

教育再生実行会議
第20回議事録

教育再生実行会議担当室

第20回教育再生実行会議 議事次第

日 時：平成26年 4月21日（月） 17:30～19:03
場 所：総理官邸 2階小ホール

1. 開 会

2. 学制の在り方に関する討議

3. 閉 会

○鎌田座長 定刻となりましたので、ただいまより第20回「教育再生実行会議」を開催いたします。

委員の皆様方におかれましては、御多忙のところを御出席賜りまして、まことにありがとうございます。

本日も、前回までに引き続き学制のあり方について御議論いただきます。

最初に、安倍総理より一言御挨拶をいただきます。

総理、よろしくお願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 「教育再生実行会議」の第20回会合の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日は、学制改革に応じた教師の在り方に係る論点に沿って御議論をいただきます。これまでの議論において、義務教育の期間の在り方や学校段階の区切りの在り方について御検討をいただきましたが、その中で、子供達の発達段階に応じて、幼稚園、小、中、高校の間の段差をできる限り滑らかにすることなどの御意見を頂戴いたしました。これは教師の免許や養成の在り方にも関わることであり、本日は、このような点をはじめとして教師の在り方について検討を深めていただきたいと思います。

教育再生を実現するためには、日々子供達に接し、指導に当たる教師の役割は非常に重要であり、優秀な人材を教育現場に引きつけることが必要であります。特に、教師には、子供達に目的意識を持たせたり、学ぶ意欲や志を引き出し、高めるような、実践的な指導力が求められると考えます。

また、様々な経験や知見を持った外部の人材の協力を得て、教育を行うことも有意義であると思います。

このような点も含めまして、幅広い見地から御意見をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

(報道関係者退室)

○鎌田座長 それでは、議事に入ります。

なお、本日、総理は公務のため17時55分頃までの御出席となりますので、いつものように、総理御在席の間にできるだけ多くの委員の方に御発言をいただきたいと思っておりますので、よろしく御協力のほどお願いいたします。

本日は、第4の論点であります「学制改革に応じた教師の在り方」から御議論をいただきたいと思っております。前回の論点3、高等教育、職業教育につきまして、時間の関係で御発言を御遠慮いただいた方が複数名おられましたので、今回はこれも含めてと申し上げましたけれども、総理の御在席の間に、まずは第4の論点についての御意見をできるだけお出しただいて、その後に論点3についての御意見もあわせてお伺いするというような進形の仕方にさせていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、初めに第4の論点を資料1のとおりまとめましたので、ごく簡単に説明させていただきます。

先ほど総理からの御挨拶にもございましたように、義務教育期間の在り方や学校段階の区切りの在り方について御検討いただきましたが、その中で子供達の発達段階に応じて、幼児教育から小中高校にかけての段差をできる限り滑らかにすべきであるという御意見を多数の委員から頂戴したところでございます。

それに関連しまして、まず教師の在り方といたしまして、①として質の高い教育の保障や学校段階間の円滑な移行を図るための教師の在り方について、免許制度の在り方あるいは幼児教育段階での教師の資質能力の向上、それぞれの段階ごとの連携や一貫教育、専科指導などに適した教職員配置の在り方、外部人材の登用等が論点としてあろうかと思えます。また、多様な学習ニーズや困難を抱える生徒に対応した教職員の配置という視点も重要であるという御指摘をいただいているところでございますし、少子化に伴う学校の統廃合を含む学校規模の在り方、教職員配置の在り方等も論点になろうかと思っております。

次に、②の教師の養成や採用等の在り方についても御検討をいただければと思えます。また、採用後の研修の在り方等も重要な課題であらうかと思っております。それに関連しまして、優秀な人材を教育現場に引きつけるとともに、真に頑張っている教師にふさわしい処遇の改善ということも重要な課題であるという御指摘を既にいただいているところでございます。

また、本日の資料1の一番後ろに表をつけておりますけれども、諸外国と比べますと、初等中等教育学校の教職員総数に占める教員以外の専門スタッフの割合が日本では非常に低いというようなこともありますので、これらの点、専門人材の活用等についても御意見をいただければと考えているところでございます。

それでは、御意見のある方は挙手をお願いいたします。

では、加戸委員、お願いします。

○加戸委員 机上にまたおなじみの地図を配っておりますけれども、大変熱心な方で、お邪魔でなければ幾つでも多様なバージョンがありますので、今後配付させていただきます。

今日のテーマで冒頭の複数の免許状に関して発言させていただきたいのですが、配付資料2の2ページに公立学校年齢別教員数の横棒グラフがあります。このようになっている結果は恐らく児童生徒数に連動した現実の採用実態ですが、三十数年前の採用実態は退職者数を見込んで計算されますので、こういったひずみは三十数年ごとに繰り返される永遠の課題になるわけでありませう。

そういった点で、私は愛媛県知事としての12年間で教員採用を小中高別の採用に関して枠を設定しまして、例えば児童生徒に応じて高校の採用が少ないときは高校の教員を中学校に配置をして、新規採用を高校で行い、逆に今度は中学校が減って高校が増える時には、中学校の教員を高校に配置がえをして中学校の教員採用ができるように、言うなれば学校種別間あるいは教科別間の老壮青のバランスがとれるような計画的な採用の仕方をしておりました。

その時に非常に大切なことは、言うなれば小中間の複数の免許状を持っているかどうか。

中と高の複数の免許状を持っているかどうか。これから小中一貫、中高連携に当然必要なことではありますけれども、恒常的に常に教員採用を考えた時に、毎年大きな変動なしに、志望者が大学を出たときに一定の枠が小でも中でも高校でも確保できる。その調節弁として高校の先生が中学、中学の先生が高校とか、そういう形での採用を配慮しながら長期的にロングスパンでいいバランスのある構成をしていくということをとっておりましたので、そういった点で複数の配置の必要性というのは中高、小中連携のみならず全般的な計画的な採用という意味で非常に重要だという点を強調して申し上げたいと思います。

○鎌田座長 では、武田委員、どうぞ。

○武田委員 論点4の教師の養成のことについて、私の私見を述べさせていただきたいのですが、今日、机上の配付資料として、雑誌から引用させていただいたのですけれども、私は常々スポーツを通じて子供達と接する機会が多いのですけれども、子供は教える人が本物かどうかを見抜く力は本当に小学生の時から備わっていると思っています。なので、大人が子供を教える時に、どんなふうに説得力を持ってそれを伝えることができるか、それは教えるという立場になられた方の実際の経験しか子供達に説得力を生むということではないのではないかと、そのように思っています。

自ら逆境を乗り越えて取り組んできたというようなことをしっかりと子供に伝えられる力ということと、そして、何が大事なのかということ表現力豊かに、子供に今日聞いて心に残ったということ必ず1個か2個持って帰ってもらえるような、その話す力というのが教えるという立場の人には重要だと思っています。そういう観点から、この机上の配付資料として、大変私の考えと近い文章があったので、今日お渡しをさせていただいたのです。

学校の先生の教員の勉強の今の制度を、私の知人などの教員課程をとっておられる方に聞いたりしましたが、どうしても教え方を学ぶという教育実習になり、自分の人生観とか、危機管理とか、危機に対してどんなふう乗り越えていくかということ教えられるという教育のシステムは機能していないのではないかと思います。そういう教員免許ではなく、もう既にあって各都道府県でも全然違うと思いますが、教員免許を持っていないけれども、県の検定をちゃんと受けて、外部の例えばスポーツ選手が体育教師ができないと、言葉だけで伝えるということは難しいと思うので、そういう制度をもっともっとうまく活用していく方向に持っていきたいなと思っています。

そして、民間が教員の養成というものをもう少し広げてもいいのではないかと思います。この文献からもあるように、米国の多くの州は従来の教員採用とともにTeach For Americaという非営利組織が運営するプログラムを通して教員を採用しているという実績があって、これに関しては課題解決能力やリーダーシップを育む要素を持つ所属している優秀な人材に限って学校現場に派遣していくというような形をとっていると思います。それを是非日本でも、教員の現場だけで育てるのではなく、必ず民間で経験したという人がどんどん学校の先生になろうということを皆さんが進めていくような、そういう働きかけ

が必要ではないかと思えます。

○鎌田座長 貝ノ瀬委員、お願いします。

○貝ノ瀬委員 総理も冒頭の御挨拶でございましたように、どのような学制改革をやるにせよ、教員の資質向上、人材確保というのは非常に重要なわけでありまして、それを担保するための教育環境の更なる充実が求められると思えます。その観点から、最近は特に少子化の影響で学校の統廃合などが進んできておりますけれども、要は適正規模に向けて統廃合していくということはよく理解できるわけでありまして、その際、やはり教育論なしで財政論だけで断行するというのは見直す必要があると思えます。

例えばですが、これは前にも申し上げましたけれども、総理のおひざ元の山口県で美祢市というところがありますけれども、山口県は御承知のように13市あるわけですが、美祢市は極めて小規模、少人数の学校が増えてきているという中で、極めて苦慮している中で、しかし、少人数、小規模というのを逆手にとりましてきめ細かな指導をするということで、今、山口県13市の中では学力がトップなのです。そういう実績を示しているということでありまして、永富教育長はもちろんですけれども、長門の江原さんなどもこういう話をしてくれましたが、機械的に統廃合していくのではなくて、教育論でしっかりと見極めながらやっていく。しかし、美祢市の場合も現在統廃合の対象が4校ぐらい想定されているようですが、やる場合には、そのときに実際に浮いた、捻出された財源は教育に回す。そういう原則を確立するべきだと思います。ほかのところ特に回さないということになれば、教育環境がまさに劣化していくという状況になっていくだろうと思えます。

また、もう一点は、これは座長のほうもお話がございましたけれども、学校現場では専門スタッフが非常に少ない。教員だけで教育を行っているという現状がございます。これは特にPISAの学力ですとか、様々な学力調査もそうですけれども、子供達の学力向上は学校の先生や学校の授業だけではなくて、家庭教育の例えば家庭学習ですとか読書ですとか、テレビの見る時間を少し減らすとか、そういったことが非常に大きな影響があるわけで、そういう意味では家庭とのつながりといいますか、地域とのつながり、コーディネートする、例えばスクールソーシャルワーカーとか、スクールカウンセラーとか、そういった専門職を学校の中に入れていくということによって、今、学力は相当上がってきていますけれども、さらに向上させて、まさに世界一の学力のある日本にしたいと思えますので、是非そういう専門職を学校の中に入れていくということも考えていく必要があると思えますので、よろしくお願ひしたいと思えます。

○鎌田座長 それでは、鈴木委員お願いします。

○鈴木委員 この前、必要がありまして、今年60歳で定年を迎えた校長で改めてそのまま再任されたという校長がどれぐらいいるかと調べました。東京都の例ですけれども、小学校で78名、中学校で35名、そのまま校長として今後4年なり5年なり務めるという状況です。100名ですから、これだけ再任が多いということは、いかに現場の管理職の魅力が薄れているか、ないしは現場に人材がいらないかということをおぼわしているのでしょう。非常

に危機感を感じます。管理職に魅力がなければ教師もやりがいがないということです。

ここに資料を配付しましたが、これは東京都でここ十数年の間にどれだけ職業高校や課題の多い高校が改編統合されていったかということの資料です。これでわかりますように、この十数年間でざっと25の高校が消滅して、それが統合され改編されたりしている。

一番の問題は、そこに働いている職業科の先生方が強く改編統合に抵抗しました。50歳を過ぎてどうすればいいのだと。学校がなくなったら職場を失うわけですから困るということで抵抗したのですが、東京都の場合は、これを実施するのは今ではない、10年を一スパンとして改革するのだとあって改編しました。10年という時間をおいて反対論を抑えゆくりやったのです。結果的にあつという間に10年たちました。この資料でわかりますように2006年、2007年につきましては計5校、計7校という形で統合されている。山がここに来ているわけです。私が改編の走りであった単位制飛鳥高校の開設担当をやったときからちょうど10年目。改革には長い時間と忍耐がかかったということが分かります。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ここで総理が次の公務に移られる時間となりますので、その前に一言いただければと思います。御感想などございましたら、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 教育のテーマはそれぞれ極めて重要であります。特に学制につきましては、小中高大の接続あるいは先ほど加戸さんからお話ございましたが、そこで柔軟性を持たせる上における免許制度の在り方もあるでしょうし、また専門学校との関係についてもこれから根本的に考えていく中において、どういった形で教員を養成していくべきかということについては極めて重要な点でございますので、更に御議論をお願いしたいと思います。

これは何回も申し上げていることなのですが、日々一生懸命教育力のスキルアップに努力している先生と、必ずしもそうではない方々もおられるわけではありますが、そこで頑張っている先生達が報われるという形にすることは非常に難しいのです。どういう仕組みでやっていくかと、ずっと何回も挑戦している。しかし、そこはもっともっと重視して、同時に様々な教育技術を普遍化する。「TOSS」というグループをやっている皆さんがいるわけなのですが、そういう教育技術を個人の属人的なものにせず、いかにこれを普遍的な技術にしていくかということも大切ではないのかなと思います。

また、先ほど教師だけでは難しい中において、専門職も置くということについては、教師と専門職の連携をどのようにとっていくかということも重要なのではないかなと思うところでございます。これは教育改革の中でも大変中核的な意義を持ちますので、よろしくお願いをしたいと思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。

総理はここで退室されます。大変お忙しい中ありがとうございました。

(安倍内閣総理大臣退室)

○鎌田座長 では、引き続き御意見を伺ってまいります。

それでは、佐々木委員、次に河野委員、八木委員の順でお願いします。

○佐々木委員 論点の中にもありますが、多様な学習ニーズや困難を抱える生徒に対応した教職員配置、このことについてお話しさせていただきたいと思います。

前回、飛び級のことについてもお話しさせてもらったのですが、ちょうど5年前に京都府の教育に関する委員をやったときに、行政の方に、京都府で引きこもりの人達が何人いるかとお聞きしました。そうしたら即答で1万人だと。なぜ分かるのですかと聞くと、厚労省のデータの68万人の引きこもりの数を京都府の人口で割り戻すと1万人なのだとおっしゃっていました。では、どんな人が引きこもっているのですかと聞くと、学校では中退した生徒や学業を修了した人についてはプライバシーの問題があるから我々は関与することができませんということで、このことは京都府だけのことではなく、おそらく全国的に、もしかしたら放置されている状況なのかも知れないと思いました。

私も若者自立塾という、当時厚労省がやっていた引きこもりの若者対象の合宿を5年ほど前まで、3年間担当しました。幼児虐待といじめと発達障害の子供達が大体60名くらいいて、全体の90%を占めていました。

そういう子供達が幼児とか小学校の段階で不登校になってしまう。先生の数が足りないので不登校から高校中退になり、引きこもりになっているケースが多くあります。団塊世代ジュニアの40代の人から引きこもりが多くなってきていますが、5年前で68万人でしたから、このままいくと将来100万人を超える可能性もあるかと思えます。これは大変な問題だと思います。これから先については可能な限り引きこもらないように、専門家が家庭を訪問したり、いろんな形でケアしていくところから、心を開いていくことがあると思うので、特にその部分についての教職員の配置や施策について力を入れていただきたいと思えます。

○河野委員 まず、学制改革に応じた教師の在り方についてですが、学校段階の区切りを仮に変更したとしても、それぞれの学年の中において、学習や学校生活に課題を抱える児童生徒は存在するだろうと思えます。ですから、そういった児童生徒を健全に育成するために、一人一人の児童生徒に応じた、しっかりとかかわることができる教職員の増員は、現場の一番大きな声です。

また、貝ノ瀬委員からもありましたように、教員が教育活動に専念できるようにするために、専門人材・専門スタッフの充実、活用が見られるようになってきましたが、こうした人材の充実、そして活用というものが今後より一層必要だろうと思えます。

次に、学校段階間の格差を滑らかに、円滑な移行を図るために、幼保小や小中、中高の連携というものをより一層計画的に進めていくことが必要だろうと思えます。地域によって取り組みに差があるようですので、連携を図り効果があった例を示し、自治体が取り組みやすくなる仕組みがあるかと思えます。

教職員の数を増やすということと、質の高い教育というのを同時に保障していかななくてはいけないと思うのですが、特に小学校の高学年における専科指導の充実は、効果があると現場でも感じております。そのためには、それを可能にする教職員の配置が不可欠にな

るのですけれども、加配教員としての配置の充実だけではなくて、やはりここは義務標準法の改正が必要ではないか。現在、現行では学級数によって配置される教職員の数は決まっています。そうすると、例えば35人学級、それから10人の学級、どちらも担任は1名ということになるので、全校児童生徒数に対する教職員の数というのはそんなに変わらないケースも出てまいります。ですから、その場合、見直すという視点の1つとして、例えばその学年の児童生徒数を基準にすることや、それに対する乗数を見直すことで、基礎定数の充実を図る。どの学校にも担任以外の教員が安定的に計画的に配置されるということが教育の質を高める上でも大事かと考えております。

2点目の教師の養成、採用の在り方ですけれども、優秀な人材を教育現場に確保する、現場に引きつけるためにも、人材確保法の趣旨を尊重するということが重要です。教職員の給与を行政職に比べて優遇されたものにすべきであると考えます。このことによって、教職に対する崇高な使命であるとか、大切な責任を負っているのだということも自覚を促せる1つの方策ではないかと考えます。

最後に、養成についてですけれども、教師としての資質の向上を目指さなければなりません。現場としましては、現場で必要とされる実践的な指導力であるとか、あるいはコミュニケーション能力の向上といったものが求められていますので、これまでの養成の在り方から、実践型に転換を図ることが重要だろうと思います。また、大学の指導者にも教育現場の経験のある指導者をしっかり充実させていく必要もあるのではないかと思います。

以上です。

○八木委員 まず、これは議事録に残すためにあえて発言をさせていただきますけれども、この会議や文部科学省の教育再生への取り組みについて、一部のメディアなどで、前のめりだとか矢継ぎ早という指摘がございます。ただ、このテーマの最初の第14回の会議の冒頭で山中次官から御報告いただきましたように、ここで議論しているテーマ、結論の部分も大分入っていますけれども、昭和46年の中教審の答申の中にほぼ原形は出ているということで、これまで散々議論してきたことをそろそろ検討して実行に移すべきだということで行っているということでもありますから、別に矢継ぎ早でも前のめりでもないということをあえて申し上げたいと思います。結構議事録が読まれているようですから、あえて申し上げます。

まず、①についてでありますけれども、幼児教育、小学校、中学校、高校の連携ということを図ろうということですから、自ずとそのつなぎの部分の免許については共通もしくは横断的なものにせざるを得ないということです。

2番目としては、やはり小学校で英語を教科化するということに象徴されますけれども、当然専科教員を増やしていかなければならないということです。小学校でも専科免許を持った専科教員の数を増やしていくということです。

3番目は、外部人材の登用というのは非常に重要な点だと思います。その意味において

特別免許状を出す。例えば今大学では客員教授とか特任教授とか特別招聘教授とかいろんな呼び方がありますが、外部の方に大学に来ていただいて教えていただく。また、これによって学生が非常に刺激を受けるということがあります。学校においても従来の教員免許とは違った特別の免許というような形で外部の方々に現場に来ていただき教えていただくということも必要であろうかと思えます。

次に学校の規模についてですけれども、これは適正規模が必要だということです。少子化の中で統廃合が必要である。このことによって、財政面でも合理化ができるということがありますけれども、同時に教育的な配慮が必要だということです。それは子供の少ない地域では、1学年1クラスというところがかかなり多くあるように聞いております。子供達の間力育てるためには、より多くの人数による複雑な人間関係をつくってやるということも必要だと思えますし、例えばクラブ活動を行う上でも、適正な人数の生徒がいて、更にその適正な人数の教員が配置されるということのほうがいいのではないかということです。その意味でも学校の適正規模化を図っていくということが必要だと思えます。

以上です。

○鎌田座長 採用では、大竹委員、どうぞ。

○大竹委員 こちらの資料①、②もそうなのですが、質の高い教育とは何を定義付けるかということだと思えます。教師の養成、採用というのもそうですが、あるべき教師の理想的なモデルと申しますか、こういったものがありますと非常に私達は議論しやすいなと思えました。

猪谷千春さんが先日ご来社され、ソチオリンピックの話やメダルの数の話もされました。例えばノルウェーなどはたった500万の人口で、金メダルは第2位だったようでございます。ですから日本のようなすばらしい国で質の高い教育ができないはずはないと思えますのと、教師もすばらしい教師が採用でき、磨きをかけることができると信じて疑わないのです。そもそも、なぜここで議論しなければならないのかということ自体、一体何が問題なのかという問題提起があるとすごくありがたいなと思えます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

山内委員、どうぞ。

○山内委員 外部人材、教師の養成、採用等の在り方、今の委員のお話にも関連して、外部人材の登用という観点から少し触れたいと思えます。実業界あるいは社会人としての経験が語られることが多いのですが、同時に教師としての経験をもつ大学教員の現役あるいはリタイアした人間を活用していくのかということについて、教員免許資格を少し見直す、あるいは特別資格要件をつくることによって、子供達に夢や志を別な形で、高等教育の経験を踏まえて語っていく人材も必要になってくるのではないかと思うのです。

つまり、今まで大学の教員は教科書を書いたり、あるいはそれに付随した教師用の参考書や、指導書で中小の教育に関わることはありました。しかし、なかなか現場を知って書いている人はあまりないわけです。高校教員が大学教員になる例はあるのですが、なか

なか大学教員が高校、中学校の教員になる例は少ない。こうした経験者が小中高生に接していくということも非常に大事ではないかと思うのです。

したがって、人生経験の豊かさ、それから社会と地域と小中高との関係を少し具体的につなぐ存在として大学教員の活用やリタイアした人間達の貢献も私達としては、現場の若い先生達を萎縮させず、自分の経験を絶対視しないという条件で、考えてよろしいのではないかと思います。

○鎌田座長 それでは、佃副座長、どうぞ。

○佃副座長 今まで武田委員、大竹委員、山内委員のおっしゃったこととダブりますけれども、社会人の登用ということについて、これは是非進めていただきたいと思います。特別免許状制度の活用というものがここにございますけれども、資料を見ますと、23年間で約500件しかないということで、すこぶる少ない。どういう人が選ばれているかというのを見ますと、元看護師さんとか英会話の学校の講師さんだとか、法務担当の方とか、こういう例が出ておるのですが、日本が誇れると私自身は思っておるのですが、外国との熾烈な競争をしてきた企業の第一線のエンジニアというのは全然ないというのは非常に寂しい気がします。

恐らく要件からいうと、社会的信望というのが一番のネックになっているのかなと、この要件にはそのように書いてありますから、そうなのかなと思って、今、非常に内心がっかりしているところがございます。

そういうのもっと使おうとした時に、日本の学校ではスタッフが非常に少ない。先生方がスタッフの仕事もしなくてはいけない。それが先生に負担をかけているということもここに出ておりますので、恐らくそういうスタッフと教員免許を持たれた教員との分業とか役割分担というのをきちんとして、専門知識あるいは先ほどもお話がありました社会的なワールドワイドでの経験とか、そういうことから何とか子供達に夢を与えたりやる気を起こさせたり、あるいは基本的、基礎的な知識、専門知識というようなものも与えられるよう、そういうごく教育全般を担える人材でなくても、教員の方と分担することによってもっと使い道があるのではないかなと。もっと特別免許状という名前でもスタッフ採用試験でも何でもいいですけども、その辺の条件を緩めてもらって、OBがテレビの番人か病院のロビーで長々と世間話をしているような人になるよりも、よほど子供達に一生懸命何かを残そうとする気持ちを皆持っていると思いますので、使っていただきたいというのが1つ。

2つ目は、この給与水準というのは是非上げていただきたい。田中内閣時代か知りませんが、7%か10%か、この資料によりますと非常に高い給与水準を一般公務員に比べて持った。これはまた復活させるような動きをしてもいいのではないかという気がします。元気がないということだと思いますが、これも幼児教育ですが、親にあげるよりも先生にあげてくれと前々から思っております。親は親の責任を果たす。先生は先生の役目を果たすためにもっと給与を上げてもらえればいいのではないかなというような気がいたし

ます。この2点をお願いしたいと思います。

以上です。

○下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣 大竹さんがおっしゃった問題提起というのは、何のためにこの議論をするかということですか。

○大竹委員 そうではありませんで、あるべき姿というのは、現在それに近いのか、近くないのかという基準があるとわかりやすいから申し上げたのです。

○下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣 それは今後の議論の重要なポイントだと思いますので、私のほうから先にお話し申し上げたいと思うのです。

それは論点4の①の学制改革に応じた教師の在り方、②の教師の養成、採用等の在り方につながってくる部分であります。6-3-3-4制を見直すときに、やはり教員免許によってどんなふうに対応できるか。例えば6-3を、今まで何回か議論されてきましたが、4-4としたとき、小学校の免許を持っている先生は4年生までということになると、5~6年はどうするのかという議論になってくるわけです。その時の免許の在り方や、そもそも小学校の専科指導のためとありますが、それだけでなく免許をどのように位置付けるのか。免許を持っているということと実際に優秀な教員を確保するというところに、どのような関連性があるのか。今、特別免許状の話がありましたが、特別免許状、つまり免許を持っていない人が学校で教えるということに対して、もっと柔軟な発想を持ったらいいのではないかということ、6-3-3-4制の在り方に関連して、教員免許に非常に影響してくるわけです。その中で、国会においても、文部科学省の職員の中においても、私からすると免許至上主義的な考え方を持っている人がたくさんいますが、それはそれで大切なことなのです。

1つは、ただ免許を持っているということがあります。つまり、私も教員免許を持っているのですが、国家試験ではありませんから、大学で単位をとれば誰でも教員免許はとれるのです。しかし、それで採用されるかどうかは別な話で、都道府県の教育委員会の採用試験で受からなければ採用されない。つまり、教員免許を持っているからといって即実践力として教員になれるかどうかは別の話であるわけで、せっかく教員免許を持っていて教師を志していくのであれば、実践性がなかったら学校現場で教師として使いものにならないという問題がありますから、その辺で教員養成をどうしていくのか。昔の師範学校みたいな形ですね。そういう問題と、免許を持っていない人でも優秀な教師としての資質のある人はいるのではないか。それをもう一度大学に入り直して教員免許をとるという形をとらなくても、特別免許状のような形が設定されたわけですが、この数字そのものは少ないのです。この少ないというのは、つまり、免許を持っていないから、それぞれの都道府県の教育委員会としては使いたくない、あるいはいろんな問題が出たときに教育委員会の責任になるという部分がある。そういう免許の在り方や学制に対応した教員養成の在り方など、学制改革というのは教員の在り方の本質的な部分になるということで、議論をお願いしているわけでございます。

また、今月から土曜授業を始めることになりました。これは省令を改正して、教育委員会の判断で土曜授業はできるようになったということで、この土曜授業は、今、佃副座長からお話がありましたように、民間の方々が、我こそは英語や数学あるいはそういう教科だけではなく、体育や囲碁、将棋等、そういうところも含めて教えられるということに対して、生徒もこれは必修ではありませんから自由参加という形で、これは教員免許を持っていなくてもそれだけの魅力ある授業ができれば、それは教育委員会の判断でその先生にお願いして、生徒も自由参加の形でやれる。しかし、それが本当にすばらしい授業であれば、平日の学校の既存の先生の授業にもいい意味でインパクトを与えるという意味で、是非土曜授業を民間の方々、それから、OBであっても優秀な方々はたくさんいらっしゃいますから、そういう方々に土曜日、参加をしてもらう。そしてそこから、教育委員会が判断すれば、もちろん民間という意味では塾の先生が教えてもいいのですけれども、そういう形でやることによって、そもそもの学校教育における理想的な教師像というのは何なのかという意味で、ある意味で規制緩和みたいなものなのですけれども土曜授業を今月からすることによって、平日の学校の授業に対する影響力というのが大きく出てくるのではないかと思います。そういうそもそも論としての教員はどうあるべきかということでの議論ということです。

○大竹委員 大臣、ありがとうございます。私が申し上げたかったのは、アメリカの例を出して恐縮ですが、全米ナンバー1の先生というのは、全米1位として表彰を受けています。何を申し上げたいかといいますと、全国47都道府県で県下ナンバー1である小学校や中学校など先生方が表彰を受けるような制度があつていいのではないかと。

随分前なのですが、アイルランドで、日本の教育についてお話ししたことがあります。北米、カナダ、ヨーロッパ各国から数百人先生がお集まりになりました。お昼に、旅費、宿泊費はどうしているのですかと訊ねたら、全部自分のポケットマネーですよと言われてびっくりしたのです。なぜですかと聞くと、自分は自分に自己投資しないと偉くなれないからと。教育、教師の世界であってもすごい競争社会なのだということを感じたのです。

私も独立行政法人教員研修センターが主催されております教職員等中央研修で、毎年講演をしておりますが、参加されている方はどうかわかりませんが、自分のポケットマネーではないと思うのです。行けと言われたから来たというような感じではだめで、本当に教師を志すからには自己研鑽というのはものすごく大事だと思います。やはり日本一の先生を目指すというぐらいの気概があつてほしいなと思うから申し上げたのです。

ですから、1つのモデルがあれば、それに皆さんが沿っていただけるのではないかとこのことを言いたかっただけです。

○鎌田座長 今まで出てきた様々な論点につきまして、自由民主党の教育再生実行本部の第二次提言の内容とかなりかかわっていますので、遠藤議員から御説明をお願いします。

○遠藤衆議院議員 お手元に資料3ということで、教育再生実行本部の第二次提言「新人材確保法の制定」という提言を昨年5月にさせていただきました。先ほど来、いろいろな

議論がありますから、この資料を見ながら若干御説明をさせていただきたいと思います。

まず前提として、実は私はこだわっているのですが、教員という名前はやめようと、教師にしたいと思っています。いろんな免許制度を持っている皆さん方、医師でも歯科医師でも看護師でもそうですが、国家資格あるいはそれに準じた資格を持った人は「士」か「師」を使うのです。なぜ学校の先生だけが教員かなど。これは法律を直すのは大変らしいのですが、名は体をあらわすということですから、是非教師ということに持っていくべきではないかと思っております。

もう一つ、前提が心配なのは、日本の教育はだめだからと、あるいは学校の先生がだめだからと我々は議論しがちですが、少なくともこれだけ世界の経済大国になり得た日本の教育制度、あるいは最近PISAでかなり急上昇しておりますが、それだけのレベルを持っている教育をしているというのは、日本の教育制度も日本の教師も、世界的に見ればかなりしっかりしていると思うのです。ただ、それ以上に中国、韓国をはじめとして、シンガポールなどの国々が努力しているから、日本は若干過去の遺産で制度を運営している部分もありますし、もう一回ここで見直して、より高みを求めるというような形が基本的な考えで必要ではないかと思っております。

そこで教師ですが、いろいろ議論した中で学校は、いろんな制度の問題、教育内容あるいは施設もありますが、多分7～8割方、学校の先生がよくなれば全体としてよくなっていくのだろうと、そんな思いをいたしました。そこで、この「新入材確保法の制定」という議論をしたわけでありまして。

その中で、まず教師のレベルですが、戦前の師範学校というのは、その当時、旧制中学とか商業高校とかありますが、学校に行く人が少なかったわけですから、師範学校のレベルもかなり高かったのだと思います。今、教師の養成大学、これはピンからキリまでありますし、かなりレベルの高いところ、なかなかそうでない部分がありますが、全体として待遇改善を含めてしっかり教育学部等の養成課程の改善をしなければならないと思っております。まさに尊敬される先生をつくりたい。

数年前、私が副大臣の時に、教職大学院を設置いたしました。本当は全員6年制にしたかったのですがなかなかそういうわけにはいかないということで、小さく生んで大きく育てようとスタートした割には、今もって800名ぐらいしか教職大学院に行っていない。そのうち半分、400名ぐらいしかストレートマスターがいませんから、なかなかこの制度はうまくいっていないのだと思います。4年制で免許をとって、そして6年制でも免許をとって同じ待遇ならわざわざ6年間行かないので、この問題点を含みながらいろいろ議論をさせていただきました。

そこで、まず最初に教師インターン制度の導入ということですが。今、教育学部等でただか1カ月ぐらいしか現場の実習をしておりません。幾ら知識があっても本当に先生に適するかどうかというのは、実際に教えてみてわかるわけで、自分はどうなにか先生に向いていると思っても実は向いていないという人もいますし、逆に、やってみて自分は合わ

ないなど、自分からやめたいという人もあると思います。

ですから、4年制で、まず准免許を与えて、そして1年間現場でしっかり指導教師、教官のもとで授業をしてみて、初めて適性のある人を正式な先生として採用してはどうだろうか。これが教師インターン制度の目的であります。その中に社会人採用枠の創設等いろいろあります。

もう一つは、先ほど鈴木先生から管理職に魅力がないという話がありました。東京都などは管理職をしたくない人がいたり、あるいは教頭をやめて平教師に戻りたいという話も聞きます。やはり管理職として尊敬される待遇とか、そういうものも必要ですが、なるときに今でも実際、試験らしきものはあるのだと思いますが、少なくとも管理職になるなら1年間ぐらいの通信教育を含めていいですから、教育を改めて受けて、それで資格者として管理職にしたほうがいいのではないだろうか。そういう意味で教職大学院は有効に使えるのだらうと思っております。

そうすることによって、私は山形出身ですが、地元では大学は山形大学教育学部から先生になる人が多いのですが、先輩、後輩があつて、後輩はなかなか先輩を越して管理職になりにくい。しかし、資格を持ってしまえばそれは超えられるわけですから、そこはしっかりと資格化していったほうがいいのではないか。これはフィンランドにかつて行ったときに、フィンランドは1級校長とか2級校長がいましたが、1級、2級はともかくとして、やはり資格等あつたほうが鍋蓋といわれる今の学校の管理体制といいますか、運営がしっかりできるのではないだろうかと思っております。

チーム学校というのは、先ほど来話がありましたように、外部人材をできるだけ学校に入らせていただく。実は60歳定年で、今、鈴木先生から話がありましたけれども、やめた先生でも優秀な先生はいっぱいいらっしゃいます。そういう人が給料は下がってもやってくれるわけですから、どんどん学校に入って、そして引き続き後輩の校長かもしれません、そこで得意分野をしっかり活かしていただきたい。

例えば英語教育あるいはICT教育などはそうですが、むしろわからない先生に教えてもらうのだったら、富士通だとかNECとかそういうところを辞めた技術者のOBの方はいっぱいいらっしゃいますし、あるいは英語を使える人はいっぱいいますから、そういう人に入ってきていただいて、そして先生として努力をしていただく。

まさに地域として、チーム学校として、そういう教師が児童生徒の教育に専念できるような体制をつくっていただきたい。そのためには、先ほど話がありましたように、人材確保としての待遇改善が必要でありますし、本当は義務教育費国庫負担金は今3分の1ですが、国家公務員までいうのは極端かもしれませんが、100%国が負担するぐらいの位置付けがあつて初めて尊敬される先生ができるのではないかと思っております。

もう一つ、これはそのとき以来ずっと考えていることですが、学校の組織の制度的な欠陥があるのではないだろうかと思っております。それは名選手、必ずしも名監督にならずと同じで、優秀な先生が必ずしも優秀な経営者にはならない。学校の校長は何も学校の先生だけ

がならなくてもいいだろうということが1つあります。

もう一つは、どんな企業でも管理部門と営業、技術開発部門が違って、学校で言えば多分先生は技術屋さんであり、営業職かと思います。大事なのは、学校の中で総務的な、いわゆる管理をしたり、あるいは事務的なフォローをしたりする仕事、これを今学校の事務職員の方がされているのですが、この位置付けが単なる先生のサポーターにしかになっていない。しかし、むしろここがしっかりすることによって、いろんな先生が忙しくて何もできないということを解消できるのではないか。ですから、むしろ事務職員の皆さんは、名前をどうつけるかは別ですが、先生と同じか、あるいは企業で言えば総務が一番格が上になるわけですから、そういう位置付けをすることによって学校の管理運営体制がしっかりできるのではないか。そんなことを是非していきたいと思ってこういう形でまとめさせていただきました。

○鎌田座長 ありがとうございます。

では、加戸委員、鈴木委員、佐々木委員。

○加戸委員 給与の問題で話をさせていただきたいのですが、資料2の28ページに給与水準の推移についてという人確法のグラフがございます。実は私、文部省に入って17年目に人材確保法が成立しました。こんなにうれしかったことは人生にありませんでした。でも、考えてみると、このときは、その3年前に中央教育審議会で提言した時には給与を上げるというだけの話で、誰もそんなのが実現するとは思っていませんでした。翌年の昭和47年、佐藤内閣の終わりのころですけれども、自民党の文教部会が燃え上がって決議をして、当時、関東軍青年将校と言われた人達が、田中内閣が実現したときに、田中総理に田中総理の新しい案としてこれをやってくれと直訴をして、それに飛びついてこれが実現しました。

当時、田中総理は50%上げるという大法螺を吹きましたが、結果的には私の理解では6年間で20%、本報が12%、義務教育等教員特別手当が8%等々でした。ところが主任手当の問題があって、それからどんどん目減りをしていった。でも、考えてみると、医師の高給優遇は下がったことはありません。裁判官の給料も下げられるということはありませんが、教員給与だけが元の木阿弥になってきた。

これは理由があると思います。というのは、社会保障で例えば公的年金の国庫負担率を上げるから1兆円財源が必要。大口の財源は教員給与なので、こういう80万人というのは上げるのは大変だけれども、減らすときには減らしやすい。

実は先日、私はフィンランドに行って、24%の消費税の国で医療費がただで教育費もただ、でも、国民は消費税が高いと言わない。それはなぜかというと、社会保障と教育が完璧だから。ですから、恐らく日本も消費税25%なら、教員給与、人確法で上がる時代が来ると思います。

先ほど遠藤議員のほうからのお話で、新入材確保法のお話を伺いました。実は私、昭和63年、文部省の担当局長として教員の初任者研修制度を導入いたしました。これは1年間、

新任教員は教壇に立たせないで指導教員が指導し、あるいは模範授業をし、いろんな講習会に出掛けるという形で、ある意味では、医師の2年間のインターン、あるいは裁判官の2年間の司法修習に相当するような形で鍛えようということが狙いでして、これがそのとおりうまくいっていれば、おっしゃったいい意味の給与アップにつながる方策にはなり得ると思います。ですが、実際問題として、当時難航しましたのは財源難です。この初任者研修制度の指導教員その他の国庫負担金と地方交付税所要額が年間700億円の増大でした。

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校と4年計画で700億円をこなしますから、永年の700億ですから相当な財政負担です。今の国家財政では、これはとても難しいだろうと思います。しかし、いずれにしても、どこかで切り口を見つけていかなければいけない。そのときには、理由としては、今、教員に負担がかぶっている分野は何なのか、そのことに理屈がつけてどれだけの改善ができるのか。潰れましたけれども、かつての主任手当に相当するようないろんな方策というのは知恵を出しながら突破口を開いていって、いつの日にか再び田中総理の時のようになることを期待しておきたい。

ただ、そのためには、この報告の中には盛り込んでおくべきです。今は不可能であっても、いつかは花咲く日が来るということを祈りながら、それが私達の使命ではないかと思えます。

○遠藤衆議院議員 関連して1点だけ。今、加戸先生から話がありましたが、インターンをしているときに、当然これを1年間やれば初任者研修は要らなくなるわけで、その費用負担を全部ここにつぎ込もうと、そんな考えで計画をいたしました。

○鈴木委員 教員の採用の問題ですけれども、私は山形県が独自に採用する、東京都が独自に採用する、そういうような採用試験のあり方自体に大きな問題があるのではないかと考えています。各都道府県とか、特別区とか、出される内容や採用の方針にはそんなに違いがないわけです。山形県でなければ答えられないという問題はないわけですから。それが結局は若い先生の採用が少なくて現場は高齢化している。一方の大都市圏では若い教員が今どっと採用されています。前に言いましたけれども、ある区では100人規模でどんと現場に入ってくるのです。それがおかしい。都市や地方でのある程度の現場経験、例えば地方で教鞭をとったり、都市でとったりと、都道府県の枠を超えて広域に教員が採用されて移動するような在り方があっていいのではないかと思います。これは文科省にも強くお願いしたい。

もう一つだけいいます。有能な高齢者がいるから、いろんな技術者がいるから、その方を先生として迎えたらどうだという意見が先ほどありましたね。ところが、あまり高齢のベテランの方々を入れては問題があり駄目です。なぜ駄目かというと、自分の経験で物を言い指示する傾向が強い。ですから若い意見を押さえつけようとし、それが結果的に学校の発展を阻害します。若い先生をサポートする、学校現場が危なくないように見守る、そういうことだったらいいですけれども、経験優先でやられたら先生方が本当に困ります。是非考え直していただきたい。

○佐々木委員 優秀な教師のコンピテンシーというか適性として、これからの教師として何が重要なのかを明確にすることが大切だと思うのです。私は塾をやっています、塾は最低でも合格させるということと成績を上げるということができなかつたら塾生はその塾をやめます。でも、塾の先生が教えるのは週に1回とか2回ですよ。そうすると、圧倒的に子供をやる気にさせる、そんな授業ができない先生はだめなのです。子供達には先生についての評価アンケートに答えてもらいます、保護者にも答えてもらいます。そのアンケート結果でトップ5%の先生と残りの95%の先生とどこが違うのかということについて、実は外資系の調査会社に調査を依頼しました。

そうしたら、その調査結果を見てびっくりしたことがあります。それは何かというと、そのトップ5%に入る先生達のスキルというのは、ちょうど遠藤先生が先ほどおっしゃいましたけれども、職能でいきますと、トップセールスマンのスキルとほぼ一緒だったのです。

日本ではセールスマンは余り高く評価されていませんが、アメリカではトップセールスマンは高い評価をされていますよね。物を売るのではなくて自分自身を売り込んで、そして相手を、お客さんをその気にさせる、買いたいなという気持ちにさせるというスキルを持っているからです。

知識を教え込むというのであれば、知識量ではGoogleに勝てる訳がないですから、教え込むのではなくて、子供達が持っている自立心や主体性、自ら考えて、自ら行動し、自ら責任をとるという生きる力というものを引き出せる力が、優秀な教師が持っているスキルなのではないかと思います。

最後に長々と申し訳ないですけども、昨年末から、小中高の私立学校の校長、教頭先生方を対象にこれからの教育の方向性について講演してほしいという依頼があつて10回ほど、沖縄、大阪、京都、名古屋、横浜、東京など各地でやりました。講演の最後に質問の時間を用意していて、それまでに十分に時間があつた上で、質問、意見がある方、挙手をお願いしますと私が言うのですが、自ら手を挙げたのは、合計で800人前後の参加者の中で10人未満でした。この事実を見て、ああこれでは、もうこれからの世界では通用しないなと思ったのです。質問は本当はないのですかと聞いたら、実はみなさん、アンケート用紙にいっぱい書いていました。でも、手を挙げないのです。恥ずかしいのですかね。日本人のアイデンティティから来るものなのではないでしょうか。

そんな先生が子供達にグローバルな人材になろうと言っても、それは土台無理ですし、教師観をがらっと変えるぐらいの自己改革をしていかないと、いくら入試が変わってたとしても、先生が旧態依然としていたら、その先生に教えてもらっている子供達がグローバル社会の中で、リーダーシップを執っていくような人材に成長していくことは難しいのではないではないかと思うのです。

極論の意見かもわかりませんが、以上です。

○鎌田座長 では、武田委員、お願いします。

○武田委員 この委員の先生方の中で現場に立っておられる経験のある方がたくさんお見えなので、今日は是非お伺いしたいのですけれども、先ほど大臣からもお話があったように、特別教員の免許状で外部人材を登用するときには何が弊害かという、外部の人間をそういうように登用して何かがあったときに困るからということで、今まで都道府県にそういう制度があっても500人しかないという状況があると言いましたけれども、もっと具体的に、外部の人を入れると学校の現場では何が具体的にやりにくくなってしまうのか、現場を経験された先生方に伺いたいということ。

先ほど佐々木委員もおっしゃったように、私もコミュニケーション能力が高い方というのは、どの分野においても物が売れたり、そしてプレゼンテーションが上手ということは企業でも抜擢されたりということが多いと思うのですけれども、そういう人材に是非先生になっていただきたいと思っているので、逆にやる気のある人が先生になるのもいいのですけれども、例えば教育委員会がヘッドハンティングではないのですけれども、先生になってもらえないかということのリクルートしてくるというか、そういう考え方もあっていいのではないかと考えています。

○鎌田座長 鈴木委員どうぞ。

○鈴木委員 新聞でこの前、どこかの公立学校に校内人事委員会があるという指摘がありました。そんなものがまだあるのかと非常に驚きました。だから体罰なども依然としてあるのだろうと考えさせられました。あれを告発した校長さんは外部任用の校長ですね。結局、外部から入ってくるとこれまで様々自分達がつくり上げた既得権を崩される、明るみに出される、そんな先生方の意識が一番大きな壁になっている。そういうような実態があるということです。

東京でも隠れて見せまいとしていますがその様な傾向があります。外部からいろんな立場の人がどんどん入って来るようになり発言し始めたら、今まで長々とやってきたものが失われるという危機感が1つの理由としてはあると思います。

○鎌田座長 富田議員、お願いします。

○富田衆議院議員 佐々木委員がおっしゃったトップ5%のスキルを持った先生というのは、本当にいいと思うのですけれども、資料1の3ページに、時代や子供の変化に対応した指導ができるような教師が望まれると書いてあるのですが、本当にそのとおりだと思うのですが、私も小学校から大学までいろんな先生に教えていただきましたけれども、一番心に残っているのは小学校5年生、6年生を担当していただいた女性の先生なのです。それはなぜ残っているか。

ちょうど50年前です。オリンピックが開かれた年で、私は千葉の銚子ですが、学校で4年生、5年生、6年生でそろばん塾が流行ったのです。みんな行くのです。うちは貧乏だったものですからそろばん塾に行かせるお金がないというので、お袋が担任の先生のところに聞きに行ったのです。今、そろばんを習わせないとおくれしてしまうのだろうか。もう相当意を決して恥ずかしい思いを言ったのだと思うのです。そのときに先生は、富田さん、

そんなのは関係ないわよと、富田君が大人になる時代は、電子計算機とか今のパソコン、そういうのが絶対なるから、そろばんなんかやらなくていいとは言わないけれども、塾に行くお金がないのならそんなのは必要ないと言われて、お袋はすくと落ちてそれを私に話した時はすごうれしそうに言っていた。それを言っていた先生を一番尊敬できるし、確かにそのとおりの時代になって、私はそろばんを習わないからどうしようかなと思って、暗算で勝てばいいやと思って勉強しましたがけれども、そういう未来を見通して、その子に適切なアドバイスをしてもらえるような先生が多くなれば教育は変わると思うのです。そういう先生をどう見つけるのかというのが1つ課題なのだろうなと思います。

あと、今日ずっと話題になってきた複数学校種間で指導できるような免許制度について、小中一貫校とか中高一貫校でまず先行実施していただけないかなと。今、一貫校があるわけですから、大臣も考えていただいて、モデル校でも何でもいいから、まずやってみて、いいのか、弊害が出るのか、一步ここはもう踏み出さないと、いつまでも議論していてもしょうがないと思うのです。

それが1点と、鈴木委員はだめだと言われましたが、資料2の5ページに、特別免許状の下に特別非常勤講師、これが年間2万件弱任命されている。ただ、これは数字が毎年変わらないというのは多分同じ人がなっているのではないかと。ここをもっと拡大して行って、鈴木先生は年寄りが入ってくるのはだめだと言われましたが、団塊の世代が今700万～800万ぐらい、定年になってまだ元気ですよ。この人達を活かさない手はないと思うので、特別非常勤講師をもう少し積極的に活用するように文科省のほうで指導していったらいいのではないかと今日の議論を聞いていて感じました。

○鎌田座長 尾崎委員、お願いします。

○尾崎委員 もう既に御議論されたことと思いますが、2点についてお話しさせていただきたいと思います。1つは教員の免許についてです。是非先ほどお話がありましたけれども、複数学校種の免許取得というのを認めるべきだろうと思います。実際、高知県も複数学校種の免許取得者は採用時に加点するという制度を設けて取り組みを進めておるところです。小1プロブレム、それから小4段階でいわゆる抽象思考が入ってきた時につまずくかもしれないという問題。それから、中1ギャップの問題。こういう問題をクリアしていくということが全体の底上げという意味では極めて大きいとしたときに、やはりそういう子供の成長段階に応じた柔軟な対応ができるようにするためにも、また後々のことをにらんで、より大きな視点から子供達に指導できるようにしていくためにも、幼稚園の教諭と小学校の教諭、小学校の教諭と中学校の教諭、中学校の教諭と高校の教諭、これが兼ねられるようにしておくということは非常に重要かと思えます。

ただ、データを聞きますと、小学校教諭と中学校教諭の共有というのは非常に少ないようで、中高は比較的共有している人は多いのだそうですが、結局養成課程に大幅に差があるので、教員専用に養成する課程でない小学校の免許はとれない。このところをどう考えていくのか。是非小学校と中学校の連携、それから幼稚園との連携、これは極めて重

要だと思しますので免許の在り方を是非考えていく必要があるのかなと思います。

もう一つ、教員の採用についてですが、実は質の問題で非常に気にしていますのは、最近教員の採用倍率が非常に減っておりまして、高知などは小学校は、平成17年がピークだったのですが、これは27倍でした。ところが、今や3.7倍という状況になっていまして、これは多くの県で大量退職という中でこういうことが起きているのだらうと思います。

この問題をクリアしていくためにも、これはどうしても人口構成上の問題ですから仕方がない点はあるかと思いますが、研修の充実をいかに図っていくかということが極めて重要なかなと思います。特に高知などのような田舎の多い県ですと、1学年1学級しかなかったりするような中学などはたくさんあります。そういう学校に配属された若い数学教師は、若くして数学の絶対権威になりますから、そういう若い教師をどうやって育てていくのか。これは学校の外に連れ出して研修を受けさせるしかないものでありまして、そういう仕組みを意図的に、特に田舎において講ずることを是非お願いしたいと思います。

あと、地元に残ることが多い、地元の大学で地元に残る教員をどう育成するかということについて、医師の養成に似ていますけれども、そういう視点をまた是非検討していくべきではなかろうか。後者のほうは中長期的課題かと思いますが、そこのところの視点を是非お願い申し上げたいと思います。

以上です。

○遠藤衆議院議員 尾崎さんにお伺いしたいのですが、かつて27倍で今3.7倍。免許をとる人は変わっていないはずなのですが、なんで少ないのでしょうか。

○尾崎委員 逆に言いますと、採用枠が圧倒的に大きくなったからです。大量退職でやめる人が増えてきたので。

○鎌田座長 貝ノ瀬委員、短くお願いします。

○貝ノ瀬委員 遠藤先生のお話で大変現場に心強いお話で感謝申し上げたいと思うのですが、これは学校のサポートは必ずしも免許状ということにこだわらなくても、現在コミュニティスクールが展開されているところは、いわゆる教育ボランティアということで、まさに無償で学校を支援するという体制ができています。

ですから、例えば私がいた、ずっと前に校長をしていた時は、延べ1年間に4,000人の地域の人が教員として出入りしていた。いわゆる地域の先生としてです。そういうことが可能になって、その中で教員の意識も変わってきました。オープンマインドになっています。ただ、気をつけなければいけないのは、依存してボランティアの方に何でもかんでもやってもらうという無責任体制になる恐れがありますので、それは気をつけなければいけないということはあると思いますが、これは非常に違う価値観を持った方達が学校に入ってくるということで多様性が担保されるということもありますし、また何よりも企業関係の人の社会センス、そういうものが学校の先生の場合は、とにかく今でもそうですけれども、利益を上げるとか、経済活動だとか、言葉は悪いですけれども、もうけるとか、そういう

ことについて非常に神経質。そういうようなところがありますので、そういう点が直っていくということもあります。

一番のネックは、地域の人を受け入れないというのは、基本的にコミュニティスクールが展開されないというのと似ているのですけれども、学校の中のことが地域の人にわかってしまうのです。そうすると、透明化されてくると、いろいろ言われるのが嫌だとかということで、そういった面でのこともありますし、また個々で言えば、先ほどお年寄りは困るとかという話をしましたけれども、人によりますけれども、元学校の先生がボランティアされてくると一番困るのは、とにかく先生は話が長い。私をはじめとしてね。ですから、とまらない。企業の人や御遠慮願ったりするのは、いろいろな団体があって入ってくださっているのですけれども、子供のレベルに合わせた話がなかなか難しい。立派な大学の先生もすごく実績がある先生でも、小学生にわかりやすく話をするというのは至難の業なのです。ですから、その辺でなかなか御遠慮いただくということはありません。

ついでに申し上げるわけではありませんけれども、大竹先生は我が市の教員養成のほうの常勤講師としてやったださっているのですが、彼は結局営業のほうも昔若いときにやられたということで、全然違うのです。要するに先ほど佐々木さんがおっしゃったようにコミュニケーション能力とか、営業的なセンスとかということが身につけてらっしゃいますので、そういう方のいろんなお話というのは非常に役に立つし、先生方も毎回お願いしたいということになるのです。ですから、そういうことで校長が間に入ってその辺をうまくマッチングするというようなことが必要になってくるのだろうと思います。

インターンシップですけれども、1つだけ気になっているのですけれども、いいことだと思いますが、条件つき任用ではないですから、そういう意味では臨時的任用ということで法的な面でのその辺どうかということと、もう一つは、教員免許がとれる、とれないということと、採用されるとかされないということと、また別な仕組みですので、その辺のところと一緒にしてしまうと、例えば採用するという場合は、一定の自治体によって人数を想定していますから、そのことと、免許を取得した人達、取得しようとした人達の数がちょうど合うかどうか。その辺のところを私はどうしても実務的に考えてしまいますけれども、そういう点で少し整理しないと、このインターン制度も前に進みにくいかなという感じはしています。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、時間も近づいてまいりましたので、最後に下村大臣より一言いただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣 ありがとうございます。本日は、学制の在り方に係る論点として、教師の在り方についての御議論をいただきました。閉鎖性といえますか、教育村というのは語弊があるかもしれませんが、関係者しかわからないという部分がある。例えば教員の処遇とか待遇とかについて、あるいはもっと教員の数を増やすということについては、ここにおられる皆さんは、そういう御主張をされておられましたし、

国会でもこれは衆参問わず文部科学委員会、文教科学委員会、必ず全ての政党からそういう話が出ますが、しかし、これは関係者だけなのです。

昨年の暮れから、例えば財務省との厳しい折衝の中で、財務省は先ほどの人材確保法でもいまだに一般地方公務員から比べると年間で言うと先ほどデータがありましたが、10万円給料が多い。これを地方公務員並みに減らせということと、そもそも少子化で学校の子供の数が減っているのに教員の数を減らさないのはおかしいではないかということで、財政審からも提言が出て、財務省ももともとそういう主張でしたし、これが実は今年26年度の予算編成の中で最も大きな文部科学省と財務省との水面下の厳しい折衝があったわけですが、これは実は財務省だけではないのです。

来月、産業競争力会議の中、私がプレゼンをしなければならないことになっていますが、産業競争力会議の中では、やはり財政的な観点から、少子化で子供の数が減っているのに学校の先生を減らさないというのはおかしいではないかという視点から問題提起をしそうだという話がありまして、先ほど加戸委員からお話がありましたように、やはり内々だけの話ではなくて、国民が対財務省とか産業競争力会議だけではなくて、国民から見ても納得するような理屈が必要だという話がありましたが、それは単なる理論武装というよりは、客観的な事実ですね。それだけ教育、教員に対してきちっと投資をしないと、それは明日の日本の未来はないという、まさに教育は未来に対する先行投資だということが国民にわかる形できちっと打ち出さないと、なかなかそれを大きく展開、変えていくということは難しいという部分がございます。

そういう意味では、教育再生実行会議の委員の方々は、発信力のある方々がたくさんいらっしゃるし、先ほどで言えばトップセールスマン的な、教育におけるいろんな能力を持っておられる方々ばかりですから、是非いろんなレベルで発信してもらって、内々の声ではなくて、それを大きな流れにしていかないと、なかなか教育関係で放っておいたらどんどん財源が逆に削られるという状況だということについては御理解をいただきたいと思います。

その上で、私がこれからお話しすることも、ここにおられる皆さんは納得される話なのですが、これを外にどう出すかということです。まず1つは、社会の急激な変化を踏まえて、子供たちに社会を生き抜く力を育成するために、実践的指導力を十分に備えた教師を確保する必要があります。これらの教師には、英語教育とか、道徳教育とか、ICT教育とか、さらに発達障害児への指導を初めとする特別支援教育、そういう今までの教師力プラス、高い指導力が求められる。この課題に対していかにきめ細かく対応していくかということですから、相当これは今までの延長線上で済む話ではない。これに対してどう教師力をバックアップするような体制をいろんな形で支援していくかということについては、学制のあり方の検討とともに、養成段階から初任段階を見通した教員の養成、採用、研修のあり方も同時に検討しながら、全体的に整合性のとれた改革が必要だと思いますし、それをどうつくるかということが教育再生実行会議で問われるのではないかと思います。是非今後

議論をさらに深めていただきたいと思います。

また、これからの教育現場では、今までの能力以外に課題解決型、先ほどもお話に出ていましたが、コミュニケーション能力としての双方向授業の実現、小学校高学年における専科指導への対応、特別支援教育など、個別の教育課題のきめ細やかな対応に向けて、教職員の配置の在り方など教育環境の整備も必要だというように思いますし、この課題は次の論点5の学制改革に必要な条件整備とも関係するものであります。学制の見直しとともに、更にこういう分野についても検討を進める必要があると思います。

最後に御報告を申し上げたいと思います。この教育再生実行会議の第二次提言を受けた教育委員会制度改革について、先般、4月4日に地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正案を閣議決定し、4月15日は総理も出席の中、本会議で質疑を行い、現在、衆議院文部科学委員会で審議が進められております。法案の内容については参考資料2を御参照していただきたいと思います。

また、第三次提言を受けた大学のガバナンス改革についても、法案の閣議決定及び国会の提出に向けた準備を進めているところでございます。これは学長選考の在り方とか、大学における教授会の在り方とか、これも戦後の抜本的な改革につながるものであります。両方とも大変大きな改革案でございます。そして、今回は論点5の財政措置を含めた学制改革に必要な条件整備について検討いただきたいと思います。引き続き自由闊達な御議論をいただきたいと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○鎌田座長 どうもありがとうございました。

今回の会議におきましては、ただいま大臣からお話がありましたように、これまでの議論も踏まえながら次の論点5「学制改革に必要な条件整備」について御議論いただきたいと思います。

論点3についてももう一度発言の機会をつくりましますと言いましたが果たせておりませんし、きょうも御発言をしたいところを時間の関係で我慢していただいた部分もあろうかと思っておりますので、恐縮でございますけれども、それらの点につきましては事務局に文書で御提出いただきたいと思いますし、場合によりましては次回のテーマ全てにかかわるテーマでもございますので、それと関連させて御発言をいただくということでよろしくお願いいたします。

それでは、今回の会議は5月16日の開催を予定いたしておりますので、よろしくお願いいたします。本日はここで閉会とさせていただきます。どうも御熱心な御議論をいただきまして、ありがとうございました。