

教育再生実行会議 第1分科会
第5回議事録

教育再生実行会議担当室

第5回教育再生実行会議第1分科会 議事次第

日 時：平成27年2月17日（火）17:15～18:46
場 所：文部科学省第二講堂（旧文部省庁舎6階）

1. 開 会
2. 委員意見発表及び自由討議
3. 提言骨子（案）に関する討議
4. 閉 会

○佃主査 それでは、ただいまより第1分科会の第5回会議を開催いたします。

本日は、下村大臣、赤池大臣政務官、鎌田座長、オブザーバーの富田議員に御出席いただいております。丹羽副大臣、このたび新たに就任されました鈴木寛大臣補佐官は遅れて御出席いただける予定でございます。

それでは、分科会の開催に当たりまして、下村大臣より御挨拶いただきたいと存じます。大臣、よろしく申し上げます。

○下村大臣 教育再生実行会議第1分科会第5回会合の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げたいと思います。

委員の皆様方には、御多用の中、御出席いただきまして、ありがとうございます。

前回の会議では、堀田委員からICT教育についての意見発表をいただくとともに、経産省からもヒアリングを行いました。

本日は、教員養成の改革について小林委員より意見発表していただき、また第1分科会の提言骨子案の審議を行っていただきたいということでございます。小林委員とは1月のダボス会議で一緒に、そのときも世界各国の教員養成の問題について一緒に話を聞いたという経緯があります。産業、工業、特に近代工業化社会から情報化社会への1990年前後をきっかけとして大きくシフトしている中で、明治以降の学校教育における人材育成のコンセプトと情報化社会におけるコンセプトは明らかに違うにもかかわらず、そのまま学校教育が行われているというところが問題であるし、また、それにあわせて教員もこれからの21世紀、厳しい時代の中で子供達がたくましく生き抜いていくためにどう養成していったらいいかということについては旧態依然のままの状況があるということの中で、今日は小林委員から具体的な提案をしていただけるのではないかと期待しております。

また、先行して既に議論を進めていただいている第2分科会ではありますが、先週、最終的な審議を終え、来月上旬に第六次提言として総理に提出する予定であります。この提言では、海外の研究者が予測する、今年小学校に入学した生徒が大学を卒業するころには現在の65%の職業はなくなっている。今ない職業に65%つくと言われていたのですが、同時にその方は、そのときには週の労働時間は15時間ぐらいになっているだろうとも言われております。

また、他の学者は、今後、10年~20年程度で47%の仕事が自動化される可能性が高いと言われていまして、つまり、先ほどと違う学者が言っているのですが、週15時間ぐらいの労働になるだろうということは、それにも符合する。これはアメリカの状況だけではなくて我が国においても同じことが出てくるのではないかと思います。

そういう時代を見据えて、社会に出た後も学び続ける全員参加型社会の実現。そのために教育が果たす役割。これは学び続けるというのは、そういう今では考えられないような新たな高度な職業につくための教育力をどう高めるかということと同時に、それだけ余暇が生まれますから、その中で人生を幸せにクリエイティブに生きていくために教育はどうあるべきか。必ずしも職業にはつながらないかもしれませんが、人生において生きがいと

いうのを勉強、学問、教育の中でどんなような提供ができるかどうかということが、これから先進諸国どこでも問われてくるのではないかと思います。

この第1分科会では、そのような課題の学校における教育はどうあるべきかについて、いよいよ提言に向けての御審議をいただきたいと思っております。その中では、教員の養成や研修について、トータル的に改革していくことが不可欠でありまして、この点についても是非御意見をいただきたいと思っております。

印象に残っているのは、小林委員とダボス会議でイギリスの方ですけれども、教育論を議論しているときに40年のギャップがある。親御さんは自分が子供のころ、こういう教育を受けて、それがよかったと。つまり、20年前の教育の発想で我が子に対してあるべき教育論を提案する。一方、今は今の状況の中でこの教育をどうしていくかということの議論をする。

先ほど申し上げたように、この20年先、どんな世の中になるだろうと、そのときに教育はどうあるべきか。今日はそういう議論が中心なわけですけれども、20年後を想定して、しかし、この20年というのは過去の20年よりは相当時代的に大きく変化しますから、もしかしたら過去の100年分ぐらいがこれから20年間の中で変容するかもしれないという中で、20年先のあるべき教育はどうあるべきか。つまり、教育を議論しているときに40年のギャップがある。これを1つにまとめていくというのは相当大変な話で、それだけコンセンサスづくりも必要だけれども、しかし、今、ここで問われているのは、20年先の一般には想定できないような中で、究極の状況の中で教育はどうあるべきかということをもとめていただかないとなかなかすぐ陳腐になるような提言になってしまうら意味がないということでありまして、そういう視点から御議論をしていただければと思います。

いつも積極的な御提言、議論をしていただいておりますが、今日もよろしくお願ひ申し上げます。ありがとうございます。

○佃主査 ありがとうございます。

議事に入る前に、本日第1分科会に初めて御出席のオブザーバーの富田議員から一言自己紹介いただきたいと思っております。

○富田衆議院議員 ありがとうございます。公明党の富田茂之でございます。

今日は初めて参加させていただきますが、小林さんのレクがあるということで楽しみにしてまいりましたので、よろしくお願ひしたいと思います。

今、教員のお話が大臣のほうからありましたけれども、実は私の家内の母親が教員をずっとやっております、戦後、教員をやり出したときに男の教員がほとんどいない。当時、教員になる男はどうしようもない奴ばかりだということを87になるそのおばあちゃんが言っているのですが、私達の時代には大学を出て、私は弁護士をやっていましたがけれども、地元で中学校の先生をやっているのは、必ずしも中学時代に優秀ではなかったと思われる子供達が何を教えるのだというような思いをしながらずっと見てきた思いがありますので、本当に優秀な人材にどうやって教員になっていただくかというのがこれからの日本にとって

も大事だと思しますので、是非議論を参考にさせていただきたいと思しますので、よろしくお願いたします。

○佃主査 ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。

本日は、まず教員養成の改革について、小林委員より意見発表いただきまして、御説明への質問を含めて自由に御意見を伺いたいと思します。

その後、17時45分ごろから第1分科会の提言の骨子案について御審議を行いたいと思します。それでは、小林委員のほうから意見発表をお願いいたします。

どうぞ。

○小林委員 よろしくお願いたします。

本日は、急遽プレゼンのお時間をいただきまして、本当にありがとうございます。

今、下村大臣からも御紹介いただきましたとおり、1月の下旬のダボス会議で、大臣と英国人の教育政策スペシャリストの方の御議論を末席から拝聴しておりまして、今まで私がこの委員会で発言してきたことがいかに木を見て森を見ぬ議論だったかということの大いに反省いたしまして、帰国後に大臣にこの分野について何か私がお役に立てることはないでしょうかと伺いましたところ、森をちゃんと描いてこいというお言葉をいただきましたので、私なりに森ではないかと思えるあたりを書いてまいりました。よろしくお願いたします。

まず2ページ目です。ダボス会議での議論を本当に要旨だけですけれども、まとめさせていただきます。

一番下のところがかなりポイントかなと思うのですけれども、その中で教員の養成だけではなくて教員の採用、それから養成、そして就職後の研修の重要性、この3段階が重要だという議論が非常に印象に残っております。

次のページでございますけれども、3ページ目では、本日これからお話しさせていただく議論が現在国のレベルで進行中の3つの議論、すなわち次期学習指導要領の検討、チーム学校の在り方、教員の質向上についてという3つの議論とどういった関係にあるかということを図示させていただいております。

ここで特筆すべきところは、恐らく左側のどういう人材になるのかということと、右側の下のどういうように養成するかということは今議論が始まっているかと思うのですけれども、右上、今、いかに優秀な人に先生になってもらうかという採用の部分に余りフォーカスがされてこなかったことが、ここがもう一つフォーカスされていくべきかなということ強く感じております。

次のページでございますけれども、このスライドでは、特に初等中等教育の教育にたずさわる先生方を取り巻く課題の整理ということで「森」を描いてみました。中段の赤く囲ってあるところを御注目いただきたいのですが、まず教員の養成段階です。一番左側のところでは、こういう人材を育てたいという資質をそもそも教員自身が体現できているのか。

また、養成課程が育成に役立っているのかという根本的な課題があるかと思います。

左から2つ目の四角に移りまして、教員免許の発行においては、実際に教員になられる方々の10倍近い免許が発行されているというところをどう考えるかという課題。

その右側に移らせていただいて、現実的にたくさん発行されている教免保持者の中から、就職時にこの中から実は本当に教員になってほしいような人の相当数が民間企業に流れているのではないかという指摘が上がってきています。

これを受けて、一番下に優秀な人材の確保ということを書いてありますけれども、2段階あって、教職の養成課程に入ってくる段階で優秀な人が来るのかということと、その中から更に教員に実際になる中でなってくれる方で優秀な人が残っているのかという2段階の課題かなと認識いたしております。

また中段に戻りまして、右から2つ目の四角をご覧ください。

学校現場に入ってから、今でも各種研修があると思うのですがけれども、なかなか十分に機能していないこと、若干断片的で、教員が生涯の教員キャリアを通じて、どのタイミングでどういった成長を遂げてステップアップしていくのかということが体系的に捉えられていない中での研修制度なのかなと拝見いたしております。

また、教職大学院、一番右でございますが、これに対して一定の解を出すものとして期待をされてきたのだと思いますけれども、先日、鎌田先生のほうからも御指摘がございましたとおり、入り口、中身、出口と、各段階において、ここに列記させていただいているような課題を抱えているというのが現状かと思います。

では、どうすればいいのかというのは次のページからでございます。

各論に入る前に5ページ目では総論として、ポイントを簡単にまとめさせていただきました。3つあると思っております。

1つ目にリクルーティングと書いています。企業の人事部では、時間のかなりの部分は採用に費やされているというのが常識だと思うのですが、やはり教育の世界も同じで、どんな人に教員になってもらうか。ここが実は物すごく大きな鍵だと思っております。にもかかわらず、これまでは教員の免許、養成、これは大事だと思うのですが、ここはかなり政策のフォースがいておりまして、いかに優秀な人材に教師になってもらうかということにもう少し議論を尽くされるべきではないかなと思っております。

2つ目、教員養成課程の改革です。この分科会でも、今、大臣から冒頭お話がありましたとおり、時代が変わって必要な人材像が変わって、教育も変わるべきだと議論されてきましたけれども、やはり教えるのは私達ではなくて現場にいる先生方ですので、教員が変わらなければ教育は変わらないということで、教員養成課程の抜本的な見直しが必要かと思っております。

3つ目に、教員の方々が採用された後のメンタリングや現場での研修の重要性を挙げさせていただきました。企業でももちろん事前研修はあるのですが、オン・ザ・ジョブ・トレーニング、いわゆるOJTでほとんどのノウハウが受け継がれるように、教育現場でもより

体系立った、そしてキャリアの段階ごとの明確な成長の指標が設定されて、その成長をサポートする体制を整えることが急務だと考えております。

ここで書いていないのですけれども、学校現場で生徒を誰が教えるかが重要なのに同じように、先生を指導する先生が誰かということも物すごく大事だということは言うまでもないかと思えます。

次のページから、6ページ以降で、今、申し上げたリクルーティング、教職課程、教職研修、3つに沿って、個別の課題をどういった政策で後押しすべきかについて私見をまとめさせていただきました。

本日はお時間も限られておりますので、中央部分の政策提言に絞って簡単に御説明をさせていただきます。

3-①リクルーティング。まず、最上段では、国が教員に優秀な人材を求めるという姿勢を明確に打ち出していただく必要性について書かせていただいております。米国ではオバマ大統領が演説の中で、優秀な若者達よ、この国をよくしたければ教員になりなさいというようにおっしゃったと伺っておりますが、まさに日本もこのくらい明確なメッセージを発信していく必要があるかと思えます。

そして、教員になってほしいような人達が本当は何を欲しているのか。教師という職業が彼らの知的好奇心や成長意欲に応えられるようなキャリアであるためには何をすべきか徹底的に調査して議論をしていく必要があるかと思えます。

最下段には特別免許の柔軟な運用についても出させていただきました。ここはお読みいただければわかるかと思えますので、御説明は割愛させていただきます。

次のページにまいりたいと思えます。

3-②教職課程。仮に優秀な方々が先生になってくださったとしてどうするのかというところ。7ページ目の最上段では、先ほどの繰り返しになりますけれども、国家として育てたい人材像は変わるのであれば、その人材を育成する立場の教員はどうあるべきかという明確なビジョンに基づいて教職課程を抜本的に設計し直す必要があるのではないかと思えます。

中段では、指導する立場の先生と、これは漆先生も前回か前々回か御指摘いただいていたように、マネージする側の教頭先生とか校長先生というお立場とでは、必要とされる資質が必ずしも同一ではないということ踏まえまして、教職課程でもこれに配慮した設計が必要なのではないかと御提案させていただきたいと思えます。

45分までとおっしゃられたので、時間の関係でページの一番下と次のページについては、恐らくお読みいただければおわかりいただけるかと思えますので割愛させていただきます。

9ページ目にいきまして、3つ目のポイントである教員の研修というところに入らせていただきます。括弧、メンタリングとありますが、教員が現場に入った後、教師になった後のメンタリングを中心にした研修制度について書かせていただきました。

ポイントは3つではないかと考えています。まず、最上段にございますとおり、まずは

体系立った研修プロセスを組織や現行制度にとらわれずに再構築していく必要があるかなと思います。

そして、次に中段にございますように、どうしても現場での教員のメンタリングという、感覚的あるいは定性的なものが中心になりがちかもしれないのですが、ここを極力エビデンスベースでのメンタリングとしていくためにはデータをきちんと収集すること。これは恐らくダボス会議でのマイケルさんのお話の中でもあったと思いますけれども、ICTを教室の中だけでなく、こういう教室の外でも活かせるようにデータ収集、そして解析をきちんと行っていく必要があるかなと考えます。

最後に、メンタリングや研修を行う先生の先生、先ほども申し上げましたが、先生を指導する先生は誰かということは物すごく大事かと思しますので、その先生方のクオリティを担保するために、このポジションに関する明確なクオリフィケーション、こういう資質の人しか先生は教えられませんということをきちんと定義して、それなりの報酬あるいは待遇をしていくということが必要なのではないかと書かせていただきました。

最後のページにございますけれども、10ページ目には、仮にこういったことを進めていく場合の幾つかの検討課題を列挙させていただきました。

1つ目に、これは私がこんなところで申し上げるまでもないと思うのですが、本当にビジョンが最も大事だと思います。どういう教育が必要かに基づいてこういった設計が必要とされているということ。

2点目は、では、優秀な人材に教師になってほしいといったときに、感覚的にこういうようにすればなってくれるのではないかというのではなくて、既に文科省さんのほうでやってらっしゃる各種の調査があると思いますけれども、それを改めてスタディーした上で、足りないことがあればきちんとマーケティング調査を行った上で、そのエビデンスに基づいてどういった改革が必要かということを徹底的にやっていく必要があるかなと思います。

3つ目に、政策を全国的に一斉にロールアウトするのではなくて、幾つかの都道府県なり自治体なりをピックアップ、モデルとして小規模に実施して、ある程度効果を分析・検証した上で全国的にロールアウトしていくほうが好ましいのではないかと思います。

4つ目に、これは漆先生からも御意見をいただいたのですが、では、仮に物すごく理想的なクオリティを持った先生方が現場に入ってくるとして、でも、その方々が一緒に働く先生方は今までの方々／マインドセットのままだとすると、なかなか現場でいろんな軋轢が生じるのではないかということで、過渡期のプランニングが非常に重要ではないかという点。

5つ目、これは先ほどの冒頭に申し上げたことの繰り返しになってしまうのですが、非常に大事なポイントだと思われましたので改めて書かせていただきました。やはり国家として今回教育再生を経済再生と同じぐらいの重要な課題であると位置づけていらっしゃるのだとすると、国として明確に、この教育分野にこそ優秀な人材を確保していくのだという姿勢をいま一度明確に打ち出していきたいと教育現場にいる人間として思っております。

す。

そして、最後なのですが、これは本当に現場にいろいろ思うのですけれども、どんな改革でもシェアードビジョンとかシェアードディビジョンメイキング、特にどれだけインクルーシブかというのがすごく大事だなと考えています。特に教育者というのは、名誉とかお金のために教員になられたのではない方がほとんどだと思うので、その分、自分の腹の底から信じられる改革でなければついてこないと思います。今回のことがもし実現していただけるのだとすると、国から一方的におりてくるものではなくて、教員の、教員による、教員のための改革であるという位置づけが非常に大事で、どのプロセスにおいても現場にいる先生方や研修に携わっていらっしゃる先生方と一緒に設計をしていくことができなければ逆に成功しないのではないかなということを最後につけ加えさせていただいて、13分のプレゼンを終わらせていただきます。

最後にもう1ついいでしょうか。加えて、提言骨子案のフレームワークとして、これとは別の紙なのですが、お手元に非公開資料ということでA4の紙が配付されているかと思うのですが、今回、事務局の方々からいただいた提言骨子案を拝見しまして、非常に皆様方の今までの御発言、非常によくまとめられたものだったと思った反面、こんなようにしたらどうかという簡単な提案です。

今回のポイントとして、どういう人材が必要なのかというWhatの部分と、それをどういうように教育の中に織り込んでいくのかというHowの部分と、そして、そういうことができる人達をどう育てるかというBy whomという3段構えではないのかなと思っていて、このWhat、HowとBy whomというところをきちんと分けて議論していくことが必要なのではないかなということを最後に簡単に御提案させていただきまして終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○佃主査 ありがとうございました。

それでは、小林委員の御説明への質問も含めて御意見を伺いたいと思います。今、小林委員から提言の構成についても御提案いただきましたけれども、それについても御発言のある方は挙手をお願いしたいと思います。

今、鈴木補佐官が入室されておられますので、御挨拶をお願いしたいと思います。

○鈴木大臣補佐官 2月6日付の閣議で文部科学大臣補佐官に就任をいたしました鈴木でございます。どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○佃主査 それでは、漆委員、どうぞ。

○漆委員 小林委員の発表、教職が大事というのは全く同感です。御提案の骨子のまとめ方、3本柱というのにも賛成です。大事なのは、ここで出されたビジョンが実行されることです。ですので、要点が印象に残る形でまとめるのがいいと思います。したがって、私がこれまで発言した言葉が載る、載らないに関しては全くこだわりません。

これまで教育改革が現場におけると何が起きるかというのをずっと現場で体験してまいりました。その私の感覚で、実行するときには大切なことというのは2つあると思います。

1つが、何からやるかという優先順位です。2つ目が、誰がやるかという実行体制です。これが抜けますとうまくいかないということを強く感じています。

過去の例をとりますと、何かと批判の多いゆとり教育なのですけれども、あれも理念を改めて読みますと、現在、私達がこの会議でお話ししている人材論とほとんど違わないものなのです。ですが、例えばそのゆとり教育にゆかりの深い総合学習などは、現場においてきたときに教える教員の養成ができていなかったために、結果として効果的に実行されていない学校もあったということだと思のです。先日、私が発表させていただきました起業家教育、実はこの総合学習の枠の中でやっております。きちっと理念を受けて、教員を養成しつつ実行してきた学校は成果を上げているというのが実態なのです。

理念を実現するには、誰がやるかというのがとても大切ということ。その中で、小林委員がおっしゃっていたように、現在、現場で教員の確保というのが大変難しくなっております。教育学部に声をかけて例えば理系や英語の教員を募集しようとしても、教育学部の出身者でさえ教職を取っていないというようなこともございます。ですので、新しい教育に向けて教員養成、そして、もう既に教員になっている人の更なる研修というものを公立、私立の枠を超えて行うということが最優先課題なのではないかと感じております。

以上の理由で、教職ということを柱の一つに掲げて、シンプルな構成で提言するという事に賛成いたします。

○佃主査 ありがとうございます。引き続き御意見いただきますでしょうか。ビジョンと方法と責任者という3本柱でまとめたらどうかという御提案だったと思います。

その他に御意見。

齋藤委員、どうぞお願いします。

○齋藤委員 今、まとめ段階に入っているのは理解しているのですけれども、確かに、優秀な人材をいかにリクルートしてくるかという話も分かります。サプライダイヤモンドの関係で言えば例えば給料を上げるというのももちろん必要だと思う。ですが、私がここで意見申し上げたいのは、教員になるインセンティブにもいろいろあるはずで、すごく大事なものは、教員になりたいモチベーションが何で、教員として働く中で実際にそのモチベーション、やる気、やり甲斐が満たされる環境にあるかということところです。これは鶏と卵の関係かもしれないですが、教員が自己実現できる学校環境をどう作るか全体として考えていけないといけないかなという気がするのです。

これは私が個人的に経験したことなのですけれども、実際に起きているのだなと心配しているのが、教員と学生の力関係。もっと言うと、教員と親との力関係で、親御さんからのプレッシャーをすごく感じたということです。私が受け持った講義で、ペーパーテストではなく講義への貢献を学生達自身に360度評価してもらったことがありました。今までと違う評価方法の結果、最も良い成績を逃すことになった学生の親御さんから、どうしてこの成績なのだ評価方法からして批判されたことがあります。

社会人になるまでに完璧な成績で、挫折を経験したことの無い学生が、社会に出て壁に

突き当たると、免疫がない分失敗を必要以上に恐れてそこから動けなくなったり、失敗からうまくリカバリーできず立ち直れないほど落ち込んだりするケースがあるといった報告をよく聞きます。失敗にもいろいろ種類がありますが、社会に出るとさすがに失敗していいとは言いつらいところがあって、学生時代はある意味失敗を経験するチャンス期間だと思うのです。学生のうちに、困難にぶち当たった。壁を乗り越えようとした。障害を克服した。そういう経験を如何に多く積んでこられるか。自分の強み弱みを把握し自分なりのリカバリーの方法を身に着けていることは社会に立ってから役立ちます。教員としてはわざと壁を提供して、学生に失敗させることだって時として必要だと私は思います。しかし、今は、そんなことをしたら、先生は学生からも親からも非難される状況にあります。先生の置かれた環境を変えていかなければ、せっかく何か新しい試みを行おうとする教員も疲弊し委縮していってしまう。そうなれば、教員になりたいというパッションを持つ人材そのものも減って、優秀な人材の確保も難しくなる気がします。

○佃主査 ありがとうございます。

まだ御意見はいろいろおありになる方が多いと思うのですが、この教員の問題につきましては提言全体にも当然かかわってまいりますので、この後の提言自体の審議の中で、また、あわせて今の小林委員からの御提言に対する御議論もしたいと思います。

それでは、第1分科会の提言の骨子（案）について議論を行いたいと思います。

本日は、提言の構成や盛り込む事項の骨格を中心に議論をしたいと思います。既に先ほど漆委員から提言のたてつけを少し書いたらどうかという御提言がございました。事前に皆様にお送りした構成案が資料2でございますが、既にご覧いただいていると思いますので簡単に構成を御説明いたしますけれども、このお配りしたのは5本柱になっているということで、第1がこれからの求められる人材像。だから、ビジョンといいますか。2が、そうした人材を育成するための教育の革新ということで、これが方法論に相当するのでしょうか。

続いて、3、4、5というのはICT、起業家精神、突出した人材の発掘・育成。この3、4、5を小林委員及び漆委員の御意見は、1、2の中。それから、2は教員の育成というのがありますから、この3つの柱の中に方法論として盛り込んでいけばいいのではないかと御意見だと思っております。それについても他の方からも御意見をいただければと思います。

本日の骨子（案）は検討途中のものでございますので、これから大幅に修正もあるかと思っておりますので、非公開といたしたいと思っております。

それでは、まず構成の仕方について御意見をいただきたい。その他の御意見があればいただきたいと思っておりますし、また盛り込む事項についてもあわせて御意見いただいたほうがいいのではないかと思います。

川合委員、どうぞ。

○川合委員 骨子（案）はこれまで議論してまいりました大事なキーワード、即ち、多彩

な教育の提供、個の適性や能力に対応するような教育の提供などは書かれていると受けとめております。

先ほど来、小林委員と漆委員からのご発言にもあるとおり、教員の質、教員のトレーニングが大事なのです。私はゆとり教育のときに教育課程審議会の委員を務めておりました。まだ若かりしころなのでございますけれども、三浦朱門先生が取りまとめをされている委員会でさんざん議論して、先ほど漆委員から紹介のあった総合学習を提案しました。当時の議論は、教科の壁を超えた柔軟な教育を実践する場、フレキシビリティが担保できる理想的な学習の場だろうということで、とてもいいアイデアだと思っておりました。

それが現場においてくると、どう生かすかは、現場の裁量に左右されてしまう。漆先生のところのように、総合学習の時間を上手に利用したことをきっかけに、新しいトライアルが続いているところもあれば、生かし切らずに終えたところもあるということです。今回の教育改革の精神を根づかせて実効ある提言とするためには、教育現場へのトランスファーの際に実行する上で必要なことを明確にしたうえで、実りある実施体制に向けて必要なシステムも検討した上で、それらも一緒にセットにして提供する必要があると感じております。

そのためには、今、学習指導要領とか検定された教科書とかというのを一元化した画一的な教育の基準として私達は捉えがちですが、指導方法の例示を提供するという考え方に变えて、一例を提供するという必要は多分あると思います。もっと大事なことは、これらの例示を超えて、教育現場に更に高い自由度を持たせるということを保証しないといけない。

自由度を持たせるのであれば、どんな自由度が可能であるかという例も提供しないと実行力のある施策にはなっていないのではないかという危機感を持っております。そのためには、どういう組み合わせがいいかはわからないのですけれども、小中高の教員、大学や学会、そういうところが協働して教育プログラムのあり方と実施例を常に提供し続けるような基盤をつくる必要があると思います。私は化学の研究者なので、日本化学会の会員なのですが、そこに教育の部会がございます。ここには多くの高校の化学の先生達が参加されていて、総合学習の話が出た際にも、どうやってこの機会を生かそうかという視点で大変に熱心に議論され、授業の実施例を非常に熱心につくっていらしたのを覚えています。けれども、それを津々浦々までにしみ込ませるほどまでにはいかなかったのかなという思いがしております。

ということで、新しいトライアルに対して現場の先生達が実例として試すことができるような幾つかの例示を提供する場も同時に示すことで、新たな試行を現場に浸透させられる可能性があると考えます。ということで、提言骨子のどこに入るのかはわからないのですけれども、今回の施策全体を実行力ある提言にするためには、実施体制に関して何らかの仕組みを考える必要があるかと思っておりますので、少し検討いただければと思います。

○佃主査 ありがとうございます。

その他にどうぞ。

今の御提案は2番目の方法論のところにもう少し文科省の関与を強めて、1つはサンプルをここで出すべきだとか、そういうのを少し書き込むとかということですか。

○川合委員 多分通り一遍の問題ではないと思うので、常にそういう積極的な集まりをエンカレッジするような施策をもう一つ入れたらいいという気がします。ある程度資金的な援助みたいなものも必要だと思いますし、どういうところが核になってやったらいいかという提案もあってもいいかなと思います。

○佃主査 わかりました。

その他どうぞ。

堀田委員、どうぞ。

○堀田委員 まず、どういう人材が必要か、それに対してどういう教育内容、教育方法が必要かを考え、アクティブラーニングを代表とする新しい教育方法をしっかりと学校現場に根づかせていくということについては大賛成です。

それには当然ながら、前回プレゼンテーションさせていただいたように、ICTを道具として使う、クラウドで成果を共有するとか、リソーススペースで学習するためのコンテンツがふんだんに必要となります。そういう意味ではアクティブラーニング、教育方法の革新の章にICTに関する記述が入ることには賛成です。一方で、今までも、ICTをもっと学校現場に入れていくべきだということはずっと言われてきていて、閣議決定までされていて、地財措置もされているにも関わらず、結果として自治体間格差が非常に大きくなっています。学校現場においてICT環境がプアだという現実が、教員の教育方法の革新的な発想を狭めてしまっています。もし何とか準備してやろうとしても、準備がそもそも大変な状況ですから、新しい授業に挑戦できないということになってしまいます。

そういうような状況を生んでしまっているという現実から考えると、やはりICTについては、今後必要とされる新しい学習指導を行うための必要かつ重要な学習環境として、しっかりと書き込んでいただきたいと思います。更には、それを自治体間格差を解消する財源的な措置か、推進のために例えば各自治体でどのぐらい整備がされているかを全部公表してしまうとか、あるいは川合先生がおっしゃったように国によるサンプルをいろいろ示しながら、国が中心になって新しい時代の学習を推進していくような体制を前に出すような形で、こういう形で際立てておくことは印象づける意味でも非常に大事なかと私は考えております。

○佃主査 わかりました。

ICTの活用というのは非常に大事なことなのですが、2番の方法論の革新の中にきちんとこれを明確にわかるように、最初のセンテンスのほうに方法論の革新としてこれは絶対必要なのだというのを入れ込むというようなことか、別の項目、方法論とは別にICTを出すことなのか。

○堀田委員 学習環境として、ICTの整備を際立たせておかないと、方法論はみんな賛成するのだけれども、実際は財源をちゃんと使っただけで、プアな環境のまま学校現場の

現実から考えると、先生達は結局ICTを使えない状況にあるわけで、そういうようなことにならないようにするために、この新しい学習の指導体制を行うための環境の整備として、とりわけ、こういう環境は重要であるということをどこかに特出ししていただいていたほうがいいのではないかとことです。

もう1つ、追加で申し訳ありませんが、例えばネット依存の話とか、情報セキュリティーの話とか、プログラミングの話とか書かれていますけれども、そういう新しいことをやろうと思ってもコンピュータがなかったらプログラミングは当然できるわけなく、セキュリティーのことも学習で使っているといろいろ体感させたいところですけども、今は体感する環境すらないわけで、そういう新しいタイプの情報活用能力の育成においてもICT環境の整備は重要なことかなと考えております。

以上です。

○佃主査 わかりました。ありがとうございました。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 この提言の骨子を読ませていただいて、非常に国際的に普遍的な理念といたしますか、視点から捉えられているなど第一の印象は持ちますが、ただ1つ考えなければならぬのは、日本という言葉が骨子の中には1つも出てこないのです。もちろん、それが暗黙のうちに意識されているだろうと思うのですが、何も非常に狭い意味やイデオロギー的に日本という言葉を使うということでは全くないのですけれども、やはりこういう普遍的なことをやっていく場合にも、日本という立場を明確にしたうえで、その大学教育の国際競争力を論じることが必要だと私は思っているのです。

ここに小中高大というように段階が分かれています、教育内容・方法の革新ということが2番目に挙がっているわけですが、ここの中で特に大学の段階で国際競争力のあるカリキュラムなど、あるいは国際的に通用性のある教務システムづくり等々、あるいは留学の一層の推進等々があるのですけれども、やはり国際競争力ということあたりには日本というものを十分に理解した上で国際的にというようなニュアンスを入れておかないと、どうも画竜点睛を欠くというか、そんな感じがするのです。

大学教育の国際化には、留学生の派遣や留学生の受け入れを通じた国際化があります。留学生の派遣については近年減少が著しく、問題になっております。留学生の受け入れは増加していますが、その内訳は国立大学へは主に理系の大学院生が留学してきており、私立大学には主に文系の学部生が留学してきているという違いがある。日本の大学教育の国際化という場合、具体的には私立文系の国際競争力が問題だと感じます。私自身も文系の出身ですが、文系における大学の国際競争力というのは非常に問題だと思っております。ですから、国際競争力云々ということを使うならば、特に文系における国際競争力のレベルアップというものを図らなければいけない。その中で日本というものを何らかの形で入れていく必要がある。日本における文系というのはこういうレベルアップして国際競争力を持っているのだということは何らかの形でやっていかないと、これまでも百何十年間、

日本の大学教育は輸入教育だったわけですが、これからまた先ほどの40年のギャップではありませんけれども、続けていくのかということがあって、この辺は大学の先生も含めてよほど気を入れてやっていかないと国際競争力のあるカリキュラムというのは出てこないだろうと思っておりますので、その辺をお考えいただきたいと思います。

○佃主査 ありがとうございます。

その他にいかがでしょうか。

齋藤委員、どうぞ。

○齋藤委員 私は大臣のおっしゃったことがすごく関係しているかなと思って、皆さん、自分の10年前、20年前の経験から発言をしていると思います。しかし、ひとつ心配なのは、この会議でもこういうふうに毎回議論しても未来予測はわからないことが多いと思うのですが、ここの1番に書いてある人工知能などでまさにムーアの法則通りに、あと10年もたたないうちに普通のコンピュータが人間の処理能力を超えるようになるでしょう。そういう進化のスピードの速い世の中で、10年先、20年先を正確に見据えて、必要とされる能力は何か明確にさせてから、ルールを作って、トップダウンで現場に伝えていくというやり方は実は危険かもしれません。現場にうまく伝わらなかったというとき、もはやリターンマッチのチャンスはないと思うのです。

そういう意味では、このように委員を集めて提言を取りまとめるというよりは、是非考えてほしいのですが、教育のカスタマーは学生だから、私は、学生にもっと教員や学校を評価させて直接の当事者間でフィードバックする仕組みを作るのがいいと思っています。先ほど話した親からのプレッシャーなどで、現役生の評価システムが正に機能しないというのであれば、実際に社会に出て何が役だったかという観点から、その授業を受けた卒業生が評価してもいい。いずれにしても、カスタマーも学期終わりに簡単なアンケートで好みやいい成績が取れそうかという視点から先生や講義、学校を評価するのではなく、これからの世の中を生きていく能力をしっかりと高めてもらえたか、質の高いサービスを提供してもらったかという責任感ある評価をできるようになる必要があると思います。何を言いたいかというと、学生、先生、学校、現場レベルで自分達がセルフバージョンアップする仕組みを作らないと、これからの教育改革はどうしても一歩遅れてしまうということです。いい教育のためにはやはり、教員が切磋琢磨する競争原理が働いている必要があります。そこは先生方に覚悟していただきたい。もちろん、作成する書類の量が多いとか、雑用が多いとかで、教育者本来の仕事に時間と労力を集中できないのは大問題で、業務改善して現場に余裕を持たせることが前提になります。

すごくシビアですが、グローバル社会ではどこでも誰でも競争にさらされるわけで、誰もが自分で学ぶ。わからないから諦めるというより、教員も常時、自分から勉強すべきだと思うのです。「学び方を学ぶ」というのは今教育改革でまさに言われているところですね。それは学生だけでなく、現役の先生にも当てはまる。自分で調べるものは調べて、常に自分をバージョンアップして、自分がカスタマーに対して質の高いサービス

を提供できているかを確認できる仕組みを作っていないといけない。正しいインセンティブとフィードバックループが働く制度を作れないと、申しわけないけれども、ビハインドで遅れる気がするのです。もちろん最初からうまくはいかないでしょう。ですが、うまく動き出したケースがちゃんと評価されて、それが他の学校にもすばやく共有できるようになれば、教育改革がスピードアップして、コンピュータの進化にも負けない、時代に合った教育を提供していけるのではないかという気がしています。なので、仕組み作りを是非検討してほしいのです。

○佃主査 ありがとうございます。

今まで御意見をいただいていない山内委員、何かございますでしょうか。

○山内委員 どうもありがとうございます。今の小林委員の御報告との関係で、この骨子2との関係でお尋ねしたかったことなのですが、教員になりたい、あるいはなっほしい人材とは何かということです。つまり、教員を職業に選ばない理由について一度徹底的なマーケット調査が必要だと。特に教員になりたい人材、教員になってもらうのにふさわしい人材というのが果たしてどういう人びとなのかというそもそも論あたりがこの提言骨子の中に込められているのでしょうか。この教員になりたい、あるいはなっほしい人材にふさわしい人材、それはいかががお考えになりますか。

○小林委員 ありがとうございます。このマーケティング調査の方法は幾つかあると思うのですけれども、現場の先生方と話をしている、教職課程にいらっしやる先生方の中に相当知見がたまっているなという気はします。教職課程の先生方で、この人が現場にいたらすごくいいなと思っているのにごそっと抜けていってしまうというのが現場で起きているという声を多数聞きますので、教職課程の先生方の中で、この人達はなっほしかつたのになっほしてくれなかつたという人達の中できちんとマーケティング調査をしていくというのが1つあるかなと思います。

あるいは先ほどのウィリアムさんの話ではないですけれども、では、もう少し先を見た議論としては、議論の飛躍かもしれないのですが、まさに大臣とこの間マイケル・バーバーさんの話をしたときに、彼のレポートの中で、国の教育の施策の発展段階は幾つかありますということで、その発展段階においてとるべき施策は少しずつ違いますというレポートだったと思うのですけれども、プアからグッド、グッドからエクセレント、エクセレントからグレート、グレートからエクセレントと幾つか分けてあって、一番最後はおっしゃったとおり、物すごくデリケートして、ディセントライズして、現場で教員が自分達でイノベーションしていく、自分達をバージョンアップしていくことが究極だというように書かれていて、そこに到達している国家は、今、世界中を見ても数個しかないというようなレポートでしたけれども、そういうことができる人というのは、恐らく先ほど申し上げたような方法では抽出できてこないということを考えると、私ども、今、ここで議論されているような資質を持っているような人、クオリティーを持っている人達だけを集めて、そこでマーケティングを別途やるということのほうが中長期的には大事なのかなと思います。

○山内委員 これからの時代を見据えた教育内容・方法の革新や人材像についてはかなりの程度のイメージを持って語られて非常に積極的なのですが、2の中の最後の○で教育に優れた人材が集まる改革。それが今お尋ねしたことであり、お答えいただいたことに関係します。こういう人を教師にほしいとか、教員になるにふさわしい人だというようなことについて、もう少しここで何かイメージがあるように、簡潔でもいいですから書き込めたらいいのではないかという気もするのです。

○佃主査 どうぞ。

○小林委員 今の山内委員の御発言と、それとウィリアムさんの先ほどの最初のほうの御発言に多分レスポンスする話だと思うのですが、究極的には私達がこういう人材が育ってほしいなと思うもの、素質を持った人に先生になってもらうというのが究極的な施策なのかなと思うので、こういう提言レベルという意味では多分そのレベル感にとどまってしまうのかなと思うのですが、具体的なところとして、先ほどインセンティブは必ずしも報酬だけではないのではないかという御発言は、私も物すごくそのとおりだと思っていて、その部分は言葉が足りなかったのかなと思うのですが、6ページ目の一番上に書かせていただいているのですが、ここ1週間、2週間で数十人の教員になりたかったけれども、教職免許を持っているけれども、ならなかったという人をヒアリングしてみたのですが、おっしゃるとおり、必ずしも給与とか名誉ではない。私の周りのサンプルがリプレゼンタティブかどうかは別としてですね。

やはりいろんな方がおっしゃったように自由というか、いろんな調査でも出ていますけれども、日本の学校の先生の勤務時間は異常に長い。部活動を初めとして非常に長い。事務作業もそうですね。そういった部分が自分の成長意欲をそぐのではないかと、成長する時間がないのではないかと、あるいはこの御指摘とか、あるいはクリエイティビティーですね。これは関連していると思うのですが、自分で自由にいろいろできる余地がなかなかないのではないかと、あるいは左側の下に小さ目なフォントで書いてみたのですが、例えば海外などでは日本でも私学では何校か実践されておっしゃると思いますけれども、優秀な教員の方については例外的にサバティカル、数年間に1回、1年間は完全に有給でお休みをして自分の自己鍛錬に当たっているというような機会を設けるとか、あるいはこれはチーム学校の議論になると思いますけれども、部活動は本当に少子化の時代で、全部の学校で全部チームがある必要があるのか。

例えばサッカーチームは人が少なくなって、軽井沢もそうなのですが、軽井沢高校とか吹奏楽部は3人しかなくて、楽器の数が多いみたいな中で、越境して吹奏楽部とか、あるいは越境してサッカーチームとかとやって、そこを地元の方々に任せることで先生方の業務の軽減ができるのではないかと、おっしゃる環境の部分、そこを整えていかないと、なかなか給与を上げましたからいいですねとかという問題ではないなというのを、私の身の回りのすごく少ないサンプルの中では思いました。

あとは教職大学院の課題という意味では、その中で先ほど割愛してしまったのですが、そこも環境というか、教職大学院を出た方が、何か特別な職についているかという、特にそれはない。これは鎌田先生の御指摘でもあったと思いますけれども、このあたりも含めて、そういうところに行って出た人にどういう将来的なキャリアパスがあるのかというのを明確に描かないと。参考資料の中の19ページに先日の日経新聞の「揺れる教職大学院」という記事のまとめを勝手につけさせていただいたのですが、今、教職大学院に入っただいている方々の中で、現場で、2番目に書いてあるのですが、学部新卒で教職大学院で入学した人の65%は教員採用資格試験の不合格者であるというようなデータも出てるところを見ると、やはり教職大学院を出た後に何が用意されているのか。もちろん、その過程も含めて他の改革をしていかないと、条件を整えていくということは非常に大事なのではないかなというのは話を伺っていて思いました。

○佃主査 ありがとうございます。

鎌田先生、お願いします。

○鎌田座長 感想ですけど、1つは、これはとても素晴らしい生徒達にとっても素晴らしい教員が教えてスーパーエリートがどんどんできていくところが全体の基調になっていきますけれども、3ページ目の5のところにあるように、これは第2分科会などでも議論していますが、誰もがドロップアウトしない教育制度ということも考えていかなければいけないし、世の中が変わっても分厚い中間層というのは必要なだろうと思うので、それはここの分科会の提言に入ることが妥当なのか、あるいは第2分科会の中で処理すればいいのかは問題なのですが、例えば今の社会での小学校や中学校でも高等教育でも、日本語能力が十分でない子供達、これは日本人でもそうですけれども、外国から移住してきた子供達にしっかりと日本語や日本のことを教えるとか、あるいは日本からの発信ということを考えたら、日本語を母国語としない国にいる人達に日本語をどう教えて、日本の文化をどう教えていくかということも非常に重要なのではないかなと思っています。今は、教員免許の中にそういう外国人子弟に日本語を教える教員免許はないですね。何かの片手で教えるということではしかないのかもしれないけれども、グローバル化が進むとそういう部分への手当てというのも正面から考えなければいけなくなるのではないかなということが1つの感想です。

もう一つは、どういう人が教員になってくれるのが望ましいかを考えると、自分が初等中等教育の中で学校で学ぶことに喜びを感じたとか、感動を覚えたような人がそれを再現していきたいというのが一番いい教員になるのではないかなと思っています。しかし、現実に教員になっている人達がそうなのかとか、あるいは教員になるための教職課程、大学の教育の中で、この教育方法はすごいから自分も再現しようというような経験をしたかという、余りそういうことはないのではないかなと思っています。そういう教員が圧倒的に大勢いる中で理想の教育を実現していくためには、今いる教員をどう変えていくかということもしっかり考えていかないといけないと思います。

そのためには、一つには、私自身が法科大学院の出身で、法科大学院というのは壮大な数多くの失敗例を含んだ実験場であるわけで、法科大学院というのは講義が一切禁止、全て対話型のソクラテスメソッドで授業をしろということでしたが、今までそんな経験をしていない教員達、あるいは教育することは負担だと思っている人達に突然こういうことをやらせたわけですから、非常に苦勞も多いし、明らかな失敗例もあるけれども、しっかり成功した例もあるわけです。そこでは、学生の資質や意欲の問題もありますけれども、教育の方法とか、あるいは教育環境の整備、これはICTが一体となって整備しないと絶対に対話型の授業は成り立たないわけで、そういう教育環境の整備とか、そういったものに対する認証評価をどう次のステップに反映させていくかということについては、まだ短い10年程度ですけれども、かなりの経験を積んできた一つのモデルにもなっていると思うので、そういうものを通じて、今いる教員をどういう手法で変えていくかを検証することは非常に重要ではないかと思います。そういう観点で、我々の大学でもセンター・フォー・ティーチング・ラーニング・アンド・テクノロジーというものをつくって、テクノロジーを取り入れながら大学教育の中をまず変えていこうということを試みているところであります。

○佃主査 ありがとうございます。

その他御意見等、どうぞ。

堀田委員、お願いします。

○堀田委員 私、ICT活用の立場でよくここでは発言しているのですがけれども、私は教員養成学部を出て教員を小学校でやっていて、大学を教育学部で勤めたことがあって、ちょっと前まで教職大学院にいました。そういう立場から意見を言わせていただくと、優秀な教員をどうリクルートするかというのは非常に重要な問題である一方で、みんな非常に燃えて教員になるのですがけれども、摩耗してしまう最大の理由は、雑務の多さだと思います。つまり、ティーチングに専念できない環境があるということです。

だから、よく言われる教員を増やそうみたいな話で出ますけれども、教員の事務を助けてくれる人をもっと増やしたほうが、多分教員がティーチングに、つまり、専門性を追求できるようになって、働き手としての満足度が上がると思います。もちろんICTで雑務をどう軽減するかとかは非常に重要である一方で、もし人を投入できるのだとすれば、教員そのものは少数精鋭とまでは言いませんけれども、そういうようにしておいて、周りで助けてくれる方々ですね。今はボランティアベースで、例えば大学生に来てもらっているみたいになっています。つまり職業ではない形で人材を集めていますが、それはそういう雇用枠がないからですがけれども、教員の事務を助ける職業という雇用をするという考え方もあるのかなと思います。

以上です。

○佃主査 わかりました。

いかがでございましょうか。

済みません、1つだけ皆さんの御意見、経済人から質問をするのですが、文科省の予算

はすぐには増えないだろうと、なかなか消費税も上がりませんでしたし、ですから、私はむしろ極端に言うと教員の数を半分にして給与を倍にする、そういう対策をとれないか。むしろ増やすのは間違いではないかと。これは予算がその分だけもらえればもちろんそれはあるのですが、習熟度別の学級というのも拡充すべしという提言もあるので、そういうように子供が千差万別だけれども、それはなかなか大変で、少人数で一人一人で面倒を見なければいけないというのはよくわかるのですが、数を減らすというのが教員も、それで競争を激化させて、給料はそのかわり3割増し、4割増しで、それでは大変だからということになれば、習熟度別に分けて、みんなを一樣に指導しやすくする。しかし、習熟度というのは1年ごとにクラスを変えていく。多様性はキープするよというのを当面やってみたらどうかと。予算が増えるまでそれをやったらどうかという乱暴なことも考えますが、企業などではよくやれて、もう教育者の方から何を言っているかというのを承知で御質問したいのです。

川合委員、どうぞ。

○川合委員 基本的にいい考え方だと思います。ただし、先ほど堀田委員が発言されたとおり、教育以外の仕事がどれだけかぶっているかというところをどれだけ精査できるかというのかかっていると思います。

私、小中高の現場では余り教えた経験がないので必ずしもちゃんとした状況を把握しているとは思えませんけれども、大学の教員だって、教員研究に費やしている時間が自分の勤務時間のうち何割かと考えるといつもスケジュール表を見ながら愕然としますね。あれはもう少し効率化して、やめてもいいものはいっぱいあります。だけれども、レポートを書いたり、報告書を書いたり、場合によっては国に報告書をいっぱい書いたりとかいうのも含めて、相当な時間がかかっていることも事実なのです。だから、本当に教育だけに専念できるようになればもう少し効率化できるのではないかと正直思っています。そちらがどれだけできるかによろと思います。

国の予算が今のところから増えないので、では教員を減らしましょうは順番はまだ違って、もう少しどうにかなりませんかというところを経てから議論すべき内容ではないかと思います。

○佃主査 どうぞ。

○下村大臣 私も議論の仕方をお願いしたいのですけれども、今の話も言いたい方はたくさんいらっしゃると思うし、これだけでも1時間では足りないと思うのですが、是非この第1分科会は、まずは最初にこれから21世紀、本当に必要な能力を教育現場でどういうように求めていくのかという、何が必要なのかという本質論を是非議論していただきたいです。

今日も具体的に言うと産経新聞を読んでいましたら、産経新聞に、最近文科省はずれているのではないかと。アクティブラーニングをやろうとしていると、あるいはフリースクールをやろうとしているけれども、そんなことではなくて、もっと根本の学校そのものを

いかによくするかであって、学校の今の授業をいかによくするかで、それ以外のことを議論しているのはおかしいではないかみたいな、産経新聞のかなりよくわかっていそうなレベルの高いであろう記者でさえその程度の話なのです。

つまり、これからは今の時代で、あるいはこれからの時代で、本当に求めるべき能力は何なのかというのはわかっていないから、それは先ほど申し上げた20年前の発想なのです。もしかして、100年ぐらい前の発想かもしれません。でも、時代認識はそうではなくて、これから20～30年。20～30年と言ってもあつという間にたちますから、そのときは、しかし、これは子供だけの話ではなくて、学校の先生もそうですね。我々もそうなわけです。ある意味で、世の中に関係ないかもしれないのが10年、20年たったとき、この世の中にいなくなってしまう人にとっては、それほど真剣に考える必要はないかもしれないけれども、今、例えば文科省の役人だって、15年、20年たったとき、本当に使える役人かどうかということと考えたら、これから求められる能力を本人が、あるいは何らかの教育機関で身につけなかったら使い物にならないわけです。つまり、指示されたとおりにやっていたら。いかにこれから本当にクリエイティブな創造的なものを、今、生きている我々が、子供、大人、関係なく、あるいはどんな職業についている、ついていないに関係なく、やはり教育として、これから生き延びていくためにはこういう能力が必要なのだということをきちっと提示する必要があると思います。それは是非この第1分科会で出していただきたい。

ただ、先ほどからお話があったように、細部に神が宿ると同じように、ただ提言を出したただけでも絵に描いた餅になって、総合学習と同じになるのではないかと。理念的には同じですね。ですから、そうなりかねない。今、文部科学省のほうでも非常に苦労しているのは、大学入学試験改革。大学入学試験を高大接続という名前に変えて、高校以下の学習指導要領をどう変えていくか。大学入学試験だけ変えることにしても世の中は変わらないわけですね。そのために大学教育までどうするかということも文科省の中でも相当細かくPTをつくって、一つ一つに対してただ提言するのではなくて、具体的にすぐどう実践できるのか。極端な話を言えば、どんな入学試験のペーパーで質問をつくるのか。事例までつくって提示しなかったら、どこの大学もやらないですね。お金だけ、インセンティブだけやっても、今までのセンター試験と大して変わらないような、ちょっと思考力を身につける程度の問題をつくるかもしれないけれども、21世紀に本当に必要な能力は何なのかということを提示して、最後までやるかやらないかは最終的にはそれぞれの機関の選択です。

ですから、同じように教員養成においても相当きめ細かくつくらないと、それは1割ぐらいの人はわかってやるかもしれないけれども、総合学習もそうでしたけれども、残りの9割はわからないから、みんな絵に描いた餅になってしまう。ですから、是非、まずはあるべき能力というのはどんなことで求められるのかという中で、更に今度は細かく、それはなかなかここだけの教育再生実行会議の中で全部詰めるのは大変な話かもしれませんから、受け皿としてそれを中教審に上げるとか、あるいは文部科学省の中で細部について更に議論しながら積み重ねていくということはあると思うのですが、そういう形で、これか

ら本当に10年、20年たったときに物すごい時代の大きな変化の中で、今の教育で対応できるはずがないというのはわかっている話だと思うのですが、それが世の中に対してどういう能力を身につけて、どうやったらいいのか。その結果として、新聞の記事でさえアクティブラーニング、そんなことをやっていいのかみたいな、そんな暇があったらもっと本来やるべきことを教員にしっかり教えさせろみたいなレベルですから、本当にしっかりする必要があるのでないかと思うのです。

あと昨日、これは名前を言いませんけれども、今度、有名な大学の学長になる方と大学入学試験改革について議論していて、あるメディアの取材で、細かく言うとわかってしまうのでそれ以上言いませんけれども、これから有名な大学の学長になる人でさえ、今、どんな入学試験がこれから行われようとしているかということは実際のところ、よく知らないのです。だから、他の記者が、あなたの大学はこれからどんな入学試験をするのですかと言っても、今よりちょっと変えるぐらいの話で、もっと全然本質的なことを実は文部科学省はやろうとしているのだけれども、そういう超有名大学の学長でさえよくわかっていないわけですから、相当文部科学省は事細かくプレゼンはする、説明はする。やるかやらないかはそれぞれの大学の判断にしても、情報の共有というのはしっかりやっていかないと、本当にここだけで議論していいものができたと、しかし、それだけでおしまいということになりかねないということもあると思うので、そういうことを含めて議論していただいて、あと実践はまた別の方向かもしれませんが、そういう前提でよろしくお願いしたいと思います。

○佃主査 ありがとうございます。

その他、富田先生、どうぞ。

○富田衆議院議員 議論を聞いていまして、第三次提言、第四次提言に随分かぶってくるところがあるなど。親会のほうで千葉大の飛び入学の学生さん達と意見交換したのですが、やはり変わり者だらけで、その子の能力を見抜いて飛び入学に紹介した先生がいらっしゃる。どうのように飛び入学をしたのか。先輩、後輩の関係とか、そういう能力を見抜く先生も必要だし、先ほど鎌田座長がおっしゃっていましたが、障害を持った子とか、発達障害者支援法ができてまだ10年ちょっとですので、子供達の中にはそういう子が多いのだということをなかなか学校の先生もよくわからないままやっているという、そこをきちんといろんな子がいるのだというのを大学のときに、先生になる方は全部勉強した上でなっていないとなかなかこれからの学校現場は大変なのではないかなと。

飛び入学も是非うまくこの提言の中に入れていただけるといいのではないかと思います。

○佃主査 副大臣、まずお願いできますか。

○丹羽副大臣 私も下村大臣と同じ意見で、今日は遅れてこちらのほうに入らせていただいた理由が、内閣府の産業競争力会議のほうに出てまいりまして、その会議の中でも、非常に教育に対する期待度は高いです。ただ、教育でこうやってくれという話ばかりになりますと、では、我々、教育で動こうとしても、産業界がしっかり動いてくれないと、今

度は教育のほうだけがはしごを外された形になっても困るという実感を今抱いておられて、やはり教育にはお金がかかる、予算がかかるということ、そういったことをまだ御理解していただけない方がたくさんいらっしゃるのではないかという思いもしております。

やはりこれからの教育というのは、本当に随分在り方が変わってくると思います。金かけた分だけしっかり未来への投資でございますので、そういったことも含めた認識を我々が持たなければならない時代になってくると思います。

以上です。

○佃主査 ありがとうございます。

どうぞ。

○赤池大臣政務官 ありがとうございます。今日、小林先生の話聞いて、大変共感、共鳴をいたしまして、例えば初代文科大臣の森有礼がまずは先生だと言ってやった明治の時代も含めて、やはり先日も国立能楽堂において、全然不勉強なのですが、世阿弥の話聞きながら、初心忘れるべからずというのは、今日の失敗したらやり抜く力だという、非認知能力というのは大変どんな時代でも求められていることだと痛感いたしておられて、まさにこれからの先生方にそういったものをどう適性を見きわめて、どう養成するか。最初の適性が大事だということだと聞かせていただいて、優秀な人材の前に、適性をどう見ぬいていくのかということの入り口はどうしたらいいのかなということをお話を聞いて感じております。

その中で、今、小中学校は教育学部、高校以降は幅広くということなのでしょうけれども、戦前だと高等師範があったりするのが教育学部の伝統を引き継いでいると言いながら、先日もある専門家から、戦後、教員養成が失敗したと、これが一番だめなところだみたいなことのお話を聞く中で、やはり教員養成を今本当に大学に任せていいのかということから議論しないといけないような時代に来てしまっているのかなということをお話を聞きながら感じたところでございますので、是非教職員改革、教員改革というものは大変大事だということを感じさせていただいた次第です。

以上です。

○佃主査 ありがとうございます。

鈴木文科大臣補佐官、お願いします。

○鈴木大臣補佐官 申し上げたいことは100分ぐらいあるのですが、やはり今回の提言で、1つこれはやったというのを是非皆さんのお知恵で。しかも、それが極めて革新的で、そこが1つの好循環に向けたトリガーになる。なかなか言うは易く行うは難しということはわかってはおりますけれども、その御議論をいただければと思います。

やはり日本の教育もできていることもありますし、できていないこともありますし、とりわけ例えばOECDのPISAの15歳段階の報告を読めば、明らかに認知能力はある程度いけているけれども、非認知能力においては相当見直す点があるとなれば、やはり非認知能力を学ぶ喜び、これは鎌田先生もおっしゃいましたけれども、学ぶ意欲、そしていかに学び方

を学ぶというか、そういう能力を身につけるといふ点において足りないわけでありますから、少なくとも15歳、小学校、中学校の教師に求められるというところはそういうことになるだろうと。

いろいろなリサーチもありますし、一方で、あと小林委員のお話で、今、教育ボランティアをやりたい学生はいっぱいいます。私のゼミ生も漆先生のところで勉強させていただいていますけれども、しかし、残念ながらそういう人達はほとんど教員になりません。この層をどうとりに行くか。例えば鎌田先生もいらっしゃいますけれども、教育学部でも7割ぐらい教員登録をして、まず教職関係の登録をして、それが大体3割ぐらいに脱落しますけれども、実は脱落した4割にいいのがいて、この人達は逆に言うと民間企業の内定を取りまくるわけですね。

だから、まさにこの会議は文部科学省だけでやっている会議ではなくて、経済産業省とか厚生労働省とか、特に関東圏というか都市圏は、いわゆる民間との人材の取り合いになっているところを、優秀な人材をちょっと三菱から分けていただいて、もう一つ、真面目な話をしますと、一旦は三菱に入っていた方がいいのですけれども、30歳ぐらいになるともう一回教員をやりたいという人達がかかなり上っております。しかし、その人達は学生ボランティアや教育ボランティアを一生懸命やりましたけれども、教員免許を必ずしも取れていない人がいる。途中で教職課程を断念してしまって、それはいい意味で断念していて、なぜ断念しているかというところ、いわゆるボランティアリーダーになってしまって、両立ができなくて、現場というか、子供を選んで断念しているのが積極的断念なので、その人材がもう一回教員に、特に今、教職集団、教員集団の中で一番薄いとされている中間、ミドルリーダーのところの非常に大きな助けになる可能性があると思います。

では、どうやってそういう人達を、今日は新卒のリクルートの話ばかりになっているように捉えています、実は小林委員のおっしゃりたいことは、多分いろんなレベルでのレイヤー、ミドルリーダーあるいはトップリーダーのところでのリクルーティングと、それからもちろん堀田先生がおっしゃったように、その人達が疲弊しないようにという、いろんなことを是非皆さんと御議論を深めさせていただければと思います。

今日はありがとうございました。

○佃主査 ありがとうございました。

○下村大臣 今言われたティーチ・フォー・アメリカというのはすごく成功しているのです。これはアメリカのトップ大学の学生が年限を2年とか3年とか決めて、学校現場で非常に厳しい貧困の、あるいは低学歴のところに行ってやる。一流企業に入れる学生が、その収入の3分の2レベル以下でもやる。それが次のステップアップにつながる。

ところが、日本は、ティーチ・フォー・ジャパンというのがあるのですけれども、全然うまくいっていない。なぜかというところ、教員免許がないから、日本では学校現場で教えるはだめだと。アメリカと日本の違いですね。ですから、教員免許がなくても優秀な学生が、

たとえわずかな2年か3年かもしれないけれども、学校現場で教えられるような仕組みができるのかどうか。あるいは今の話のように、30歳のときに、では教員になりたいと思っても、また最初から教員免許を取り直してなろうと思ったら、それはみんなそこで諦めてしまいますから、その場合の形がどうなのかということも、今後教員というのは一つのテーマになりますから、それも含めて優秀な人を集めるためにはどういう仕組みが必要なのかということも今までの枠組みだけではなくて、枠組みを超えた中でどうリクルートしていくかということも是非議論にさせていただければと思います。

○佃主査 ありがとうございます。

それでは、本日の討議はここまでとさせていただきたいと思います。

次回は、総理官邸で本分科会第6回と全体会議第29回との合同審議を行って、本日の意見をもとに文章化した提言素案に対して御意見を頂戴したいと考えております。

本日、十分御発言できなかった点などがあれば、またペーパーでいただければ素案の作成に反映いたしますので、事務局のほうにお出しいただければと思います。なお、次回の日程については、追って事務局より御連絡いたします。

それでは、本日はここで閉会とさせていただきたいと思います。

皆さん、どうもありがとうございました。