

教育再生実行会議第1分科会（第5回）議事要旨

日 時：平成27年2月17日（火）17：15～18：45

場 所：文部科学省第2講堂

出席者：下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣、丹羽文部科学副大臣、赤池文部科学大臣
政務官、鈴木文部科学大臣補佐官、有識者9名ほか

○ 下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣より以下の挨拶があった。

（下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣）

○ 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った。

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く。近代工業化社会から情報化社会へ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ころが問題であるし、あわせて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、教員もどう養成していったらいいかについては旧態依然のままである中で、今日は小林委員から具体的な提案をしていただけると期待している。

先行して議論を進めていただいている第2分科会は、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る。この提言では、海外の研究者の予測として、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%の職業はなくなるとある。また、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いる。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おり、週15時間ぐらいの労働になるということにも符合する。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う。

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。学び続けることは、今では考えられない新たな高度な職業に就くための教育力をどう高めるかということと同時に、余暇が生まれるので、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、人生において生きがい、勉強、学問、教育の中でどう提供できるかが、先進諸国どこでも問われてくると思う。

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、提言に向けての御審議をいただきたいと思っている。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、この点についても御意見をいただきたいと思う。

ダボス会議で、イギリスの方と教育論を議論しているときに、親は自分が子供のころ受

けた教育がよかったという、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教育をどうしていくかという議論をし、更に20年先の教育はどうあるべきか、しかし、この20年というのは過去の20年より相当大きく変化し、過去の100年分ぐらい変容するかもしれないという中で、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つにまとめていくのは相当大変な話であり、コンセンサスづくりも必要だが、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中で教育はどうあるべきかをまとめていただかないと、すぐ陳腐になる提言になってしまったら意味がない。そういう視点から御議論をしていただければと思う。

○富田衆議院議員より自己紹介がなされた。

(富田衆議院議員)

○ 私達の時代には大学を出て、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達で、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がこれからの日本にとっても大事だと思う。議論を参考にさせていただきたいと思うので、よろしくお願ひ申し上げます。

○ 小林委員から、以下のように意見発表があった。

(小林委員)

○ 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議論を末席から拝聴し、プレゼンテーションの冒頭では要旨だけだがまとめた。その中で教員の採用、養成、就職後の研修の3段階が重要という議論が印象に残っている。更に、本日これからお話しさせていただき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、教員の質向上とどういった関係にあるかを図示している。特筆すべきところは、どういう人材になるのかと、どう養成するかは、今議論が始まっていると思うが、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フォーカスされていくべきと強く感じている。

初等中等教育にたずさわる先生方を取り巻く課題の整理として、まず教員の養成段階で、こういう人材を育てたいという資質を教員自身が体現できているのか。また、養成課程がそうした資質を持つ人材の育成に役立っているのかという根本的な課題があると思う。教員免許の発行においては、実際に教員になる方々の10倍近い免許が発行されているところをどう考えるか。現実的にたくさん発行されている教免保持者の中から、就職時に本当に教員になってほしい人の相当数が民間企業に流れているという指摘が上がっている。これを受けて、優秀な人材については、教職の養成課程に入ってくる段階で優秀な人が来る必要があるということと、その中から更に実際に教員になる中で優秀な人が残っているのか

という2段階の課題と認識している。

学校現場に入ってから課題としては、各種研修があるが十分に機能していないこと、断片的で、教員が生涯のキャリアを通じて、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が体系的に捉えられていないこと。教職大学院については、入り口、中身、出口と、各段階において課題を抱えていると認識している。

政策提言としては、ポイントは3つある。1つ目にリクルーティング。どんな人に教員になってもらうかが大きな鍵だと思う。これまでは教員の免許、養成に政策のフォースがいており、いかに優秀な人材に教師になってもらうかにも議論を尽くされるべきと思う。

2つ目に教員養成課程の改革。この分科会でも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たが、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と思う。

3つ目に、教員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る。企業では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、キャリアの段階ごとの明確な成長の指標が設定され、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いる。先生を指導する先生が誰かも大事。

以上のポイントを念頭に置いた上で、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列挙した。まず、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く必要がある。そして、教員になってほしい人達が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。

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。また、指導する立場の先生と、マネージする側の教頭先生とか校長先生の立場では、必要とされる資質が必ずしも同一ではないことを踏まえ、教職課程でもこれに配慮した設計が必要と提案させていただく。

教員が現場に入った後のメンタリングを中心にした研修制度も重要である。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と思う。そして、現場での教員のメンタリングをエビデンスベースとしていくためには、データをきちんと収集すること。ICTを教室の中だけでなく、教室の外でも使えるようにデータ収集と解析を行っていく必要がある。最後に、メンタリングや研修を行う先生を指導する先生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を定義して、それなりの報酬や待遇をすることが必要。

最後に、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く。

1つ目に、ビジョンが最も大事だと思う。どういう教育が必要かに基づいた設計が必要とされている。

2点目は、優秀な人材に教師になってほしいといったときに、感覚的ではなくて、文科省の各種の調査を改めてスタディーした上で、足りないことがあれば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を徹底的にやっていく必要があると思う。

3つ目に、政策を全国的に一斉に実施するのではなくて、幾つかの都道府県や自治体をピックアップし、モデルとして小規模に実証して、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と思う。

4つ目に、仮に物すごく理想的なクオリティーを持った先生が現場に入ってきて、一緒に働く先生は今までの方々であるため、現場で軋轢が生じるのを防ぐためにも、過渡期のプランニングが重要である。

5つ目、国として教育再生を経済再生と同じく重要な課題であると位置づけているのであれば、国として明確に人材を確保していくという姿勢を明確に打ち出していきたい。

最後に、どんな改革でもシェアードビジョンや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が大事と考えている。教育者は、腹の底から信じられる改革でなければついでこないと思うので、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大事。どのプロセスにおいても現場にいる先生や研修に携わっている先生と一緒に設計していくことができなければ成功しない。

加えて、提言骨子案のフレームワークに対して意見させて頂きたい。簡単な提案だが、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、それをどう教育の中に織り込んでいくのかというHowの部分、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段構えだと思っており、このWhat、HowとBy whomをきちんと分けて議論していくことが必要。

○ 鈴木文部科学大臣補佐官より自己紹介がなされた。

(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した。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○ 各有識者等より以下の発言があった。

(漆委員)

○ 教職が大事というのは全く同感。骨子のまとめ方の3本柱にも賛成。大事なのは、ここで出されたビジョンが実行されること。要点が印象に残る形でまとめるのがいいと思う。

これまで教育改革が現場におけると何が起きるかを現場で体験してきた。実行するとき

に大切なことは2つあると思う。1つが、何からやるかという優先順位。2つ目が、誰がやるかという実行体制。何かと批判の多いゆとり教育だが、理念を改めて読むと、私達がこの会議で話している人材論とほとんど変わらない。しかし、例えば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思う。起業家教育を総合学習の中でやっているが、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のが実態。

現在、現場で教員の確保が難しくなっており、教育学部の出身者でさえ教職を取っていないこともある。なので、新しい教育に向けて教員養成、そして、既に教員になっている人の更なる研修を公立、私立の枠を超えて行うことが最優先課題と感じている。

以上の理由で、教職を柱の1つに掲げて、シンプルな構成で提言することに賛成する。

(齋藤委員)

○ サプライダイヤモンドで言えば、例えば給料を上げるのも必要と思う。だが、教員になるインセンティブにもいろいろあって、大事なものは、教員になりたい人のモチベーションが何なのかというところ。教員が活躍できる環境をどう作るか全体を考えないといけない。教える側の経験をしたときのことだが、教員と学生の力関係、もっと言うと、親からのプレッシャーをすごく感じた。普段と違う評価方法の結果、最もよい評価を取れなかった学生の親から批判を受けたことがあった。

社会人になるまで傷1つ無いいわゆる完璧な成績で卒業した人が、現実社会で壁に突き当たると、免疫がない分失敗を必要以上に恐れて何もしなかったり、失敗をこじらせて立ち直れないほど落ち込んだりするケースは多い。学生のうちに、失敗にもいろいろがあるが、障害に突き当たった、壁を乗り越えようとした、乗り越えたという経験を如何に多くしてこられるか。教員としてはわざと失敗させることだって時として必要だろう。しかし、今の状況では、そんなことをしたら、先生は学生から怒られる、親からも怒られるという環境で、そこを変えていかなければ、せっかくやる気のある教員も萎んでいくし、教員になりたいというパッションをもつ人材も減っていく気がする。

○ 佃主査より第3分科会提言骨子案について説明があった。

○ 各有識者等より以下の発言があった。

(川合委員)

○ 教員の質、教員のトレーニングが大事。総合学習は理想的なフレキシビリティが担保できる学習の場、とてもいいアイデアだと思っていたが、現場においてきたときにどう生かすかは、現場の考え方で左右されてしまう。この精神を根づかせて実効ある提言とす

るためには、現場へのトランスファーの際に必要なことを明確にして、システムも一緒にセットしておく必要があると感じている。

学習指導要領や検定された教科書を一元化した画一的な教育の基準として捉えがちだが、基準ではなく、1つの例示として提供する意味はあると思う。しかし、これまでの基準としての考え方を超えて自由度を持たせることを担保しないといけない。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という危機感を持っている。そのために、小中高の教員、大学や学会が実行的な教育プログラムの例を常に提供し続ける基盤をつくる必要がある。新しい試みに対して現場の先生達がピックアップできるような、幾つかの具体的な例を提供する場も同時に提供することによって、少しずつ新しい試みが現場に浸透する可能性があると思う。常にそういう積極的な集まりをエンカレッジする施策、資金的な援助も必要と思うし、どこが核になるかという提案もあっていいと思う。

(堀田委員)

○ アクティブラーニングを代表とする新しい教育方法を学校現場に根づかせていくには、ICTを道具として使う、クラウドで共有する、リソースベースで学習するためのコンテンツが必要であり、アクティブラーニング、教育方法の革新のところにICTが入る部分があると思うが、閣議決定等されて、ICTをもっと学校現場に入れていくべきことをずっと言われてきつつも、地財措置もされつつも十分に機能しておらず、自治体間格差は大きくなって、学校現場においてICT環境がプアということが教員の発想を狭めてしまっていたり、準備が大変で、新しい授業に挑戦できない。

ICTについては、新しい学習指導を行うための重要な環境としてたくさん柱として立てていただき、自治体間格差を解消する財源的な措置やどのぐらい整備がされているかを全部公開する、あるいは国がサンプルを示しながら、国が中心になって新しい時代の学習を推進していく体制を出すことは大事と考えている。

追加で、例えばネット依存の話や、情報セキュリティの話、プログラミングの話について、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ければプログラミングはできないので、新しい情報活用能力の育成においても重要と考えている。

(鈴木委員)

○ 国際競争力のところに、日本を十分に理解した上で国際的にというニュアンスを入れておかないと、点睛を欠く感じがする。文系における大学の国際競争力は問題と思っており、国際競争力云々と言うならば、特に文系における国際競争力のレベルアップ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。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だが、よほど気を入れてやっていると国際競争力のあるカリキュラムは出てこないと思っている。

(齋藤委員)

○ 皆、自分の10年前、20年前の経験から発言をしていると思うが、人工知能などで10年もたたないうちに、コンピュータが人間の処理能力を超える。そんな時代に10年先を正確に見据えて、必要とされる能力が何か明確にして、トップダウンで現場に伝えていくというやり方は危険かもしれない。カスタマーは学生だから、学生にもっと教員を評価させていいと思う。現役生の評価が正当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立ったかという観点から、その教育を受けた卒業生が評価する。何が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遅れるのではないかということ。教員の競争も必要である。もちろん、雑用が多いと教育者本来の仕事ができないから業務改善をすることが前提となる。

シビアだが、グローバル社会ではどこでも競争にさらされるわけで、お互いが自分で学ぶ。わからないから諦めるのではなく、教員が自分から勉強するべきだと思う。そういう仕組み、インセンティブをつくって、うまくいったものはちゃんと評価されて、他の学校にも自動的に共有されるようにできれば、もっと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のではないかという気がする。

(山内委員)

○ 小林委員の御報告の関係で、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ということだが、特に教員になりたい人材、教員になってほしい人材とはどういう人びとなのかを、いかがお考えになるか。

(小林委員)

○ マーケティング調査の方法は幾つかあると思うが、教職課程にいる方の中に相当知見がたまっている気はする。なってほしかったのになってくれなかったという人達の中でマーケティング調査をしていくのが1つあると思う。

もう少し先を見た議論としては、マイケル・バーバーのレポートの中で、国の教育の施策の発展段階は幾つかあり、とるべき施策は少しずつ違うというレポートだったと思うが、一番ハイレベルな段階としては、極力現場に権限を委譲して、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の姿だと書かれていた。その実現のためには、平行してここで議論されているような資質を持っている人に如何に教員になってもらうか、あるいはそういう資質を培って行くか、が同時に議論されていく必要がある。

(山内委員)

○ お答えいただいたことに関係するが、こういう人に教師にほしいとか、教員になるにふさわしい人ということについて、何かイメージ、簡潔でもいいので書き込めたらいいという気もする。

(小林委員)

○ こういう人材が育ってほしい、と思っているのと同様な素質を持った人に先生になってもらうのが究極的な施策と思うので、提言という意味ではそのレベル感にとどまってしまう。こうした人達に先生になって頂くための具体的なインセンティブとしては、必ずしも給与や名誉ではないと感じている。

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、事務作業もそうだが、そういった部分が成長意欲をそぎ、成長する時間がないという恐怖心につながっている。あるいはクリエイティビティーも関連しているが、自分で自由にいろいろできる余地がない。例えば海外などでは優秀な教員についてはサバティカルという仕組みがある。数年間に1回、1年間は有給で休み、自己鍛錬に当てる機会を設けるとか。あるいは少子化の時代なので、部活動は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な。環境の部分を整えていかないと、給与を上げたのでよいという問題ではないと思う。

また、教職大学院を出た方が、特別な職についているかということ、特にそれはない。将来的なキャリアパスを明確に描かないと、その過程も含めて他の改革をしていき、条件を整えていくことは大事と思う。

(鎌田座長)

○ 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できていくところが全体の基調になっているが、第2分科会でも議論しているように、誰もがドロップアウトしない教育制度も考えていかなければいけないし、世の中変わっても、分厚い中間層は必要と思うので、例えば日本語能力が十分でない子供達、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、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は重要と思っている。今は、教員免許の中に外国人子弟に日本語を教える教員免許はない。グローバル化が進むとそういう部分への手当でも正面から考えなければいけなくなる。

どういう人が教員になってくれるのが望ましいかは、自分が学校で学ぶことに喜びを感じ、感動を覚えた人が、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と思っているが、現実に教員になっている人達が、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経験はしていないと思うので、今いる教員をどう変えていくかも考えていかないといけないと思う。

法科大学院では、教育方法の抜本的改革が行われた。苦労も多いし失敗例もあるが、成功例もあるわけであり、学生の資質や意欲の問題もあるが、教育の方法、あるいは教育環

境の整備、それ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については、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。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う。

(堀田委員)

○ 優秀な教員をどうリクルートするかは重要な問題である一方で、摩耗してしまう最大の理由は、雑務の多さ。つまり、ティーチングに専念できない環境がある。よく教員を増やそうという話が出るが、教員の事務を助ける人を増やしたほうが、教員がティーチング、専門性を追求できると思う。

(佃主査)

○ 経済人から質問をするのだが、文科省の予算はすぐには増えない、消費税も上がらないので、教員の数を半分にして給与を倍にする対策をとれないか。習熟度別の学級も拡充すべしという提言もあり、子供が千差万別で少人数で一人一人で面倒を見なければいけないのはよくわかるが、教員も競争を激化させて、給料はそのかわり3割増し、4割増しで、それでは大変ということになれば、習熟度別に分けて、指導しやすくする。習熟度別は1年ごとにクラスを変えていき、多様性はキープすることを当面やってみたらどうか。企業ではよくやるので、教育者の方から何を言っているかといわれるのを承知で御質問したい。

(川合委員)

○ 基本的にいい考え方だと思うが、教育以外の仕事がどれだけかぶっているかをどれだけ精査できるかにかかっていると思う。大学の教員でも、研究に費やしている時間が勤務時間のうち何割か考えると愕然とする。効率化して、やめてもいいものはいっぱいあるが、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書いたり、相当な時間がかかっていることも事実。本当に教育だけに専念できるようになれば、効率化できると思っている。国の予算が今のところから増えないので、教員を減らすというのは順番が違って、もう少しどうにかできないかというところを経てから議論すべき内容と思う。

(下村大臣)

○ 議論の仕方をお願いしたいが、第1分科会は、これから21世紀、本当に必要な能力を教育現場でどう求めていくのか、何が必要なのかという本質論を議論していただきたい。

新聞では、最近文科省はずれている、アクティブラーニングやフリースクールをやるうとしているが、もっと根本の学校そのものをいかによくするか、学校の今の授業をいかによくするか以外のことを議論しているのはおかしいのではないかという、レベルの高いであろう記者でさえその程度の話である。

つまり、今の時代、これからの時代で、本当に求めるべき能力は何なのかがわかっていないので、新聞の記事は20年前、もしかすると100年ぐらい前の発想かもしれない。15年、20年たったとき、これから求められる能力を本人が何らかの教育機関で身につけなかったら、指示されたとおりにやっていると、使い物にならない。これから創造的なものを、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、教育として、生き延びていくために必要な能力を提示する必要があると思う。それはこの第1分科会で出していきたい。

ただ、提言を出しただけで絵に描いた餅、総合学習と同じになるのではないかと先ほど話があった。文部科学省でも苦労しているのは、大学入学試験を高大接続という名前に変えて、大学入学試験だけ変えても世の中は変わらないので、高校以下の学習指導要領をどう変えていくか、大学教育までどうするか、文科省の中でもPTをつくっている。具体的にどう実践できるのか、極端な話ではどんな入学試験の質問をつくるのか、事例までつくって提示しなければ、どこの大学もやらない。お金だけ、インセンティブだけでは、今までのセンター試験と大して変わらないので、やるかどうかは最終的には大学の選択だが、21世紀に本当に必要な能力は何なのかを提示する。

同じように教員養成においても、きめ細かくつくらないと、1割はわかってやるかもしれないが、残りの9割はわからない。まずはあるべき能力はどんなことで求められるのか、細かく教育再生実行会議で全部詰めるのは大変な話かもしれないので、受け皿として中教審に上げる、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ことはあると思う。

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たが、その人でさえ、どんな入学試験がこれから行われようとしているか、よく知らない。やるかどうかは大学の判断だが、文部科学省は事細かくプレゼンをし、情報の共有をしっかりとやらないと、ここだけで議論していいものができて、それだけでおしまいになりかねない。そういうことを含めて議論していただきたいと思う。

(富田衆議院議員)

○ 議論を聞いていて、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。千葉大の飛び入学の学生達と意見交換したが、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。そういう能力を見抜く先生も必要だし、障害を持った子が子供達の中には多いということを学校の先生もよくわからないままやっているの、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、これからの学校現場は大変だと思う。飛び入学もうまくこの提言の中に入れていただけるといいと思う。

(丹羽副大臣)

○ 内閣府の産業競争力会議に出てきたが、教育に対する期待度は高い。ただ、教育でこ

うやってくれという話ばかりになると、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困るという実感を抱いている。教育には予算がかかるということをまだ理解いただけない方がたくさんいらっしゃるという思いがある。

これからの教育は、随分在り方が変わってくると思う。金をかけた分だけ未来への投資なので、それを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う。

(赤池大臣政務官)

○ 小林先生の話に共感、共鳴した。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、世阿弥の初心忘れるべからずは、失敗したらやり抜く力という、非認知能力がどんな時代でも求められていることだと痛感している。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。最初の適性が大事ということと聞かせていただき、優秀な人材の前に、適性をどう見ぬいていくのかと感じている。

先日もある専門家から、戦後、教員養成が失敗したと話を聞く中で、教員養成を大学に任せていいのかというところから議論しないといけない時代に来てしまっていると、小林先生の話聞きながら感じた。教職員改革、教員改革は大事ということを感じた。

(鈴木大臣補佐官)

○ 今回の提言で、1つこれはやった、しかも極めて革新的で、好循環に向けたトリガーになるような議論をいただければと思う。

日本の教育もできていることもあるし、できていないこともある。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が、非認知能力においては相当見直す点があるとなれば、学ぶ喜び、学ぶ意欲、そして学び方を学ぶ、そういう能力を身につける点において、足りないわけなので、少なくとも15歳、小学校、中学校の教師に求められるところはそういうことになるだろう。

いろいろなリサーチもあるし、一方で、今、教育ボランティアをやりたい学生はいっぱいいる。しかし、残念ながらそういう人達はほとんど教員にならない。この層をどうとりに行くか。教育学部でも7割ぐらい教職関係の登録をし、それが大体3割ぐらいに脱落するが、実は脱落した4割にいいのがいて、この人達は民間企業の内定を取りまくる。

特に都市圏は、民間との人材の取り合いになっており、優秀な人材は一旦は会社に入っても、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なりいる。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ったが、教員免許を必ずしも取れていない人がいる。いわゆるボランティアリーダーになってしまって、両立ができなくて途中で教職課程を断念してしまっている。その人材がもう一回、教員集団の中で一番薄いとされている中間、ミドルリーダーの大きな助けになる可能性があると思う。

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リクルーティングと、その人達が疲弊しないようにすることを、皆さんと議論を深めさせていただきた

い。

(下村大臣)

○ アメリカのトップ大学の学生が年限を2年や3年と決めて、学校現場で厳しい貧困、あるいは低学歴のところに行く、ティーチ・フォー・アメリカは成功している。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。しかし日本は、ティーチ・フォー・ジャパンがあるのだが、うまくいっていない。なぜかというと、教員免許がないので、日本では学校現場で教えられない。アメリカと日本の違いである。教員免許がなくても優秀な学生が、学校現場で教えられる仕組みができるのかどうか。あるいは、30歳のときに教員になりたいと思っても、最初から教員免許を取り直そうと思ったら、みんなそこで諦めてしまう。今後教員は一つのテーマになるので、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を、今までの枠組みだけではなく、枠組みを超えた中でどうリクルートしていくかも議論していただければと思う。

○ 佃主査より、次回は第1分科会第6回と全体会議第29回との合同審議を行い、今日の見解をもとに作成する提言素案に対して御意見を頂戴したい旨の発言があった。