

## 第7回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年3月15日（月）13:30～15:09

2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催

3. 出席者：

（委員）高橋進（議長代理）、大槻奈那（座長）、菅原晶子、中室牧子、夏野剛、  
御手洗瑞子

（専門委員）石戸奈々子、宇佐川邦子、島田陽一

（政府）田和内閣府審議官

（事務局）井上室長、彦谷次長、黒田次長、山西次長、渡部次長、赤坂企画官

（説明者）品川女子学院 漆 理事長

文部科学省 中野 総合教育政策局教育人材政策課長

文部科学省 南野 初等中等教育局企画官

文部科学省 丹羽 総合教育政策局教育人材政策課教育免許企画室専門官

4. 議題：

（開会）

1. 教員人材の多様化、質の確保・向上に向けた規制・制度の見直し

（閉会）

○赤坂企画官 それでは、時間となりましたので、第7回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となります。お手元に資料を御準備いただき、御参加をお願いいたします。

会議中は、恐縮ですが、雑音が入らないよう、画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくようお願いいたします。

御発言の際は、ミュートを解除して御発言いただき、御発言後は再度ミュートにさせていただくよう御協力をお願いいたします。

本日は、高橋議長代理に御出席いただいております。

また、藤井副大臣、菅原委員は出席予定ですが、遅れての御参加の予定となっております。

なお、水町委員が御欠席となっております。

なお、本日、河野大臣は公務のため御欠席となりますが、本日のワーキング・グループに関しまして、事前に御意見をいただいておりますので、事務局より御紹介させていただきます。

それでは、御紹介いたします。

本日は「教員人材の多様化、質の確保・向上に向けた規制・制度の見直し」の御議論をいただきます。

子供たちにとって、誰に教えてもらうかということは非常に重要なことです。教員の成り手が少なくなっているのではないか、教員の質が低下しているのではないかという御意見をしばしば伺います。

子供たちが社会に出て活躍するときには、今以上に予測不可能な時代になっていると考えられます。それを見据えた教育を行う教育現場には、質の高い、多様な専門性を有する人材が参画し、活躍できる仕組みを一刻も早く整えなければなりません。

残念ながら、現在、その環境が十分に構築されているとは言えません。教員の養成、免許制度、採用の在り方、学校現場での適切な配置など、多くの課題があると認識しています。これを一体として改革していくことが必要です。

一例として、教員採用倍率が低下し、教員の質の低下が指摘されるなか、年間僅か200件程度に留まっている特別免許状の活用促進をはじめ、質の高い外部人材を活用するための多様なルートを確保できるようにすることは、全体の質の底上げとともに、教育現場にも良い影響を与えるのではないのでしょうか。

本日は、日々生徒と向き合っている教育の現場の方々、最近の状況、課題をお伺いします。文部科学省は、本日の議論を踏まえ、質の高い、多様な教員人材の確保に向けた制度の見直しに向けて、速やかに動き出してください。

本日も、委員の皆様の積極的な御議論をよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。

大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、早速、本日の議題に移りたいと思いますが、いつもどおり時間が限られた中になりますので、質疑応答が充実したものになりますよう、質問に関しては簡潔にお願いしたいと思います。

それでは、議題1「教員人材の多様化、質の確保・向上に向けた規制・制度の見直し」に移りたいと思います。

本日は、品川女子学院様、文部科学省様にお越しいただいています。

初めに、品川女子学院様より御説明をお願いしたいと思います。

御説明者として、品川女子学院理事長の漆紫穂子様にお越しいただいています。

それでは、漆様、15分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○漆理事長 皆様、こんにちは。品川女子学院の漆と申します。

本日の私の役割は、学校現場の実感をお伝えすることだと思っておりますので、主観的なことも含めましてお話することをお許してください。また、事例等も分かりやすさのために、実名でお知らせいたします。

また、その実感が正しいのかを文部科学省様をお願いいたしまして、資料を用意していただいておりますが、時間の関係で、放映が必要なもの以外は飛ばしながらお話しさせていただきます。5つに分けてお話しいたします。

1つ目です。「教員採用の難しさの現状」についてお話しいたします。

現在は、企業の採用との競争の中での教員採用になってきています。私どもの実感では、特に英語と理科は壊滅的に採用が難しいです。これの実感を出していただいたのですけれども、実際に免許の取得者が減少傾向にあります。

このような採用競争において、教育実習に問題があります。これは、企業の採用とは1年ほどのずれがありますので、この後でということだと非常に難しくなります。また、現在は、年度途中で教員が一般企業に転職するという事例も出てきています。

教育実習との関連も含めた教員採用試験の在り方の見直しが必要です。

また、教員の忙しさの過剰な報道、また、保護者対応などの仕事が多様化しています。

具体的に申しますと、例えば本校は、中学1、2年生は、クラス数を一つ増やして、少人数にしているのです。でも、これは学力のためではなくて、その他の対応のためなのです。地域の教育力の低下や核家族化の問題、少子化といろいろな問題が影響しているのでしょうか、ご家庭からの相談も多様化しているのです。その対応のために少人数にせざるを得ないというのが実態なのです。尊敬される職業としての地位の変化で魅力が減じている可能性も感じております。

次に、学校単位で必要な授業時数が少なく、専任教員を採用できない科目があります。教科「情報」を例に取りますと、2単位なので、高校で3クラスだと、1人の先生に6時間しか授業がない。これでは、専任教員を採用することができません。

実際の数字として、平成29年では、34府県が「情報」の専任の採用がゼロ。県でゼロが34あるというのが実態なのです。

では、免許を持っている人が「情報」ではどのぐらいいるのかといいますと、免許を持っていて「情報」だけを教えている人は2割ぐらいしかいないのです。あとは、数学と情報のように複数科目を教えている人が約半数の52%です。そして、免許外教科担当として免許を持っていないで教えている人が27%いるというのが実態なので、免許が必要なのかなということも考えてしまうということです。特に「情報」の教科は、製品のアップデートがハードでも四半期、ソフトなどではほぼ日々アップデートされているときに、10年更新の免許が本当に有効なのかという疑問も持っております。

教員免許更新制度が与える教員免許の維持者への影響も多大です。更新する人は3分の1程度ですので、更新期間が来るたびに潜在的な免許保持者が減っていくということです。

また、申請できるといっても、新たにもう一度申請しよう、復活しようとしたら、30単位の授業を受けなければいけないというのが現実で、これがハードルになっています。

次に、特別免許についてお話しいたします。

特別免許は、こうした教員不足を補い、多様な人材を確保するために必要ですが、実際

には、全国の小中高特別支援学校を全部合わせて200件程度しか取れていないのです。

なぜ申請できないのかということをお話しします。

まず、スケジュールが、2月に申請して4月と時間がかかります。年3回しかないのに、急に必要だというときにも対応ができないのです。しかも、教員数の2割を超えるときには、3年以上の勤務経験が必要という、特別免許なのに不思議な制度があります。

そして、文科から指針は出されているのですが、審査基準が教育委員会ごとなので、これが厳しい、厳しくないの色の違いがあります。

そして、要件が客観的でないので、申請側の認可予測が困難です。例えば本校でも活用したことがあったのですが、企業を辞め後、本校で採用できるかどうかというのが非常に不明確な中で採用活動をしなければいけないということになります。なので、例えば英語の先生だったら、TOEFL何点以上はオーケーとか、そういう客観的な要件にしていたきたいということを考えています。

特別非常勤講師というものがありまして、これは年2万件ぐらゐの実績があるのですが、これは、1年間通しで単独の利用ができない、1人でその単位を持たせることができないというのが大きなネックになります。このことについては、3番でお話しいたします。

3番目の「教員以外も含めた人材活用」をお話ししたいと思います。

各分野の専門家や幅広い経験を有する人材、企業からのボランティアという方を先ほどの特別非常勤講師制度などを使って受け入れるという仕組みが必要になります。

1人で持てないと、Team Teachingになるのです。Team Teachingになると、1つの授業に2人の先生をつなげなければいけないので、要は費用が倍になってしまうのです。これは現実的ではありません。外部人材に人件費を使えるようにしていただきたいということがあります。現状では、地財措置や予算補助などで成っているのですが、教員だったら1人分の人件費が出るのに、スクールカウンセラーだったら3分の1しか補助が出ないということになります。

教員定数と人件費がリンクするような仕組みは、ぜひ見直したいです。学校には人手が必要です。教育行政には予算が必要です。でも、それは教員とは限らないのです。これを教員と限ってしまうと、費用対効果のエビデンスに基づかない政策に結びつくおそれがあります。

具体的に言えば、文部科学省の予算を教員定数で取るために効果のエビデンスの乏しい少人数学級を推進するなどそういう政策になってしまいますので、これはぜひ見直していただきたいことです。

教員の働き方改革のために、教員の仕事の棚卸しをしてコア業務に絞ることが必要です。そして、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーというような人たちと役割分担をすることが大切です。

なぜかという、今言ったように、教員免許ホルダーが非常に少なくなっていて、採用できないところで教員の人数を増やせば、これは必ず質とトレードオフになります。こう

した政策で一番気をつけていただきたいことは、生徒の教育問題と教員の労働問題を分けて、エビデンスで考えていただくということです。その事例として、一つ部活のことをお話ししたいと思います。投影をお願いいたします。

これは、本校でやった調査なのですけれども、今、教員の働き方改革で部活を外にアウトソースしましょうという話になっております。私どもこの場合、部活を教員が教えるからその効果、部活で身につく力は何なんだろうということなしに進めることは危険だなと考えまして、校内で調査を行いました。部活と学力・非認知能力の関連をこのようなモデルで分析をいたしました。その結果が出ております。

これは例なので結果だけお話しすると、本校においては、部活動に熱心な子は、様々な非認知能力が高いと。一時点の調査なので、そこに因果があるかどうかは分かりませんが、部活動は感情知性とか愛他的行動、とか自律的な学習動機、それから、成績ともある程度リンクするというような結果が出ております。非認知能力や、校内成績と部活動は相関があるのではないかとという仮説の土台になるような結果が出てきているわけです。

本校の部活改革のポイントをお示しします。部活を外に出さなくても、教員の変形労働時間制とか様々な対応によって、これは校内で解決する方法も考えられます。本校の場合はそのような結果が出ておりますので、これは一事例ですけれども、教育問題と教員の働き方改革は全てエビデンスをベースに考えていく必要があると考えています。

では、次に参りまして、4番目の「教員の質確保」をお話ししていきたいと思っております。

現在、課題解決型学習（プロジェクトベースドラーニング）が採用されて、これの効果が確認されておりますので、教員に新たに求められる能力はファシリテーションとか、あとは、生徒はいろいろと問題を抱えておりますので、カウンセリング能力としてそういうことが必要になってきます。

それと、現在の大学の教職課程科目等とが乖離しているというのが現状です。私自身、2年前に教職課程の科目の中に「総合学習」が入ってきたときに、大学で教えられる先生がいないということで、ある大学の教職課程でを教えたのですけれども、そのときに大学の先生がどういう授業をなさっているのかを見まして、現場での実践には結びつきにくいなと感じました。

これまでもカリキュラムをつくるときに、順番が逆になっていることが多くありました。、教えらえる人を養成する前に、科目が設定されるのです。これは小中でもそうで。英語の授業を教えらえる教員を確保する前に、小学校の英語教育が始まるとかこういうことがくりかえし起きてきますので、まずは、これからの教員に必要なものを養成する大学のカリキュラムを考えた上での中高のカリキュラム設定という順番が必要です。

そして、新卒教員の校外での社会経験の機会を広げる、それから、中途採用を奨励するなど、教員に多様性を持たせることも必要です。

本校は、以前、業界説明会のような、企業がやるような説明会をしまして、500人ぐらいの参加者の中から100人ぐらいが試験を受けてくれて、その中から10人採るということ

やったことがあります。そして、さらに、来年度採る人に関して、1年間企業の社員として出向してもらうという経験もしてもらったことがあります、これは大変有意義でした。

もう一つなのですが、校長や学校マネジメント層の育成・採用等のトラックは、別にして専門化させるということが必要なのではないかと考えています。教員として生徒を教えていた先生がそのままなると管理職に必要な知識やスキルが不足してしまうのです。私自身も、教員から学校経営者になりましたので、経営やマネジメントの勉強をするところがなくて、大変苦勞いたしました。

先ほどから申し上げているような教科「情報」など、時代変化の激しい科目に関しては、教員が学ぶべき内容や教科のカリキュラム内容が時代遅れになりがちですので、免許の更新期間とか、そもそも検定教科書や免許が必要なのかということも含めて考える必要があると感じております。

最後に、免許制度のことについて、まとめてお話ししたいと思います。

教員免許の制度は、昭和24年からなのです。これは戦後の代用教員が多くて、教員の質の保証をする必要があったときには、確かに有効だったと思います。

しかし、今、私がお話ししてきたような時代の流れ、教員不足というのを考えたときに、果たしてこれは必要なのかというそもそものところから議論することが必要です。教員免許制度というのは、そもそも何の意義があるのか、教員免許は一体何を担保しているのか、その効果は何なのかというところからまず確認することが必要だと思います。

お医者さんであれば、医師国家試験がなくて、勝手に開業されたら怖いと思うのですけれども、教員の場合は学校が採用しますね。ということは、学校の責任できちんと採用しているわけです。そして、大学で現在の教職課程を経たことで本当に今の教員に必要な力がついているかということは甚だ疑問です。なので、まず、そもそも教員免許制度は必要なのか。これが今目指している教育の個別最適化、多様性の推進を担保していく上で必要なのかということを考える必要があると思います。

一つ飛ばしてしまったものがあるのですけれども、社会人材登用に必要な採用プラットフォームというところでは

今、学校シェアリンクサービスというものがあるのですけれども、実際には、これの登録者数が全国でまだ185名なのです。私は、英語の教員が絶対に不足すると考えまして、かなり前にビズリーチにこのプラットフォームをつくってもらえないかということをお話ししました。その時提案していただいた企画が最近、特別免許とか復職教員ということで動き出しております。こうした民間サービスも含めまして、プラットフォームをつくる必要があると思います。

もう一つ飛ばしてしまったのは、オンラインでの授業の幅を広げる規制の見直しです。

多分、こちらの会議でも議論になっていると思うのですが、今、例えば本校でもコロナでオンライン授業をやりました。そうすると、不登校の子が朝から参加できるという現状があるのです。なので、オンラインを一般の高校でも組み合わせられるような規制の緩和

をしていただけないかということを考えております。受け手の側は40人以下ではなければ駄目とか、受け手の側にその教科ではなくてもいいから、教員を配置すべきということがありますと、大変ネックになってきます。

通信制の学校でいろいろな制度を工夫して、効果的な授業をなさっているところがあります。なので、そういった工夫をしているところの足を引っ張るのではなくて、お互いにいいところを生かし合って、子供たちが多様な教育を選べるような、そうした規制の緩和も必要かと考えております。

ということで、最後に申し上げました免許更新制の意義、それから、免許そのものの意義に立ち戻って、ぜひもう一度、生徒のための免許制度を考えていただけたらと思います。

いろいろと言いたいことがあったものですから、早口になりまして、分かりにくかったと思うのですが、質問していただけたらと思います。

ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、文部科学省様より御説明をお願いしたいと思います。

本日の御説明者として、文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長の中野理美様にお越しいただいています。

それでは、15分程度で御説明をよろしく申し上げます。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 ありがとうございます。文部科学省教育人材政策課の中野と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

今、資料は共有されていますでしょうか。

「『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上について」という題をつけさせていただいております。これまでも、とりわけ民間の人材の活用といった点を中心に、本会議からも御指摘をいただいていたこともございますし、今、教師を取り巻く状況は非常に厳しいものがあると考えております。

非常に簡潔に記載していますので、誤解を招かないようにとは思っておりますけれども、一つ、大きな課題としまして、例えば一部の学校における教師不足の発生、これは当初設定したポストが埋まらない状況が一部発生しているという状況がございます。

また、公立学校教員採用選考試験におきまして、とりわけ小学校の採用倍率が低くなっております。直近ですと、小学校で2.7倍ということで過去最低になっております。

また、当然、それと関連して裏表ですが、教師につきましては、本来、クリエイティブで魅力的な職業と思っておりますけれども、長時間勤務等の話とか、ブラックなイメージということもございまして、魅力的な職業としての社会的認識が不十分になっているということ。

また、これからの教育ということで、学習指導要領におきましても、社会に開かれた教育課程ということを強調しておりますし、多様な人材に教育に関わっていただきたいという思いもありますけれども、先ほどのお話にもありましたように、十分に多様な方に入っ

ていただけてはいない、どちらかというと大学の教育学部を卒業した均質な教員集団になっているということも課題として認識しております。

また、ここに書いておりませんが、冒頭の河野大臣からのお話にもありましたが、予測不可能な社会という中で、教育の在り方も、これまではどちらかといいますと、知識・技能を伝達する、教え込むといったところから、児童・生徒の主体的な学びをいかに育てていくか、支援していくかというふうに変わっている中で、教師の在り方も当然変わってこなければならない。その中で、今の教員養成とか研修の在り方、採用の在り方はこれでいいのかという問題意識を持ってございます。

そういった課題を踏まえまして「対応方針」、2つ書いております。

下のほうから申しますけれども、今までも教師のいろいろな制度につきまして、その時々課題に対応して改善を図ってきたつもりでございまして、既存の制度を前提として、少しずつ修正していくというやり方をしておりましたが、大きく教育が変わる中で、既存の制度ありきではなくて、ゼロベースから少し考え直したほうがいいのかという問題意識がありますので「中長期的な対応」といたしまして、中央教育審議会に先週の金曜日に大きな諮問をいたしまして、教師の在り方とか免許で何を担保するかといったことをしっかりと専門的に御審議いただきたいと考えております。

戻りますけれども、一方で、待ったなしというところもございまして「当面の対応」としては、現行制度の下でできる対応はスピーディーにやっていくということで、文部科学大臣の下に、ここに書いているような人材確保・質向上に関する検討本部というものを立ち上げまして、先月当面の対応をまとめております。後ほど御説明させていただきたいと思っております。

諮問のタイトルに出てきております「令和の日本型学校教育」というものがございまして、こちらのワーキング・グループでも別の担当から少しお話しさせていただいたことがあるかもしれませんが、こちらにつきましては、1月に中央教育審議会から答申をいただいております。詳しく述べますと時間がかかってしまいますけれども、目指すべき「令和の日本型学校教育」の姿といたしまして「全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現」をやるということを挙げておまして、繰り返しになりますけれども、それを担う教師がその理想の姿を実現する形に変わっていかなければならないという問題意識を持っております。

この下は、先ほど申し上げました検討本部を立ち上げましたということでございます。

こちらの資料が「当面の取組」の部分で、2月2日に取りまとめた「『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上プラン」でございまして、少し大部になりますけれども、制度見直しを中心に御説明させていただきたいと思っております。

このプランですけれども、大きく4つのパートから成っております、1つ目が「35人学級を担う教師の確保」でございまして、

小学校につきまして、採用倍率が低くなっているということを申し上げましたけれども、

そちらへの対応も含めまして、1つ目が、教員養成段階で小学校と中学校の両方の免許状を取っていただくことを推奨しておりますが、例えば大学の場合ですと、両方59単位ずつ取らなければいけない、59掛ける2取らなければいけないという制度になりますけれども、こちらを小中両方で見られるような科目を設定していただいて、ここで「義務教育特例」と書いておりますけれども、そういった場合にはより少ない単位で両方の免許が取れるような制度改正を考えております。

次が、現職の先生につきまして、これは法改正が必要ですがけれども、中学校の先生が追加で小学校の免許を取れるようにということで、そちらの要件の弾力化も検討したいと考えております。

次ですけれども、小学校の教職課程を大学でつくっていただくときに、いろいろな科目を用意したり、専任教員を用意したりという部分がありますが、こういった要件緩和を考えております。

次は、教職の魅力向上の広報とか働き方改革等々ですが、制度的なものではないので飛ばします。

それから、教師として働き続けてもらえる環境をつくるということですが、教員免許につきまして10年という期限がございます、10年ごとに30時間の講習を受けて、更新していただかなければいけない。現職の先生は、教壇に立ち続けるためにほぼ確実に更新していただいているのですが、一旦現職を離れた方に、例えば育休の代替の先生として入っていただきたいというときに、免許が切れていてすぐに復職できないといった問題がございます。その際に、臨時免許状という制度がございますので、一定要件の下、その授与ができるということを既に通知しているのですが、まだまだ現場で使われていないということがございますので、それを再周知していきたい。

それから、後ほど出てきますけれども、免許更新制自体の在り方の見直しの議論も続いているところでございます。

次が「社会人等多様な人材の活用」でございます、多様な優秀な人材に学校に入っていただくというルートを確認したいと考えております。

1つ目は、教員免許は、基本的には大学で取っていただくということなのですが、小学校教員資格認定試験という試験で取るルートがございます。こちらはもともとあるのですが、令和2年度からその見直しをしまして、内容の充実とともに、より社会人の方が働きながら受験しやすいような日程設定等の変更をしております。

次ですけれども、特別免許状につきましては、こちらのワーキング・グループ、また、規制改革会議からの御指摘を踏まえまして、現在、指針の改定の作業を進めているところでございます。

次は、教職特別課程といいまして、教科の専門について大学で取っていただいている方に教職の専門を追加で取っていただくという特別の課程がございます、こちらは1年という決め打ちになっているのですが、働きながら1年ではなかなか取れないということが

ございますので、こちらの要件を緩和したいと思っております。

その後は、予算事業等でございますので、少し飛ばしまして、次は「教職課程の高度化と研修の充実」ということで、大学の教職課程につきましては、どの科目を何回というのが決まっておりますけれども、大学の自由な発想で新しい取組をどんどん進めていただきたいということで、専門的な教員養成プログラムを開発していただくために、一定の要件の下、現在の科目を少し柔軟化してチャレンジできるような特例の創設を考えております。

また、一つの大学で全てそろえるということではなくて、複数の大学が連携して、各大学の強みと特色を持ち寄って教職課程を構築できる仕組みの創設も、改正の準備がほぼ整っているところでございます。

それから、ICTの活用指導力が、現役の先生を含めてですけれども、なかなか難しいというところがございます、これまでも教職課程において、一定に取り組んでいただいているのですが、一人一台端末がいよいよ始まってまいりますので、ICTに特化した科目の新設を含めて、教職課程全体で教師のICT活用指導力を向上させるような制度改正をしております。

それから、研修の充実の取組、最後に「教員免許更新制の在り方の見直し」です。

こちらは先ほども少し申し上げましたけれども、臨時的任用職員の確保だけではなく、教員が多忙化する中で、負担感ということも聞いております。そういった中で、必要な教師数の確保とその資質能力の確保が両立できるような在り方を検討するというので、その観点から、免許更新制だけではなく、研修の在り方も含めて、今、包括的な検証を中教審で行っていただいている途中でございます。こちらの検証は十分進んでまいりましたので、具体的な見直しの作業、検討を進めてまいりたいと思っております。

以上が、冒頭に申し上げました「当面の対応」としてのプランですけれども、より根本的なところに遡った「中長期的な検討」といたしましては、3月12日、先週の金曜日に中央教育審議会に諮問をして、御審議をお願いしたところです。繰り返しになりますけれども、既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行って、必要な改革を実施することにより、教師の魅力を向上させ、より質の高い人材に教壇に立っていただきたい。それによって、子供たちの教育を充実させたいという思いでございます。

諮問事項として5つ挙げておりまして、1つ目が基本になりますけれども、教師に求められる資質能力を再定義いただきたい。先ほど少し申し上げましたが、これからの子供たちの主体的・対話的で深い学びをいかに個別最適な学びと協働的な学びの中で教師が導いていくかということで、伴走者としての役割とかファシリテーターとしての役割といったことで御提案いただいております。そういったことも含めて、これからの教師に求められる基本的な資質能力を再定義いただきたいということ。

2番目に「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方」ということで、本会議で御指導いただいているところも関連しますけれども、採用の在り方も含めまして、教職員集団としてどうやって多様性を担保していくか。また、教員の方にも、全人教育という

ことで、全てやっていただいているのですけれども、その中で専門性を伸ばすような育成とかキャリアパスの在り方、また、管理職の在り方なども含めて御検討いただきたいと考えております。

3番目ですけれども、①や②を踏まえまして、まず、教職課程の見直しが当然出てくると思いますし、免許制度の在り方も含めて、例えば民間企業等での御経験をどう評価して、特別免許状ではない形も含めて、どういった教員免許の在り方があるのか、免許状の区分の在り方もこのままでよろしいのかといったところも含めまして御検討いただきたい。

そして、先ほど申し上げました教員免許更新制の抜本的な見直しにつきましては、この諮問自体、全体は、中央教育審議会の2年の任期をかけて御審議いただくような濃い内容になっておりますけれども、更新制については、先んじてできるだけ早く結論をいただきたいという諮問をしております。

4番目に、教職課程を担う教員養成大学・学部とか教職大学院の機能強化・高度化は、学ぶ方のインセンティブの在り方も含めて御検討いただきたいとしております。

最後に「教師を支える環境整備」ということで、学び続ける教師というものがこれまでも、これからも必要になってくると思いますけれども、そういった先生たちを支えるような環境整備についても御検討いただきたいと思います。

最後になりましたけれども、これまでの規制改革推進会議の指摘事項に対する対応です。先ほども少し申し上げましたが、「特別免許状の授与基準の見直しや、特別非常勤講師の活用の促進により、外部人材が教育現場に積極的に参加できる環境を構築する」と昨年の答申でいただいております。

具体的には、特別免許状を授与した方について、勤務校での研修ということが指針に書かれておりますけれども、それが負担ではないかということ。

それから、先ほど漆先生からもありましたけれども、特別免許状所持者の割合について見直しが必要であるといった御指摘をいただいておりますので、その辺りの見直しも含めて、また、別のところも含めて、今、事務的には指針の改定作業を進めておりますけれども、申し訳ありませんが、まだ中央教育審議会の審議が間に合っておりませんで、本日、成案としてお示しできておりませんが、こちらの御指摘については対応するという方向で考えております。

最後に、多様な人材の活用につきまして、いわゆる免許を持って教壇に立っていただく方が右のほうですけれども、それ以外の形での学校との関わりも含めて。

○赤坂企画官 事務局です。

時間が経過していますので、手短にお願いいたします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 これで終わりです。すみません。多様な人材が学校に参画する方法は様々なものがありますので、こういったことを全体として考えていきたいと思っております。

以上です。失礼いたしました。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思いますが、今日は中室委員から御意見をいただいておりますので、最初に中室委員からお願いした後で、いつもどおりZoomの挙手機能を通じて、皆さんに御発言をいただきたいと思います。

それでは、中室委員、お願いします。

○中室委員 ありがとうございます。

それでは、今、画面に表示させていただいております、参考資料として私からも意見・観点をお出しさせていただいておりますので、これに従って御説明してまいりたいと思います。

まず「教員資格制度について議論すべき背景」から皆さんと少しシェアさせていただきたいと思います。

御承知のとおり、小学校は35人以下の学級を実現するというのが令和3年度の予算に盛り込まれているわけですが、現在、全国の公立小学校の学級のうち、35人以上の学級は、実は全体の6.5%にすぎませんで、このうちの60%以上は、埼玉、千葉、東京、神奈川等の大都市圏に集中しています。

先ほど文部科学省からも御説明がありましたとおり、小学校の教員採用試験の倍率は、2000年以降、ずっと低下を続けていて、2019年の採用に関していえば、過去最も低くなっているということになっていて、そのことが顕著なのは、ここに出ています埼玉や東京、千葉、神奈川等で生じているという問題があります。ですので、最も教員の人気がないところで少人数学級をやらなければいけないという状況になっているということがございます。

少人数学級が学力に与える効果については、様々な研究がございます。私がお出しいたしました資料の後ろのほうに表1をつけておりますので、そちらで御確認いただきたいと思いますが、日本のデータを使って行われた少人数学級の効果検証に関するものをまとめたものです。こちらは、詳しくは御覧いただいたらいいかと思いますが、学力に与える効果は極めて小さいということが分かってきております。これは海外の文献も同じでして、新しいデータを使えば使うほど、少人数学級が学力に与える効果は非常に小さいという結果になっています。

非認知能力についても同様で、あまり大きな効果がないということがあられるわけですが、一部地域においては効果があると言っている研究があったり、あるいは不登校を減少させる効果があるということを指摘している研究があります。

少人数学級の効果については、異質性があるということを示している研究がありますので、私個人としては、就学援助率が非常に高いとか、不登校率が非常に高い学校で集中的に教員を配置することは合理的な政策だろうと思いますけれども、日本全国で少人数学級を実施するというのが本当に合理的な政策かどうかというのは、ちょっと議論の余地があるのではないかと考えております。

その最大の理由としては、ここにも書かれているとおり、教員の数と質にはトレードオフの関係があるということを示した有名な研究があります。

これはカリフォルニアのデータを使ったものですが、学級規模を縮小すると平均的な学力は向上するのですが、一方で、学級規模の縮小がもたらす直接的なプラスの効果は、追加的に雇用された経験が少ない、質の低い教員が増加したことで、ほとんどの部分が相殺されてなくなってしまった。その質が低い教員の増加のマイナスの影響を受けたのは、もともと学力が低かったり、経済的な状況が厳しいと言われている困難な子供たちに集中したということで、少人数学級をやることによって格差が拡大してしまったということを示した研究があるということでもあります。

先ほども述べたように、公立小学校の教員採用試験の倍率が過去最低の2.7倍まで低下してしまっていて、これは3倍を切るとお断りはできない、全員受け入れなければいけないという状況だと考えられますので、教員の質の低下が極めて懸念されるという状況の中で数を増やすということが果たして本当に合理的なのかということかと思えます。

一方で、教員の質の改善が子供の能力を改善するというを示した研究は多くて、非常に有名な研究としては、アメリカの大都市圏の100万人の学力調査と行政データ、納税記録を照合した研究があるのですが、これは付加価値といいますが、子供の学力の伸びの変化が教員の質をはかっていると考えると、自分の担任しているクラスの子供の学力が伸びたかどうかということで教員の質をはかっているわけです。要は、去年も今年も80点でしたという先生よりも、去年は平均35点だったクラスを40点にできましたという先生のほうが質が高いという指標のことを付加価値というわけですが、付加価値で見たときに、質が高いと判定される教員は、単に子供の学力を上げているだけではなくて、大学進学率とか将来の収入を高めていたりとか、あるいは社会的に安定した生活を送らせることに成功しているということを示しています。付加価値で下位5%に位置する教員を平均的な教員に置き換えると、学級当たりの経済効果が非常に大きいということで、今、ロサンゼルスなど一部の州では、公立小学校の教員の付加価値を名前とともに公表しているという自治体もあるということでもあります。

繰り返しますが、教員の数が子供の能力を改善するというエビデンスに乏しい中、教員の質の改善が子供の能力を改善するという有力な研究は多く、教員任用が絡むため、途中撤回しにくいような教員の数の増加よりも、教員の質を高める政策のほうが優先されるべきではないかというのが私の考えであります。

一方で、文科省から出していただきました検討資料を見ますと、35人学級を担う教員を確保するということが、数を増やすことのほうが優先されていて、教員の質を高める政策は今後行われるのだと読むことができます。この点についての認識はいかがかということを一問一答で聞いてみたいと思います。

次に、教員の転職は、キャリアの初期に生じやすく、勤続年数とともに低下することを示した研究がたくさんあります。労働条件は勤続年数とともに低下することが分かっている

ます。

今回お示しいただいた資料の中では、教職の魅力を上げるために、広報を充実させるということが書いてあるのですけれども、教員という仕事の魅力を高めるために、実態と乖離した広報をするのではなくて、徹底した働き方改革や労働条件の改善をして、魅力的な職場にして、その魅力を発信するということが正しいのではないかと考えられます。この点についても御意見をお伺いしたいと思っております。

2番目に、先ほど漆先生から御指摘いただきました、教員免許が本当に教員の質を担保しているのかどうかという点でございます。

そもそも、振り返ってみますと、教員免許は教員の質を向上させるために行う一般的な政策で、資格要件の設定であります。この資格要件の設定の仕方によっては、質の低い教員を排除する効果もあるわけですが、その参入障壁が高過ぎて、本当は資質が高いのだけれども、そういう人が教員にならないというマイナスの効果がありまして、これが相殺してしまうということがあります。このトレードオフの性質を考えれば、教員免許が教員の質を高めているかどうかというのは、実は極めて実証的な課題と言えます。プラスが大きいのか、マイナスが大きいのかはデータを使って見てみないと分からないということになるかと思われまます。

過去20年ぐらいの研究を非常にざっくりとまとめてみますと、結果は一致していないということになるかと思えます。免許を持っている教員のほうが子供の学力を高めるという研究もあれば、そうではないと言っている研究もあって、非常にまちまちになっていて、コンセンサスが得られていない。

特に、日本国内のデータを用いて、どのような資格要件の設定が望ましいかについての研究蓄積は、残念ながらほとんどなく、それにもかかわらず、今回の「『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上プラン」では、様々な施策が打ち出されていますが、この施策の背景にある考え方で、日本における資格要件がどのようなものであるべきかということについて、明確にお示しいただきたいと考えております。

私は、このプランの中で重要な点は2つあると思っております。

1つ目の柱は、先ほども御説明いただきました参考資料の4ページの冒頭にありますとおり「35人学級を担う教師の確保」であります。ここでは、免許取得に必要な単位数や要件の弾力化を掲げていますが、教育学部出身者が免許を取得し、教員採用試験を受けるという従来の仕組みを前提とした制度の下で単位数や要件の弾力化をすると、今の2.7倍という低い教員採用試験の倍率ですらくぐり抜けられない人たちを教員にしやすくするだけであって、今よりも質を低下させるというおそれはないのかということが大変気になります。

一方、2つ目の柱は「社会人等多様な人材の活用」であり、私としては、こちらのほうがはるかに重要ではないかと考えております。ここでは兼業や兼職、クロスアポイントメントを生かしつつ、教育に従事する者とかリボルビング・ドア方式でキャリアの一時期に

教育に従事する者を増加させるということは念頭に置かれていないのでしょうか。もし置かれているのであれば、その点は明確に記載していただきたいと思います。

特別免許状については、漆先生も御指摘のとおり、発行件数が極端に少なく、社会人経験を経て免許を取得する人たちを増やす効果はほとんど見られていないと思います。

私は、従来どおり大学卒業後、免許を取得するグループと、社会人経験を経て免許を取得するグループは、別のトラックで採用すべきだと考えていて、後者は、学校現場の状況や社会の構造的な変化を踏まえて、専門性や分野について、政策的にきちんと誘導できるよう、自治体ではなく、国が免許を発行する形にできないかと思っています。

さらに、社会人活用の具体案として、企業におけるインターンシップあるいは大学におけるテニユアトラックのような仮免許制度の創設や「探求」や「総合学習」などのように、一つの学校で雇用するには単位が少な過ぎるという授業については、例えば複数学校で教える常勤の教員への予算措置を行うなどということは考えられないか。

3番目に、先ほど漆先生もおっしゃっていましたが、管理職をしっかりと育てていくという観点も含めて、学校外での経験がある者は、管理職選考試験の要件を緩和するなどして、社会人に積極的に参画してもらえるようなインセンティブをつけられないか。

4つ目に、免許更新研修を大幅に改善するべきだろうと私自身も考えております。

最後に、短く申し上げたいと思いますが、教員の質を高める教員免許制度の設計に当たっては、教員の質を正しく計測することが非常に重要なことになってくると思います。

先ほどアメリカの研究では、付加価値ということで教員の質が計測されていますということをお紹介いたしました。今、この点で最も進んでいるのは、埼玉県の学力調査ではないかと思っています。しかし、このデータにおいてですら、個々の教員を識別できる番号は付与されておらず、単年で付加価値が高い教員は特定できるものの、経年でその付加価値が変化するのかどうかということとは分かっていないという問題があります。

この埼玉県のデータを分析した、本学の伊藤特任助教の検証によりますと、付加価値と勤続年数や性別、出身大学の偏差値など、一般に履歴書に記載されるような属性とは相関がないという結果になっており、これは海外の研究の結果とも一致しています。

そのように考えると、日本では教員に関するデータの蓄積は遅れていますが、どのような教員を採用すべきか、どのような資格要件を設定すべきかについて、どのようなデータを収集する予定なのかということについてもお示しいただきたいと思います。

具体的には、今日の参考資料の中の7ページに、教員制度そのものの成果あるいは教師の資質能力の指標を定めという言葉がありますが、これが具体的に指しているものは一体何でしょうか。その点についても御説明いただければと思います。

私からは以上です。

○大槻座長 改めまして、中室さんからの質問、指摘について、文科省から御回答をお願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 ありがとうございます。

多岐にわたりまして御質問をいただいておりますので、漏れがあったら御指摘いただきたいと思えます。

まず、先生の資料でいいますと2ページで、文科省のプランを御覧になって「35人学級を担う教師の確保」が全面に出ていて、質が後回しになっているのではないかという御指摘だったかと思えますけれども、ここは当然ながら両方をやっていく必要があると思っております。

質につきましては、これからやること、大きく見直すこともあるのですが、平成28年の法改正もございまして、教職課程の見直しが行われております。そちらについては、令和元年、平成31年度から新しい教職課程が始まっているということ。

それから、入職後の研修につきましても、教員育成指標というものを各教育委員会につくっていただいて、それに基づいて研修計画をつくってやっていただく。その際に、教育委員会と関係の教職課程を置く大学が参加する協議会という仕組みをつくって、そこで地域でどういう教師に育てていただきたいのかという指標をしっかりとつくっていただくといった取組も並行して進めております。

ただ、いろいろと世の中が変わっていることに伴いまして、さらに進めていくものを当面のプランとしてまとめているとともに、さらに深掘りして審議していただきたいということで、中教審に諮問しているという状況でございます。

○南野初等中等教育局企画官 今の2ページ目の質問に対する関連でお答えさせていただきたいと思えます。

中室委員がおっしゃったとおり、学級規模の学力に対する影響につきましては、様々な研究があることと承知しております。

また、御指摘になりましたとおり、経済的な環境が十分ではないところへのプラスの効果だったり、学習意欲が上がったといった効果もあると思っております。

我々としては、学力だけではなくて、子供たちの生徒指導とか不登校、また、保護者対応や教員の負担軽減といった学校経営活動全体に対する少人数学級のメリットも十分に考慮する必要があると思っておりますし、学校現場には地方自治体からかなり少人数学級を求める声があることが、教育再生実行会議においても教員の質をはかりながらそういった策を進めるべきだといった声もいただいております。

今回、そういったことを踏まえまして、全国の公立小学校の35人学級を促していきたいと思えますけれども、その法案の中にもしっかりとそういった学級編成の引下げと併せて多様な教員を活用する、またはその教員の資質能力の向上のための方策を取るという形で、先ほどから教育人材課長がおっしゃるとおり、あれと併せてセットで考えていくと。

以上でございます。

○大槻座長 文科省の皆さん、ほかの点についてはいかがですか。中室さんの資料でいきますと、3ページ目以降の質の計測の話とか、御提案の一例として、大卒トラックと社会人トラックの採用があり得るのではないか、その場合、自治体主導ではなくて、国からの

というお話も幾つかありましたが、それらはいかがでしょう。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 再び教育人材政策課ですけれども、免許が教員の質を保証しているのかとか、日本における資格要件はどういうものであるべきかということにつきましては、これから中央教育審議会でも御審議いただきたいと思っておりますけれども、日本の全国どこにいても一定の教育の質が担保されているということを免許制度で支えてきたと考えております。

その中で、御提案のような、とりわけ社会人等に入っていく際に、例えば仮免許とか、3ページでいただいているような御提案も含めて、まさにどういった形が最適なのかということを考えていきたいと思っておりますが、大学で養成される教師につきましても、社会人経験を有する教師につきましても、諮問でいうと1つ目になるのですが、教師として、教科専門もさることながら、教え方のプロとして、いかに子供たちの学びをファシリテートしていくといいでしょうか、支えていくかといったところは、基本的なところとしてしっかりと押さえていく必要があると思っておりますので、仮に大学から入る方と社会人経験をして入る方がそれぞれ別のトラックであったとしても、その質をしっかりと担保していくことが必要であると思っております。

それから、民間から入っていく方については、国が免許を発行するという点につきましては、現状は具体的にそういう案が出ているわけではございませんけれども、繰り返しのようになりますが、最適な在り方を検討する中で、タブー視せずにゼロベースで議論いただくということになっておりますので、文科省としてもいいやり方を考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 中室さん、いかがですか。

○中室委員 ちょっとコメントみたいになるのですが、一般に、政策形成においては、順番は非常に重要なのだと思います。今日申し上げたように、質と数の間にトレードオフがなければ、両方やりますというお答えは正しいと思うのですが、トレードオフがある場合は、順番が極めて重要だと私は思います。

これはさっきの働き方改革と広報の話も全く同じで、広報してから働き方改革をするのではなくて、働き方改革をして、職場の魅力を高めてから広報をしないといけない。この順番についての議論がちゃんとなされているかどうかということは極めて重要なことだと私は思っています。

2つ目に、今、既に過去最低になっている教採の倍率を踏まえると、既存の仕組みの中で来てもらう人を増やすのではなくて、社会人だったり、今、教員のマーケットにいない人や中途採用の市場を拡大していくことが非常に重要で、その点についての軽重のつけ方、重点の置き方も非常に重要だと私は思います。

さっき申し上げなかったのですが、今日は私もいろいろなアイデアを出したのですが、このアイデアがいいか、悪いかというのは分かりません。事前には分からない。なので、きちんと検証して、資格要件のうち、どのコンポーネントがどのような子供たちの

能力にプラスの影響を与えたのか、あるいは与えなかったのかという検証は、やはり丁寧にやるべきであろうと思います。教員の質は大切だと申し上げましたが、そのインパクトが大きいからこそ、この問題は検証なしでは通らないと私は思っていますので、その検証計画についてもきちんと立てていただいて、後々それを制度の中で順次更新しながら反映していけるような仕組みもつくっていただけたらと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、御質問のある方々は挙手をお願いします。

今、挙手機能のほうで見えているのが、夏野さん、御手洗さんの順でお願いします。

まずは夏野さんからお願いします。

○夏野委員 夏野です。

今の文科省の御説明で、中長期的なことについては中教審に諮問しているというお話があったので、御質問なのですけれども、中教審のメンバーを拝見すると、大勢が大学の学長、副学長のクラスで、今、ざっくりと計算すると、大学関係者が29人のうちの13~14人で、特任教授とか僕みたいな兼業をしている人もいるので何とも言えないのですが、ざっくり半分ぐらいが大学関係者で、中学、高校がお一人ずつで、教育系のPTAの方とか教育産業の人が5人ということで、実業系とかの方はすごく少なくなっているのですけれども、まず、今日議論になっていることは、社会と連結してどうやって教育を立て直していくかという中で、僕自身も大学に籍があるのですが、大学関係者が圧倒的多数になっているというのは、若干どうなのかなと。

特に、女性の委員のキャリアは結構ばらけているのですけれども、男性が大学に物すごく偏っていて、なおかつ、年齢は書いていないので分からないのですが、もう子育て世代ではなさそうな、偉い方に若干集中しておりまして、そういう意味でいうと、今後のバランスとか、将来の改革とかに関していうと、もう少し男性の実業系の方とか、中高は1人ずつしかいないとか、中教審のメンバーのバラエティー、多様性をちゃんと確保しないと、未来のことの議論にそごが出たらいけないと思うのですが、その点についてどのようにお考えかをお聞かせください。

○大槻座長 では、文科省、お願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 ありがとうございます。

先生が御覧いただいている、中央教育審議会のいわゆる正委員の先生の名簿にもう少しバランスがという御指摘かと思います。

金曜日に諮問させていただきましたけれども、中央教育審議会総会の下には、大学分科会とか初等中等教育分科会、生涯学習分科会といった分科会がありますし、具体的な議論は、どちらかというとな下の部会とかで御審議いただくのですが、今回につきましては、中教審の会長からの提案で教師の在り方特別部会というものの設置が決まっております。そこで実質的な御審議をいただくことになると思いますので、そちらでメンバーのバランス

等についても、御指摘を踏まえて会長と相談していきたいと思っております。

今の総会の委員のほかに、いわゆる臨時委員とか専門委員といった形で様々な方に入っておりますが、今回の諮問事項、とりわけ社会との連結といったことも意識して御審議いただけるように考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

○夏野委員 部会も拝見していましたが、部会も大学分科会以外は、初等中等教育分科会とか生涯学習、教育制度とかは必ずしも大学がメインではないはずなのに、大学の先生方がずらりと並んでいるというのはちょっと考えていただきたい。

僕自身も大学にいて大変申し訳ないのですが、日本の大学の世界的なレベルは必ずしも高くないので、そういう意味で、次は今年ではなくて来年かもしれませんが、親会のほうの構成についてもいろいろと配慮していただきたいと考えます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、御手洗委員、お願いします。

○御手洗委員 御説明をいただき、ありがとうございました。

教員免許更新制の回りで3点ほどお伺いしたいことがあるのですが、中室先生もおっしゃっていたように、教員の質を上げていくことが今、非常に重要な課題かと思えますし、それに当たっては、この免許更新制は非常に重要な仕組みになってくると思うのですが、今、文科省のホームページですと、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的な最新の知能・技能を身につけることで、教員の自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊厳と信頼を得ることを目指すものとあるかと思うのですが、その目的に対して、有効期間が10年というのは、目的とその期間に乖離があるのではないのでしょうかというのが1点目の質問です。

2点目の質問が、免許更新研修以外に、常時知識のアップデートができるような研修などで、例えばオンラインでの研修などは今後、導入する予定があるかというのが2つ目です。

3つ目は、素朴な疑問なのですが、講習を受けるだけではなくて、試験が必要なのではないのでしょうかというのが3つ目です。

学校の先生方は、ふだんは生徒さんたちを相手にされているので、一番よく御理解されるところだと思うのですが、ただ受講しているだけだと聞いていないということもあったり、理解の程度にばらつきがあるということもあるかもしれません。各教科の専門的な知識、最先端の知識を身につけられているかとか、教育環境が変わっていく中でファシリテーション能力、コミュニケーション能力などを身につけられているかということについては、講習を受講するだけではなくて、試験の設定が必要ではないのでしょうかという点はどうお考えでしょうかというのが3点目です。

3点目に関しては、不適格な人の排除というよりは、この試験に落ちてしまったら再試験などをしていって、それに合格したら初めてまた次の有効期間まで教えるだけの能力が

あると認定されるということになるのではないかと考えておりますが、いかがでしょうか。  
○大槻座長 それでは、文科省、お願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 ありがとうございます。

更新制と研修も含めての御質問かと思えますけれども、更新制は、制度として10年に一度講習を受けていただいておりますが、そのほかに、とりわけ現職教員の方につきましては、公立の場合ですけれども、通常の公務員以上に、教師は常に研修していく必要があるということで、教育公務員特例法の中で特別に研修が規定されておりますし、先ほども少し申し上げたのですけれども、最近の法改正で各教育委員会が教員育成指標ということで、それぞれの教職のステージごとにこういった資質が求められているのかといったことを大学とも連携して考えていただき、それに基づいた研修計画を立てて、学び続ける教師ということで計画的に研修をしていただいているところでございます。

オンラインも含めてということでしたけれども、各教育委員会とかセンターに集まって行う研修もありますし、また、OJTも含めてですけれども、校内研修も非常に大きいと思っています。そちらで授業研究等を日々なさっていただいているわけですけれども、オンラインについても、今回のコロナを受けて、少し進んでいるかなと思っています。

国レベルといたしましては、独立行政法人の教職員支援機構というものがございまして、従来ですと、つくばに集まっていただいて研修をしていたものが、昨年からはオンライン型の研修を始めています。

また、そういった特定の受講者への研修のほかに、教材としていわゆる校内研修で使っていただくような20分程度の動画の教材を多く出しております。昨年は休校の影響もあってか、その再生回数も非常に伸びておりますので、国としてもオンラインの研修を引っ張って行って、昨年はどちらかというとオンデマンドの一方的なところが多かったのですけれども、双方向でのオンライン研修も含めて独法としてやっていきますので、それを自治体のほうにも波及させていきたいと考えております。

また、試験についての御質問があったのですけれども、更新講習では修了認定の確認試験が取り入れられております。

以上です。

○大槻座長 どうぞ。

○御手洗委員 今、私が3点御質問をさしあげたうちの特に2点目の研修に関するところをメインにお答えいただいていたかと思うのですけれども、質問の趣旨としては、免許更新制の免許と試験という部分でございまして、1点目の部分が一番大事なところだったのですけれども、10年の有効期間は長過ぎではないでしょうかということへの答えもお願いします。どのようにお考えかということへの答えもお願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 すみません。言葉が足りなかったのですけれども、10年に1回の更新講習と併せて日々の研修をしていただいておりますので、そこも含めて質担保の在り方を今、検証していただいているところです。

その中で、今、10年に一度でも負担であるといったこととか、また、負担があると言うとマイナスなのですけども、忙しい中で受けられる講習を受けてしまうので、必要な講習よりもスケジュールに合う講習を受けてしまうというお声もいただいているので、より計画的な研修のほうで担保していく。10年に一度と言わず、日々学び続けていただくといったことを重視しながら在り方の見直しを行っていきたいと考えております。

○大槻座長 御手洗さん、よろしいですか。

○御手洗委員 追加で質問したいこともあるのですけれども、ほかの方も手を挙げていらっしゃるのでは、また後で。

○大槻座長 分かりました。では、後ほど。

それで、皆さんにちょっとお伺いしたいのですが、時間が足りないかもしれませんので、3時終えとなっていますけれども、よろしければ少し延長させていただければと思います。御用事のある方は、適宜退出していただければと思いますので、よろしくお願いします。

では、宇佐川さん、お願いします。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

漆さんのお話は学びと共感をしています。特に採用のプラットフォームに共感しております。

それも踏まえ、一度社会に出た人をうまく活用していくことが大事だと思います。少子化のため、大学生を新卒で教員にするだけでは数も足りませんし、知見経験の観点でも社会人にいかに関わってもらおうかという意味で特別免許に興味を持っています。

文科省さんへの質問です。特別免許は、社会人にとって非常に遠い、私も何かの形で副業・兼業とかであれば、小学生、中学生の学びに関わりたい思いはあります。人材マーケットでも、人に関わりたい、教育に関わりたい方はかなりおられます。

ところが、大学時代に普通免許を取らないと先生になれないと思っているため、一度社会に出ると教員は対象から外れる、。人材マッチングの仲介事業者も無理だと思っているため勧められないのです。もう少し特別免許を取りやすくするというか、やりたいと思ったときに何を学び、どのようなシステムに乗れば機会が生まれるのでしょうか。広報戦略かもしれませんが、もう少しわかりやすくできないか。サイトに記載されているものだとハードルが高い。まず、都道府県の教育委員会に認めてもらう必要がある、認めてもらう方法がわからない、つながりがない場合はどうすればいいのか、承認期間や事前の手続き、免許の必要性等、もう少し簡易にし、橋渡しをしていただくことはできないのでしょうか。お考えを聞かせていただけますでしょうか。

○大槻座長 文科省、お願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 ありがとうございます。

社会人の方に学校に関わっていただくのは非常に重要だと思っております、特別免許状制度がかなり注目されてはいるのですけれども、いろいろな道があると思っております。

また、特別免許状といいますのは、普通免許状と同じように、1人で教壇に立っていた

だくというものになるので、採用されるほうもそうですし、採用するほうも少しハードルが高いといった面も否めないのではないかと考えております。

学校、子供に関わっていただくということでいいますと、免許状をもって教科全てを担当するほかに、特別非常勤講師としていわゆる兼業・副業で一部の授業を担っていただくというのがありますし、ここに書いていませんけれども、ゲストティーチャーとして学校の先生と一緒に、例えばキャリア教育とかを教えていただくといったこともありますし、サポートや指導員とかいろいろな関わり方がありますので、こういった関わりを増やしていくことで、社会人の方にも関心を持っていただいて、資料のこちら側の「教師として勤務する」のほうに行くということもあるのかなと考えています。

いずれにしても、こういう関わり方があるという広報の下手さということの御指摘も含まれていたと考えておりますけれども、その辺りに関心を持っていただいている人にどんどん入っていただくような広報の工夫、アプローチの工夫も考えていきたいと考えております。ありがとうございます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

基本的には広報をし、できるだけ多くの方に参画してもらうのはよいと思うのですが、独りで担える人を、適切に見極めて頼むかも並行でやらないと教職員の働き方改革につながらないので、その点も御配慮いただき基準の見直し等を行っていただければと願っております。

以上です。ありがとうございます。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 座長、一言申させてください。

○大槻座長 お願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 このような仕組みの中で、このトラックに乗っていくための学び直しといったことも支援してまいりたいと考えております。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の特別免許の関係なのですけれども、指針は出しているわけなのですが、結局、先ほどの漆さんの話からもありましたけれども、ハードルが高いという点と、一方で、全国一律のライセンスであるということが教員免許の質の担保になっているのであるという点の検討についてもお話しいただきました。しかし、都道府県の教育委員会が最終的に免許を付与するということになると、一貫性というか、チャレンジをしようという人にとっては不確実性が伴うので、なかなかハードルが高いという気もするのですが、これは都道府県の教育委員会でないで免許を出すのが難しいということは変わらないのでしょうか。

文科省からお願いできればと思います。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 国でやるかということにつきましては、普通免許も含めて都道府県教育委員会が授与権者というのが今の制度になっておりますけれども、

もしかしたら普通免許以上に、特別免許につきましては、時間がかかるという御指摘があるのは承知した上で申し上げますと、例えば急に臨時で来ていただきたい方に臨機応変に対応するといったときに、国であることが適切かといったこととか、様々なことがあると思いますので、それはいろいろな角度からの検討が必要かと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

○彦谷次長 事務局ですけれども、今の関連で発言します。

○大槻座長 お願いします。

○彦谷次長 先ほどの資料でお示しいただいたところにもありましたけれども、特別免許状は、勤務しようとする学校等からの推薦が前提になった制度でございます。

昨年のこのワーキング・グループにおきましても、委員の先生方から、個別にそういう学校からの推薦というか、学校が責任を持つという制度になっていますので、せめて各都道府県の教育委員会とかで、その都道府県単位で外部教材として一定のエリアの人をどのように採用するか、そこが主体となって特別免許状の議論をしてはどうかという御指摘があったように私は記憶しておりますけれども、この論点は今回も結構続いてくるのかなと思うのですが、文科省に御質問させていただきたいと思っております。

○大槻座長 文科省、お願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 先ほどの話と重なってしまうのかもしれないですけれども、現場に近いという意味で、都道府県がやっている意味はあるのかなと思っております。

一方で、漆先生からもありましたけれども、基準がもう少し明快であるほうが採用側も、採用される側も不安がないのではないかとということもありますので、そういったところについても工夫をして、もちろん、今の制度で都道府県の基準があるのですけれども、国の指針もありますので、そちらでできる工夫を検討していきたいと思っております。

○彦谷次長 そうではなくて、勤務しようとする学校とかの推薦がなくても、都道府県が一定数、例えばその県においてプログラムの、これだけ雇いたいとか、これの先生として、何人雇いたいとか、都道府県教育委員会がそういう主体となって特別免許状を出すという制度は考えられないのか。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 担当のほうからお答えします。

○丹羽総合教育政策局教育人材政策課教育免許企画室専門官 私は教育人材政策課の丹羽と申します。

御質問の件なのですけれども、採用する者になっておりますので、都道府県教育委員会においても推薦主体となることはできます。ですので、私立学校法人ですとかそういったものが申請できる場合もあれば、都道府県教育委員会における申請もできます。

○彦谷次長 ありがとうございます。

都道府県では、都道府県が主体となって例えばそのような方針の下で一度推薦して、そういう人に特別免許状を付与するということも可能だという理解ですね。分かりました。

ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 中室委員のおっしゃったことで、教員の質の計測が重要であると。ここは文科省としても同意いただけると思うのですが、具体的にどうやってその質をはかっていくかということについて、改めて質問というか、答えをいただければと思います。

もちろん、そういうことも含めて中教審への諮問だとおっしゃるのかもしれませんが、諮問する以上、当然、文科省としても教員の質をどう計測するか、何を資質とみなすかということについて、事務局としてのお考えがなければいけないはずなので、今、その辺についてどう考えるかということを知りたい。

それから、それに関連して、御手洗委員の御質問の中で試験の話がありました。確認試験ですけれども、これは具体的に何のための確認試験なのでしょうか。当然、どこまで理解しているかという理解度を点数で表すのだと思いますけれども、その試験の結果は何か反映するのでしょうか。

以上、2つお願いします。

○大槻座長 文科省、お願いします。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 教員の質の評価方法は、非常に大事かつ難しい課題だと思っております。国際的にもこれだというのはなかなかないと思っておりますが、例えばOECDですと、昨年、ビデオスタディというものをやりまして、各国の授業のビデオの分析を行って、どういった行動が出ているのかといった分析をされているという例も出てきておりますので、そういったところを参考にしていきたいと思っております。

また、中室先生からお話がありましたように、どういう行動がどのような結果につながっているのかというのは結構難しい課題だとは思いますが、専門家の意見も聞きながら考えていきたいと思っております。

それから、更新制の修了確認ですけれども、こちらは更新講習の内容を理解しているかという確認のテストのことを申し上げました。

○高橋議長代理 ということは、理解度が幾らであっても、それはその後のことには何も影響しないということですか。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 更新ができるか、できないかというところでは、それが人事評価に行くということではございません。

○高橋議長代理 では、何のための試験なのですか。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 それは、更新制度の中での試験ですので、免許を更新できる。

○高橋議長代理 そうすると、点数が低ければ更新できないということですね。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 そうですね。

○高橋議長代理 分かりました。

それから、そのときに、お話の中で、教員育成指標があつて、それに基づいて研修してもらふ、研修の結果を試験で確認するという一連の流れだと思いますけれども、ということは、それぞれの教員に対して育成していくということがあるわけですから、当然、求める質についての一定の基準なり考え方があつたということですね。そこは具体的にデータ等で明示されているのでしょうか。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 申し訳ありません。

育成指標と申しますのは、任用権者が定めておりまして、いわゆる研修としてやっていくものです。

一方で、更新制は、免許を更新するための更新講習がございますので、この関係が分かりにくいのですが、テストと申しましたのは、免許更新講習のほうのテストを申し上げます。

育成指標は、各教育委員会で定めておりますけれども、定量的にこういうレベルというところはなかなか言えないのですが、例えば初任者だったらこのぐらいのことができるとか、中堅ぐらいになったらこのぐらいのことができるというような形で定めているものが多いかと承知しております。

○高橋議長代理 そうすると、それが例えばその教員の方が忙しくて、その研修を受けられなければ、その人に必要な資質がずっと足りないままでそのままになってしまうという理解でよろしいですか。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 そこは研修権者であり任用権者の判断ということになると思います。免許とはまた別の世界でございます。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

御手洗さん、お願いします。

○御手洗委員 先ほどの続きで、ただいま高橋先生がおっしゃっていたこととも関係があるかと思うのですが、先ほど私が質問で、免許更新制で免許が10年間有効というのはちょっと長過ぎるのではないかと質問をさしあげたときに、中野課長から、現在の10年間でも講習を受ける負担感が大きいということと併せて、負担感が大きいので、必要な科目ではなくて、受けられる科目の講習を受けるみたいな状態になっているというお話がちょっと出ていたかと思ひます。

そうなってくると、それこそ制度が形骸化しているのではないかと懸念につながるのですが、例えば今から5年間数学を教えるには、情報を教えるには、物理を教えるには、この知識を持ってほしいとか、学級を受け持つにはこうしたファシリテーション能力、子供とのコミュニケーション能力を持ってほしいとか、そういう要件があつて、それに全教員の能力が達するように講習を受けて、試験を受けて、パスすると免許が持つというのが本来の設計だと思うのです。

それが負担感が大きいのでスケジュール的に受けられる講習を受けている状態になって

いますというのは、既に制度としての設計がおかしいのではないか、形骸化しているのではないかと感じてしまうのですが、現状、どのようなお考えで運用されていますでしょうか。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 ありがとうございます。

更新研修につきましては、必修科目とか選択科目とあって、いろいろな講習を用意しております、必修も必ずあるのですけれども、その中でも受けたい講習は、ありていに言うと人気集中するということもございます。スケジュールの限りもあります。オンラインもありますけれども、そういった部分がございます。

申し上げましたのは、そういった課題もありますので、ややこしいのですけれども、免許のほうの更新講習と教育委員会等がやっている体系的な研修を相乗りさせるような形にすると、計画的な研修で免許の更新もできるというのがありますので、一つの方策としては、そういったことをより推進しているということがございます。

ただ、そこはまだまだ十分ではありませんので、より実質的な広い意味での研修を経て、知識技能がアップデートできるようにと考えております。

おっしゃるように、制度的に問題なのではないかというのは、そこは課題として考えております。

○大槻座長 今、何か資料をシェアしようとしていただいていますか。

もしよろしければ、続きまして、石戸さんからの御質問をお願いします。

○石戸専門委員 石戸です。

先ほど来の質疑を聞いていて、コメントです。私も高橋先生が質問されていた質の定義が気になっています。教職員の質とは何を指しているのか、質の向上とは具体的にどういう状況をイメージされているのか。回答も曖昧でしたが、その辺りの認識が一致していないと、同じ方向を向いて政策をつくっていけないのではないかなと思いますので、しっかりと言語化されて欲しいと感じます。

もう一点は、教職員の志願者がこれだけ減っている中で、それに対する対処は待ったなしの状況だと認識しています。その一方で、漆先生が御指摘されたように、教員免許の制度を抜本的に考え直さなくてはいけないという指摘もその通りと思います。

このように考えると、短期、中期、長期の計画の中で、つじつまを合わせながら走り続けなければいけません。抜本的な制度改正も必要とされる中で、短期、中期、長期の計画がシームレスにつながっていくようなロードマップが描けていないと、どうしてもその場限りの対応に見えてしまいます。ぜひロードマップをきちんと描いていただきたいです。

先ほど教職員を増やすための具体策を幾つか挙げていらっしゃいましたが、そこにおいても、具体的にどういう層をターゲットにしており、この対処をとることによって、何人ぐらい増えることが予測されているのかということもよく分かりませんでした。そのよう

なことを明示していく先に、中長期のプランが見えていくのではないかと思いますので、今日の回答を求めるものではないですが、整理していただけるとうれしいです。

以上です。

○大槻座長 文科省、コメント等、何かございますか。

○中野総合教育政策局教育人材政策課長 ありがとうございます。御指摘はごもっともと承りました。

質の定義の部分については、もちろん、今、これですというものがあるべきではあるのですがけれども、教育が変わっているということで、再定義していただこうと思っておりますので、ここが基本になるかなと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

別途、途中退席された委員の方からコメントとしてということ一言いただいておりますので、御参考までに御紹介しますと、菅原さんからですがけれども、外部人材の活用については、入り口で一定程度の審査基準は必要な一方で、事後的な評価で質が担保されていくということがあるのではないかとということいただいております。

まさに今日の皆さんからの御指摘として、その議論もそういった流れだと思いますが、免許という入り口のところ、そして、それについて、途中での研修等も含めての質の確保の両方を達成することが重要ということだと思えます。しかし、例えばあまりにも研修と免許の更新を厳しくしてしまうと、逆に今度は採用がますます難しくなるといったこともあり、バランスも必要なのかもしれませんが。いずれにしても、最後に石戸さんもまとめてくださいましたが、タイミングが重要です。これから中教審でもディスカッションされていくということでありましたけれども、我々もこの問題について非常に関心が高く、そしてロードマップでまさに時間軸をしっかりと示していただければと思います。あと、どうしても教育はいろいろな人がいろいろな概念的にお話をしてしまうので、ここはエビデンスをもって、具体的に議論をしていただければと思います。

時間も過ぎてしまっておりますので、本日の議論はこれで終了としたいと思います。

御説明の皆さん、今日はどうもありがとうございました。

ここで御退席いただければと思います。

委員の皆さん、それから専門委員の皆さんは事務連絡等もありますので、少しお残りいただければと思います。

ありがとうございました。