

第18回 教育WG 議事録(文部科学省ヒアリング)

1. 日時：平成17年7月25日(月)10:30~12:00
2. 場所：永田町合同庁舎1階共用第1会議室
3. 議題：「教員免許・採用制度について」、「学校選択制について」
4. 出席： 規制改革・民間開放推進会議 草刈主査、白石委員、安念専門委員、福井専門委員

文部科学省

初等中等教育局教職員課長	戸渡 速志氏
初等中等教育局視学官	勝野 頼彦氏
初等中等教育局初等中等教育企画課教育制度改革室長	塩見みづ枝氏
初等中等教育局視学官	角田 喜彦氏
初等中等教育局初等中等教育企画課課長補佐	岸本 哲哉氏
大臣官房総務課行政改革推進室長	永山 裕二氏

5. 議事概要

草刈主査 それでは、今日は公開討論ではなくてヒアリングという形で意見交換、あるいはいろんなことを行うということで、よろしく願いいたします。

今さら詮無いことですが、中間とりまとめの前に1回ぐらい、審議官クラスをお願いしたいと思っておりましたが、異動等もあったようなのでやむを得ないかと思えます。8月にも1回機会を設けていただくということで、いろいろと御協力をいただきたいと思えます。

事前に申し上げておきますが、いろいろ立場が違いますから申し上げるべきことは先に申し上げますけども、そちらの考えておられること、それから我々の考えているところが、できることであれば一致できるところは一致したいという思いで僕らもやっております。それにしては何だか言葉遣いが悪いとかいう意見もあるかと思えますが、真意はそういうことなので、それで何点か、私としては最終的には多少細部の食い違いがあってもそこは同じ考え方で推進できるのじゃないのというところを見出したいという前向きな意図をはっきりと持っております。そういうことは御理解いただきたいと思えます。

ちょっと前置きが長くなりましたが、今日は私の理解では、こちらから事前に何点か質

問させていただいた点、それについての回答していただけるものはしていただくということから始めたいと思います。

それで、さらに私どもでそちらに開示をしております中間取りまとめ案文に対してそちらの提言あるいは問題意識というようなことについても時間があれば議論したいと思いますので、ひとつよろしくお願いいいたします。 よろしくお願いたします。

戸渡課長 それでは、私の方からはまず質問でいただいております点について先に回答させていただいて、また意見交換をということをお願いしたいと思います。

担当がいろいろ分かれておりますものでして、それぞれの担当のところから御説明したいと思いますが、まず私の方から免許・採用関連ということでお話をさせていただきたいと思います。

御質問の1点目に関連する部分でございますけれども、現在の教員免許制度が効果的に機能していると判断しているかどうか。また、その実証データという点でございますけれども、この点につきましては先般もちょっとお話しさせていただいたところでございますけれども、御案内のとおり我が国においては免許主義の徹底、それから大学における教職課程の履修ということによる教員についての専門職制の確立ということ、大学における教員養成というものを原則として、幅広い教養と教育に関するものの専門的知識を備えた人材、これを確保していくということ。これが期待できるという点で、大学における教員養成というものは一定の評価を得てきている。また、この原則というのは堅持していくというふうに考えております。

これは教員というのは御案内のとおり児童生徒に単に知識を伝えるというだけではなくて、その発達段階に応じた適切な指導というものを展開していく。それに当たっては、教科の学識、専門的知識というだけではなくて、児童生徒の心身の発達等についての深い専門的知識、技術、それに応じた教育指導の展開というものが必要となってくる。この前提といたしますと、教員につきましては養成段階において教育指導等を行うのに必要な最小限の資質、能力を身につけるための養成ということ、これをきちんと行っていくことが必要だ。これができていない者が教壇に立つということになりますと、児童生徒の将来にわたってやはり課題を含めた制度というふうに考えておるわけであります。

この実証的データといったような前回も御質問あったわけですがけれども、教員について、教員というのは教育に関する専門的知識基準というものが必要だと。それを基礎として求める。

その総合的知識、技術の基礎というものをどういう形で養成していくかということについては、教員というものを専門職制として確立するものということとして確立をしながら、それは高等教育における行政、それからそれを資格と免許制度で担保していくということが学校教育制度の整備、確立とともに優先される。これは御案内のとおり欧米においても同じでございます、この点は洋の東西を問わずそういう形で進められております。つまり欧米先進諸国におきまして、大学における教員の養成というものをベースにしながら、教員として必要な知識、教職教育、専門教育というものを大学、高等教育の中で履修させるというシステムをとっている。これはやはり我々の長い経験と歴史の中から確立されてきた、評価を受けて整備をされてきた制度というふうに考えておるところでございます。

なお、どの制度でも同じかと思えますけれども、現行の教員養成免許制度というものが万全であって、どこも改善が必要でないというふうに考えておるわけではございません。当然時代や社会の変化、あるいは子供や保護者の意向の変化といったものを踏まえてこれらの改善を図っていくということが必要だと考えておまして、そういう意味で、免許法、免許制度についても改善を図ってきております。

その中で、平成10年に免許法改正をいたしまして、学んでいただくべき内容というものについて充実を図ったわけでございますけれども、この平成10年の改正を受けた新たな教育課程で履修をした学生というのがこの16年から実際に現場に出てくるというのを迎えたわけでございますけれども、この新たな教育課程の履修というもの、それを履修した者を採用した教育委員会からは、どの辺が変わったと思えますか、あるいは変わってないと思えますかという点について、私どもが調査したわけでございますけれども、新しい改正に伴ってやはり教育者としての使命感や信念、熱意を持って積極的に児童生徒にかかわっている者が来ているということ、生徒指導等に前向きに取り組む、人間関係についても努めているというような、そういうような一定の評価を得ております。

そういったことを踏まえながら、さらに必要な改善を図っていきたいというふうに考えておりますが、この基本としての免許制度というもの、これは必要だと考えておるわけでございます。

なお、その適格性という点については、現在の免許制度の中では教職課程の履修全体を通じて最終段階でこの適格性を全体として判断するという仕組みは現在とられていない。この点について問題点であると認識しておまして、現在、中教審において免許制度改革の一環としてこの教員としての適格性というものを最終段階において全体として評価した

上で免許状を授与するという、そういう仕組みの導入について検討しているというところ
でございます。

それから、2点目の特別免許状制度、特別非常勤講師制度、これも前回もお話し申し上げたところ
でございます。半ば恐縮ですけれども、この両制度、御案内のとおりいずれも学校教育の多様化に
対応するというために社会において専門的な知識、技能を身につけた社会人を学校現場に迎
え入れるというための制度で、大学における教員養成原則の例外として設けておる制度で
ございます。

したがって、この特別免許状制度によって登用されます社会人の資質、能力というものは、
個々人によってその求める資質、能力というものは違って来るわけでございまして、一
律に教員養成課程の修了者と比較検討するということは、これは困難であるというか、余
り意味がないのではないかと思っております。

福井専門委員 いえ、そういうことを聞いているのではなくて、データがあるのなら教
えていただきたいという質問のとおりのことについてお答えいただきたい。あるのですか
ないのですか、どちらですか。

戸渡課長 ですから、その点については個々人によってその求める資質、能力が異なる
わけでございますから、一律に教員養成課程で求めているという方と比較検討するとい
うことは意味がないから…。

福井専門委員 比較したかどうかという事実をお答えいただきたい。

戸渡課長 要するに、教員養成として特別免許状により採用されたという方は教員とし
て最小限必要な資質、能力、特別の分野についての能力というものがあって、教員とし
て採用するにふさわしいと判断された方であるわけですから…。

福井専門委員 事前のことを聞いているのではないのです。事後的に採用してからの検
証で特別免許の母集団とそれ以外の母集団を比べて、統計的な手法で例えば評価とかある
いは資質について何か調べたり検定したことがあるのかどうかという単純な事実を聞いて
いるのです。世界観を聞いているのではないのです。

戸渡課長 ですから、その部分については教員養成課程の修了者、それからそういう
形で採用された方というのは現職教員の中でまた運営されていくわけですから、その部
分について採用の時点での能力比較というような形で母集団を分けて調査をしたとい
うことは…。

福井専門委員 聞かれたことに答えてください。採用後に母集団を異にして調査したの

か否か。イエスかノーかどちらかだけで教えてください。

戸渡課長 だからございませんと今答えました。

それから、特別非常勤講師制度について、そもそも免許主義の例外として教科の一部領域を担当できるようにするというで設けられた制度でございます。

そういう点について、教科の全領域を担当することができるようにする、あるいはそういうものがふさわしいという方であれば、むしろ特別免許状を授与して採用するという形になるかと思っています。

福井専門委員 こちらについては何か調査したのですか、事後的な検証は。

戸渡課長 教科の一部領域を担当する方の話ですから、これについて一般の教員と比べるということは意味ないと思っていますし....。

福井専門委員 いや、やったのかどうかだけ教えてください。意味があるかないかというような見解について聞いているのではないのです。

戸渡課長 ですから、そういう観点からやっておりません。

それから8番目、私の担当の部分を8番目に書かせていただきましたけれども、教員免許更新制について、中教審でも一定の勤務実績により適格性を判断すると議論されている点についての見解をという点でございますけれども、ここは先ほど申し上げましたとおり全体として現在の制度の中では教職課程の履修修了後、全体としてその適格性を判断して免許状を授与する仕組みにはなっていない。その点で、全体として適格性等判断して授与する仕組みに変えていくことが必要ではないかということで、教員養成を行う大学においてそれを確認する仕組みに改めるというような、あるいはこの教職課程の履修修了後、暫定的な免許状を授与した上で一定の基準に準拠しまして正規の免許状にするというような大きく2つの案について議論されておりますが、いずれの案についてもメリット、デメリットがあるということで、現在検討いただいております。

なお、この点については、免許制度という部分とそれからいわゆる任用制度という、ここをきちんと整理をして考えていくということが重要でございます。免許制度自体、これは全体の制度であるということ、それからいわゆるペーパーティーチャーの存在といったものを含め、この免許制度と任用制度というものをきちんと分けて考えながらどういう形のものを打ち出し、免許制度という形かということから議論をいただいております。

それから、9番目と11番目に関連いたしましては前回の御指摘ございました。資料と

して今日お配りをしておるとお思いますので、そこを御参照いただければと思います。

それから、10番目の特別免許状にかかわる教育職員の検定、実際どういう形でやっていくかということについては先ほどお話しさせていただきました。

それから12番目、特別免許状の授与手続について、推薦があって拒否された事例があればその理由という点でございますけれども、御案内のとおり特別免許状制度はさっき御紹介したところですが、これについて、特別免許状の授与手続には推薦が拒否された事例、この事例は私どもは聞いておりません。今回また御報告するに当たって10数件の都道府県に確認をいたしました、そういった事例は存在しなかったということでございます。このため、拒否された場合にどのような情報が開示されているかという点もございません。ただ、その辺は情報公開条例等、各都道府県等の条例に従うことになろうかと思えます。

以上でございますが、引き続きまして...

草刈主査 ありがとうございます。それでちょっと確認をしておきますが、前回と違って要するに非公開討論という形にこれなっているのですが、ただ、このいただいた資料と今日の御発言いただいたことについては、オフィシャルな議論だというふうに認識させてもらってそれはいいですね。

福井専門委員 議事録を公開してもいいですね。

戸渡課長 はい。

草刈主査 済みません、どうぞ。

岸本課長補佐 続きまして、3番目の件でございますけれども...

草刈主査 ちょっとその前に1つだけ、特別免許状の授与状況というペーパーいただいたのですが、その中で看護師の方あるいは看護業務従事者というか、すごく件数が多いんですね、圧倒的に。これはどういうことなのでしょう。

戸渡課長 高等学校の看護の免許状。

草刈主査 そういうことですか。

岸本課長補佐 それでは3番目でございますけれども、教員の採用制度と教員の人事権の委譲の関係で御質問いただいておりますが、教員採用の制度の課題の話と人事権委譲の話が直接にリンクするわけではないかと思えますが、この人事権委譲の検討につきましては、御案内のように現行の制度におきまして市町村立の小・中学校の教職員につきましては広くあらゆる地域で必要な教員がきちんと確保できるようにという観点から、その給与を都道府県が負担するということとなっております。あわせまして、その教員の給与負

担を都道府県が行うということで、その任命権につきましても都道府県が持って広域的な人事を行うということで、現行の教職員制度という制度はつくられておるところでございます。この県費負担教職員制度におきましては、その人事は学校長また市町村教育委員会の意見を踏まえまして都道府県の教育委員会が行うという形になっておるわけでございますが、それにつきまして、中教審では現在、義務教育の諸学校、小・中学校につきましては本来市町村が設置をする学校でありまして、その教職員も市町村の職員であるという形になっておるわけでございますが、御案内のように給与負担と人事権が県にあるというのは、制度上不統一であって好ましくないのではないかといたした御意見、あるいはまた県費負担教職員がその地域、市町村の職員という意識を持ちにくいのではないかといたした意見。また、より現場に近いところに権限をおろすべきであって、人事権についても県から市町村にできる限り委譲すべきであるというお考え。そういったようなお考えから、現在、市町村にその人事権を委譲してはどうかという方向での議論が進められているところでございます。

ただ、あわせましてどこまでおろせるのかという御意見もある中で、現在既に研修についてのみ中核市で行うことになっておりますので、まず中核市についてその人事権を委譲してはどうかという方向で現在議論が進められておるところでございます。

続きまして、4番目の条件附採用期間制度の実際の運用についてでございます。

この条件附採用期間制度の運用につきましては、例えば新規採用の規模につきましても、大きなところと小さなところでは30数倍も採用数が違うといったような状況もございます。また、それぞれの地域や学校の実情なども異なっておりますので、実際に各都道府県の教育委員会などにおきましてもその運用は一律ではございませんで、それぞれに創意工夫を凝らしていただいているところでございます。その関係で、文部科学省としても全国くまなく常にその状況を把握しているというわけではないというところがございます。

また、私どもとしまして、複数の都道府県市承知しておる範囲で申し上げますと、通例都道府県教育委員会では指導主事というのが指導関係であります。また、管理主事というものが人事関係を担当する者としておりますが、そういった者が各学校を訪問いたしまして、各教職員との人事面談でございますとか、あるいは授業観察といったようなものを行いまして、これはもちろん新規採用教員を含めた全教職員でございますけれども、そういった中でそれぞれの勤務状況であるとかあるいは人事上の希望であるとか、そういったものを把握するように努めているところでございます。

特にこの新規採用教員につきましてはこれだけではなくて、授業指導をその管理職であるとか同僚教員、あるいは指導教員というものが新規採用教員にはついておりますので、そういった者が直接に指導を行いまして、また市町村教委あるいは都道府県教育委員会としても年に数回そういった者からの報告を受けて、その状況の把握に努めておるといところが実情であるかと思えます。

また、学校内におきましても、新規採用教員に対しましては校長、教頭などの管理職員による面接指導を実施しております。また、教育委員会としても通常の勤務評定以外に新規採用教員につきましては特別評定という形で年に一、二回程度、特別な評定というものを実施をしておるといところでございます。

文部科学省としましては、条件附採用期間制度について積極的に運用していただきたいというふうに思っておりますので、各種会合などにおきまして全国の教育委員会の指導主事、管理主事等に対しましてこういった制度の厳正な運用と積極的な運用とともに、よい事例などにつきまして適宜御紹介をさせていただきます、厳正な運用を従来からお願いをしておるといところでございます。

続きまして、5番目の条件附採用期間の正採用の可否を判断するに当たっての保護者、同僚等の多面的な評価ということでございます。

この評価につきましては、先ほど御説明させていただきましたとおり校長だけではなくて教頭、さらには教育委員会、それも都道府県教育委員会、市町村教育委員会も含めた非常に多数の教職員やあるいは教育委員会の職員がかかわって従前評価をしてきておるといところでございます。この評価の手法そのものにつきましては、文部科学省としてよい事例なども紹介は当然させていただいておりますけれども、こうしなければならないという形での指導はさせていただいておらないところでございますので、例えば御指摘のように保護者の方の評価、あるいは同僚教員の評価ということも、これも従前から同僚教員が指導いたしまして、それは当然に校長、教頭も把握しておりますので、そういう意味で広い意味で評価の中に入ってきておるかと思えますけれども、これをあえて評価という形で位置づけるといったことについても現行法上これを規制するものはございませんので、各都道府県教育委員会等の御判断でこれを行っていただくことは可能であるというように考えております。

文部科学省としましては、各都道府県教育委員会でこれまでそれぞれの信念なり、あるいはこれまでのやり方を踏まえて行ってきていただいておりますので、この権限と責任に

基づきまして新規採用教員について多面的に広く評価していただけるようなシステムを構築していただければというように思っております。

続きまして、6番目の現行の条件附採用期間制度がきちんと機能を果たしているかどうかということについてでございますけれども、これも繰り返しになってまいりますが、条件附採用期間制度というものが教員採用選考と相まって教員の適格性を評価する非常に重要な手段であると思っておりますので、文部科学省としましては従前からこのきちんと厳正に運用していただいて、適切な能力実証を行っていただきたいということで繰り返し指導してきておるところでございます。そういった指導を踏まえた結果だと思っておりますけれども、前回のヒアリングの際にも資料としてお出しをいただいたものをまた今回も出させていただいておりますが、実際にこの1年間の条件附採用期間中に本採用とならないでいく者が年々増加してきておる状況であるところでございます。平成15年度の実績では111名でございましたが、平成16年、昨年1年間の分につきましても、これ現在まだ数値は精査中でございますが191名ということで、平成15年に比べても80名増加しておる状況がございます。

こういった点を見ましても、条件附採用期間制度というものが教員の適格性を確保するという観点から相当有効に機能しているんじゃないかと思っておりますが、ただ各都道府県の状況を見てまいりますと非常に積極的に運用している都道府県もあれば、ほとんどゼロに近い都道府県もあるという実情がございますので、私どもとしては今後より一層全都道府県において厳正に運用していただけるようお願いしていきたいというように思っております。

続きまして、7番目の不採用となった者について、その理由等の情報を開示しておるかということでございます。

これにつきましては、法制度上のお話を最初に申し上げますと、この条件附採用期間中に正式採用とならなかった者については、法制度上その理由について都道府県教育委員会等が説明する義務というものは法的には負っておらないという状況になっております。

しかしながら、実際に幾つかの都道府県等におきましては免職となった、本採用とならなかった場合に書面で本人にその理由を開示しておるところもございます。その具体的な理由の提示の内容といったようなものは、取り組んでおるところ、これは私ども承知している限りは4つほどあったわけでございますが、それぞれ異なっておりますけれども、例えば教科指導能力に欠けていて教科指導の意欲が見られないといったような理由でござい

ますとか、あるいは法令等に反する言動があったとか、あるいは職場放棄をするなど教育公務員としてあるまじき行為があった等の理由をつけて本人に書面等で理由を開示しておるといった例があると聞いておるところでございます。

評価する者に対しての評価研修等につきましてでございますが、これについては新規採用教員のみの特化したという形で、その制度として設けてやっておるといふ事例は私ども承知をしておらないところでございますけれども、これにつきましては教員評価システムの関係で、現在全都道府県及び政令市でお取り組みをいただいているところでございますが、その教員評価を行うに当たって管理職がどのようにしてその評価を行うのかという研修を実施していただいているところでございます。これはひいてはその新規採用教員に対する評価にも当然反映されてくる評価のあり方に関する研修であると思います。

具体的な内容としましては、業績評価であるとか能力評価に当たっての留意点でございますとか、職務の遂行状況の把握の仕方でございますとか、あるいは実際に職員に面談する際の進め方やアドバイスの方法、あるいは事例演習といったようなものを行っているところでございます。問いの7関係では以上でございます。

草刈主査 それでは、もう半分ぐらいお答えいただいたので、今までのところでちょっと。

白石委員 今の規則に関して質問いいですか。

福井専門委員 まとめてでなくてよいですか。

草刈主査 忘れちゃうといけませんからこの辺で一回ちょっと。

白石委員 今の条件附採用期間中の不採用が平成16年に191人という数字をとらえて、この条件附採用というのが非常に功を奏しているというお答えだったのですが、工場物づくりと比較することは適当ではないかもしれませんが、工場不具合のある欠陥品が出たとします。そのときに検査をする人の資質がいいから欠陥品をたくさん見つけ出したのか、それともその製品の設計自体に問題があったのかとか、ラインがそもそもおかしかったというのはわからないわけですね。数が増えていることで条件附採用というのが功を奏しているというのはどうして言えるのでしょうか。

岸本課長補佐 確かに御指摘のような問題もあるかと思えますけれども、ただ、学校現場あるいは教育委員会の実感といたしまして、従前その1年間の条件附採用期間というものとは十分機能してなかったんじゃないかと。教員採用選考試験というのはきちんと行われているわけでございますけれども、学校現場に入って実際に指導してみないと自分自身の

適性はわからないという面も実際あるわけございまして、卑近ながら私自身の経験申し上げましても、自分は実際文部科学省へ入って最初の1年間、私自身も自分はこの仕事合っているのかなとか、あるいはいろいろ考えた経験もございまして。

ただ、私どもとしてはゼロに近い都道府県がたくさんあったという状況があった中で、もう少しきちんと運用していただきたいという指導の結果、従来ゼロであったところはかなり増えてきているという状況がございまして、数が増えているのが必ずしもいいかどうかというのはありますけれども、やはり厳正に運用していただいた結果として増えてきているんじゃないかというように…。

白石委員 もっとひどい言い方をすると、現在の教員資格や教員採用試験の方式がはたして適格な人材を選び出しているのでしょうか。母集団のなかに適格性を欠く人が増えているとしたら、条件附採用が功を奏しているからこの数字が上がっているとは言えないわけじゃないですか。だからそこをお聞きしているのです。

岸本課長補佐 やはり特に近年その採用数が非常に増えてきている県などがかなりございまして、そうなってくると従前に比べると緩い形で都道府県の選考というのが行われざるを得なくなってくるという状況がございまして。そうなると、以前に比べるとやはりどうしても適格性に欠ける方というのが多少緩目に入ってくる可能性はあるのではないかと。一種バブル期の企業の採用にも半面通じるものがあるのかもしれないけれども。そういった中で、こういったような数字が出てきてしまうのではないかなというふうには感じております。

白石委員 現行のシステムでは、適格性に欠ける人たちを排除するに十分でないという御見解でよろしいわけですか。

岸本課長補佐 もちろん採用選考試験というのは厳正に行われているわけございましてけれども、先ほどの繰り返しになってまいりますが、採用後になってからやはりその適性というのはわかってくる面というのもある。母数が増えてまいりますと、やはりどうしてもそういった部分が増えてくる部分がある。あるいはその能力、資質という面でも、以前に比べると多少は落ちてくる部分もしかしたらあるかもしれないという部分でこうなるのではないかなというふうに思っております。

白石委員 16年の採用数って何人ですか。

岸本課長補佐 16年の採用数につきましては…。

草刈主査 細かいのはどうでもいいですけど、1,000人単位ぐらいで。

岸本課長補佐 済みません、ありますので、ちょっと。

福井専門委員 17年度は集計できていますか。もう3カ月ぐらいたつのに、まだできないのですか。

岸本課長補佐 はい。ちょっと調査が要するに余りすぐ頻繁にいろんな調査をやると教育委員会に負担かけますので、一定の時期に調査を行っておりまして、現在平成16年の1年間の数字は把握しております。それによりますと、平成16年度の採用者数は全体で2万314名という形になっております。これは小、中、高等学校と盲聾養護学校、それぞれ養護教諭等も含めた数になっております。

福井専門委員 教育委員会で採用した数ですか、学校法人は入っていないのですか。

岸本課長補佐 はい、これは都道府県と政令市の教育委員会で採用した。

福井専門委員 不採用がゼロとか1とかだった都道府県教育委員会というのは幾つぐらいありますか。

岸本課長補佐 平成16年度のですか。

福井専門委員 はい。

岸本課長補佐 平成16年度で不採用がゼロか1でありましたのは…。

福井専門委員 不採用、依願退職とか全部含んで。

岸本課長補佐 191の対象がありまして…。

福井専門委員 死亡とか病気はある意味では我々の議論の争点じゃないわけです。要するに何らかの問題があって採用されなかったとか、依願退職になったという人がゼロとか1ということは、要するにあんまりちゃんと審査していないからかもしれないという意味でお伺いしているのですが。

岸本課長補佐 ちょっと数えないとわかりませんが。

福井専門委員 後でいただけますか。

岸本課長補佐 はい。とりあえず理由別は出ないんですが、その全体の191の数の中で不採用がゼロかもしくは1であったというところは、今ちょっと数えさせていただければ、60あるうちの37。

福井専門委員 依願退職とかも含めてですね。

岸本課長補佐 ええ、すべて含めてです。

福井専門委員 ということは、やっぱり過半数以上はゼロか1。

岸本課長補佐　そうですね、はい。ただ、中には採用数自体が非常に小さなところもございまして、採用数が少ないとどうしても出にくいというのものもあるかと思えます。

福井専門委員　都道府県教育委員会の採用者分の、今申し上げたような意味での不採用ないし依願退職の人数というものを、後ほどで結構ですから教えていただけますか。そ

岸本課長補佐　はい。それは数としましては...死亡を除くもの。

福井専門委員　死亡とか病気は仕方がないとして、それ以外のものについて。

岸本課長補佐　わかりました。

草刈主査　それで、さっきおっしゃったいわゆる都道府県によってその辺の格差が非常にあるということは事実だとおっしゃったので、その辺はやっぱり行政指導とかができるだけそういうのを有効に活用していくような指導というのはやっぱり必要、そういう認識だと。

岸本課長補佐　御指摘のとおりでございます。

草刈主査　それから、さっきちょっとある中教審の委員の人に聞いた、これは事実でしょうと思うのですが、要するにここにある依願退職というのがありますね。数字が107と聞いておる。それで相当の人が自分でやっぱりこれはあかんわとか、こんなおっかない父兄ばかりいたんじゃもうたまらないとか、あるいは能力がやっぱりちょっと足りないというのでやめていく人が随分多いというふうにおっしゃっていたのです。つまり自分から自発的におやめになる方、あるいはもうそれ当局が全然あんたはだめだからおやめなさいと言って、言ってみれば納得してやめざるを得ない人もいる。だけど自分からおやめになる方も結構多いと聞いているのですが、その辺はもうこの3年ぐらいですけども、その大まかの数字で大体やめていく方がどれぐらいいらっしゃるかというのも後で参考までに教えていただきたいなと思えます。

それから、もう一つの雑談をするのですが、何でこんなことをわあわあ言っているかという、非常に問題になるのが恐らく2007年問題というもので、そこで教員だけではなくて物すごく大量のいわゆるベビーブーマーの人たちが退職していくと。これは教員にも明らかにあるわけですね。そのときにそれをどんどん補充していくのかという問題が出てきて、そのところをまた雑にやるとまた学校が壊れてしまうというような問題もあると思う。できますればこれを機会に考えるべきではないかというような、それもあるということだけちょっと。

福井専門委員　ちょっと補足ですが、今、主査が申し上げた最初の方のは、端的に言う

と採用形態としては続けて教員やってほしいというにもかかわらず本人がやっぱり別のことをやりたい等の理由で、病気とかの理由じゃなくてやめていった人はどれぐらいいるのでしょうか、という趣旨です。

逆に言えば、やめてほしい人にやめてもらった場合には恐らく何らかの行政指導が介在しているはずですから、そういう人と本当に自分の都合だけでやめた人との違いがもしおわかりになれば教えていただければ。こういう趣旨です。

岸本課長補佐 1点目の御指摘の件につきましては、実際希望、依願退職された中のうちのかなりの方は恐らく1年間の中に御自身の適性なりを考えられてやめられたんだらうと思うんですが、同時にほかに道を見つけられてやめられる方もいらっしゃるかと思います。その場合について、都道府県教育委員会の方でも事由別に分けて統計とっておらない…。

福井専門委員 こういうことです。端的に言うと、何らかの意味であなたやめた方がいいですよという趣旨の意思表示なり匂わせるなり、そういうことをした上でやめた人とそれ以外との区分さえわかればいい。

岸本課長補佐 その部分につきましては、正式に都道府県教育委員会としてあなたは不採用ですよという形ではっきり申し上げた方もいるわけでございまして、そのお手元の資料でございますと、その平成15年度の111名の数字の中で不採用1であるわけでございますが、その下の依願退職のうち「うち不採用決定者」ということで10として上がっておりますが、これはもう都道府県教育委員会としてあなたはもうだめですと言ったら依願退職をしたという数字でございます。これ以外の部分の依願退職の部分につきましては、もう病気の10を除いた残り87につきましては、この1年間の指導の中でちょっとついていけなかったという方もいれば、それ以外の道を見つけられた方もいらっしゃると思います。正直申し上げて、都道府県教育委員会自身がきちんと分けて…。

福井専門委員 いや、だからいいです、そんな正確じゃないもので。実際に聞いてみられればすぐわかる。我々も聞いているから大体真相はわかっているわけですが、要するにやめてほしい人にはメッセージ出しているのです。通常教育委員会は。ただ、そういうメッセージを受けてやめた人がこのうちのかなりの部分を占めているのではないかと我々は考えているのですが、そうでもない人もまじっているというような見解もあるものですから、実際にどの程度、いわばやめてほしいか続けてほしいかという類型分けをした場合、

メッセージでいうと前者の方に分類された人がどれくらい入っているのでしょうかということです。むしろ後者でもいいのですけどね。大体のシェアが知りたいということです。

岸本課長補佐 これ私ども都道府県教育委員会にお尋ねしないとわからない部分がございますので、ちょっと幾つか後で。

草刈主査 どうですか、安念先生。

安念専門委員 いいです。

草刈主査 では済みません、続けていただきます。

塩見室長 済みません、今12番までいったかと思しますので、学校選択、13番から御説明申し上げます。

今の学校選択制に関して、転入時についてどういう運用になっているかという御質問でございます。

この件に関しまして、幾つかの自治体について私どもで情報収集をさせていただきました。そうしました結果、転入時におきましても入学時と同様に学校選択制を認めている自治体なんですけれども、入学時と同様に選択を認めているというところが大部分であったわけなんですけれども、中には小学校1年生、中学校1年生のときの1年時のみの転入者についてだけ認めているという自治体でございますとか、あるいは市町村外から転入してくる人については一たんその学区内の学校に通学してもらって、翌年度、新年度から学校選択を認めるという運用しているというような自治体もございました。ですので、どのような取り扱いを行うかということについては、それぞれが自治体の状況、実情でございますとかあるいは保護者、児童生徒の皆さんの意向といったものを踏まえて、それぞれでそれぞれの実情に応じて判断いただいているのではないかなというふうに…。

白石委員 途中ですが、自治体を幾つぐらい聞いていただいたなかで全くフリーハンドに認めているところと限定つきで認めているところの割合というのはどれぐらいなのか。

塩見室長 10ほどです。ホームページ等で明らかなものも情報収集の対象にしました。そうしましたところ、基本的に入学時と同じような状況のところは7ございました。先ほど申し上げました1年生のときだけ認めているところが1、それから市町村外の子供については一たん就学させて新年度からのところが1、それから個別の事情によるところが1でございました。

それから、続きまして1つ飛ばして申しわけありませんが、15番の学校選択制導入に

よる効果と弊害についての具体例をとということでございますが、もう一つ、お手元に2枚ほどペーパーの方をお配りさせていただいております。学校選択制導入のメリット・デメリットについてということでございまして、これは私どもの方で少し選択制実施している自治体、それから実施を近く予定しているという自治体に調査をさせていただきました。

メリットについては、ここに掲げてございますようなどおりでございます。それから、デメリットもここにあるようなどおりでございます。

メリットについて申し上げますと、前回に申し上げましたけれども、特色のある学校づくりが進むでありますとか保護者の関心が高まるといったこと。それから、それぞれの子供が自分の個性に合った学校で学ぶことができる。学校同士が競い合っていく姿が生まれる。あるいは教職員の意識や行動の改革が図られる。それから、学校の運営オープン化であるとかPTA活動、地域の活性化につながる場合もある。また、保護者の勤めの関係ということで、保護者の恐らく勤めているところに近い学校に選択をした場合だと思えますけれども、そういった場合の子供の下校後の対応などの問題が解消できるといったようなメリットの御指摘がございました。

それから、デメリットにつきましては通学距離が長くなって安全の確保が難しい場合がある。それから、学校と地域との連携の意識というものが希薄になるおそれがある。序列化とか学校間格差というものが発生するおそれがあるのではないかと。あるいは入学者が減少して適正な学校規模が維持できない場合がある。これは特に言われておりますのが、小規模な学校はなかなか子供が余計に集まりにくくなるということがあるようでございまして、そういうところはますます子供の数が減って学校が小さくなり過ぎる弊害があるようでございます。それから最後の丸は、どうしても人気が集まる学校について抽せんを行う学校が出てきてしまうわけですが、そういった場合に子供ですとか保護者に少しストレスがかかっているんじゃないか。また、抽せんを行って補欠ということもあるわけですが、補欠の待機者の繰り上げ当選というものに一定の時間かかるということで、学級編制をするのに少し時間がかかってしまうというそういう事務上の問題が生じていることがあるというふうな御指摘がございました。

それから、もう1枚お配りしておりますのは参考でございますけれども、これは私どもではございませんで、社団法人の日本PTA全国協議会の方で学校選択制についてのメリット、デメリットを調査された結果がございましたので、参考までにお配りしております。こちらをあわせてごらんいただければと思います。私からは以上でございます。

角田視学官 それでは、14の学校の情報開示につきましてでございますが、自治体があらかじめ開示項目等を定めている例があるのか御教示いただきたいという御質問についてお答えさせていただきます。

事例ということでございますが、私ども把握しているものの中で、まずは広島県の教育委員会が作成しております資料、名前が「学校の情報発信のために - 開かれた学校づくりをめざして - 」、こういった資料を作りまして各学校に項目の掲示をいたしまして情報公開を促している…。

福井専門委員 その資料はいただいていたっけ。

角田視学官 これはお配りしてないかもしれません。インターネットで出したものでございますので…。

福井専門委員 今コピーしてもらえますか。

角田視学官 後ほどそれをごらんいただければと思いますが、ざっと説明させていただきますと、学校の教育ビジョン、教育方針、本年度の重点目標、各教科・科目の指導計画、総合的な学習の時間の指導計画等について示しております。

また児童生徒の状況といたしまして、データでございますが、児童生徒数、学級数、あるいは卒業生の進路状況、学校行事、年間の授業時数、児童会・生徒会の活動、部活動等の状況についての項目が示されております。

そのほか、学校の運営状況といたしまして、教職員数、教職員の職務分担、学校図書館の状況、防災計画、救急体制といったような項目が示されております。

こういった項目とあわせまして、こういった方法で情報開示を行うべきなのか。例えば文書、これは学校だよりという形が多いようでございますが文書で示す、あるいはインターネットを活用してだとか、学校開放週間ということで学校が期間を区切りまして地域や保護者に対して対応するという週間を設けているところがございます。こういった情報公開を行う方法や留意点もあわせてこの資料の中でお示ししているという事例がございます。

このほか、今日は資料を持っておりませんが、岐阜県の教育委員会で、県立高校向けに通知をいたしましてホームページで、こういった情報を掲載すべきか、を各学校の方に示しているようであります。ここにおきましては、学校の概要、施設の概要といったものに加えまして、教育課程や教科書、そして、学校評価につきましてこういった評価項目で行っているか、あるいはその結果の分析、説明、それに対する対応といったようなことも開示しなさいと。進路指導の項目では、卒業生の進路状況等について開示を実施をし

ているという事例もございます。以上でございます。

岸本課長補佐 それでは、続きまして16番目の方でございますが、教員の評価の件でございます。

教員の評価、勤務評定につきましては、これ以前に勤評闘争と呼ばれます勤務評定に対する非常に強い教職員組合を中心とする反対運動などもございまして、そういった中でその後も学校現場というものは非常に強い横並び意識がある中で、適切な勤務評定というものは従前十分に行われていなかったのではないかと、そういったような指摘もございました。

しかし、現在その公務員制度全体につきまして、その中に評価という要素を取り入れていくという動きが現在ある中で、教職員につきましても何といたっても学校教育は教員の資質、能力にまずもって負っているところが大きいわけでございますので、教職員についてもその資質、能力を高めて、それを最大限に発揮していただくという観点から教員の能力や実績をきちんと評価をして、その評価結果を人事や処遇に反映することが重要だというふうに考えておりまして、そういったことを文部科学白書等におきましても記載をさせていただいているところでございます。

具体的には平成15年度から教員の評価に関する調査研究というものをすべての都道府県と政令指定都市の教育委員会に委嘱をして調査研究を行っていただいております。これは基本的に地方公務員制度全体の感覚と軌を一にしてという部分もございましたので、本年いっぱいで大まかな方向性を得るということでこれまでお進めをいただいております。これは基本的に地方公務員制度全体の感覚と軌を一にしてという部分もございましたので、本年いっぱいで大まかな方向性を得るということでこれまでお進めをいただいております。現在お聞きをしておりますので、すべての都道府県と政令市で教員評価について大まかなその形ができ上がってきて、それを試行する段階あるいは本格的に実施しているところもございまして、少なくとも試行するような段階にまで来ておるといふところであると承知をしております。

さらに、その評価を行ったものと処遇と結びつけるということについて、まだ現在取り組みが始まったばかりというところはまだ少ないところでございますが、例えば東京都などにおきましては、特に評価がよかった者については昇給への反映を行う。また、特に評価が悪かった者についてもまた処遇への反映を本年度から実施をするといったような形で、一部限定的な部分はございますけれども、そういった取り組みを既に始めておるといふところもあるというふうにお聞きをしております。

さらに、これにつきましては来年度以降につきましても教員評価についてすべての都道

府県と政令市の教育委員会でその改善、充実に取り組んでいただこう、私どもとしてさらに指導していきたいと思っております。

問いの17の指導力不足教員の現職への復帰の件数等についてでございますが、これはお手元に資料という形で指導力不足教員の認定者数及び現場復帰者数ということでお出しをさせていただいております。

この資料をごらんいただきますと、平成12年、13年、14年、15年と4年間の数値を出しておりますが、平成12年度におきまして、これがほぼ取り組みが始まった初期のころでございますけれども、認定数として65という形になっております。この認定しましてから実際に現場復帰するまでの間に、都道府県によりまして、1年から3年程度幅がございますので、認定件数だんだん増えてきている形になっておりますが、これと数年遅れて現場復帰する方の数も増えてくる形になってくるかと思っております。その点だけ御留意をいただければと思っております。以上でございます。

草刈主査 これで大体終わりですか。

福井専門委員 18は終わりましたか。

永山室長 18番は、今回ちょっとヒアリングの対象、今日の議論の対象とちょっと違うものですから、別途対応させていただきます。

草刈主査 御質問というよりも最初の13番ですか、資料でお話し願ったわけですが、これについては要するに各自治体でそれぞれに判断と、ただ普通の自由にやるということも、7つぐらいあるということについては理解できるんですね。

それで、学校選択制というところで効果と弊害のことなのですが、これ別に質問ではないのですが、やはりこのデメリットのところにもありますけれども、問題点は多分2つあるのじゃないか。競争が出てきちゃう、評価は嫌だと言われてしまうというか、競争を促進するという要素が非常にあるわけで、やっぱり競争はされていいが、競争に勝つために何か行わなければならない。そうするとまた校長先生がそれぞれやっぱり基本的には競争をやって、それぞれの学校がもっといい学校になるように努力してもらおうというのが前置きの趣旨だと思うのですが、問題点は多分2つあって、1つは敗北学校というか、要するに競争に負けて過疎化しちゃった学校があると。それに対する対応をどうするのか。それがどんどんつぶれてしまうともう学校選択の素地が少なくなるわけでしょうから、そのところをどういうふうにするかという問題が一つはあるという御指摘がありまして、それは今後我々のテーマの中に入れようと思っております。

それから、もう一つは本当の過疎地に統合の問題というのがあって、これはそういう学校選択を可能にする場所がないと思うのです。そういった問題があって、それをどうするかという点はあるということは僕らも認識をしているところです。

それから、16番目以下のお話で非常に興味深く聞いていたのですが、16番目のいわゆる処遇の問題とか、学校の先生方の。それでやはりもうこういう時代になって、しかも昔のようにのんびりした世相ではない。つまり家庭もかなり崩れている人たちがたくさんいるという、来ている生徒の中ですね、そういう状態もう全国津々浦々に広がってしまっているという中で、やはり昔のようにのんびりした先生だけではとても無理で、やはり学校によっては物すごいその努力をされなきゃいけない先生方、それぞれ一生懸命やっている先生、それから逆にさぼりまくって何もしない人たちと物すごく格差があるわけで、今のヒアリングしていると本当に涙が出るぐらい一生懸命やっている人もたくさんいらっしゃるということを認識したわけです。

したがって、ここのところは非常に大事であって、つまりそういう一生懸命努力している先生が報われるような制度づくりというものがぜひ必要だと私も思っていますし、今ちょっと岸本さんからお話を聞いたところによると、平成15年に要するに評価についての調査研究を各地方の教育委員会に指導をしてやってもらっていますと。それでそろそろその完成というのも出てきていますと。こういうお話だったのですが、制度としてそういうものが、割と多数のそういう考え方、あるいは形が出てくるのはどれぐらいの時点で大体そういうものが集約されるというか、出てくるかというのはどんなタイムテーブルでござらんになっているかということ。

それから、これは企業でいういわゆる人事制度ですよね。それで単純な年功序列ではなくって、要するに実績主義というのはちょっと嫌いな言葉だけど、要するに一生懸命やった人が報われる制度という意味での人事制度、これは企業ではもうそこまではやって、それをどういうふうに企業の従業員で納得ができるかというところに腐心しているわけですね、僕たちは。それと同じことをいわゆる教育委員会で腐心をされているのだろうと思うのですが、その辺のどういう制度が今出てきているかという。これはいわゆる一般の公務員と違うから、そういうふうに制度づくりというのは独自にやれるものなのかどうか、この点も含めてちょっと補足的に、ご質問したいので、お答えになれるところまで結構ですから教えてください。

岸本課長補佐 十分お答えできるかどうかあれなんです、一つの目タイムテーブルの

関係につきましては、先ほど説明させていただいた中にもあったんですが、地方公務員制度全体の制度改革というものが今進められておりまして、教育公務員は教員であると同時に地方公務員でもあるという性格を持っておりますので、全く別個に動くわけにはいかないという部分はありますので、地方公務員制度全体を通じた通則的な部分がある程度見えてきた段階で教員というものもさらに独自性を加えて、きちんと本格的な段階にいけるんじゃないのかなというのがありまして、地方公務員制度の方の改革が今ちょっといわゆる足踏み状態になっている部分もありますので、完全な施行というのはなかなかちょっと時期がはっきり見えない段階にはございます。

ただ、教育委員会として今現在できる範囲でやっていただいておりますというところがございます。中には先ほど御紹介申し上げました東京都のようにかなり積極的に処遇に結びついている形で行っていただけたところもあるということがございます。それ以外のところは、ほかの地方公務員の知事部局の方の流れを見つつ、自分たちで調査研究を進めているところといった形になるかと思えます。

草刈主査 現実のその制度的なものが見えてきているというのは、まだ数として非常に少ないという理解でよろしいですか。

岸本課長補佐 一応、大まかどういふふうな体系をつくって評価をしていくかということについて、おおよそ試行段階まではどこもたどり着いているかと思えます。

ただ、それは従前のその勤務評定に全く変わって全面的に施行できる段階なのかとか、あるいはそれを処遇に結びつけさせるほどの確度のものについてはまだまだ不安は残っているだろうと。一応制度の枠組みとしては、大まかどこでも出てきていると思えます。

草刈主査 東京都の制度も、何かそういう大まかなところを見ると今そんなふうなところまで来るといふような形のものというのは全国であるのですか。

岸本課長補佐 一応、東京都は基本的には…。

福井専門委員 東京都については、東京都に聞くのが早いのですか。

岸本課長補佐 そうですね。

白石委員 済みません、指導力不足のところでは少々お伺いしたいのですが、現場復帰率が平成12年、27.7%、13年が26.2%、14年はちょっとまともになって32%、平成15年、2割まで下がっているのですよね。なぜこれだけ黄色の部分が増えているのかと問題の所在を幾つか考えたときに、まずこういう指導力不足の教員を育ててきてしまった教員養成カリキュラムですよね。2点目に、こういう人たちを採用してしまった任用

の仕組み。3点目に、これだけしか現場復帰させられない研修そのものの有効性みたいなものがあると思うのですが、この3つについてどうお考えかということと、さらに、この人たちの平均年齢みたいなものってわかりますか。例えば45歳ぐらいで指導力不足と認定されたら、20数年間指導力不足のままずっと来てしまったのですよね。平均年齢みたいなものがあつたらぜひお示しいただきたいということと、もう1点、学校選択制のところでちょっとお伺いしたいのですが、私のバイアスがかかっているのかもわかりませんが、メリット、デメリットって見ると、デメリットのところは、場合がある、おそれがある、おそれがある、場合があるといって余り実証的なものがなくて、じゃ実証的なデータをどこが出しているかということ、PTA全国協議会が出していらっしゃる。

この間来られた前川さんが、さんざん「これは現場がやっていることなので」ということをおっしゃり、国としての責任はないと回答していらっしゃったのですが、今回、塩見さんの方でも御尽力いただいてこういう項目を出していただいたわけですが、国としてもきちんとした政策評価をしていらっしゃらない。実証的データに基づかず、おそれがある、場合があるというふうに懸念、憶測を書いているわけですよね。じゃ政策責任をどこがとるのか、この所在をどういうふうにお考えなのか。指導力不足とその学校選択と端的にお答えいただければと思います。

岸本課長補佐 それでは、まず指導力不足の関係でございますけれども、一応前提としてのお話を申し上げますと、認定の数とその現場復帰の数でございますけれども、これは認定を受けてから実際に研修なりに入るという関係で、その研修期間は数年間あるものですから、これも都道府県によって違うんですが、その関係で例えば平成15年、481名認定されたうち現場復帰したのが97という数ではなくて、これはそれ以前に認定を受けた方のうちからこの年に復帰されたのがこの数だということでございます。この後数字がどう動くかは、ちょっと先にならないとわからないという面があるのは御承知をいただければと思います。

福井専門委員 それはですね、やっぱりその年の数の追跡調査をしないと意味がないですよ。だから今白石委員がお聞きしたのはそういう趣旨で、例えば13年度で149人が認定を受けたとしますね。その人たちが研修継続した人たちが何割で、何年間継続して何人がやめて何人が現場復帰したとか、あるいはその年に149人の中で現場復帰した人がいたとして、その人たちがまたその後どうなったか。もう一回また指導力不足認定されて研修所に舞い戻ったりしてないのかどうかといったことをやっぱりきっちり追跡してい

ただかないと、研修の成果が上がっているかどうかは検証できないのです。縦に見たら母数が違うから全然意味がないということでしょう。今のお話は、149の内数じゃないわけですね。この39とかという数値はね。

岸本課長補佐 そうですね。御指摘のとおりなんでございますが、実はこの制度が始まったのはここにありますようにまだ平成12年ごろになってからでございます、まだある程度これは年数…。

福井専門委員 せめて12年の65についてはもう5年ぐらいたっているわけだから、追跡できるじゃないですか。

岸本課長補佐 この中でも、いわゆる純粋な指導力不足、指導力が落ちたので研修で受けてきますという方と、いわゆる病気の方で病気休職という形で数年間入られる方などもいらっしやいまして…。

福井専門委員 それはもうこの論点じゃない。冒頭から申し上げているように、そうじゃなくて、指導力不足に基づく人たちだけを追跡調査していただかないとまずいですよ。

岸本課長補佐 ただ、指導力不足という定義の中で、このいわゆる全く病気等の理由はなくただ単に指導力が落ちただけという方と、いわゆる病気などを起因として結果として指導力不足になっている方と両方ありまして、現場にとってみればどちらにしてもその指導力が不足しているという点で問題だというのは同じだと。

福井専門委員 それはそうですね。

岸本課長補佐 そうということで、都道府県によってはその病気分も入れて行っているところもございますといった関係で、ちょっと年数はなかなか正直わからない部分もあると。

福井専門委員 やっぱり重要なことは、研修に行って研修の一定の成果をおさめて戻ってきた人がどれぐらいいるのかどうか、それが知りたいわけです。もう一回とらえてみていただきたい。

白石委員 平均年齢も後で教えてください。

福井専門委員 あと、研修についても何年もかかるといえるのではやっぱり困るわけで、例えば研修をして3年後、4年後に、研修の成果が出ないような人に給料を払い続けるということ自体がやっぱり問題なわけですから、研修で最大何カ月とか1年とか、やっぱりリーズナブルな範囲の上限を切っていただかないと困るわけです。人件費は納税者が負担しているわけですから。そういうことについてもどうお考えか。これは後ほどでも結構ですから教えていただけますか。

白石委員 でも、その病気がある場合というのはかなりちょっと私は疑ってかかる必要があって、病気というふうにして1日でも出てきたらまたそのままお給料が出るとかという仕組みはないのですか。

福井専門委員 復職して、何かちょっと出てきてもう一回また休職というパターンがあるという話を聞いているのですけど。

白石委員 あえて温情的に「病気」で処理している数値が含まれているのではないですか。

岸本課長補佐 まず研修の年数の関係ですけれども、研修の年数そのものは一様に例えば5年なりとか、長くなっている例というのはまずないと思います。

ただ、病気の場合はもともと病気休職制度というものがございまして、これは何年間かとれる制度がもともとある関係で、いわゆる病気の方と病気でない方は多少ちょっと取り扱いが違うというのがございます。そういう意味で、御指摘のあったような病気じゃない方でいたずらに研修期間を長く延ばすという一例は確かにおかしいので、こういったことは各都道府県委員会の方でも行っていないと思います。

福井専門委員 具体的に、12年度の65人のうち研修に行った人が何カ月ずつぐらい研修してその後どうなったのかみたいな、そういう話をぜひ知りたい。ここで出ている数字はたった4年間ですから、追跡をしていただきたいと思うのです。非常に重要なデータです。

岸本課長補佐 ちょっと12年の65人、どこまでできるかわかりませんが、ちょっと幾つかのサンプリングになるかもしれませんが、それは預からせていただきます。

それと、平均年数の件もその際にあわせて把握できるようにしたらさせていただきたいと思うんですが、先ほどの任用との話も関連して、その指導力不足というのが要するに最初から指導力不足であったというわけではなくて、ある年数、ある時期になってから一種燃え尽きと申しますか、そういった形で突然指導力が落ちてしまうという事例もかなりたくさんあるというふうにお聞きをしております。そういった関係で、1年間の条件附なり採用のときにはわからなかったという部分もあるというふうにも聞いていますところがございます。

福井専門委員 それは本当ですか。燃え尽きるシェアが多いというのは。現場の方は本当に言っていますか。我々の聞いているのはむしろ逆で、40、50歳になって突如指導力不足になるとか、前は違った人になるというケースはまずありませんということでした。

かなりこういうことを責任ある地位でやっていた方から複数聞いているのです。やっぱり顕在化させないようにして、人事処遇でごまかしてきたツケが40代、50代ぐらいになって出ることが非常に多いということも聞いているので、これについてもいろんな説があるかもしれませんが、もうちょっと実証的な部分をおわかりになれば後ほど教えていただけますか。

岸本課長補佐 確かに今まで指導力不足教員の対応というのは十分にできておらなかったわけですから、確かにこの指導力不足教員の初期の平成12年とか、このあたりの数字には従前長い間できないまま放っておかれた方も入っているだろうと思います。ただ、それ以外の方もこんな結果では増えている中では、そうじゃない、以前放っておかれたわけじゃなくて、何らかの原因で指導不足になられてしまった方というのも増えてきていると。

福井専門委員 やっぱりそれについては我々もそうだけど、皆さんも現場の教育委員会の方とか研修担当の方から直にお話を、幾つかでも結構ですから聞かれれば非常に勉強になると思います。それをぜひお勧めしたいと思います。実感としてどうかということに関しては随分生々しい話をお持ちです。

岸本課長補佐 私自身も、お言葉ですが、都道府県教育委員会で教職員担当の課長をしておりましてときに実際にこの指導不足教員のシステムづくりに実際にかかわりましたので、私自身もその実感として持つておる部分はあるかとは思うんですけども、確かに御指摘のように…。

福井専門委員 突如なる人も多かったですか。

岸本課長補佐 そういう方もいらっしゃいます。やはり30代、40代になってきて、何となく疲れというか、いろんな面の疲れがたまってきて、ある面でちょっと燃え尽きてしまったような方というのも残念ながらいらっしゃったというのは私自身の実感としては持つております。

草刈主査 だからそのときの30、40の人がどういう原因でなったという、そういうふうに指導力不足になってしまったのかというそのところは恐らくわからないかもしれない。けどまずやってほしいのは、その65人のうち大体22歳から27歳、それからその次は32歳など、要するに5年ずつぐらいに分けてみて、それでざっと出してみると、いや、本当は全然その部分は余りいないとか、あるいは物すごくいるとか、そういったことはわかりますよね。その上で、それじゃこの多いのは何だろうという原因について詰めていけばいいですから、とりあえずその年齢的な分析をやってみた上でその議論した方が

正当性あると思います。

岸本課長補佐 ちょっとまだ、済みません、何度も恐縮ですが、制度を始めた当初なので、それまでに蓄積された分がここかなり出てきているかと思imasので、余り適切なサンプルではないかと思imasけども…。

草刈主査 いや、いいですよ。だから65でも、12年でも13年でもいいから、年齢というのはその人たちがどういう年齢が不足になっているかというのをまず教えていただければそれでいいのだと思imas。

岸本課長補佐 じゃ平成12年度、65名についてということですか。

草刈主査 13もできれば。

福井専門委員 そうですね、差し当たりをぜひサンプル的に至急やっていただきたいのですが、せいぜいこの4年間の、せいぜい100とか200とかのオーダーですから、この12、13、14、15年度の分、65から481までの数字のその後の内訳は、文書で聞かれれば、各教委は手元には絶対持っているはずですから、わかるはずですよ。ぜひちゃんとした調査を秋口ぐらいまでにやっていただきたいと思うのですが、差し当たりはサンプルで結構です。

白石委員 失礼ですけど、岸本さんはどこの教育委員会にいらっしたのですか、何年間。

岸本課長補佐 私は徳島県の教育委員会におりました。

白石委員 徳島に聞けばわかりますよね。

岸本課長補佐 サンプリングで幾つか聞くことはできると思imas。

福井専門委員 数字だけを追うのであれば、メールか文書で聞いていただければ多分すぐに教えてくれそうに思imasので、ぜひ。

岸本課長補佐 じゃとりあえずちょっと、余り都道府県の方に幾つも幾つも聞くとあれなので、とにかく65名のこの数について把握をさせていただきたいと思imas。ちょっと時間必要かと思imasけれども。

草刈主査 ほかに質問あるいはそのほか。

塩見室長 その前に、先ほどの御質問いただいた件で。

学校選択制のメリット、デメリットの件で、バイアスをかけて書いたつもりはないのですが、うちの方の整理の仕方が悪かったということでございましたら申しわけございせん。

一つ、国としてのその政策責任といいますが、そのあたりについてはどういうふうを考えているのかということの説明申し上げたいと思っておりますが、この学校選択制というのは実は前回のお話のときも申し上げたことですが、義務教育において就学すべき学校を決定する際に、保護者の方あるいは子供の意見、意向を反映させる一つの方法でございます。ございまして、実際にどういう手法をとるか、この間も申し上げましたように、実は一たん就学する学校の指定をした後でここはちょっと自分の意向ではないから変えてくれという方も相当ございます。我々としては、いろんな形を使って学校を決める際に保護者の方、子供のその意向というものができるだけ反映できるような仕組みにしてほしいということは考えているわけですが、実際にその際どういう手法をとるかということについては、学校を設置している市町村の教育委員会の方で一番最適なやり方を決めてもらうのがいいんじゃないかというのが基本的な考え方でございます。

例えば選択制を導入するためには複数の学校が少なくともないといけないわけなんです、例えば東京の区部23区のように自分の学校に近いところにたくさん学校があるというふうな自治体もございまして、また一方で学校は複数あるけれども非常に地理的に遠くてなかなか小学生、中学生が別の学校に通うというのが難しいというふうな自治体もございまして、ですので、実際に置かれている状況というのは非常に多様でございますから、どういう形でどういう仕組みをとれば一番こういった保護者、子供の意向を反映した形で学校が決めるかということはそれぞれの自治体で考えていただきたい、こういうのが基本的な考え方でございます。

今、ローカル・オプティマムという言葉がよく言われておりますけれども、それぞれの自治体で一番いいやり方を決めてほしいということでこの仕組みも活かしてほしいわけですが、ございまして、ですので国として全く責任がないかということとそういうことではございませんが、国はこの学校選択制を自治体にやりなさいということをお願いするのではなくて、こういうやり方もありますよ、こんな工夫をしているところもありますよということを広く情報提供したりしていくというのが基本的な立場ではないかなという感じがしております。

白石委員 このデメリットの、まさに場合がある、おそれがあるというようなのは、これはまだ顕在化してないということですか。例えば学校間の序列化とか学校間格差という事例はあるのですか。

塩見室長 事例があるないというのまで具体的に聞いているわけではございませんが、

例えば通学距離が長くなって安全確保という面で学校としては、あるいは自治体としては心配をしている子供もいるというのはあるかと思います。

福井専門委員 交通事故とか誘拐に遭った子がいるのですか、本来の指定校と違うところに入って。

塩見室長 いえ、そこまでは承知していません。ただ、この今回の学校選択制と直接関係するかどうかはありますけれども、いわゆる区域外就学のような形で遠い学校に通っていた子供が通学途中で電車の事故で亡くなったケースというのがあります。

福井専門委員 じゃ選択制とは別の問題ですか。

塩見室長 ただ、それも区域外就学ということで別の自治体の学校に自分が選んで通っていた。

福井専門委員 それは、だとしたどうするということですか。そういう問題があるからまずいと考えるのかどうかという、そこの政策判断をどう考えていますか。

塩見室長 そういうことをまずいと考えるかどうかというのは、やっぱりその地域の住民なり自治体なんだと思います。

福井専門委員 いや、ちょっと待ってください。自治体とさっきからすごく強調されるのですが、自分の子供が事故とか誘拐とか何らかのまずいことに遭うかもしれないけれども、それを上回るメリットがあるという保護者なり生徒が遠くへ通うわけでしょう。それは本人たちが決めることであって、何で自治体が決めるべきことなのか。基本的な認識にそもそも間違いがあると思うのですが、どういうことですか。いわば自ら消費者として、あるいは生徒や保護者として、教育を受ける権利の一環でどこの学校がいいかという判断をしたいというときに、それを判断してはいけないという権限が何ゆえに自治体にあると考えられるのか。そこがそもそも理解できないのですが、教えてもらえますか。

塩見室長 これだけを取り上げて言うのはなかなか難しいんですけども、やっぱり自治体としてどうのこうのという前提としては、そのそこに住んでいる住民の方たちがどう思っただけで自治体として...

福井専門委員 でも、住民で自分が近くに通わせたい人は行かせるだろうし、遠くに行かせたい人はやはりそちらに行かせるでしょう。自治体が、あるいは地域住民全体の多数決で決めるということは、いわば遠くであっても何らかのメリットをデメリットと差し引きして上回るものと考え、遠くのその学校を選択したいという保護者に対して、そんな選択する権利を行使することは許さない。要するにおまえは近くに通うのだということを決

めつけるということです。それがなぜ自治体や地域住民の多数決でできると考えるのか。あるいは多数決で決めさせるべきだと考えるのか。その基本思想に私は極めて問題があると思うのですが、どう考えますか。

塩見室長 やっぱり学校というのは、本来みんなで住民の税金なりで運営している公立学校のあり方ということですので、ですからこの地域の学校をどういう学校にしていこうか、どういう運営をしていこうかということはやっぱり地域全体で考えていく…。

福井専門委員 でもね、事情がいろいろあるわけです。例えばそこには非常に相性の悪いいじめっ子がいるとか、あるいは何か先生との関係でひどい仕打ちを受けたことがあって、その問題の先生にまた当たって何らかの暴力とかいじめを受けるとかいろんな事情があるわけです。理由がないのにわざわざ近いところを回避して遠いところへ通う人なんて現にいませんよ。

実際今の学校選択制を行使しているケースだって、過去からの学区指定外のところへ行きたいという事情のあったケースだって、みんなそれぞれ切実な理由を持っているわけです。その切実な理由を行使することに関して、原則として許さずなどと何で他人が口を出す権利があるのか。そこが基本的な問題意識です。

塩見室長 我々も、ですのでのいろんな形でやっぱり住民の意向に沿った就学校の指定してほしいと思っております。ですから学校選択制もその一つですし、あるいは就学校の変更というものもかなり弾力的に行って…。

福井専門委員 だけど、選択制というのは事前に決められるから非常にフレキシブルなわけです。事前に何らかの情報をつかんで、それこそ入学時も転入時もそうだけれども、より魅力ある学校に行きたいという子がいたら応援してあげるのが国や自治体の責務であって、それを自治体の多数決で、少数者の人権を侵してもいいのだということにはならないはず。だからここにある序列化とか格差の問題について、実例があるなら教えてほしいのです。選択制を行使したところで、序列がついて格差が生じて何らかの意味で社会実態として問題が生じたという事例があれば教えてほしい。さらに安全の確保というのはこれは皆さん方や自治体に心配してもらおうことじゃなくて、親が心配すればいいことです。余計なお世話と言っても差し支えない。

それから、学校や地域との連携が希薄というふうにおっしゃるのも、これが真実だったら私立学校に通うこと自体を禁止していただかないとつじつまが合わないですね。私立学校は地域と関係が希薄なところがいっぱいあるわけですから。こういうデメリットは、別

に皆さんがこのデメリットを主張されているわけではないかもしれないということは承知しつつも、こうやって並べて書かれるのだったら、メリットがデメリットを下回っているのだということが論証できるのでない限りは、基本的にはメリットの方が差し引きして大きいということです。だとすれば、それは国としてちゃんと助長していただかないと困る。自治体の判断だというのは、逃げでありごまかしであり、我々としては到底容認できない御見解です。国として、子供や生徒、保護者の権利行使に対してちゃんと助けてあげるといふ明確な姿勢を出していただかないと困ります。

塩見室長 今おっしゃることいろいろわかるんですけども、このメリット、デメリットというのは、それぞれの地域でどんなバランスになっているか。どんな具体的な陰の部分があるかということをやっぱりきちっと判断されるのは、そのまさに自治体なわけなんです。

福井専門委員 自治体がこういうふうなメリット、デメリットをちゃんと取り出して、デメリットの可能性とか、デメリットについて実際にやってみたら何かあったとかということについて、実証データなり実例を積み重ねた上で議論しているのならいいでしょう。だけどこれはほとんどデメリットの方なんて思いつきの域にしかすぎないものがいっぱい並んでいるわけです。実際に行われたところについて実例なり実証があるのならそれをもとにして主張すべきです。まだやっていないところに対して、さほど弊害がないということについてこういう情報がありますよ、ということをやっぱりちゃんと全国にあまねく知らせるのも文科省の役割です。

逆に言えば、バイアスをかけていただかないと困る。基本的には選択制を応援するというのを、国是としてやっていただくのが、教育における子供たちの権利を守ることになると考えていただかないと困ります。

塩見室長 やっぱり先ほど来申し上げておりますように、選択制を導入したい地域が出てきて、工夫をして実施しておられるところはどんどんやっていただければいいと思っております。ただ、自治体の中には実際にいろんな話し合いをして、その結果うちの自治体は選択制じゃなくて地域の子供は地域の学校に通ってもらうけれども、例えばコミュニティースクールのような形で地域の人や学校に入ってきてもらおう。中から学校をよくしていこうということをやっぱり自治体として決定しているところもあります。

福井専門委員 でも、中から入ることを好む人、好む子供や親もいるかもしれないけど、そうじゃない子供や親だっているわけだから、選択制もやり、コミュニティースクールも

やり、ということで何が悪いのかということです。選択肢を増やす方向で国が困るわけではないでしょう。逆に言えば、自治体が選択制を認めないということは少数者の人権を踏みにじるということです。そういうことを許してはいけないというのが文科省の姿勢であるべきです。ここは全く見解が違うのだけれども、いずれにせよ、デメリットがあるというのであれば、具体的に選択制を行使しているところの具体的事実でもってデメリットの例示をいただきたいということです。

塩見室長 今、今回お示ししたものの選択制をやっているところに聞いて、実際に聞き取りの意見ということなんですけれども。

福井専門委員 やっているところですから、実害として例も提示できないのであれば根拠にならないじゃないですか。選択制をしているところでしかデメリットの実例など発生しようがないわけです。これは特区とある意味じゃ同じであり、現にやっているところで具体的なデメリットがあるなら、それを収集していただきたいということです。「恐れ」とかには我々の興味はないですから。

塩見室長 どんなそのまずいことが本当に…。

福井専門委員 現に起きているのか、ということ徹底的に調べていただけますか。

逆に、どんないいことが起きているのかについても、効果としてやっぱり徹底的に調べていただきたい。

塩見室長 もっと詳細に調べるといえることですね。

福井専門委員 そうです。

草刈主査 それでね、今彼が言っているのは、要すればやっぱりデメリットをほじくり出すといろいろあるでしょうと。しかし、トータルとしてやっぱり学校選択という、いわゆるそのユーザーというか、その人たちの、要するに学校に行く人たち、それと保護者の意見を尊重して選択できるように国として後押ししてもらいたいと、文科省に。そういうことを僕らは申し上げているわけ、一言で言えばね。

それで、この通学距離が長くなり安全の確保が難しいと書いてあるけども、これ1つだけ事例を申し上げますと、小平市御幸町に小平市第三小学校というのがあるのですよ。それで歩いて30分かかるのですよね。そこに行かされるのですよ、無理矢理。それで交通事故がもう本当によく起こって、白い花束が置いてあるというのもあって、僕らは本当にぜひやめさせてくれと。それで境を越えて小金井に行ったら5分のところがあるんですよ。そういうことだって現実に今度は逆に選択制度がないがゆえにそういうことが起こるとい

うこともあるわけです。だからその辺があるから、そのデメリットについては検討すれば切りないのじゃないかと思うし、それからもう一つ、僕らが点検あれしてくれと言っている一つの具体的な例で言うと、学校教育法施行規則というのがあって、その第32条で「市町村の教育委員会は、学校教育法施行令第5条第2項の規定によって、就学すべき小学校又は中学校を指定する場合には、あらかじめその保護者の意見を聴取することができる」と書いてあるんですね。そうじゃなくて、それは聴取することができるではなくて、保護者からの意見を尊重してとか、意見聴取の上でと、そういうふうこれを改めてもらいたい。つまりそういうことをすることによって、その保護者がやっぱりそうしたいというのであればそうしてあげるというふうに変えてあげられる。これ聴取することができるというわけですから、聴取しなくてもいいのですよね。そうでしょ。だからそのところはちょっと問題点として指摘をしておきますので、その点だけちょっと承知をしておいてください。

安念専門委員 結局のところ、教員免許制度の効果に関する実証データはないという御返事でありました。データがないとなれば、それはいかなる政策もとりようがないですよ。つまり教員免許制度をやめるという選択肢、あるいは今のまま維持するという選択肢、あるいは強化するという選択肢、さまざまな選択肢があり得るが、実証データがない以上そのどれがよいかはわからないというお立場を当然とっておられるわけですよ。だってデータがないのだから。

戸渡課長 いや、そこは実証データがないというのは実証的にそれを検証したデータがあるかといえまだないということとして、私ども御説明として申し上げたように、教員というものについては専門職だと。専門職制を確立していくべきだというのが世界の流れであり、それについて、専門職制を確立していく上で勉強、資格制度というものを整理してきたと。それは高等教育において専門職制を高めるための教育法である。それを資格として定めていくということはやはり教育の上で必要だし、その効果が出てきたということは我々も望むことで、その実証的データということではなくて、経験例をもって考えていますし、それは現場も評価している。各国ともそれを強化してきている中で、やはりそれが整備されてきたということが何よりもその経験と自信になるのではないかと申し上げます。

福井専門委員 各国の一覧表を拝見すると、今やられようとしている専門職大学院と同等のことをやり、しかも採用時に優遇の運用がなされているというところは、一つも現に

存在してないじゃないですか。

戸渡課長 今、私が申し上げたのは専門職大学院のことではなくて、免許制度自体がどうかというお尋ねのもので。

福井専門委員 免許制度で、日本の今の免許制度が十分機能してないというところは見解一致していますね。じゃどうすればよくなるのかということについても実例をお持ちですか。

戸渡課長 免許制度の導入について、いろいろまだ不十分な点がある。それは先ほどの適格性というのは十分確認されてないんじゃないかといったようなこと。そういう部分について、どういう形をとれば一番いいのかということをお知らせしたことで。

福井専門委員 要するに逆に言えば、諸外国で免許制度を持っている国がたくさんあるのはもちろん承知しておりますが、この中で比較的皆さんが理想とされるような典型的にいい免許制度をつくって運用しているという国はどこですか。

戸渡課長 どこが一番典型的にいいということではなく、やはり教員というものの全体での位置づけだとか、日本の場合は公務員という形での運用です。そういう全体の中で見ることで、我が国の今の制度の中でどういうところを入れていくのか一番適切なのかというのが今御議論されている。

福井専門委員 いや、要するに何らかの意味で免許制度なり採用制度なり専門職大学院なりに関して、任用制度に改善を加えるのであれば、以前から繰り返し申し上げているように、何らかの意味でエビデンスに基づいてやっていただきたい。理論をもち、データに基づいてやっていただきたいわけです。

日本以外に、どこか海外で、今度やろうとされておられるような免許制度改変に近いことをやっていて、今の日本の制度よりうまくワークしているというような実例を、サンプルでも結構ですが、具体的にご存知だったら教えていただきたい。

戸渡課長 大学における教員養成制度等で最も近いというか、そういう形になっておるというのはアメリカです。アメリカでは今、免許更新制というものがほとんどの州で行われている、つまりは増えてきているということです。

福井専門委員 アメリカの免許は日本よりもうまくワークしているわけですか。

戸渡課長 日本よりもうまくワークしている。結局その免許制度においても、更新という中で常に資質を向上していこうということで、一定の法則等含めて当初採用された段階から公式の対応等にいろいろな研修を積んで、修士号を取得しましょう、博士号を取得し

ましようというのがあります。向上していく仕組みになっておるという意味ではあると思います。

福井専門委員 現職教員が修士号とか博士号を取るインセンティブを与られているということは承知していますが、それはまた免許とは別の問題です。結果的に免許に関する効果を与えているかもしれないけれども、その免許自体が、先般来よく話題に出るように、今の免許自体が、指導力とかあるいは総合的な子供との接し方の実践などについてちゃんと要求していないから問題であり、今度は、免許についても、あるいは教育システムについても変えるのだというのが今般の議論の特徴なわけです。だとすれば、それはどこをどう変えればどの国のようにどの辺で何がよくなるのかということについて、実例のイメージがあれば知りたいわけです。

戸渡課長 ちょっといろいろ違う部分のことを言っているのもあるかと思いますが、まず更新制という意味で今私申し上げた部分というのは、アメリカというのは更新の中で高めていくという仕組みがとられていますと。それから、ほかにも御案内のとおりフィンランドというのは修士号ですし、イギリス、フランス等においても学部の上に、例えばフランスであれば大学教育センターでの学習を加えるということで、学部の基礎の上に立ってより高い資質というのをスタートの時点で、どこの国も現職教育というのはやるわけですけど、スタートの時点で求めつつ、さらにそれが現職の中で一層上に上がっていくようなシステムを整備しているというのが全体の動きだというふうに我々理解しております。そういう意味で、同じような観点から我が国制度について、より改善できるところがあるのではないかとということで議論しているということでございます。

福井専門委員 他国について、免許制度が、免許の固有の効果について何かを実証したというデータなり研究成果をお持ちじゃないわけでしょう。そうすると、他国に対してそれがワークしているかどうかということ判断する、いわば座標がないことになりませぬ。とすれば、やはり日本でやるとすれば、他国も一つの例だし、何らかの社会実験もその一つの例だけれども、何らかの意味でワークしそうだということの少なくとも当たりぐらいはつけて試してみないとまずいのではないですか。

戸渡課長 例えばこれは実証データという意味で、実証とデータ価値からいうとまた御意見あると思うんですが、例えばフィンランドについて、ここは教職課程を履修した上で修士号を取得することが教員免許の組織でなっているわけですけども、ここが先般の国際学力調査の方で世界でも一番トップであるということについてどう分析、その点につい

ての原因を分析していますかということの一つに、フィンランドの教育担当のお考えというのは、図書館等が整備されている、あるいはやはり教員の高い資質を求めた教員養成、その教員による教育というものがこの学力を支えているという分析をされておられるというのが一つでございます。

福井専門委員 やっぱり北欧はこのいただいた資料の中であんまり出ていないのですけれども、オランダ、スウェーデン、ノルウェーとかもかなり自由な学校設立が許されていて、有資格者についても非常に広い範囲でうまくやっていると言われている。そういう国もあるんですね。逆の証拠もいっぱいある。フィンランドは修士号という観点で高学歴を要求しているという点ではそうかもしれないけれども、専門職大学院の実証物ではないわけです。

白石委員 ただ、私がたまたまフィンランドに行ったときは、必要な単位を満額取得する上で五、六年要するというので、単位をもう少しゆっくりとろうと思えば長くということ、何もその修士を取るということが明確ではない。それをフルに取り終える年限が五、六年というふうなことを聞いたのですが、違いますか。

先ほどその概念をおっしゃった、教員に必要な最低限の資質というのはどこに書いてあるのでしょうか。それはフィンランドの今の教育課程でどういうふうに授与されているのでしょうか。

福井専門委員 これも後ほどいいですので、各国の免許の与え方とか免許の効果なりについて、もうちょっと詳細なデータを、ほかの北欧諸国も含めてお調べいただけますか。

安念専門委員 いや、外国のことですから、悉皆調査してくださいとお願いしても難しいことはわかるのですが、フィンランドの例をとっただけでも統計的には2つの可能性が常にあるのです。つまり、本人の資質のおかげで教育のスキルが上がっているのか、大学院教育のおかげで上がっているのか、これは全然別のことなのです。つまり資質の高い人は大学院教育を受けるチャンスが多いのであれば、それは大学院教育のためではないかもしれないです。これは統計的にはもう全く初歩の識見でして、大学院教育を受けた教師が多いのでその教育のレベルが上がったかどうかということは非常に慎重に調べなければいけないことでして、恐らくそれは科学や学問を所管しておられる御省であれば、その点について、当然に極めて厳密な資料収集と議論がなされて、アナリシスがなされていると私は期待をしております。

福井専門委員 特別免許についてちょっと追加でお伺いしたいと思います、小学校、

中学校での授与はすごく少ないですね。15年度に中学校で3件、16年度に小学校で2件、中学校で4件、計9件しかないわけですね。何で高校に比べてこんなに少ないのですか。

戸渡課長 高等学校の場合、いろいろ介護だとかコースによっていろいろコースが分かれてて非常にとりやすくなっているというものが一方であるかと思います。基本教科というのが小学校とか中学はほとんどになっています。その部分で、免許状というのが少なくなっているというのが現状としてあるかと思いますが、ただこれは14年度に制度改正して15、16と増えておりますけれども、そこからも調査を全部しております、これからは増えてくると。

草刈主査 基本的には、文科省としてはこういう必要な人材を教員に導入するという考え方はお持ちなわけですか、必要に応じて。

福井専門委員 小・中学校だけ抑制するという方針だというわけではないですね。

草刈主査 もうどんどん増えていかなければ困る。17年度もっと増えてくると期待している。

福井専門委員 それから専門職大学院について、先般、杉野課長がいらっしゃったときに明確に発言しておられたのですが、採用のときに専門職大学院を出ているからといって都道府県教育委員会が当然に優遇するというようなことは一切しないということを明言いただいています。ここにおいでの方皆さんもそれを否定されるという御意向はないですねという確認です。

戸渡課長 杉野課長がそういってお約束しておりますので間違いなと思いますけれども、あくまで我々は…。

福井専門委員 いや、文科省として約束いただいたと我々理解しておりますので、そうですねという確認です。

戸渡課長 担当課長として約束したというふうに私も記憶しております。それは中教審答申にも書いてある趣旨もその趣旨だと。

福井専門委員 ちょっと待ってください。担当課長というのは文科省を代表するポストじゃないのですか。担当課長が言ったことは知らないとおっしゃりたいのか、そうでないのか、それについて明確にお聞きしたい。

戸渡課長 担当課長として責任を持ってお約束された内容ですから、申し上げたとおりだということを申し上げます。

福井専門委員 組織としての見解だと理解していいですね。これは永山さんに聞いた方がいいのかな。

永山室長 私も前回で杉野課長が出られたときに同席しておりますけれども、あその趣旨は、例えばあの場でいろんな地方の都道府県教育委員会を含めた場でどういう発言をするのかということがあったときに、文部科学省としては中教審に書いてあるあの線をきちんと説明しますということで申し上げたことについては担当課長として発言しましたので、それについては約束できるかというふうには考えております。

福井専門委員 アプリオりに優遇するわけではないとに明言したと我々は記憶しておりますが、それについて担当課長として明言したのではないのですか。

永山室長 申し上げたのは、基本的には都道府県任命権者がどう考えるかということで、国が一律にどうすべきだという形の指導はするつもりはないというふうに申し上げたと思います。

福井専門委員 もう1点、時間がないので簡単に申し上げます。毎日新聞の7月19日付の一面トップで、文科省から海陽中等教育学校にキャリア官僚を1名派遣して開学準備を手伝わせていたという記事が載っているのですが、これについては、報道のこの中身について事実関係は承知しておられますか。あるいはこれは事実なのか、何か事実誤認があるのかということについて、もし見解があれば。

永山室長 それについては担当は人事課を通じてやっております、今日ちょっと担当の者がおりませんので、詳細な事実関係についてはちょっと今日お答えできる状況にはございません。

福井専門委員 後ほどで結構ですから、事実関係について御教示いただきたいのですが。

もう一つあわせて教えていただきたいのは、どういう学校であれば開学準備のため職員を派遣をなさるのかという基準のようなものをお持ちなのかどうか。ここ以外にどこに同じような趣旨で派遣されたのか。実績をすべて御教示いただきたい。

草刈主査 済みません、時間が10分ほど過ぎましたので終わりにしたいと思います。

大分たくさん御質問差し上げましたけれども、そちらをお願いします。いろいろ現段階でお答えいただけるところは少ないため、その点は大変だと思いますが、こちらからお願いした点についてありますので、ぜひその点は御協力をいただきたいと思います。

ということで、今日はこれで終わりにしたいと思います。どうも御協力ありがとうございます。

いました。