

教育再生実行会議（第20回）議事要旨

日 時：平成26年4月21日（月）17：30～19：00

場 所：首相官邸2階小ホール

出席者：安倍内閣総理大臣、下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣、有識者12名、遠藤衆議院議員、富田衆議院議員、杉田官房副長官、櫻田文部科学副大臣及び上野文部科学大臣政務官

○ 安倍内閣総理大臣より冒頭挨拶があった。

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く。

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いたが、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付けることが必要である。

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る。

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う。

このような点も含めて、幅広い見地から御意見をいただくよう、よろしくお願い申し上げます。

○ 鎌田座長から、学制の在り方にかかる論点のうち、「学制改革に応じた教師の在り方にかかる論点」（資料1）について説明があった。

○ 学制の在り方について討議が行われ、各有識者等より以下の発言があった。

（加戸委員）

○ 複数の免許状に関して、公立学校年齢別教員数の横棒グラフのようになっているのは児童生徒数に連動した現実の採用実態であり、退職者数を見込んで計算するので、これは三十数年ごとに繰り返される永遠の課題である。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、例えば、高校の採用が少ないときは高校の教員を中学校に配置して高校の新規採用を行い、逆に中学校が減ったときには中学校の教員を高校

に配置がえして中学校の新規採用ができるようにすることで、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きた。その時に大切なことは、複数の免許状を持っているかどうか。恒常的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、長期的にバランスのある構成をしていた。複数の配置の必要性というのは全般的な計画的な採用という意味で非常に重要。

(武田委員)

○ 子供は教える人が本物かどうかを見抜く力は小学生の時から備わっていると思う。大人が子供を教える時に、説得力を持って伝えることができるかは、教える立場の方の実際の経験しか説得力を生むことはできないのではないかと。

自ら逆境を乗り越えて取り組んできたことをしっかりと子供に伝えられる力、何が大事なのかを表現力豊かに話す力が教える立場の人には重要だと思う。

教員の制度を私の知人などの教員課程をとっている方に聞いたが、教え方を学ぶという教育実習になり、自分の人生観とか、危機管理とかを教えられるシステムは機能していないのではないかと。教員免許を持っていないけれども、県の検定を受けて、外部の例えばスポーツ選手が体育教師をできるような制度をもっとうまく活用していく方向に持っていきたい。

そして、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おり、課題解決能力やリーダーシップを育む要素を持つ優秀な人材に限って学校現場に派遣していく形をとっている。日本でも民間で経験した人が学校の先生になることを進めていく働きかけが必要ではないかと思う。

(貝ノ瀬委員)

○ 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であり、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う。最近特に少子化の影響で学校の統廃合などが進んできているが、教育論なしで財政論だけで断行するのは見直す必要があると思う。例えば、山口県美祢市は極めて小規模、少人数の学校が増えてきて、苦慮している中で、少人数、小規模を逆手にとりきめ細かな指導をし、山口県13市の中では学力がトップである。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。統廃合をやる場合には、実際に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う。

もう一点、学校現場では専門スタッフが非常に少ない。子供達の学力は学校の先生や学校の授業だけではなくて、家庭とのつながり、地域とのつながりを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いった専門職を学校

の中に入れていくことによって、相当上がってきているが、さらに向上させて世界一の学力のある日本にしたいと思うので、専門職を学校の中に入れていくということもよろしくお願ひしたいと思う。

(鈴木委員)

○ 今年校長先生で60歳で定年を迎えて、改めてそのまま再任用された校長が、東京都で小学校で78名、中学校で35名いるという状況である。これだけ多いということは、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まいかということをお願ひしており、危機感を感じる。管理職に魅力がなければ教師もやりがいがない。

東京都でここ十数年の間に25の職業高校が統合されたり改変されたりしている。一番の問題は、そこに働いている職業科の先生方が職場を失うということで強く抵抗したけれども、東京都の場合は、10年後までを目途にして改革するのだということで、10年かかって現在に至っている。このような形でせざるを得ないぐらい非常に時間がかかったということだ。

(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るが、特に学制については、小中高大の接続あるいは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。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については極めて重要な点であるので、更に御議論をお願ひしたいと思う。

これは何回も申し上げていることだが、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いるが、そこで頑張っている先生達が報われる形にすることは非常に難しい。どういう仕組みでやっていくか、ずっと何回も挑戦している。しかし、そこはもっと重視し、同時に様々な教育技術を普遍化する「TOSS」というグループのような、教育技術を個人の属人的なものにせず、いかに普遍的な技術にしていくかということも大切ではないかと思う。

また、教師だけでは難しい中において、専門職も置くことについては、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と思う。これは教育改革の中でも大変中核的な意義を持つので、よろしくお願ひをしたいと思う。

(佐々木委員)

○ 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のことだけお話しさせていただきたい。

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聞いた。1万人と即答があり、なぜわかるのかと聞くと、厚労省のデー

タの68万人のひきこもりの数を京都府の人口で割り戻すと1万人ということだった。どんな人が引きこもっているのかを聞くと、学校のほう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関与できないと言っていた。これは京都府に限ることではなく、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った。

私も若者自立塾という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年間担当したときに、幼児虐待といじめと発達障害の子供達が60名くらいいて、それが全体の90%を占めていた。

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。先生の数不足で不登校のまま、引きこもりになっているケースが多くある。団塊世代ジュニアの40代の人から引きこもりが多くなり、このままいくと将来100万人を超える可能性もあり、大変な問題だと思う。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、特に教職員の配置や施策などに力を入れていただきたい。

(河野委員)

○ 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で学習や学校生活に課題を抱える児童生徒は存在すると思う。そういった児童生徒を健全に育成するために、一人一人の子供に応じた、しっかりと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だ。

また、教員が教育活動に専念できるように、専門人材、専門スタッフの充実、活用も今後より一層必要と思う。

次に、学校段階間の格差を滑らかに、円滑な移行を図るという話があるが、より一層幼保小、小中、中高の連携を計画的に進めていくことが必要と思う。連携を図り効果があった例を示し、自治体取り組みやすくなる仕組みがいると思う。

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いる。そのためには、それを可能にする加配教員の配置の充実だけではなく、義務標準法の改正が必要ではないか。基礎定数の充実を図り、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ことが教育の質を高める上でも大事と考えている。

2点目の教師の養成、採用の在り方だが、優秀な人材を教育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ことは重要だ。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と考える。このことによって、教職に対する崇高な使命と責任への自覚を促せる1つの方策だと考える。

最後に、養成だが、現場としては、必要とされる実践的な指導力、あるいはコミュニケーション能力の向上が求められているので、これまでの養成から、実践型に転換を図るこ

とが重要と思う。大学の指導者にも教育現場の経験のある者を充実させていく必要もあると思う。

(八木委員)

○ まず、幼児教育、小学校、中学校、高校の連携を図ることから、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。

2番目として、小学校で英語を教科化することに象徴されるが、専科教員を増やしていかなければならない。

3番目は、外部人材の登用は非常に重要だと思う。例えば大学では客員教授とか特任教授とか特別招聘教授があり、外部の方に大学に来ていただき、これによって学生が非常に刺激を受ける。学校においても従来の教員免許とは違った特別免許で外部の方々に現場に来ていただき教えていただくことも必要と思う。

次に学校の規模について、少子化の中で統廃合が必要であることによって、財政面でも合理化ができることもあるが、同時に教育的な配慮が必要である。子供達の間接力を育てるため、多くの人数による複雑な人間関係をつくることも必要であり、その意味でも学校の適正規模を図ることも必要である。

(大竹委員)

○ 質の高い教育とはどう定義づけるのか、あるべき教師の理想的なモデルがあると議論しやすいと思う。例えばノルウェーはたった500万の人口で金メダルの数は第2位。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。すばらしい教師が採用でき、磨きをかけることができるかと信じて疑わない。ここで議論しなければならないことについて、一体何が問題なのかという問題提起があるとありがたい。

(山内委員)

○ 外部人材の登用という観点から、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が、同時に教師としての経験をもつ大学の現役あるいはリタイアした人間をいかに活用していくのかについても考えてよい。教員免許の資格などを少し見直す、あるいは別な筋でも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たところから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。

今まで大学の教員は小中高の教科書を書いたり、教師用の参考書、指導書で高中小の教育に関わることはあったが、現場を知って書いているということはあまりない。高校教員などが大学教員になる例はあるが、大学教員が高校、中学校の教員、もしくは特別資格で小中高生に接していくことは非常に大事ではないかと思う。

人生経験の豊かさ、社会と地域と小中高校との関係を具体的につなぐ存在として大学教

員の経験者や現役の貢献も考えていいと思う。ただし、若い先生を萎縮させず、自分の経験を絶対視しないことが条件として不可欠である。

(佃副座長)

○ 社会人の登用については是非進めていただきたいと思う。特別免許状制度の活用の資料を見ると、23年間で約500件しかなく、少ない。どういう人が選ばれているかを見ると、日本が誇れる企業の第一線のエンジニアはないというのは寂しい。

日本の学校ではスタッフが非常に少なく、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ので、スタッフと教員免許を持たれた教員との役割分担をきちんとして、専門知識あるいは社会的な経験から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、専門知識も与えられるよう、教員と分担することによって使い道があるのではないか。もっと条件を緩めて、使っていただきたいのが1つ。

2つ目は、給与水準は是非上げていただきたい。かつて非常に高い給与水準を一般公務員に比べて持ったのを、また復活させるような動きをしてもいいのではないか。

(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か。

(大竹委員)

○ あるべき姿に近いのか、近くないのかということがあればわかりやすい。

(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うので私のほうから申し上げたい。

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るが、6-3-3-4制を見直すときに、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年生までとなると、5~6年はどうするのかという議論になる。その時の免許の在り方や、免許をどのように位置付けるのか。免許を持っていることと優秀な教員を確保することに、どのような関連性があるのか。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ことに対して、もっと柔軟な発想を持ったらいということ、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。その中で、免許至上主義的な考え方を持っている人がおり、それはそれで大切なことである。

1つは、ただ、免許を持っているということが、国家試験ではないので、大学で単位をとれば誰でも教員免許はとれる。しかし、それで採用されるかは別な話で、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な話であり、その辺で教員養成をどうしていくのか。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。特別免許状のような形が設定されたわけだが、この数字そのものは少ない。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。

また、今月から土曜授業を始めることにした。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、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、将棋等も含めて教えられることに対して、教員免許を持っていなくても魅力ある授業ができれば、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。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、OBであっても優秀な方々に参加をしてもらおう。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、平日の学校の授業に対する影響力が大きく出てくるのではないかと思う。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ある。

(大竹委員)

○ 私が申し上げたかったのは、アメリカでは、全米ナンバー1の先生は、全米1位として表彰を受けている。全国47都道府県で県下ナンバー1の小学校、中学校の先生方が表彰を受ける制度があつていいのではないか。随分前だが、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る。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った。旅費、宿泊費はどうしているのかと訊ねたら、全部自分のポケットマネーと言われてびっくりした。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だなと思った。

私も独立行政法人教員研修センターが主催の教職員等中央研修で毎年講演しているが、集まってらっしゃる人は、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。行けと言われたから来たという感じではだめで、やはり本当に教師を志すからには自己研鑽は物すごく大事だと思う。やはり日本一の先生を目指すぐらいの気概があつてほしいと思う。

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ということをお願いしたかった。

(遠藤衆議院議員)

○ 教育再生実行本部の第二次提言「新入材確保法の制定」という提言を昨年させていただいた。

まず、教員という名前はやめ、教師にしたいと思っている。いろんな免許制度を持っている方、医師でも歯科医師でも看護師でもそうだが、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。法律を直すのは大変らしいが、名は体をあらわすということなので、是非教師ということに持っていくべきと思う。

もう一つ、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だが、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いるが、それだけのレベルを持っている教育をしている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。ただ、それ以上に中国、韓国をはじめとして、シンガポール等が努力しているから、若干過去の遺産で制度を運営している部分もあるし、もう一回ここで見直して、より高みを求める形が基本的な考えで必要ではないかと思う。

そこで教師だが、学校は、多分7～8割は、先生がよくなれば全体としてよくなっていくと思う。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る。

その中で、まず教師のレベルだが、戦前の師範学校は、学校に行く人が少なかったから、師範学校のレベルもかなり高かったのだと思う。今、教師の養成大学は、全体として待遇改善を含めてしっかり改善をしなければならないと思う。

数年前に私が副大臣の時に、教職大学院を設置したが、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ないから、なかなかこの制度はうまくいっていないのだと思う。4年制でも、6年制でも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議論をさせていただく。

まず、教師インターン制度の導入ということ。今、教育学部等でたかだか1カ月ぐらいしか現場の実習をしていない。知識があっても先生に適するかどうかは、実際に教えてみてわかるし、自分は先生に向いていると思っても実は向いていない人もいるし、やってみて自分からやめたいという人もいると思う。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か。その中に社会人採用枠の創設等いろいろある。

もう一つは、管理職に魅力がないという話で、やはり管理職として尊敬される待遇も必要だが、少なくとも管理職になるなら1年間ぐらいの教育を改めて受け、資格者として管理職にしたほうがいい。そういう意味で教職大学院は有効に使えると思う。後輩はなかなか先輩を越して管理職になりにくいのが、資格を持ってしまえば超えられるので、資格化していったほうがいい。そのほうが今の学校の管理体制、運営がしっかりできると思う。

チーム学校というのは、外部人材をできるだけ学校に入らせていただく。60歳定年でやめた先生でも優秀な先生はいっぱいいるし、そういう人が給料は下がってもやってくれるわけなので、どんどん学校に入り、引き続き得意分野をしっかりと活かしていただきたい。

地域、チーム学校として、教師が児童生徒の教育に専念できる体制をつくっていただきたい。そのためには、人材確保としての待遇改善が必要だし、義務教育費国庫負担金は今3分の1だが、国家公務員までは極端だが、100%国がというぐらいの位置付けがあって初めて尊敬される先生ができるのではないかと思う。

もう一つ、学校の組織の制度的な欠陥があるのではないかと思う。それは優秀な先生が必ずしも優秀な経営者になれない、学校の校長が何も学校の先生だけがならなくてもいいということが1つある。

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おり、学校の中で総務的な、管理あるいは事務的なフォローを今学校の事務職員の方がされているが、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。むしろここがしっかりすることによって、先生が忙しくて何もできないことを解消できるのではないか。事務職員の皆さんは、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なので、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。そういうことをしていきたいと思いまとめさせていただいた。

(加戸委員)

○ 資料に給与水準の推移についてという人確法のグラフがある。私は文部省に入って17年目に人材確保法が成立したが、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ろというだけの話で、翌年の昭和47年、自民党の文教部会が燃え上がって決議をして、田中内閣が実現したときに、田中総理にこれをやってくれと直訴をして、これが実現した。

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%等々だったが、主任手当の問題があって、それからどんどん目減りしていった。これは理由があると思う。社会保障で例えば公的年金の国庫負担率を上げるから1兆円財源が必要で、大口の財源は教員給与なので80万人というのは上げるのは大変だが、減らすときには減らしやすい。

先日、フィンランドに行ったが、24%の消費税の国で医療費がただで教育費もただで、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。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う。

新人材確保法のお話を伺ったが、私は昭和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、いろんな講習会に出掛けるという形で、医師の2年間のインターン、裁判官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だった。これがそのとおりのまくいって

れば、給与アップにつながる方策にはなり得ると思うが、実際問題として、当時難航したのは財源難。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700億円の増大だった。小、中、高、特別支援学校と4年計画で700億円をこなすので、永年の700億なので相当な財政負担である。今の国家財政ではとても難しいと思う。

しかし、どこかで切り口を見つけていかなければいけない。そのときに理由としては、今、教員に負担がかぶっている分野は何か、そのことでどれだけの改善ができるのか、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たい。そのためには、この報告の中には盛り込んでおくべきである。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。それが私達の使命だと思う。

(遠藤衆議院議員)

○ 今、加戸先生から話があったが、インターンを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いう考えである。

(鈴木委員)

○ 教員の採用の問題だが、山形県が独自に採用する、東京都が独自に採用する、そういう試験のあり方自体に問題があると感じる。特別区とか、各都道府県とか、出される内容はそんなに違わない。東京では若い教員が今どっと入っている。やはり広域に教員が採用されて移動する在り方があっていいと思う。

もう一つ、高齢者やリタイヤしたような技術者が多数いるから、その方を教師として現場に入れたらどうだという意見があった。高齢のベテランの人ばかり投入するのは問題があり止めるべきだ。なぜだめかという、経験の乏しい先生をサポートする、事故防止に備えて見守る、そういうことだったらいいが、自分の経験でものを言ったり、若い意見を押しやることをやると学校の活力や発展を阻害する、現場としてはそれが困る。

(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は何が重要なのかを明確にすることが大切だと思う。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ったら塾生はやめる。でも、塾の先生が教えるのは週に1回とか2回。そうすると、圧倒的に子供をやる気にさせる授業ができない先生はだめである。子供達や保護者に先生の評価アンケートをするが、トップ5%の先生と残りの95%の先生とどこが違うのか外資系の調査会社で調べたことがある。その結果を見てびっくりしたが、そのトップ5%に入る先生達のスキルは、職能でいうと、トップセールスマンのスキルとほぼ一緒だった。

トップセールスマンという、アメリカでは高い評価をされている。物を売るのではな

くて自分自身を売り込み、相手、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スキルを持っている。知識を教え込むのであれば、知識量ではGoogleに勝てる訳がなく、子供達の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を引き出せる力が優秀な教師のスキルではないか。

去年末から、小中校の私立学校の校長、教頭先生を対象に各地で講演を10回ほどやったが、最後に質問の時間を用意し、質問、意見がある方挙手をお願いしますと言っても手を挙げたのは800人の参加者の中で10人未満であった。みんな質問はアンケート用紙にいっぱい書いているが、恥ずかしいのか手を挙げない。そんな先生達が子供達にグローバルな人材になろうと言っても、それは無理で、教師観をがらっと変えていかないと、いくら入試が変わっても、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人材に成長していくのは難しいのではないかと思う。

(武田委員)

○ 委員の先生方の中で現場の経験のある方に、特別免許状で外部人材を登用するとき何が弊害か、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おうのか伺いたい。

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、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が、そういう人材に先生になっていただきたいと思っているので、例えば教育委員会が先生になってもらえないかとリクルートするという考え方もあっていいのではないかと思う。

(鈴木委員)

○ マスコミ報道で公立の学校に校内人事委員会があると報道されていたが、そのことを告発した校長は外部任用の校長だったということだ。結局、外部から入ってくると自分達がつくり上げた既得権が崩される、それが大きな意識の壁になっている。外部からどんどん入ってくるようになったら、今まで内々で長くやってきた慣行が失われるという意識が1つはあると思う。

(富田衆議院議員)

○ 資料に、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あるが、本当にそのとおりだと思う。私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である。

ちょうど50年前、学校でそろばん塾が流行ってみんな行くのだが、うちは貧乏だったので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へそろばんを習わせないとおくれしてしまうのだろうか聞きに行った。そのときに先生は、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、塾に行くお金がないのならそんなのは必要ないと言った。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た。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。そういう先生をどう見つけるのが1つ課題と思う。

あと、複数学校種間で指導できる免許制度について、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。モデル校でもいいから、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。

それと、特別非常勤講師が年間2万件弱任命されているが、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。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ある。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で指導していったらいいのではないかと感じた。

(尾崎委員)

○ 1つは教員の免許について。複数学校種の免許取得を認めるべきと思う。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いる。小1プロブレム、それから小4段階で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く、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重要と思う。

データを聞くと、小学校教諭と中学校教諭の共有というのは少なく、中高は比較的共有している人は多いそうだが、結局養成課程に大幅に差があり、教員専用に養成する課程でないと小学校の免許はとれない、ここをどう考えていくか。

もう一つ、教員の採用について、質の問題で気にしているのは、最近教員の採用倍率が非常に減っており、高知は小学校は、平成17年がピークで、27倍だった。ところが、今や3.7倍になっており、これは大量退職という中で起きていると思う。

この問題をクリアしていくためにも、研修の充実をいかに図っていくかが極めて重要と思う。特に高知などのような田舎の多い県だと、1学年1学級しかない中学などはたくさんある。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るので、そういう若い教師をどうやって育てていくのか。学校の外で研修を受けさせる仕組みを意図的に講ずることをお願いしたい。

あと、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、中長期的課

題かと思うが、検討していくべき。

(遠藤衆議院議員)

○ 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だが、なぜ少ないのか。

(尾崎委員)

○ 大量退職で採用枠が圧倒的に大きくなったからである。

(貝ノ瀬委員)

○ チーム学校の実現ということだが、これは学校のサポートは必ずしも免許状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、無償で学校を支援する体制ができている。

例えば私が前に校長をしていた時は、1年間に延べ4,000人の地域の人が入り出りしていた。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た。オープンマインドになっている。ただ、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るので、それは気をつけなければいけないが、違う価値観を持った方達が学校に入ってくることで多様性が担保されることもあるし、何よりも企業関係の人の社会センスが、学校の先生の場合は、利益を上げるとか、経済活動ということについて神経質だが、そういう点が直っていくということもある。

一番のネックは、地域の人を受け入れないというのは、コミュニティスクールが展開されないのと似ているが、学校の中のことが地域の人にわかってしまう。透明化されてくると、いろいろ言われるのが嫌だといった面もあるし、また、元学校の先生がボランティアされると困るのは、とにかく先生は話が長い。企業の方は、子供のレベルに合わせた話がなかなか難しい。小学生にわかりやすく話をするというのは至難の業であり、御遠慮いただくことはある。

大竹先生は我が市の教員養成の常勤講師をやってくださっているが、全然違う。コミュニケーション能力とか、営業的なセンスとかを身につけてらっしゃるので、そういう方のお話は非常に役に立つし、先生方も毎回お願いしたいとなる。校長が間に入ってうまくマッチングすることが必要と思う。

インターンシップだが、気になっているのは、条件つき任用ではなく、臨時的任用ということで法的な面で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、されないということとが、別な仕組みなので、例えば採用する場合、自治体によって人数を想定しており、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、その辺を実務的に考えると、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と感ずる。

(下村文部科学大臣兼教育再生担当大臣)

○ 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いたが、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について、もっと教員の数を増やすことについては、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たし、国会でも衆参問わず全ての政党からそういう話が出るが、しかし、これは関係者だけである。

昨年の暮れから、例えば財務省との厳しい折衝の中で、財務省は人材確保法でいまだに一般地方公務員から比べると年間で10万円給料が多いのを地方公務員並みに減らせ、そもそも少子化で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ということで、財政審からも提言が出て、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が、これは財務省だけではない。

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のはおかしいという視点から問題提起をしそうだという話がある。やはり内々だけの話ではなくて、国民から見ても納得するような理屈、それは単なる理論武装というよりは、客観的な事実、それだけ教育、教員に対してきちっと投資をしないと、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国民にわかる形できちっと打ち出さないと、それを大きく展開、変えていくということは難しい。

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、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なので、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、教育関係で放っておくとどんどん財源が削られる状況ということについては御理解をいただきたいと思う。

その上で、私がこれからお話することも、ここにおられる皆さんは納得される話だが、これを外にどう出すかということだ。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る。これからの教師には、英語教育、道徳教育、ICT教育、さらに発達障害児への指導をはじ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なので、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うし、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ということで、是非今後議論をさらに深めていただきたいと思う。

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、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思うし、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る。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。

最後に御報告を申し上げたい。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いる。法案の内容については参考資料を御参照していただきたい。

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今国会の提出に向けた準備を進めているところ。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、両方とも大変大きな改革案である。

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う。引き続き自由闊達な御議論をいただきたいと思うので、よろしくお願い申し上げます。

- 座長から発言があり、本日十分議論できなかった点を含め、次回会議においても、論点に沿って丁寧に議論を重ねていくこととされた。