputy and Assistant Principals and other Unit Holders) Collective Agreement 1 July 2019 – 30 June 2022
- ・ Secondary Teachers' Collective Agreement 2019-2022
- ・ The Education and Training Act 2020, section 125
- ・ Tomorrow's Schools Independent Taskforce 「Our Schooling Futures : Stronger Together」, 2019

オーストラリア

- ・ 一般財団法人自治体国際化協会「オーストラリア州政府の公務員制度」, 2011
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書」, 2015
- ・ 国立教育政策研究所「諸外国の教員養成における教員の資質・能力スタンダード」, 2018
- ・ 小柳とみ子「オーストラリアにおける教員養成改革の動向」『オーストラリア・アジア研究紀要 vol.2』, 2017
- ・ 文部科学省「生涯学習施策に関する調査研究」, 2010
- ・ 文部科学省「諸外国の教育統計」令和 3（2021）年版、文部科学省のウェブサイト（https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/03/1396906_001.pdf）
- ・ オーストラリア資格フレームワークのウェブサイト（<https://www.aqf.edu.au/>）
- ・ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト（<https://www.dese.gov.au/australian-education-act-2013>）
- ・ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト（<https://www.dese.gov.au/quality-schools-package/fact-sheets/what-quality-schools-package-and-what-does-it-mean-my-school>）
- ・ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト（<https://www.dese.gov.au/quality-schools-package/national-school-reform-agreement>）
- ・ オーストラリア連邦教育・技術・雇用省のウェブサイト（<https://www.dese.gov.au/australian-curriculum>）
- ・ ビクトリア州教育訓練省のウェブサイト Overtime（<https://www.education.vic.gov.au/hrweb/employcond/Pages/otime.aspx>）
- ・ Australian Government Department of foreign Affairs and Trade「THE AUSTRALIAN EDUCATION SYSTEM – FOUNDATION LEVEL」
- ・ AITSL「Australian Professional Standards for Teachers」
- ・ Crown Employees（Public Service Conditions of Employment）Reviewed Award 2009
- ・ Crown Employees（Teachers in Schools and Related Employees）Salaries and Conditions Award 2020
- ・ CROWN EMPLOYEES（PUBLIC SECTOR - SALARIES 2021）AWARD 2021
- ・ NSW 州「Great Teaching, Inspired Learning A blueprint for action」2013

- ・ NSW 州「The Local Schools, Local Decisions fact sheets」, 2012
- ・ NSW 州「Submission to the Productivity Commission's Education and Training Workforce Study : Schools」
- ・ NSW 州教育省「Standards Based Teacher Salary Procedure」2017
- ・ NSW 州教育省「Determination 6 of 2016 - Annual Leave and Payment for Non-Attendance by Teachers in Non Term Weeks」2016
- ・ NSW Teachers Federation 「Hours of duty」
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/public-schools/school-success-model/school-success-model-explained>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/about-us/careers-at-education/roles-and-locations/roles-at-education/teaching/teachers-handbook>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/about-us/careers-at-education/roles-and-locations>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/about-us/careers-at-education/salary-and-benefits>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://www.educationstandards.nsw.edu.au/wps/portal/nesa/home>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/about-us/careers-at-education/roles-and-locations/roles-at-education/teaching/teachers-handbook/chapter-4-leave>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (https://education.nsw.gov.au/content/dam/main-education/industrial-relations/media/documents/handbooks/teachers-handbook---interim/handbook_ch5.pdf)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://educationstandards.nsw.edu.au/wps/portal/nesa/k-10/leaving-school/extra-curricular-activities>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://www.deinternational.nsw.edu.au/school-life-in-nsw/extra-curricular-activities>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://educationstandards.nsw.edu.au/wps/wcm/connect/9ba4a706-221f-413c-843b-d5f390c2109f/australian-professional-standards-teachers.pdf?MOD=AJPERES>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/content/dam/main-education/policy-library/associated-documents/pd-2004-0024-01.pdf>)

- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/search?access=s&q=paraprofessional%20&site=%2Fcontent%2Fmain-education%2Fen%2Fhome>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/student-wellbeing/counselling-and-psychology-services/school-counselling>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/get-paid-to-study/teacher-education-scholarship-aboriginal>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/find-teaching-jobs/choose-rural/benefits-and-incentives>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/enhance-your-career/teach-and-learn-scholarship-high-demand-subject-areas>)
- ・ NSW 州のウェブサイト (<https://education.nsw.gov.au/teach-nsw/enhance-your-career/teach-and-learn-scholarship-specialist-teaching-areas>)
- ・ NSW 州教育省「Employment of Paraprofessionals in NSW Government Schools Guidelines」, 2015
- ・ NSW GOVERNMENT Office of the Children’s Guardian「Working With Children Check fact sheet」
- ・ NSW Teachers Federation「Care and supervision of students」, 2014
- ・ NSW Teachers Federation「Hours of duty」, 2016
- ・ OECD のウェブサイト (<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>)
- ・ OECD「Education At a Glance」, 2021
- ・ The University of Sydney「UNDERSTANDING WORK IN SCHOOLS THE FOUNDATION FOR TEACHING AND LEARNING」, 2018