

### 第 3 1 回教育WG

1. 日時：平成 17 年 11 月 2 日（水）16：00～17：30
2. 場所：永田町合同庁舎 1 階第 1 会議室
3. 議題：文部科学省からのヒアリング

（文部科学省出席者）

戸渡 速志	初等中等教育局教職員課長
岸本 哲哉	初等中等教育企画課課長補佐
伊藤 史恵	教職員課専門官
新田 正樹	専門教育課室長補佐
角田 喜彦	初等中等教育局視学官
永山 裕二	大臣官房総務課行政改革推進室長

#### 4. 議事概要

草刈主査 定刻になりましたので、始めさせていただきます。

今日は、お忙しいところいろいろ御無理をお願いしまして、申し訳ありません。よろしくお願ひします。

今日は、たくさんアイテムがありまして、最初に免許採用制度の改革といったようなこと、次に教員評価制度関連、次に学校評価あるいは情報公開、学力調査、最後に専門教職大学院の件についてヒアリングをさせていただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

事務局 少し補足をさせていただきますと、それぞれ 20 分ずつということで、恐縮ながらこちらで勝手に決めさせていただきますと思ひます。

最初の 20 分に免許採用制度関連ということで教職員課の方からお話をいただいて、次の 20 分でいわゆる条件附採用期間の運用と申しますか教員評価制度のところを、残りの 20 分でいわゆる情報公開、学校評価関連のお話をお聞きしたいと思ひます。最後に教職大学院の大学院コースの進捗状況について、御説明をいただければというふうに思っております。時間としましては、一応定時 1 時間ということになっておりますが、案件も増えているという事柄からも延長はあり得るべしということをおあらかじめ御了承いただければと思ひます。

あらかじめこちらがお配りしている質問票につきまして、最初にこちらから御回答いただいた後、20 分間で意見交換、質疑応答の方をさせていただければと思ひます。

それでは、よろしくお願ひいたします。条件附

戸渡課長 失礼いたします。それでは、私の方から、まず本日ヒアリング依頼項目ということで承っております、いわゆる優れた知識や技術を有する社会人を学校教育に活用する。そのための具体的方策についての検討状況いかんという点について、御説明をさせて

いただきたいと思います。

先ほど、お手元に現在の公立学校教員採用試験の実施方法の状況の紙を1枚配らせていただいておりますけれども、これは参考にまたごらんいただければと思います。

私どもの方で優れた知識や技術を有する社会人の積極的な活用ということについていろいろ取り組んでおるわけでございますけれども、まずこの点につきましては、国、市を通じて、およそ初等中等教育段階の学校において一定水準以上の教育を保障していくと。そのために、教職員に就くための専門教育を受けた人材の方が教育活動に当たることが基本的に不可欠ということで、教員免許状制度というものを設けておるわけですが、その上に立って、そういった基盤がしっかり確立された上でより幅の広い経験を持った方、あるいは優れた知識や経験、技術を有する社会人あるいは社会経験を有する方に、学校教育に参加をいただくということは、学校にとっても地域に開かれた学校づくりの一層の推進、あるいは学校教育の中での多様化、活性化というものを図っていく上で重要であるということで推進を図っておるわけでございます。

社会において専門的な知識、技術を見につけて、社会的信望の方を学校現場で登用していくという制度といたしまして、1つの免許制度としては特別免許状制度というものがございまして、これは昭和63年に創設されてございまして、状況等については、従来御説明したところでございます。

今後、一層こういう学校教育の多様化、活性化というものを図っていくという観点で、都道府県指定都市教育委員会の教員採用試験におきましては、例えば採用選考の受験年齢制限の緩和というものを一層進めていくとか、教員免許状を持たない社会人経験者に特別免許状の授与を前提とした形で、社会人特別選考を実施するというものを広げていくとか、そういった形での採用選考方法の改善、充実を図るといったことが考えられるのではないかとこのように思っております。

お配りした資料の中でも年齢制限の緩和につきましては、従来から呼びかけておりまして、既に年齢制限の緩和はかなり進んでおりますけれども、一層進めていきたいということでございます。

あと、特別選考という形で社会経験等を適切に評価する形での特別選考も増えてきておりますし、採用者に占める民間企業経験者等の比率も高まってきておるといった状況でございますが、これを一層進めていきたいということ。

特に、近年の取組みとしては、いわゆる特別選考を実施するに当たりまして、先ほど申し上げましたが、教員免許状を持たない社会人経験者も応募いただきまして、特別選考を実施した上で、いい人がいれば、その方に特別免許状を授与するという前提での教員採用というものが広がってきております。そういったことを引き続き推進していきたいというのが、具体的方策についての検討状況ということでございます。

従来から採用選考方法の改善ということでは、各都道府県教育委員会等におきます採用選考方法を調査いたしまして、その結果を各都道府県に周知すると同時に、更にこういう

点について改善をとすることを指導、助言等を行っております。それを通じまして、今、申し上げたような取組みを引き続き進めていきたいということでございます。

白石副主査 済みません。途中でございますが、年齢制限の緩和をしているのは、47 都道府県プラス市の数を併せて、全体の中でこの数は何%ぐらいでございましょうか。

戸渡課長 全部で 60 です。要するに任命権者です。

白石副主査 全体は、日本全国の市の数プラス 47 のうちのこれだけということですか。

戸渡課長 いえ、そうではなくて、これは公立学校教員ですので、県費負担教職員とか、任用権を持っておりますのは、都道府県教育委員会と政令指定都市でございまして、60 ということでございます。

白石副主査 それで 60 ということですね。ありがとうございます。

戸渡課長 概要は以上でございます。

草刈主査 それでは、教員免許・採用についてディスカッションをさせていただきたいと思えます。

我々の方で申し上げたいのは、社会人とか民間人、そういう人たちを有効に活用していくような方策はいろいろあるのではないかと。それについて特別免許であるとか、あるいは特別非常勤とか、そういう形でやっておられるのは、勿論存じておりますけれども、それをもう少し弾力的にやってもらった方がいいのではないかと。つまり、特別免許の取得要件を緩和するといえますか、推薦要件だとか、教職員検定試験の合否手続を簡素化するとか、いろんな形があると思えますが、こういう辺りを緩和してほしいということが 1 つあるわけです。

1 つは要するに免許の必須要件を撤廃する。これは免許が要らないという主張になると議論が乖離してしまうので、そうではなくて、例えば 1 年後に免許を取得するというのを要件にして、免許状を有しない者の採用を容認するというようなことが 1 つ。

もう一つは、かなり大事なポイントではないかと思っているのですが、いわゆる 2007 年問題と言われるものが教員の世界にも起こってくると。つまり団塊の世代が大量に退職をすると。この見込みは既に出ていますね。一方、少子化という現象があって、生徒も減っていくと。そこで、今までのように先生の足りない部分をどんどん埋めていってしまうと、今度はまたどこかでひずみが出てくるというようなことがございます。それに対する答えとして、40 人学級から 30 人学級にすればいいのではないかとという割とイージーな議論があるのだけれども、それもそういう形ではなくて、やはりその辺のところは慎重に考える必要があると思えます。

永年雇用ということではなくて、期限付きというか、有期の任用というのを制度化して、社会人とか民間人を有効活用するということによって、先生の年次によるインバランスとか、ばらつきを修正していくということも社会的に必要なのではないかと。そんなようなことも含めて、もっともっと有効に活用する手があるのではないかと。

我々がとった保護者のアンケートの中でも、社会人経験のある先生に対する期待感とい

うのが非常に大きく出ているということがはっきりとありますので、是非そういう政策を進めていただきたいというふうに思いますが、いかがでしょうかということです。

まとめますと、特別免許制度の緩和、特別非常勤講師の担当教科領域制限。つまり一部しかやれないというのではなくて、もっと一般的に、例えば担任をするとか、そういうところまで広げていっていただきたいという点が1つ。それと、免許を取得しなくても1年後に取るというようなことで採用を容認するというやり方であれば、社会人、民間人も入ってきやすい。

大量退職、少子化という進展に鑑みて、有期採用を進めていただきたい。これもどちらかということ、若い人というよりも、例えば社会人でもって、割と経験を積んだ人たちです。それが中心になると思いますが、有期任用的なものを活用したらどうかという辺りのこと。やはり社会人経験のある人の教員を保護者の皆さんも是非たくさん採ってほしいと。これは圧倒的な御希望であるというふうに理解しているので、その辺のところは、いかがでしょうか。

戸渡課長 今、御指摘いただいたところの御趣旨は、恐らく学校教育の中により幅広く適材を求めていくということを可能にするように、弾力的なというお話だと思います。

今まで御説明しているところと重なるかもしれませんが、まず特別免許状取得要件の緩和という点につきましては、これまでもいろいろ御指摘をいただいておりますけれども、推薦要件という意味で申し上げれば、先ほど申し上げたように、今、免許状を持っていなくても採用試験を受けていただいて、適材であれば採用して、採用予定がある人の分を採用して特別免許状を授与するという仕組みでやっているところもあります。

そこを広げていこうということですので、今、必ず推薦がなければだめという仕組みでやっているわけでもないという意味では、事実上推薦要件というのが、学校から直接推薦があった人に与えてからでないという形ではないという形ではない仕組みで、弾力化しているということですが、あくまで採用選考のときの話ですから、採用権者として、採用予定があるという前提での募集ということになっておるわけでございます。

それは、特別免許状制度というものが特別の技能とか知識経験を有する方を任用して、雇用しようというときに、免許状を持っておられないので特別免許状を授与しましょうという仕組みですので、そこを外してしまうということ、全く特別免許状だけを抽象的にばんばん出していくというのは、この制度の趣旨にそもそもなじまないのではないかというふうに私どもは考えております。ただ、先ほど来申し上げているようなことの弾力的運用というのは、できるだけ促していきたいと思っております。

特別非常勤講師の点での拡大という話でございますけれども、特別非常勤講師制度というのは、特別な技能とかを持っておられて、全般を担当していただくにはいささかどうかと。つまり特別免許状を授与するような形までにはならないけれども、いろいろ学校教育の中で活躍いただいてということで、免許状を持たない形で学校に教えることを可能にし

ている制度でございます。

先ほど御指摘ありましたように、教科の全領域とか、学級担任をやっていただくということであれば、むしろ特別免許状を弾力的に出していただく、そちらを進めていく必要があるのかなというふうに思っております。

3点目は、免許状を有しない者の件。

草刈主査 最初に1年間とか免許状をなしでやるということです。

戸渡課長 免許状なしで採用して、1年後に免許状取得を要件にというお話でございますけれども、それは具体的にどういう形での御提案なのかということもあると思います。免許状を有しない形で採用して、実際に教壇に立たせながら教えさせてということになると、免許状というのはある意味では一定水準の品質保証をしておるというふうに私ども考えておまして、そのない状態で教壇に立たせるということは、結局、1年後にどうであるかというのは、評価できないという形になるわけでございます。

その点については、勿論教員免許を持っておられる方でも、1年後にだめだったという人が出てくるというのは、制度上ゼロになるということは難しいかと思っておりますけれども、制度上の仕組みとして、その辺はできるだけ排除をして、子どもたちが安心して教育を受けられるようにするというのが制度の本来であると考えております。その点については、やはりきちんと免許状を授与された段階で教壇に立っていただくということを原則としていく必要があるというふうに思っております。

免許状を有しないで立たせて、実際やらせてみてということの中で力をつけていただくというのであれば、1年間なら1年間の間に、いわゆる大学の4年間なら4年間に相当するようなことを身に付けていただくということを、だれかがやる必要があるんだと思います。単独で立ってということは、無理であると思っておりますし、その辺をどう設計されるのかという話とも関わると思います。

基本的に私どもとしては、今、申し上げたように、やはり教壇に立つ以上は最低限の資質を確認した上で立つ、その上で問題のある教員は排除していくということが重要であるというふうに思っております。

4番目の退職教員等が増えていくと。その中で新採だけでやれば、また同じことになるのではないかといった御指摘に関わるもの部分でございます。

現在、いわゆる新採というか採用試験において採用している人の状況でございますが、先ほどお配りした一番下にございますように、採用者の総数が16年度で約二万人になっておりますけれども、このうち民間企業経験者で採用している方が約10%、ほかの教職経験等を含めて非常勤講師だとか臨時採用とかを経て、正式採用になっておられる方が57%ぐらいおられまして、本当に純粹で新採、要するに大学を卒業してすぐ採用されるという方は、新規採用者のうちの約25%ぐらいの状況でございます。

そういう形で各都道府県教育委員会では、それぞれの教育委員会内における公立学校教員の年齢構成と退職者の見込みを考えながら、できるだけ年齢構成が平準化するようにと

ということで、採用年齢の年齢制限の緩和等をやりながら、常勤の教員についての採用を実施しておるといのが現状でございます。

その一環としてということもございしますが、年齢層の高い方が抜けていかれると、学校の中で新しく入ってきた教員の方々に対しての指導というものをやっていく、いわゆる中堅どころが抜けていったりということも生じてきます。

今、公立小中学校については、再任用ということで一度退職された方について短時間の採用、あるいは再任用の条件ということで、いわゆる時間を区切ってという形で退職校長先生方とかを再任をして、学校に配置をして指導をしてもらうという形で対応も併せて行っているというところでございます。今の制度上は、先ほど主査が申し上げましたような期限を限った任期付き任用というものの必要性があれば、仕組みとしてはできる仕組みになっております。

福井専門委員 何か例はありますか。

戸渡課長 例は、承知していません。

福井専門委員 その周知はされているのですか。

戸渡課長 それは、もう法改正がされています。

福井専門委員 3年までとか期限の制約はないのですか。要するに、常勤教員と同じ処遇で有期付きということですか。せっかくそういう制度があるのであれば、そういう制度の活用について、どういう場合にこういう制度を活用してはどうかという周知徹底を更に進められるということが有効かもしれませんね。

戸渡課長 教育上の特別の必要があるときに任期付きでの任用ができるということで、今、申し上げたような再任用とはまた別でございしますが、やっております。

白石副主査 最後にお示しをいただいた、60が全体で、平成17年度で拝見すると、年齢制限のほとんどのところが緩和しているという制度としては、こういうものがありますね。ただ、実際この制度をとっていたとしても、いろいろな年齢の人たちが学校現場に入ってきているかという実績ベースの数字はまた別だと思えますし、社会経験を適切に評価する特別選考を行っているところは60分の17しかないわけですね。

結果として、先ほど大学を出てそのまま学校現場に来る人は全体の4分の1というお話でしたけれども、民間企業経験者はわずか1割と。いろんな制度をされても、結果としては1割にすぎないということですね。制度はあるけれども、社会人を登用するような結果には至っていないということではないでしょうか。

戸渡課長 社会人登用がすべて善だというふうには私どもは考えておりません。ただ、社会人登用ということで、社会経験を適切に評価しての採用選考というのは、確実に広がってきているということですし、学校現場として望ましい、必要な方の採用というのを押し進めていこうということなので、これが100%であることがいいとは私どもは決して思っておりません。

社会経験を適切に評価する特別選考というのは、一般選考とは別に、特別な一定の枠を

設けての選考をやっているのが17ということでございまして、一般選考においても社会経験等を評価しての選考というのは、併せて行われているわけでございます。

福井専門委員 勿論、社会人がとにかく多ければいいということではない。それは当然我々も前提としておりますが、問題提起の趣旨は、現在のように一種の免許を非常に特別なルートを経て、取った方以外がそもそも非常に受験しにくい、採用への応募をしにくいということについて、人材の母集団をできるだけ多様化して、有能な人材を広く一般から募集するという上で隘路があるのではないか。こういうことなのです。

だから、その趣旨からしますと、ある意味では17県市しか社会経験を適切に評価する特別選考がないというのは、ほかのところは全く考慮できないということを裏返せば言っているわけですから、それは幾らなんでも門戸が閉ざされている。大前提となるような社会人経験の考慮の可能性すら閉ざされているのではないのでしょうか。こういう趣旨です。

戸渡課長 ちょっとおっしゃっている趣旨がよくわからないんですが、一般選考においても、特別選考というのは枠を設けたりしての選考ということですから、一般の選考の中で社会経験を適切に評価し、人物重視の選考をしましょうということは進めておることが1点です。それは先ほど申し上げました。

教員免許というのは、特別なルートでしか取れないとおっしゃっておられますけれども、今の教員採用あるいは教員免許の取得者というのは、開放性ですから、教員養成系の大学だけではなくて、一般の理学部あるいは工学部におられる方も横で教職に関する科目という部分の単位を修得されれば、教員免許は取得できるということです。

現在の採用においても、教員養成系大学というところと一般の大学で卒業されて、採用されておられる方は、大体半々、50%、50%の状況になっておりまして、非常に教員免許がとりにくくて、特殊のルートでないといけないという、いわゆる医師免許とか薬剤師免許といったような閉鎖制の養成ではございませんので、その点はいわゆる医師とか薬剤師といったような閉鎖制で養成されている分野とは、少し状況が異なっております。

福井専門委員 その点は勿論承知しています。

しかし、教員養成学部とそれ以外の学部が仮にある程度拮抗しているにしても、要するに大学時代に教職課程という単位を取っておかなければ、後から先生になりたいと思っただとしても、社会人になってから教職免許を事実上取ることは不可能に近い。極めて困難であると。この点を申し上げているわけです。

戸渡課長 その点は、社会人になられてから通信教育で教職員に関する科目を取られて、教員免許を取得されている方もおられます。

福井専門委員 それが事実上非常に大変だということを聞いているわけです。

戸渡課長 いわゆる免許取得者は、毎年17万人ぐらいおられるわけです。それが60万人の入学者規模から見ても、17万人取られている。そのうちの採用というのは、実数で2万人ということになるわけですがけれども、決して取りにくい免許、あるいは非常に閉鎖されていて、もう最初から教員しか目指していない人しか取れないということではなくて、

大学在学中に教員になってみたいという方で、方針を変更して取られる方、あるいは出た後も通信教育等で修得をして、教員免許を取得されている方のための仕組みというのはあるわけでございます。

それはどの程度だからどうだという評価をするというのは、福井先生の御指摘の部分としてあるんだと思いますが、私どもとしては非常に閉鎖的な制度なっていて、何か最初から教員を目指している人しか取れないような仕組みにはなっていないし、むしろ広げているというふうに考えております。

福井専門委員 ただ、こういう数字を考慮していただきたいのです。

主査からも申し上げましたけれども、現在、教員の評価という観点でも、内閣府の調査によれば、満足が27.3%、不満が28.4%。要するに満足が3割しかないのに対して、不満が3割いる。

しかも、その不満な要因に関して有効な施策を尋ねたところ、これも全体の56.4%が教職以外の社会経験のある教員を増やすということで、複数選択肢のトップに上がっているのです。例えば、2位が指導力の優れた教員を優遇する、3位は保護者等が教員を評価するという辺りが47.7%、45.4%と続いているのです。要するに経験に関して、もっと幅広い経験を持った人を増やしてほしいということについては、国民のかなり広い各層から寄せられているニーズなわけです。そこについては、重く受け止めていただく必要があると思います。

しかも、教員免許そのものについても、これも内閣府の調査ですけれども、教員免許のための教職課程を経たことが教員の資質向上に役に立っていると思うかどうかという問いに対して、役に立っているという回答がわずか37.2%しかない。これも、国民各層が、今の教職課程なり教員免許について、手放しでこれが品質を保證するというふうには全く考えていないということの証左なわけです。

主査の問題提起に関わりますが、ある私立学校で、採用の前提として免許は不要だという条件で人材を募集して、実際には1年間非常勤講師の形で採用をして、勿論独立で教壇に立てないという制約はあるので、だれかとチームを組んで、実質的にはかなりメインに教授をしていただいて、その方が適任であるということを確認した。その間に通信教員で免許の取得をさせて、最終的には1年後に常勤教員にさせたという例があります。これは極めてうまくいった例だという報告があるわけです。こういう形の採用方法について、どう思いますかということに対しても、保護者全体の66%もがこのような免許不要の人材の採用の仕方に賛成であるという結果を得ています。

ですから、免許について非常に重視しすぎて、アプリアリに免許は簡単に取れるから、みんな取ってくればいいというふうには、国民各層は思っていないということを出発点に御議論をしたいと思います。

白石副主査 済みません。最後にお問い合わせよろしいですか。そろそろテーマを変えないといけませんので。

草刈主査 どうぞ。

白石副主査 先ほど社会人イコール 100% 善ではないというようなことをおっしゃったのですけれども、これは私非常に意外でございました。こういう制度を推奨される一方で、社会人イコール 100% 善ではない、一部弊害があるというようなお考えがございますのであれば、善悪の部分というのを明確な文書でお示しいただきたい。各都道府県教員に聞いていただいても結構でございますので、社会人を経験された方を採用されることについて、どういうメリットがあり、一方でどういう弊害があり、それを政策的にカバーするためにどういう手だてを打っていらっしゃるのかということと、文科省さんがこれからどれぐらいの比率であればよしというふうなお考えを持っていらっしゃるのか、これは後日で結構でございますので、お示しいただければと思います。

戸渡課長 ちょっとその点についてだけお話申し上げさせていただきます。

私は、社会人イコール善ではないと申し上げたのはそういう意味ではなくて、社会人経験者であるから、いわゆる教育職員検定等を経ずして採用しても大丈夫だということにはならないということを申し上げたのであります。

白石副主査 それは、先ほどの文脈の中とは違いますね。

戸渡課長 私が申し上げた趣旨はそういう趣旨で、もし誤解があったとすれば、今、訂正させていただきたいと思いますが、社会人経験を有する人であれば、何ら教育職員検定等を行うことなく教壇に立たせても大丈夫だということではないと。

白石副主査 これは、現行制度の中で社会人が入っていることに関しておっしゃったわけではないということですね。

戸渡課長 そうです。だから、きちんと教育職員検定とか特別免許状制度、あるいは特別非常勤講師制度でも、人物を見て適切な人を任用し、免許状を与えたり教壇に立っていただいているわけで、そういうスクリーニングが必要だということを申し上げております。スクリーニングをした上で、適切な人が学校の教壇に立って活躍いただくということは、学校の多様化とか活性化を図る上で大切なことだと考えておって、それを推進していきますというのは従前から申し上げておるとおりということで、そこに誤解を招くようなことがあったとすれば訂正させていただきます。私の趣旨はそういう趣旨でございます。

草刈主査 このテーマについては、そろそろ時間もおしますので切り上げたいのですけれども、最後に途中で話が終わってしまっている期限付き任用の話。再任用とおっしゃいましたけれども、勿論再任用というのも、非常に情熱のある先生であれば 65 とかになってもちゃんと働けるというか、意欲があればそれでいいと思うし、それはそれで 1 つ意味があると思います。

私が言ったのはそれだけではなくて、社会経験を豊富に持っていて、社会人をいわゆる卒業した人、そういう人たちにも十分に再任用的なことをしていただきたい。素質的に持っている人はたくさんいると。そういう人たちもいわゆる永年雇用ではないわけですから、非常にアジャスタブルなファクターも持っているという意味で、活用すべきではないかと

いうことを言っているのです。

後で教えてください。私が申し上げている趣旨はおわかりですね。そちらがうんと言  
うかどうかは別にして、そういう意味で割とお年のいった方というのは、御存じのとおり、  
何度も私は経団連などと言っているのだけれども、いわゆる団塊の世代の人たちというの  
は、高度成長時代を経て、バブルの時代を経て、日本の失われた10年とかいろいろな経験  
をしている人たちなものですから、勿論それがさっきの戸渡課長の話では、だから全部い  
いというものではないけれども、その中でもやはり非常に有効活用できる人が随分いるは  
ずなので、それを社会として有効活用しないのは、労働市場が少子化で少なくなっている  
中で、やはり非常にまずいねという考え方が1つあるだろうと。

だから、教員についても、有効活用の場としては非常に適切なのではないかと思うので、  
再任用の話と絡めて再任用制度という部分をちょっとそのことを後で教えていただけませ  
うか。

福井専門委員 ちょっと補足的に質問ですけれども、先ほど必ずしも免許のない人は立  
てないのではないかという御指摘がありました。免許がないけれども教壇に立つという  
意味では、今の教育実習生というのは実質的には免許がないけれども、教壇に立っている  
わけですね。

例えば、国立大学の教員養成系等の附属学校などでは、年中教育実習生がやってきて、  
かなりの長期間、言わば無免許の先生に学業を教えてもらっているという実態は現実にあ  
るわけです。それに比べれば、要するにまだ仮免許運転中の方が、勿論それは教育実習校  
の免許持ち教員の指導監督の下だという前提はあるのかもしれませんが、實際上す  
べての教育実習生の授業に常勤の教員がずっとそばで立って入っているなどということは、  
実態としてありえないわけで、教育実習生というのは、ほとんど単独で生徒の前で授業を  
行っているのが実態であるのは御承知でしょうから、それと比べれば、例えば先ほどのも  
ともとは免許がないけれども、大変力量のある方だという確認ができた方が、ある程度教  
室でリーダーシップを発揮する。勿論建前上はだれかの監督の下だということは、先ほど  
のある私立学校でもそういう前提はとっているということはお聞きしておりますけれども、  
同じような意味で中心的役割を担うことは、それほど不自然なこととは思われません。そ  
れも併せてお考えいただきたいと思います。

戸渡課長 今の点については、ちょっと申し上げておいた方がいいと思いますけれども、  
いわゆる養成系大学とかも含めてですけれども、教育実習生が教壇に立つという場合につ  
いては、指導教員が必ず指定をされて、指導教員の下で、教育実習といっても実際に教壇  
に立つ時間というのは、4週間の中でも非常に限られた時間で、ずっと立っているという  
わけではありません。そこは指導教員が付いてやるという形です。

福井専門委員 必ず同席しているという実態にはなっていません。

戸渡課長 それは、どういう形でこの授業を展開する指導、その時間の指導案等につい  
ては必ず指導を受け、その指導案に基づいて展開をさせると。それは教室の中にその時間

中付いているかどうか、あるいは外から見てやっているかどうかという部分はあるかと思えますけれども、とにかくそういう形で、必ず全部指導の下に授業は実施されるということで、展開する授業の指導案等は確認をされております。

福井専門委員 建前がそうだというのは、我々もよくわかっています。

戸渡課長 小学校等においては、教育実習のための場であるということを前提として、子どもさん方は入学をし、入ってくるという前提で行われている附属学校の場合と、一般の公立学校、つまり義務教育なり義務教育の履行という形で行われる公立学校の場合とを同率に論じるということには、制度上の違いがあるのではないかと考えております。

福井専門委員 今の最後の点は、それはちょっと違うのではないのでしょうか。要するに、附属学校は勿論、最初から了解しておりますけれども、公立学校だからといって附属校の頻度よりも常に少ない頻度でしか教育実習生が来ないというような法的拘束も、運用上の実態もないと思います。

現実に、私の知っている範囲でも、附属校近辺の公立小学校などは教育実習校受入先が少ないので、かなりの程度、教育実習生を国立大の教育学部附属小中学校に劣らないほど受け入れているというような例も承知しております。

そういう意味で、常に附属校だけが特別ということではございませんで、あくまでも一般論として、教育実習生がある程度、勿論、教案の指導とかは一般的監督は受けているにしても、事実上はかなりの程度、教壇に立っている。それで具体的にそんな支障が起こっているという話は聞かないわけですから、それと比べれば一般的監督を及ぼした、例えば免許がない非常勤講師が実質的にはかなりの程度授業を行うということについて言えば、同じく一般的な監督の縛りがパラレルな関係で存在しているという認定さえあれば、そんなに目くじらを立てるほどのことではないのではないのでしょうか。

戸渡課長 それは、今、言っておられる部分というのは、あくまで個々の学校で見たときに、一部入っているというような話の中で、1つ問題が起こっているということは聞いていないという点について、私どもが言うのもなんですけれども、教育実習後害ということで、結局、教育実習について教育実習生が来て指導すると、担当させて、指導させたところをもう一度やり直さなければいけないので大変であると。

したがって、もう少しきちんと学生の質を選んで、教育実習に送り出してもらいたいという声があるわけで、言わば教育実習に弊害が起きていないということではなくて、そこをどう改善していくかということが我々としても一つの大きな課題になっているという点を御紹介しておきたいと思います。

ある意味で、今、1年間経っていただいているということについて、それぞれ免許状を出せるかどうかということ、それが何もなしにまず立たせてということと、教育実習というのはいわゆる教員としての必要な知識とか技術をある程度習得した上で、それを実践の中で統合するために教育実習をやっておりますので、全く知らない人が立っている状態とは違うという点もございまして、一概に同じように社会人といいますか、何の経験もない方

にいきなり立ってもらって、1年間見てというのと教育実習とはやはり性格として違う部分があって、一律には論じられないのではないかと考えております。

福井専門委員 教育実習生が一種の学生で未熟だから、一定の手戻りがあるということは当然ですね。しかし、だからと言って教育実習生の入った日にちが多い学校ほど例えば、学力が低いとか、生徒の満足度が低いとか、そういうデータは少なくとも私は承知していませんし、もしあるのなら教えていただきたい。

もう一つ、教育実習生という形で言わば、専門のトレーニングを受けたとおっしゃいますけれども、それはいみじくも今、戸渡課長がおっしゃったように、教育実習生と言ったってやはりそれは卵ですから、精粗まばらです。みんながみんなトレーニングを受けたので質がいいということにはなっていないはずです。けれども、それは仕組みとしてそういうものが存在して、何とかやってきているというだけのことです。

その何とかやってきていることについて、これまで決定的な弊害というものが無いという意味では、私の申し上げたことはずれたことではないと思います。

草刈主査 議論がだんだん平行線になってしまっているのですが、時間管理という意味で大変申し訳ないのですが、また別の機会にその辺は議論したいと。

1つだけ最後に申し上げておきますが、これは優れた教員の確保・育成に向けて、豊富な社会経験や特定分野の能力を有する人材等、多様な人材の活用を促進しつつ教員養成、免許採用制度の抜本的見直し、改善を行うというのは、いわゆる「骨太の方針」の中で明示してあるわけでございますので、この辺については我々も、あるいは文部科学省でも更にいろいろ知恵を出して、こういうことに対して答えなければいけないと考えておりました、私どももそれに対していろいろと議論をさせていただきたいと思っているので、よろしく願いをしたいと思います。

次に教育評価制度。

岸本課長補佐 条件附採用期間に関しましては前回までにもお話申し上げたとおり、これまで文部科学省としましても各都道府県に対しまして、厳正な運用をお願いするということで、これはそういう機会がありますたびをお願いをしてきたところでございます。

今年度末、11月～12月にかけて、幾つかの都道府県の方から教育関係でヒアリングをする機会がございますので、そういった機会の中でこの条件附採用期間の厳正な運用に取り組んでおられるところを、3つ程度になるのかなと思っておりますけれども、そのところからその具体の運用の状況について、お聞きをしたいと思っておりますのでございます。条件附条件附

福井専門委員 今、これについては、うまく行っているところ、ないし厳格にやろうとしておられるところと、そうでないところでは、どういう背景の違いがあると分析されていますか。

岸本課長補佐 数を見ますと、もともとその教員採用数自体が異なってくるんですけれども、都市部の方では人数的には多くて、都市部でない地方の方に行くと人数はゼロとい

うところは比較的多くあるというところで、1つには都市部とそうでないところで差はあるのかもしれないという部分があるかと思えますし、もう一点はやはり教育委員会自身のお取組みの状況。特に都市部の方では大量の退職期を迎えて、かなりたくさんの教員を採用しなければいけない時期に入ってきていますので、そういった点で質を維持するというところに腐心されている面があるのではないかといったところを、これまで簡単にお話をした中では感じる部分はありますけれども、その辺りのところについてもヒアリングの機会にお聞きをしたいなと思っております。

福井専門委員 今おっしゃったことも確かに要因だと思うのですが、我々の認識しているかなり大きな要因は、既に議論の場でも断片的には何度か申し上げたことがあるのですが、条件付採用の前提としての評価について、かなりの程度、現場の校長の評価に大きなウェイトがかかっているということです。ここにやりにくさがあります。条件付採用期間の間に不適格ないしは不適切な教師だということが判明したとしても、現場の校長がある意味で、この教員は不適格だ、ないし任用をやめるべきだというような、かなり明確な、本人の一生や雇用関係に影響するような重大な決意を教育委員会に具申しなければ、この制度が動かせないということが大前提になっているのが実は問題なのです、という現場の声を私どもは多く聞くのです。

これは、非常にうなずける理由でありまして、ある教員が本当に向いているのか向いていないのかというようなことについて、言わば退職直前ぐらいの年齢の方が校長には多いわけですから、その段階でわざわざ寝た子を起こすというか、非常に軋轢を生じかねないような、だめ評価を、特定個人について行うことがやりにくいというのは、我々でも容易に想像できるわけです。

したがって、校長個人の責任で適格性を評価するという枠組みを残したまま、厳正にというかけ声だけかけても、なかなか仕組みとしてうまく動かないかもしれないという感触を強く持っています。

そういう意味で、後ほどのテーマにもなりますが、評価と相まって、例えば、保護者や生徒のアンケートをちゃんとして、それについて教育委員会でも独自に把握し、更にそれに加えて校長の評価なりも把握し、それらを客観指標として任用の決断ができるような評価システムがまず必要です。さらにそちらを確立させた上で、併せてこの条件付任用の厳正な運用を行うというような、一種の精神論や主観的でどうとでも判断できるのでないような仕組みとして、客観的データに基づいて、きちんと粛々と進められるような枠組みづくり。こちらを是非重点的にやっていただきたいと思えます。

白石副主査 岸本補佐が御存じであれば教えていただきたいのですが、その厳格に条件付採用をやっていらっしゃる、試行的におやりになっている教育委員会の中で、どういう条件がそろったらこいちはだめ教師だというふうな、ガイドラインみたいなものをおつくりのところはございますか。

岸本課長補佐 私の方でそういったものがあるというのは明確な文書としてお聞きした

ことはないんですけども、その辺りも含めて一度お聞きをしたいと思っております。

草刈主査 岸本補佐、今、福井専門委員が言われたことをもう少し敷衍しますけれども、今度は公開討論会をやってもらうことになっているので、その前に、あるいはその席でお示しはしますけれども、要するに我々の考えているのは条件附任用というのだけ取り出して、それがうまくいけばいいという考え方ではなくて、やはり学校評価の中で最大の問題は先生の評価というか、中核を成すのはやはり先生ですから、教員評価というものが非常に大事ではないかという考え方をしているわけです。

教育評価というのは何も1回ではなくて、極めて定期的にそれぞれのアイテムでやっていく。この制度づくりは必要なわけですが、そのときにやはり評価する人は一体だれですかということになると、当然のことながら、上に行けば行くほど生徒は自覚を持ってくるので生徒もできる。

まだ小さいときは、やはり親御さんと両方で評価をしなければいけないのだけれども、いずれにしてもいわゆる教育を受ける側の人たち。この人たちにそういう評価をしてもらって、それと当然のことですが、管理者としての校長先生という両方がインディペンデントに教育委員会にそういうものを上げて、それで評価していくというシステムづくりを是非やるべきではないかと。

その中でその1年目のところを同じような形できちんと1年目は1年目なりの評価システムをつくって、それでもってやっていけば、もっと厳正な、あるいはフェアなニュートラルな評価が可能になるというわけだと。そういう考え方なのです。

数が例えば、今、押し並べれば全部で1%ぐらいですね。勿論、都市部の方が多いということはいわゆる我々も知っています。

だけれども、先生の質が問われているときに本当に1%というのはちょっと幾らなんでも少な過ぎる。本当に1%で済んでいて、入ってくる先生方が非常に立派な人ばかりだったら、こんなにハッピーなことではない。

だけれども、そうではないから、やはりそこでもっとチェックをかけるべきであるわけ。この制度はその為にあるわけでしょうから、おわかりいただけるとおりなのだけれども、そういうつながりの中で、いわゆる条件附採用のときの評価というものを、そんなふうなつかまえ方をしておりますということだけ申し上げます。

#### 条件附条件附

福井専門委員 そうです。もう一つ補足申し上げますと、これも多くの教育委員会の御採用に携わった方からお聞きますと、要するに条件付採用の期間を過ぎてしまうと、今の地方公務員法の下では、ほとんど天変地異が起きても身分は飛ばないに近いぐらい手厚い身分保障があるので、一巻の終わりですということをおっしゃるわけです。1年を逃したら分限免職しかない。要するに条件付採用期間のときであれば、わかっていれば当然に任用を拒否したであろう事由をもつ人が出てきたとしても、1年を過ぎた後、地方公務員法上の身分保障の適用を受ける段階で同じような資質がわかったとしても、それこそ証拠集

めとか裁判に耐えるだけの理論武装だとか考えると、滅多なことでは分限免職などではないというわけです。どこの教育委員会もほとんど絶望的だと認識しておられます。

本当はそちらも本当にそれでいいのか、そんな手厚い身分保障が、かなりの程度万人が知るところとなったような問題のある先生についても与えられていいのか、という問題はきわめて重要であって別途議論したいと思いますが、差し当たり今の制度下でもきちんと本当になってほしい先生だけになってもらうための一番重要な関門が条件付採用の1年を終了した時点なのです。そこで見逃してしまったら取り返しが付かないというのは、どこの都道府県の教育委員会でも極めて痛切な実感としてお持ちです。

そうであるがゆえに、特にここに光を当てて、そこで問題がある人物を見逃さないようにする。そういう厳正な仕組みが必要だということを御認識いただいて、協力しながら、きちんとした運用ができるようにしていきたいと思います。

岸本課長補佐 一言補足的に申し上げますと、確かに公務員の身分保障は手厚いのではないかという話がありましたけれども、特に教委の関係では現実にその指導力が不足して、世間で言うところの学級崩壊でありますとか、そういった状況に陥っているということで、指導力不足教員に対応するための厳正な運用ということで、これは平成12年ごろからずっと取り込ませていただいてきております。

その結果として、これは私は通知として見たことがないのでわからないのですが、恐らく一般の地方公務員に比べると教育公務員の方はかなり厳正に、分限免職も含めた措置というのは現在行われていると思っております。

その状況を見てまいりますと、おおむね結果として40代ぐらいからが比較的指導不足教育という認定を受ける方が多いという状況がございますので、恐らく20代~30代の若いうちは、そういった状況にはまだ至っていないのが大体多いという状況はあるかと思えます。

福井専門委員 失礼ながら、相当状況認識が甘いと思います。

まず1点目の今、本当に厳正に分限免職などを一般公務員に比べてやっているかという点、これもむしろ我々の方が教育委員会の実態にかなり通じているのではないかと自負を持って申し上げますが、教育委員会の担当者とかかなり密な議論をこのテーマについてした機会においても、彼らが言うのは、例えば最近であれば一種の研修所的なところに入ってもらうというようなことがあって、研修所で改善が見られなかったら、場合によったら強い行政指導によって退職を迫るというようなことをするけれども、本人が、明確にもう辞めさせていただきますという明確な意思表示をしない場合には、分限免職という形で意に反して行うということはめったなことではできないというのがすべてに共通した見解です。どこの教育委員会も、我々が知る限りそうです。

この「めったなことでは」というのは、まさに必ず裁判になるのを覚悟しないといけないという意味です。裁判になったら、応訴の準備とか、時間・労力とか、弁護士が入るとか、教育委員会にもものすごい負担がかかるわけです。実態がそうである以上、できるだ

けそこには持っていきたくないの、言わば研修所行きとか行政指導を多用しているというわけですが、法的措置がいかに困難かということについては、失礼ながらかなり認識が甘いと思います。行政法上、教員に限らずですが、公務員の分限免職の有効性を争っていくことは、処分権者にとってかなり勝ちにくいルートだということは講学上も判例実務上も常識です。

もう一つの点、本当に分限免職に値するような方が減っているのかどうか。減っているのかどうかというのは、そういう資質を認定できる方がちゃんといて、ちゃんと厳正に運用されているのかどうか。実態としても、もしそうであるのならば、先ほどのアンケートにもあったように、3割もの方が不安を持つということにはなっていないと思うのです。そこは、もうちょっとリアルに御認識いただきたいと思います。

岸本課長補佐 これは平行線になってしまうんですけども、確かに地方公務員は身分保障というのがございますので、分限免、あるいは懲戒免職という形の免職はできれば避けたいという思いは行政にあると思います。

ただ、それでも、やはりこの方はいてもらっては困るという方は、やはり分限免なり懲戒免をしなければいけないわけで、それは実際、私自身も教職員の人事担当の課長として2年間いましたうちに、少なくとも4人の方を私自身で免職にしましたし、その方について、1人は人事委員会に不服申立が来て、私が答弁書を書いて、不服申立の相手をしました。

どこに聞かれたかわかりませんが、勿論、皆さんはやりにくいという思いを持っているのはそうだと思いますけれども、そこを抑えて。

福井専門委員 それは、岸本さんのような方がたまたま自治体に行かれて、まさに良心を持って取り組んだからできたことでしょうか。個人プレーで法律にも通じた有能な方がたまたまそこにいたからうまくいったというのではだめで、実際の教育委員会の体制を見ると、そういう方ばかりではないのではないですか。要するに、応訴に耐えるような証拠を集めて、事実関係を整理しなければならない。理由のはっきりしている懲戒処分と異なり、分限免職には、物すごい、条件つき採用の後の任用拒否に比べようもなく高いハードルがあることは御承知のはずですが。

だから、その高いハードルに行ってしまう前に何とかすることが必要です。条件つき任用というのは、きちんと基準を決めておきさえすれば、仮に裁判になっても、絶対任用側が勝てますから、要するに、単に採用しないというだけで広い裁量があります。そもそも処分がないですから、身分保障が過ぎてしまった1年後の分限免職とは法的にわけが違う。その違いが大きいということは認識した上で取り組んでいただく必要があります。

もう一つ、さっき40代ぐらいが、問題が多いとおっしゃいました。20代、30代で問題がなかった人物が、40代になって突如顕在化したかのようにとらえられているようですけども、これも大分、我々の認識は違うのです。要するに、40代ぐらいになって研修所、一種の収容所的な研修所に入ってこられるような、問題を起こされた教員の前歴を見ると、

どこでも問題を起こしているのだけれども、校長がそんなことをいちいち顕在化させないでたらい回しにしてきたという教員がほとんどだということも、我々はかなり多くの教育委員会関係者から聴取をして承知しております。ある人間が、20代、30代立派だった人が、40代になって突然問題教師になるということなどあるわけないでしょうと言って、ある教育委員会の幹部などは笑っていました。

そういう実態もあるので、どこで顕在化するのか。最後の最後、ばば抜きのジョーカーをこれ以上持ち続けられないというときになってやっと問題が噴出してくるのだとすると、それはゆゆしき事態だといえます。子どもたちがそれまで随分迷惑をこうむっているということです。これも事実認識として、そういう意見もあるということは重く受け止めていただきたいと思います。

草刈主査 その議論も、いろんな見方があると思う。岸本補佐の肩を持つわけではないけれども、確かに元気がよかったのがだんだんたそがれてきてしまって、情熱がなくなってしまったというところは確かにあるかもしれません。だけれども、やはり私たちも何十人といろんな人に聞いた中では、やはり裁判とかそういう極めて繁忙な、煩雑な手続に巻き込まれるということを恐れるために、どうしても分限というのはできないというのがどうも実態だということは事実だと思います。

それから、最後に、岸本補佐に伺いたいのですけれども、さっき私はいわゆる教員の評価制度の、これが一番抜本的なところですが、その辺のことを申し上げましたが、何かコメントがあれば聞かせていただけますか。

つまり、ゆくゆくはそういうふうに評価制度をしていくと、当然のことながら、いわゆる人事の制度、処遇というものも含めた人事の制度の問題にも関連してきて、それをやらないと意味がなくなるということにもなるわけです。やはりそういうことは必要なのではないかと私どもとしては思っているのですが、何かコメントがあれば。今度、またきちっと我々の主張といいますか、問題提起をしますけれども、今の段階で何かコメントがあればしてください。

岸本課長補佐 教員評価制度そのものにつきましては、今、新しい教員評価制度の作成ということで、すべての都道府県と政令市にお願いをして、恐らく来年度辺りから相当なところで実質的に機能するような教員評価システムの本格実施、あるいは試行の段階に入ってくるかと思っています。

現在、それが処遇に結び付くかどうかというのは県によってもさまざまで、むしろ給与上の処遇にまで結び付くところはかなり少ない状況ではありますけれども、いずれそういう方向になってくるんだろうという感じはいたします。

その中で、条件付きの部分を含めて、きちんと本人を校長あるいは教育委員会がきちんと見ていくという体制ができ上がってくることにつながると考えております。

福井専門委員 ちょっと御参考までになんのですけれども、今は人事権者が、教員なら教員のパフォーマンスを評価するという建前なのですが、そのときに、日本の場合、非常に

階層が複雑で、都道府県教委が人事をやっている、市町村教委がその下にあって、現場では校長が生身の先生を見ている。非常に伝言ゲーム的な状況になっていて、責任の所在がはっきりしないのです。これをシンプルにするというのは別途独立の重要な課題なのですが、仮にそうだとすると、人事権者が集める情報が、例えば人事権者自身がときどき教室に入るとか、あるいは何となく風評を聞くというだけでは結局、情報量に限りがある。

ここできわめて参考になるのが、やはり生徒、保護者による教員評価です。満足しているのか、ちゃんと質問に耳を傾けてくれたのかとか、例えば差別的取扱をしなかったかとか、いじめや暴力を放置しなかったかとか、こういうことについて、これも私自身、先々週、オランダやイギリスの現場の小学校長、教育行政の方、相当、延べ十数名の方に話を聞いてきましたけれども、オランダやイギリスについて言えば、このような保護者、生徒による教員評価というのは常識なのです。必ずやる。

人事権者自身で、あるいは監察官のような職種の方がいる教室を見たり、学校内を監査するというのと並行して、毎学期ごとに、例えば3学期制であれば年間3回、必ず生徒、保護者からアンケートを取る。それで、さっき申し上げたようなかなり細かい項目について、この先生の満足度はどうか、という結果が出てくる。人事権者においては、自分自身の情報とそれとが付き合わされて教員の人事をやるのです。

更に強烈なのはイギリスで、保護者の評価が低かったような方を校長がひっくり返すようなことをしたら、自分が首になりかねない。こういうプレッシャーまであるわけです。イギリスでは、人事権者には保護者や生徒の満足度の低い教員の給与の査定権限まであって、そういう教員の給与は場合によるとカットすることもある。少なくとも昇給しないことだって当然ですというのがかの地の常識です。

それに比べれば、日本は年功序列で、定期的に昇給していく。問題があったとしても、人事処遇に反映されるかどうかすらはっきりしていない。いかに彼我の差が大きいということも、整理した段階で包み隠さず報告書等の形でまとめますので、そちらにも開示させていただきます。極めて我々の議論の延長線上にあるような上手な仕組みを先進国では行っておられるところがある。こういう情報も参考にさせていただきたいと思います。

草刈主査

それでは、時間的にかなり押してきてしまいましたので、次のテーマに移らせていただきますが、情報公開、学校評価制度関連ということで、これはどなたですか。

角田視学官 私。

視学官の角田と申します。学校評価について御説明をさせていただきます。学校評価につきましては「骨太の方針 2005」におきまして義務教育について学校の外部評価の実施と結果の公表のためのガイドラインを今年度中に策定するということが宿題をいただいているわけですが、この学校評価につきましては「中央教育審議会 義務教育特別部会」におきまして、義務教育についての全般的な審議を行う中で、学校評価制度についても審議し、先般、10月26日にまとめられました答申の中にも盛り込まれているところで

あります。

今日は、お手元の方に学校評価に関する答申の部分の抜粋をお配りさせていただいております。学校評価につきましては、9月8日に集中して審議をしております、その結果を踏まえまして、この答申の書きぶりになっているところがございます。

かいつまんで、内容について御説明させていただきます。

の1つ目といたしまして、学校や自治体の裁量を拡大するという方向が答申の全体の中で示されているわけですが、そういった場合に学校あるいは自治体の取組みの成果を評価していくということが、教育の質を保証する上でますます重要になっていくということで、学校評価の重要性について触れております。

の2つ目といたしまして、学校評価は、学校の教育活動の改善、更には保護者や地域住民に対する説明責任を果たすということで大事であると。また、教職員のほか、保護者、地域住民が情報や課題を共有しながら学校の改善を進めていく上で重要だといったことで、その重要性について指摘した上で、課題といたしまして、各学校における実施内容のばらつき、あるいは評価結果の公表が進んでいないということを指摘しております。

の3つ目といたしまして、今後の方策といたしまして、学校、地方自治体の参考に資するような学校評価のガイドラインを策定すべしということ。更には、現在、自己評価の実施と公表、これは努力義務になっているわけですが、これをすべての学校において行われるよう義務化するという方向性がここで示されております。

の4つ目でございますが、ここでは外部評価について公表された自己評価結果を外部者が評価する方法を基本として充実する必要があるということが示されております。

また、次の文章でございますが、設置者である市区町村の教育委員会、義務教育でございますので市区町村の教育委員会としておりますが、学校に対する支援や条件整備など自らの取組みについて評価するということで、教育委員会自身の自己評価というものも必要ということが示されております。

更に、最後の文章でございますが、国の役割といたしまして、評価に関する専門的な助言・支援、更には第三者機関による全国的な外部評価の仕組みも含めて、評価を充実する方策を検討するということが示されております。

更に、最後のパラグラフは、この評価を導入するに当たっての留意点ということで、序列化、過度の競争、あるいは評価のための評価といった弊害が生じないように、実施の方法、あるいは公表の方法について配慮する必要がある。更には、事務負担を軽減するための工夫や支援が必要である。こういったことが示されているところがございます。

ここで具体的に示されておりますのは、ガイドラインとか、義務化とか、外部評価というところがございます。実際の議論の状況を少し御紹介させていただきますと、ガイドラインを策定するということにつきましても、実は必要であるという意見とか、反対であるという意見とか、それぞれございました。

また、つくるに際しましても、余り細かく決めない方がいいのではないか。できるだけ、

その内容については学校に任せた方がいいといった意見もございましたし、また一旦決めた後でもやはり継続して見直しを図るべきだといった意見もございました。答申の中で「大綱的な」という表現を入れておりますが、そういった意見も踏まえて、このような表現にしているところでございます。

また、義務化につきましても、これも義務化も必要だといったような意見に対しまして、これは必要ないという意見、更には、必要なんだろうけれども、今の段階では時期尚早であるといった意見もございました。

また、義務化については実施と公表を分けて考えるべきではないかといった意見もあったところでございます。

また、外部評価につきましても同じように必要ありという意見もございましたし、一方、反対、時期尚早という意見もあったところでございます。

こういった意見がいろいろ出の中で、自己評価というのをやはり徹底的に進めるべきだと。ですから、義務化は必要なんだと。ただ、一方で、内容は学校に任せるべきで、ガイドラインについては大まかなものにすべきなのではないかと。

一方、外部評価の義務化については、大学の例を見ましても、今の段階でやるということについては適切ではないという言い方はしていませんでしたが、積極ではないといったまとめをされまして、そういったことも踏まえまして、今のような答申の書きぶりになっているということでございます。

文部科学省といたしましては、中教審答申を踏まえまして、具体的にガイドラインの内容について、答申の内容あるいは中教審での議論を踏まえながら検討を更に進めていきたいと考えているところでございます。具体的な内容については、今の段階では、申し訳ございませんが、御説明できる状況ではございません。

以上でございます。

草刈主査 ありがとうございます。

安念専門委員 自己評価というのはこういうことをやっていらっしゃるんですね。角田視学官は子どもがいいらっしゃるのかどうかは知りませんが、どこの小学校に自分の子どもを上げるかを考えるときに、自己評価の項目に挙がっている校務分掌・校内組織とか、経理・文書管理とか、そういうことを知りたいですか。

私なら、やはり、その学校の学力のレベルがどんなであるか、これが最大の関心ポイント。同じぐらいの関心で、いじめ、不登校。それがあかないかではなくて、どうやって対処しているか。それから、広汎性発達障害のような、これは皆さんの方が御専門だと思いますが、どんなに少なくとも6%あるいは場合によっては10%ぐらいの子どもさんがいる、つまり、それは全く普通にいます。自分の子どもだってそうであるかもしれない。当然、自分の子どもだってそういうことがあり得るわけで、そうした場合にはどういう専門的なサポートがあるのか。恐らく知りたいところは、アスベストとかそういうのは別ですけども、その辺ではありませんか。ユーザーの大して知りたくもないようなアイテムを

並べて、これで評価をやっておりまうと言われても、率直に言いますと、何のためにやっているのですかというのが私の率直な感想です。

白石副主査 角田視学官、学校評価をされている現場をごらんになったことはありますか。

角田視学官 はい。

白石副主査 私も、小中で両方経験したのですけれども、これはほかの学校もどういうふうにしていらっしゃるのかというふうに幾つか、複数拝見したこともありますけれども、現状では地域のお友達クラブみたいな状況で、校長先生や教頭先生が割と御しやすいタイプの方たちを集めて、それも比較的高齢で、20年後の子どもたちの教育に責任を持ってないような年代層の方を中心として、大体、学校行事のこととか、学校の年間計画ですとか、今、学校が抱えている問題をさらりと説明して、その後、授業参観をして、時間切れなので、何か御意見があったらというようなやり方が大勢でございます。

例えば、地域の中に学校が3か所あるとするのであれば、どこの学校に入れたいかというような保護者の学校選択が導入されれば、選択に資するような定量的なといいますか、ほかと比較検証し得るような客観的なデータが全くございませんね。果たして、それで評価と言えるのかどうか。

安念先生がおっしゃったように、評価項目として、まず何を保護者側が求めているのかということの検証も必要だと思いますし、その得られた結果を学校現場がどういうふうにご利用していくのか。それを学校現場で利用した結果、どういうふうに関々の教員ないし職員にフィードバックをしていくのかどうか。公表の仕方をどうしていくのかというふうに関、いろんなことを検討されて、システムチックに御検討されてこそその評価だと思うのです。

私は、こういうことから考えて、今の評価制度というのはやっているにすぎないと思うのです。実態としてやっているにすぎない。学校側も、それが終われば、また次の学校評価が来るまで、その結果をどうこうするようなレベルには至っていないと思うのです。ですから、効果的な学校評価とは何か、何のための評価なのかということ併せて考えれば、今の学校評価制度は非常に問題を抱えていると思います。

安念専門委員 要するに、こういうことです。だれが評価してもいいです。ただし、マストがあるのです。それはユーザーが評価しない評価はナンセンスだということです。専門家でもいい、地域の住民でも、教員でもいいです。いろんな人の評価が入った方がむしろいいかもしれない。だけれども、子どもと親の評価が入っていない評価はナッシングです。これだけです。

福井専門委員 補足します。私も全く同じことを申し上げようとしていたのですが、自己評価、ここの中教審の答申で書かれていることは、これはこれで、要するに有害だとは思いませんから、おやりになっていただくのは結構です。だけれども、我々が求めている、本当に必要な情報は何かといいますと、やはりサービスですから、教育サービスを受けている人がその教育サービスに満足しているかどうか、あるいはきちんとサービス内容につ

いてしゃくできているかどうか。こういうことについての利用者側の評価なくしておよそ「評価」などあり得ないと思います。

これは、我々がそういっているだけでなく、私が先般見てきましたオランダやイギリスの小学校では、それがマストです。保護者や生徒、小学校低学年ですら、何とか先生の授業はよくわかりましたか、楽しみましたかというようなシートを配って、本人が答えられない場合には親が手伝って書くというようなことを毎学期ごとにすべての学校がやっているのです。

そういう評価があって、本当にこの先生はちゃんと低学年なら低学年でもちゃんとコミュニケーションができているのだということを人事権者が確実に統計的データとして得た上で人事を行うのです。あるいは俸給を決めたりするのです。本来はどのサービス業でも当たり前のことではないですか。

我々の質問の中で、イギリスでもオランダでも、校長先生や教育行政の責任者に、日本では自己評価という議論がありますけれども、どうですかとお聞きしたところ、何の意味があるのですかというのが先方の異口同音の反応です。自分で自分を評価することに何の意味があるのですかという。要するに、有害とは言えないけれども、必要なのはやはりサービスの受益者の評価でしょうということです。それなくして、自己評価ということに何の意味があるのでしょうかということでしたが、私は、これは全く健全な反応だと思いました。

自己評価をやってもいいけれども、それに加えて、保護者や生徒という教育サービスを受けている人たちがちゃんと満足しているのかどうか。まさに、さっき安念専門委員が申し上げたような項目が網羅されているのかどうか。こういうことがわかって、初めて評価が意味を持つのです。

しかも、今の自己評価の結果についてすら、ガイドラインについてもいろいろ賛否を問う声があったとかというのは、ちょっと信じられない思いがするのです。更に、外部者の評価についてもいろいろ議論があった。これもわかりません。

どちらにしても、保護者あるいは生徒、学生がやった評価について、きちんとそれをしかるべき形で、例えばプライバシー等が侵害されないような形できちんと開示して、例えば学校選びの参考に資するべきでしょう。これは保護者や生徒にとっては切実な問題です。それこそ、保護者の声においていじめとか暴力が学校にあるかどうかを把握したり、人事権者として、評価の内容を適切に教員ごとの人事に反映させるために使う資料にすることなどは、余りにも当然のことではないでしょうか。

だから、そこなくしての評価というものを制度化することだと、かなり無駄な投資といえますか、無駄な労力をかけることになりかねないので、本質をずらさないようにして、王道を歩んでいただきたいと強く申し上げておきます。

白石副主査 その無駄なところでちょっと気付きましたのですけれども、今日、御説明をいただきましたイの4つ目の のところで、第三者機関による全国的な外部評価の仕組

みも含め、評価を充実する方策を検討する必要があるということで、またこういう、何か上から冠のような組織をおつくりになる予定なのでしょうか。

角田視学官 何点かお話がございましたが、一番最後の白石副主査からの御質問にお答えします。

これは、福井専門委員もごらんになったと思うんですけども、イギリスのO F S T E Dという教育水準局の事例につきまして、中央教育審議会の中で取り上げられたことがございました。これにつきまして、こういうものが必要だという意見と、一方で、こういうものについては慎重にやるべきだという意見もございましたので、答申でこういう形で書かれているところでございます。

ただ、議論の中で、やはりイギリスのような形で、イギリスと全く同じものをつくるということはどうかというようなことがございましたので、留意点の部分についても国と地方の役割分担を踏まえつつといったようなことが書いてあるということでございます。

それと、安念専門委員のお話の教育内容とか、あるいは生徒指導が重要だというのは全くそのとおりだと思っておりますし、今後、ガイドラインを作成する中でそういったことについてきちんと評価するということが盛り込まれるというのは当然だろうと思っております。

実は、今日、時間がなかったので、余り御説明しなかったんですが、色刷りの方のものをごらんいただきますと、4ページのところで自己評価について評価項目、どういうことをやっておりますかということの中で、やはり授業の内容や生徒指導については結構高い割合で行われております。これはやり方がいろいろありますので、これをやっているからということで十分だというふうにはならないかもしれませんが。

草刈主査 これは何ですか。アンケートですか。やっているということですか。

角田視学官 そうです。各学校に対して、こういった内容について自己評価をやっているかどうかということについて、やっています答えた学校の割合ととらえていただければと思います。いずれにしても、重要だというのはそのとおりだと思います。

草刈主査 今、安念専門委員が言われたことに尽きるんですが、やはりユーザーといいますが、保護者の人たちのアンケートでも、やはり一番多いのは教育方法というようなこと、あるいはカリキュラムとか総合的な学力テスト、これはいわゆる学力テストの問題にもなってきますね。

だけれども、学力テストだけを開示すればいいというものではないということも言っている。それは先生のプロフィールとか、アンケートを見ていただければわかりますが、それが一つのユーザーの意見でもあるわけで、それで、こんなことを大きな声で言うといけないのかもしれないけれども、要するに中教審のお話というのは、私の認識では今回も、何だか知らないけれども、三位一体の話に終始してしまって、ほかのことはどうでもいいと、最後は何かちょこちょこまとめたいという、私ははっきり言ってそういう印象を持っています。

義務教育全般についてやろうとしているのに、この答えは何だと。そんなことを、中教審というのは崩壊しているのではないかとすら私は思っているのですが、そんなことをこだわらないで、文部科学省としてやるべきことを、ガイダンスをつくってはいけないなどとそんなことを言ったらどうするのですか。勝手にやりなよと、そんなむちゃくちゃなことはないではないですか。だから、その辺は、やはり文部科学省の、それこそリーダーシップの下でガイダンスをつくって、それできちっと、要するにこれを公表してくれないのでは。

福井専門委員 意味がありません。

草刈主査 何のためにやっているのかわかりませんから、是非それはお願いしたいと思えます。

次回、また我々の方の提案みたいなことを少しまとめてお話をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

どうぞ。

福井専門委員 1つ追加質問ですが、例えば Ofsted みたいな制度について、両論があって、賛否が分かれ、あるいは功罪があるというような御議論があったということなのですが、その部分に即して言えば、第三者側たる Ofsted 的なイギリスの機関について言えば、だめだとか、あるいは同意すべきでないという意見はどういう論拠なのですか。

角田視学官 要は、査察自体がよくないという立場に立っての意見です。

福井専門委員 何でよくないのですか。

角田視学官 私が言っているのではないんです。

福井専門委員 勿論、角田視学官の話ではなくて、よくないとおっしゃっている方の論拠を知りたいのです。

角田視学官 ここで私が余りまとめてお話しするよりも、議事録を見ていただく方が、良いと思います。非常に強くおっしゃっている方がおりまして、ただ、その方だけではなくて、そういったものについて危惧を感じられる方というのはやはりいらっしゃいますので。

福井専門委員 それは査察されるということで何か学校の自主性・自立性が奪われるみたいなそういう感覚の反発なのですか。その根底のところは我々にはよく理解できない感じがするのです。

御本人に聞いた方がいいですか。

角田視学官 そうですね。

福井専門委員 だから、多分、角田視学官もいみじくも御自身の言葉で非常に答えにくかったと思うのですが、公立学校は納税者の資金で運転されていて、国民の基礎学力をつけるためのものです。言わば Ofsted は納税者代表の監査組織です。会計検査院の実務版みたいな要素があるわけで、そこが入ってきて、パフォーマンスをチェックしますというのが嫌だというのだったら、それはプライベートリゼーションで勝手にやってく

ださいというのでなければつじつまが合わない。監査を受けたくない、納税者の世話になりたくない、納税者のチェックを受けたくないというのだったら、お金も自前でやっていただいて、権限も及ばない代わりに、自己責任で好きなようにやっていただく。これならわかりますけれども、そうではないですね。

日本の公立学校、義務教育は主として公立学校だろうし、私学といえどもかなりの金額の私学助成が入っているわけですから、その限りにおいては私学でも官立的な要素があるわけです。それにも拘らず、納税者の観点からちゃんとパフォーマンスを上げているかどうかという監査が嫌だというのなら補助や運営費の公費支出を返上させなければならない。あり得ない議論だと思うのですけれども、中教審の内部でどういう議論があったにせよ、文部科学省としてはやはり、国民の教育のために、どういう評価制度をつくるのが国民にとって合理的かということを考えてください。失礼ながら極めて理解いたしかねる議論に惑わされずに、国民本位の議論で政策を主導していただきたいと思います。

白石副主査 第三者機関をおつくりになるときに、これは文部科学省と独立した機関であるということが非常に大事ですね。

福井専門委員 イギリスは完全に独立していますから。

角田視学官 草刈主査から中教審の議論についてお話がございましたが、確かに報道などでは国庫負担金の話が多いわけですが、実際に議論にかけている時間を見ましても、それは必ずしも国庫負担金の問題だけではなくて、その前提として義務教育をどうしていくのかということは相当時間をかけて議論しております。そこは、お言葉を返すようなんですが、国庫負担金の付け足しとしてほかのものをやったということではないということは御理解いただきたいと思います。

草刈主査 だけれども、我々もずっと特別部会とか何かをずっとモニターしていますから、全然議論が進展していないではないかという、つまり成熟していないのです。ずっと同じことを繰り返しているだけで、何人かの中教審の人に話を聞いたのです。ところが、全部金の話で、ほかの話をしてもし全然とんちんかんな答えしか返ってこないということもあったので、ちょっと申し上げましたが、それは私の個人的な意見ですから、無視してくださって結構です。

今日、もう時間がありませんので、また次の機会にいろいろ話させていただきたいが、さっき申し上げたように、イギリスの教育改革は、一部だけ取り出すと監査とかに注目が集まりますが、サッチャーの思想の中では、パッケージでずっと全部、地方分権か何か全部ありますね。ですから、そういうものの中でとらえないと変な誤解を生むのだろうという気はします。

角田視学官 ありがとうございます。

最後のテーマになってしまいましたけれども、教職大学院の件ですが、これは新田補佐ですね。

新田室長補佐 教職大学院についてですが、6月以降の審議状況ということでございま

すが、前回6月に私どもの前課長の杉野の方から御説明をさせていただきましたが、そのときに御説明させていただいた審議段階というのは、その2日前に実質的に専門職ワーキングの方でほぼまとまったものということでの前提で御説明させていただいております。

その後、7月にワーキングの上部組織であります「教員養成部会」の方に御報告させていただきまして、現在、その「教員養成部会」の方で、実は「教員養成部会」の方での議論というのが私どもの教職大学院の制度設計と、免許更新制等を含めます免許制度改革一般の話が実はもう一つありますので、そことドッキングしまして、現在、同部会の方で中間まとめに向けた審議をいただいているという現状ということでございます。

以上でございます。

草刈主査 教職大学院というのは、我々、そこで議論されているほどの意味があるかどうかという点について大変疑問があるということをお最初に申し上げましたけれども、それもさることながら、我々がこれだけはと申し上げた点で、杉野課長もそういうふうにはしませんと言っておられた点は、この大学院を出たからといって、何か特別な処遇の優位性は絶対にやめてもらいたい。それはいろんな意味があるのですけれども、ほかの大学院を出た人との格差等を含めて、それはだめですという話をして、杉野さんはあのときに、そういう指導はしませんとおっしゃっていましたが、課長さんが替わられてしまったのですね。どなたになったのですか。

新田室長補佐 浅田という者が後任に。

草刈主査 今日、浅田課長に話を聞きたいと思ったんですけれども、御都合がつかないということなので、その点をまずはっきり確かめておきたいのです。

新田室長補佐 前は、確かに前任の杉野の方から御説明させていただきましたけれども、だれが課長になろうとも、専門教育課長として指導なりするわけですから、そのときにも中教審の報告に基づいて私どもとして説明をしていくし、そちらの方での制度設計になってくるんだろうというふうに考えていますということについては、何か変わるものではないということです。

福井専門委員 そこは我々も敬意を表しております、非常に明確なお答えをいただいております。それを継続していただけるというのは大変結構なことだと思います。

ただ、その上で、若干の留意事項ということをお願い申し上げておきますと、勿論、指導はされないということですが、実際に教職大学院を出た方がたまたま、例えば採用試験等で非常に好印象を持つということがあって採用される。これは何ら否定されるものではないわけです。あるいは大学院に行った分、その人について何らかの学識が豊かになっているという事情があるのであれば、その分採用で評価されて採用者が増えるとかということがほかの学校を出た方に比べて若干はあるかもしれない。

けれども、結果的に、採用の理由を説明できないとまずいと思うのです。實際上、これも前に杉野課長とお話しましたが、教職大学院をつくらうとしている大学は、杉野課長がおっしゃったような言葉を額面どおりに受け止めて、それで結構ですと言っている

わけではないのは御承知のことだと思います。すなわち、そのような仕組みをつくらうとしている大学院では、少なくともここから優先的に教師を採用してほしいと教育委員会等実際に働きかけをしている向きも多数あります。当然のことながら、せっかくだとつくるころが意味を持つためには就職率が上がるということが、教職大学院がちゃんと学生を確保し続けるためには最低限の前提になるということも、これもまさに所管課でいらっしゃるからわかりだと思います。

だとすれば、それが不透明、不当な形で事実上何らかの影響を採用側に及ぼして、よく説明はできないけれども、すなわち人物、学識、あるいは採用試験の具体的な点数等で説明するのは難しいけれども、なぜか教職大学院の言わば採用比率が高かったというようなことが万が一にも起きたとしたら、それはやはり厳正な調査を我々もさせていただかざるをえなくなります。文部科学省としても、そういうことがあれば、本来の建前で想定したこととは違うことが起こったのだという前提の下に、しかるべき指導なり、あるいは監督なりを行使していただく必要が生じることになります。念のためですけれども、あらかじめお願いしておきたいと思います。

草刈主査 何かコメントはありますか。

新田室長補佐 特になんていんですが、今でも、例えばある大学の学部卒、それから、同じ大学の大学院卒の人がいて、どちらを採用するのかというのは、結局、試験をしてみて、それは面接まで含めているところが多いですが、そのところで、どちらが優秀かということで採っていますので、いずれにしても、どちらの人を採用するのか、あるいはそれぞれの処遇をどうするのかということは、任命権者が言ってみれば実体を持ってみて、勿論、そのところで、今は同期一括採用ということで同じ処遇をしているわけですが、それを評価に基づいてということであれば、どのような評価基準に基づいて処遇の差をつけるのかということの合理性がなければ、任命権者も人事管理上できませんので、その中で適切に処理されていく問題かなと思っております。

草刈主査 1つ質問をさせていただきたいのですけれども、今、普通の大学院と言うと変ですけども、大学院を出られて、教職に入られるようになってきますね。それも、現行の1年間の条件付採用の制度は適用されるわけですね。

新田室長補佐 いわゆる、地方公務員法であるとか、教育公務員特例法であるとかという基準については、別に何かの違いがあるということではありませんので、結局、同じ扱いということになります。

草刈主査 だから、それも同じではないとおかしいということになる。

福井専門委員 そうですね。

草刈主査 それでは、大体わかりました。

別に、課長が替わったから変わるとかというようなことではなくて、再確認したいというだけです。浅田課長によるしくお伝えさせていただきたいと思います。

最後に、2点だけ質問といたしますか、次回で結構ですから、ご回答していただきたいの

ですが、前に審議官だったか忘れてしまったけれども、学力テストについて検討するワーキンググループをつくるという話があると聞いていますが、その辺の進展状況というのはどうなっているのか。

白石副主査 「義務教育特別部会」の中にですね。

草刈主査 「義務教育特別部会」の中ですか。

事務局 全国的な学力調査に関して、結果の公表とかその辺りについて有識者会議のようなものを設定される予定だという話をお聞きしたということだと思います。

草刈主査 後で教えてください。

それから、もう一点、パウチャーについての議論はまだほとんどやっていないのです。我々としては非常に重要視しているし、骨太に明確に重点強化期間中、つまり平成18年度ですね、海外事例の実態などを検証しつつ、その有効性について分析をして結論を得ることが書いてあるのは御承知のとおりです。この辺について、何か有識者会議を発足されているというようなことも聞いているのですが、次回、公開討論のときには我々の状況について説明しますけれども、そのときに、有識者会議についてどういうふうな状況になっているのか。

この2点については、次の公開討論のときで結構ですから、アドバイスといいますか、インフォームしていただきたい。その2点だけお願いしておきたいと思います。角田視学官 学力調査につきまして、私、直接の担当ではございませんが、おっしゃったようなワーキングについてはつくる予定というのはあるということでございます。まだ具体的に、いつで、どういう構成でということはまだ決まっていない状況でございます。安念専門委員 中教審の中ということですか。

角田視学官 恐らく、そういうふうにはならないとは思いますが。まだそこは、中教審の中では、実際は「教育課程部会」というところで教育のカリキュラムの問題と一緒に部会のところで議論しておりますが、これについてはまた、そこではないのかなというふうには思っております。まだ、それも含めて、今、検討しているというところでございます。

福井専門委員 パウチャーの研究会は、もう発足したのですか。

角田視学官 済みません、そこは私はわかりません。

永山室長 パウチャーの方は、委員の人選は終わってしまして、また事務局の方を通じて御説明させていただきたいと思っておりますけれども、まだ会議のセットはできていません。

福井専門委員 まだ会合は開いていないのですか。

永山室長 それは、日程の都合もあって、セットが成されていません。委員の方の人選に若干時間がかかって、そういう面がありましたので。

福井専門委員 それも草刈主査から申し上げたことで、次回の主立った議論だと思っておりますが、基本的には我々もパウチャーについては随分勉強を重ねていますし、御省でも一定の蓄積もあるし、またこれから精力的にやられるということであれば、例えば同じことを重複してやっても仕方がない。どこかで調整を取って、政府としての政策として実現させ

るということを考えれば、できるだけともに協力して、連携しつつやっていった方が効率的だと思います。その点は我々の方も協力や連携の用意はありますので、御省の方もそこは密に情報公開や連携の在り方を探りながら、協力的に運営していただくようお願い申し上げます。

よろしいでしょうか。お返事を一応聞いておきたいのですが。

安念専門委員 我々にも資料があります。そちらの有識者の方々に我々の資料を利用させていただくことについてはやぶさかでないから、例えば合同勉強会、形はどうでもいいのですが、そういうことをやらせていただきたいと思うので、ひとつよろしく願いいたします。

永山室長 我々として責任を持って海外調査とか、そういう調査をする予定にしておりますが、そういうものが結果としてまとめれば、当然、情報の共有ということは考えていきたいと思っております。

福井専門委員 議論についても、例えば合同会議みたいなのがいいのかどうか分かりませんが、できるだけ温度差をなくす意味でも、実際のフェース・トゥー・フェースの情報交換や意見交換のようなものも考えていければと思いますので、これも併せて御検討をお願いします。

草刈主査 感想を言えば、検討会とか、そういうワーキンググループとか、そんなのばかりつくっていてもしょうがないという気がするのですが、バウチャーについては、私どもの方は相当練習を重ねて、いつ試合に出ても大丈夫だという状況になっているので、その件も次回の公開討論か何かのときにはきちっと申し上げますが、今、申し上げたことは伝えておいていただきたいと思います。

今日は、随分時間が過ぎてしまいまして大変申し訳ありませんでした。それから、来ていただく方にも御無理を申し上げて、戸渡課長には無理をしていただいて、大変申し訳ありませんでした。

今日は、遅くまで御協力いただきましてありがとうございました。また今後ともよろしく申し上げます。