【提言】

主人公になれる街、関西

平成 26 年（２０１４年）４月

サイバー適塾　第 12 期　関西の活性化グループ

【Contents】

はじめに ・・・ 4

Ⅰ． 関西経済の現状と課題 ・・・ 4

Ⅱ． 関西活性化へ向けてあるべき姿 ～主人公になれる街、関西～ ・・・ 5

Ⅱ-1. 目指すべき方向「主人公になれる街、関西」

Ⅱ-2. 「主人公」を生むための「エネルギーと能力」

Ⅱ-3. 「時間創出」と「教育体系のシンカ」

Ⅲ．提言 -時間創出- ・・・ 8

Ⅲ-1. 長時間労働の現状

Ⅲ-2. 「時間創出」に挑む各社の事例（フィールドワークより）

Ⅲ-3. 具体的提言「時間創出」

Ⅲ-4. 労働時間短縮による個人や企業のメリットついて

Ⅲ-5. 「時間創出」によってもたらされる社会メリット

Ⅲ-6. 「時間創出」のまとめ

Ⅳ． 提言 -教育体系のシンカ- ・・・１６

Ⅳ-1. 我々が考えた仮説

Ⅳ-2. 仮説の検証

Ⅳ-3. 検証結果

Ⅳ-4. 検証結果を踏まえた我々の提言内容

Ⅳ-5. 「教育体系のシンカ」のまとめ

Ⅴ．結論 ・・・２７

以上

はじめに

2012 年 12 月、政権交代後に打ち出されたいわゆるアベノミクスと称される第２次安倍内閣の経済政策において、大胆な金融政策、機動的な財政政策が打ち出され、企業収益悪化の一因であった円高傾向、株価低迷には一定の改善がみられ、日本国内では、デフレ脱却、経済復興への期待が高まりつつある。しかしながら、失われた 20 年からの脱却は図られておらず、今後も少子高齢化が進むことで、国内市場の縮小、経済のグローバル化の加速による国際競争の激化など日本経済を取り巻く環境はますます厳しい。

特に我々の関西においては経済に限らず、生活においても景気回復の実感がないのが実情である。日本全体は緩やかに景気回復しているが、ますます東京一極化が進んでしまっている。総務省発表の 2013 年の人口移動報告でも、東京圏への人口集中、関西圏の転出超過が顕著であった。関西においては閉塞感が漂い、将来に夢のない生活者が多いのではないだろうか。この現状を打破すべく、我々は今回、「主人公になれる街、関西」を目指して提言する。関西の生活者の現在と将来を見据えた取り組みを実施することで、夢のある関西を実現し、関西を活性化させる一因としたい。

Ⅰ．関西経済の現状と課題

関西の活性化を検討する前に、現在の関西の経済状況を確認しておきたい。

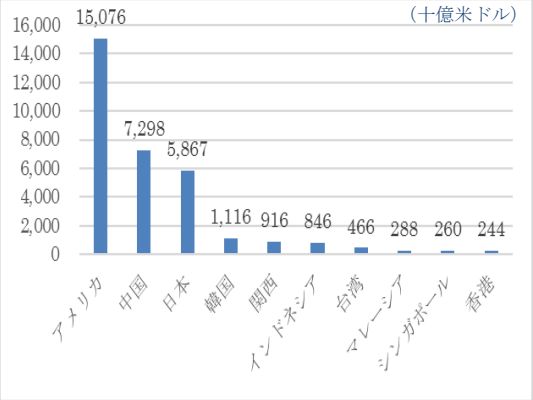
関西の GRP(域内総生産)は 9,160 億ドル、韓国が 11,160 億ドル、インドネシア 8,460 億ドル、マレーシア 2,880 億ドルなど、アジア諸国の一国分に匹敵する経済規模を誇っている。しかしながら、先進諸国等の成長率と比較すると、日本の経済成長率は、若干の回復基調でありながらも、依然、中国、韓国とも大きな差があり、関西も同様、経済成長鈍化傾向にある。

また、国内の地域別で比較しても、関西の成長は鈍い。関西 GRP の全国 GDP（国内総生産）に占める割合は 16%程度であるが経年的に減少しており、関東との差は埋まるどころか、むしろ大きくなるばかりである（図表 1-1、1-2、1-3)。

また、人口の移動に関して注目したい。国内 3 大都市圏で比較すると、関西圏の継続した転出超過は目立っており、魅力のない地域になってしまっていると言える（図表 1-4)。魅力的な地域だからこそ、その地域での投資や消費が生まれ、また観光客、就業者がその地域に行ってみたい、仕事をしたいと思うのである。そういった観点からも関西の低迷は明らかである。

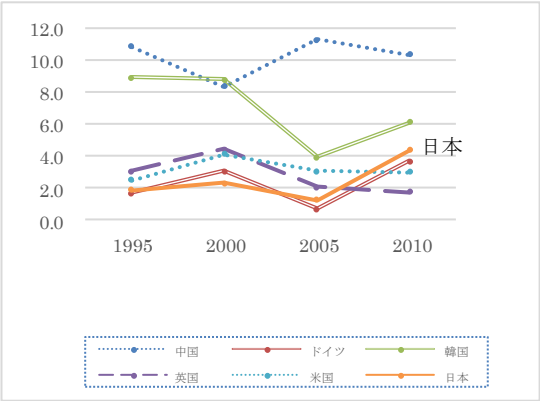
【図表 1-1　各国の国内総生産（名目）（2011 年）】

出典：大阪市経済局「大阪の経済（2013 版）」



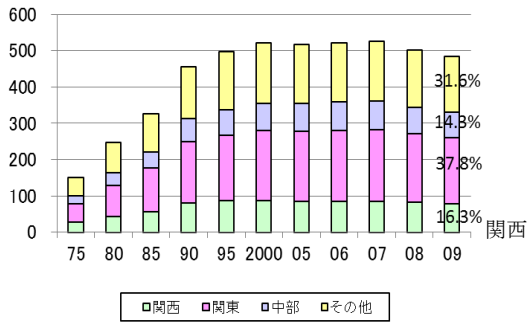
【図表 1-2　国内総生産の実質成長率の国際比較】

出典：総務省「平成 24 年版　情報通信白書」



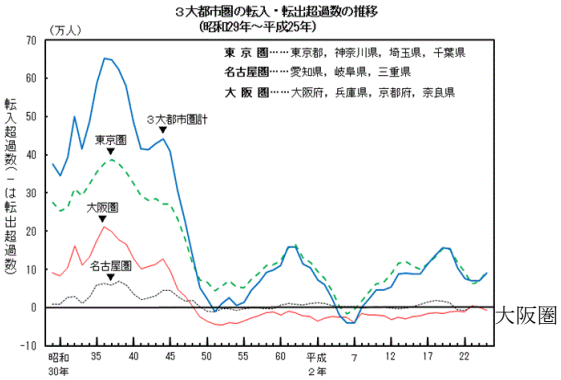
【図表 1-3　域内総生産(名目）の推移】

出典：アジア太平洋研究所「関西の統計（2009 版）」



【図表 1-4　3 大都市圏の転入・転出超過数の推移】

出典：総務省「平成 25 年版 住民基本台帳移動報告」



Ⅱ．　関西活性化へ向けてあるべき姿　～主人公になれる街、関西～

Ⅱ-1.　目指すべき方向「主人公になれる街、関西」

前述した関西の現状の問題を解決、活性化する為の方向性を考える上で、目的達成の定量的な指標として、人口流入増加、流出減少を実現することを目指すこととした。なぜならば、域内総生産、貿易輸出入額、消費者物価指数など、経済状況を分析する様々な指標はあるが、それらの指標は財の動向を結果的に示すものととらえられ、今回我々が必要とする指標は関西地域のコンディションを動的に把握していく必要があると感じたからである。人口が多く流入するということは、即ちそこは「魅力ある地域」であるといえ、結果的にヒト、モノ、カネの資源循環が活性化し、豊かな経済活動につながると考えられる。但し、ここで留意すべきは、単純な人口増や消費人口の増加を目指して少子化対策やインバウンド活動を行うのではなく、地域として「夢」と「魅力」を擁するだけの、人々が「活躍できる場」や「魅力ある場」に整えることであり、それは即ち、関西域内、域外の人が

「関西で生活したい・ビジネスをしたい」と感じることである。

関西は他地域と比較してもコンパクトながら豊富な歴史的資源や、一定の企業数、産業数、規模を有する地域であるとともに、大阪を中心にすると関西圏はほぼ一日で交流できる距離である。関西国際空港といったハブ機能を有し、経済、交易、また文化交流などの窓口といえる大阪を拠点にしつつ京都・神戸をはじめとする隣接する他府県の関西ならではの資源を最大限に取り込むことで今回我々の提案をさらに効果的に機能させることができる地域である。

我々としては、そうした考え方の下に経済活動を牽引する企業や、生活者である個人までの今いる人々が、「夢ある、魅力ある関西」を実感できる「主人公になれる街、関西」を目指すべきだという結論に至った。

Ⅱ-2. 「主人公」を生むための「エネルギーと能力」

「主人公になれる街、関西」を実現するためには何が必要かを検討する上で、まず始めに“物”的活性と“質”的活性の双方からの実現方向性を考えてみた。しかしながら、“物”については、既に関西に限らず日本全体において満たされているのではないか。高度経済成長期には、一般的に物的な欲求が満たされておらず、“物”に対する需要は旺盛であった。しかし、1990 年以降は物的にはある程度需要飽和したとも考えられる。一方で、生活の“質”においては、日本は、世界のトップランナーとはとらえ難く、まさしく質の向上に向けて改善の余地は大きいと考えられる。

では、生活の質向上、それを生じさせる質的活性とはどういうことなのか。そもそも個人の活動は、第一義的には、自らの人生の質的活性を実現する過程である。その人生の過程で、今までにない自己実現、幸せ、満足・充実を実現し、その総和で関西を活性化させるにあたって、「エネルギーと能力」が必要であることは、これまでの数十年をみると明らかだ。よって、関西には、「主人公」を生み出す質的活性のための「エネルギーと能力」を開発することが必要なのである。

Ⅱ-3. 「時間創出」と「教育体系のシンカ」

関西における「主人公」を生み出す質的活性のための「エネルギーと能力」とは何か。「夢を持ち」、「その夢を実現する」ことで達成される生活者それぞれの質の活性を実現するにあたって、大きな二つの解決すべき課題に我々は行き着いた。それは、①今の生活者、特に労働者に「夢を持ち、実現をするための時間がないこと」、②子どもたちが「自身の将来に対してもっと大きな夢を持てる教育になっていないこと」である。

生活者、特に労働者が、自己を見つめ、自己の将来を考え、本当にやりたいことをやるためには、時間が必要である。そして子どもたちが自由に発想し、大きな夢を持てるようにするためには、現在の詰込み型（暗記型）の教育から一歩進んだ、創造力が身に付く教育が必要である。

そこで我々は、関西の生活者が「主人公になれる街」を実現する「エネルギーと能力」開発のために、生活の根本に関わるである以下の 2 施策を提言する。

① 労働者が夢を実現するために必要な時間創出

労働者であり生活者である人々の暮らしに新たな創造を生みだす余力の源泉として、長時間労働の抜本改善による「時間創出」を実行する。長時間労働体質を改めることにより、個人・企業へのメリットにとどまらず、現代社会の抱える介護、少子高齢化、雇用、ダイバーシティ、メンタルなどの課題が解決に向かう地域社会を目指す。

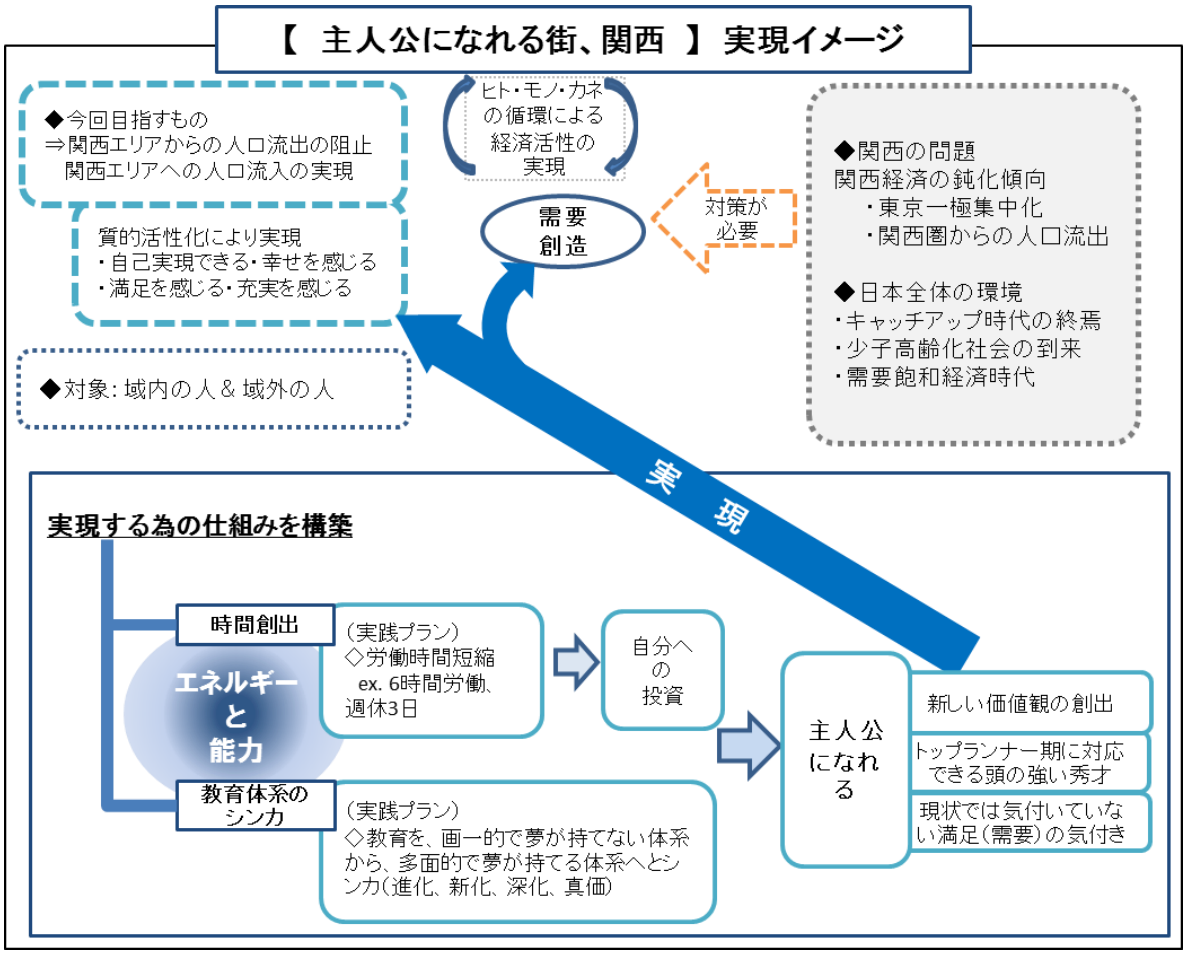
② 子どもたちが大きな夢を持てるための「教育体系のシンカ」

人々の人生や暮らしを形作る上で大きな土台となる学びを提供する「教育」において、子どもたちが夢を持てる教育体系のシンカを実現する。(※シンカとは「進化・新化・深化」＝真価の全てを指す)

夢や希望を持てる子（個）や多様な世界観・価値観を持つ創造力豊かな子（個）を増やしていくことが、結果として子どもたちの将来に渡る質的活性化を実現するのに一番の近道になるのではないか。

加えて、人口減少時代に突入している日本においては、その未来を支える担い手となる子どもたちへの投資がますます重要かつ必要不可欠な状況になっている。このような観点からも、「教育」の中身を今以上に充実させることが必要である。

この 2 施策は生活者の生涯に渡る質の向上に向けて、新鮮かつ爆発的なエネルギーをもって、関西の活性化に貢献していくものである。



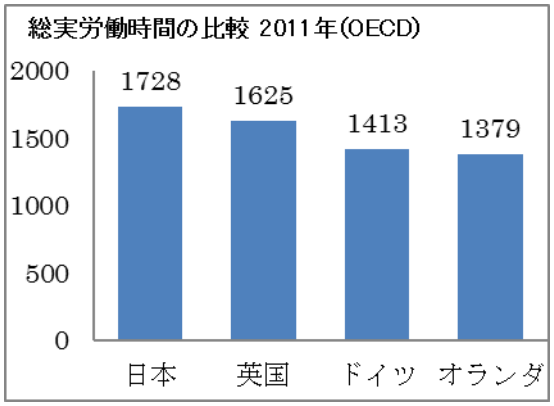
Ⅲ．提言　-時間創出-

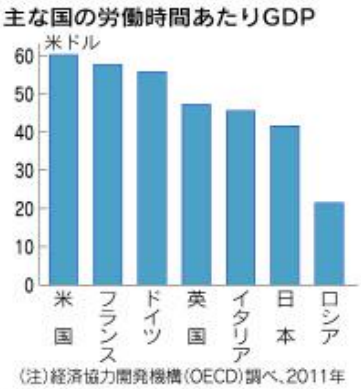
Ⅲ-1.　長時間労働の現状

現在、政府による労働時間短縮（以下、時短とする）の呼びかけや、時短商品・サービスの提供、各企業における残業を減らす取り組みは進みつつあるが、その進捗は芳しくない。それは、時短をする意義、残業を減らす意義を間違ってとらえているからではないかと考える。時短は単なるコスト削減策として行われるべきではなく、社会にとって大きな意義ある行動なのである。労働者が自己投資し、自己の質を上げるために時間を創出する。さらに、労使双方の努力が関西活性化につながるものととらえ、関西経済界とその中の企業が独自に意思決定を行えば、実現可能な課題である。

〇まだまだ効率の低い日本の働き方＝長時間労働の現状

日本の労働時間は減少傾向にあるものの依然として欧米諸国と比較すれば長く、かつ労働生産性も、時間あたり GDP で比較すると依然として低いレベルである。





2013 年 10 月末の時点で、../../AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary Internet Files/Content.Outlook/RLL5G54U/jav 残業時間が月 60 時間を超えた大企業の割合は 43.9%で、前回調査（2005 年度）から 7.3 ポイント上昇している。（厚生労働省　労働時間総合実態調査）

長時間労働を抑制するため、労働基準法の改正により大企業では 2010 年度から月 60 時間以上の残業代の割増率が引き上げられたが、その大企業においても労働時間が伸びてしまっており、効果は残念ながら現れていない。

このように、日本の長時間労働は、まだまだ改革の糸口すらつかめていない厳しい現状にある。しかし、「時間創出」は、常態化している長時間労働の抜本的改革を抜きにはできない。この難しい課題に果敢に挑む企業、そして着実に成果を積み上げ、輝かしい結果を出し始めた企業も現れている。我々はその事例から学ぶこととしたい。

Ⅲ-2.　「時間創出」に挑む各社の事例（フィールドワークより）

時短によって自社の業務効率を向上させるとともに、社会全体の改善にも繋げていきたいという高邁な理念を実践している企業がある。関西活性化への鍵となる「時間創出」を、

いかに現実のものとできるかを検証するため、先駆企業の取り組みを調査・研究した。

Ⅲ-2-1.　フィールドワークによる聞き取り内容

伊藤忠商事（株）

設立　1949 年 従業員数　4,219 名

事業内容　総合商社

社員の健康管理と効率的業務推進などを目的とし、岡藤正広社長の強力な推進力のもとに長年の課題であった多残業体質の抜本的な改善に取り組む。数十回に渡る社内説明会や組織長への落とし込み、テレビ・新聞・雑誌などのマスメディアも含め社内外への広報活動を積極的に行い、会社全体が本気で取り組む姿勢を徹底し、社員の意識改革に挑んでいる。

【取り組み内容】

・2013 年 10 月より午後 8 時以降の業務を原則禁止、午後 10 時以降は完全に禁止し、朝型勤務へ移行を推進。※同社の定時勤務時間は、午前 9 時から午後 5 時 15 分まで。

・早朝勤務については深夜手当を支給するも、決して早朝勤務を促している訳ではなく、限られた時間内での効率的な業務実施が目的。また早朝勤務者には、健康増進のため軽食を用意（バナナ、ヨーグルトなど子会社の Dole 商品等）し、取り組みへのモチベーションにも配慮した。

・社内会議への改善取り組みも徹底的なルール化により、①時間は 30 分以内。②資料は事前配付、会議では趣旨や資料の説明はせずに、議論のみ行う。③議事録は会議中に作成（ポイントのみ簡潔に。若手のタイピング検定も推進）。④会議出席メンバーの厳選などを推進。

【効果】

・限られた時間内で業務を完了させる必然性を高め、制度を徹底的に運用することで、社員の意識改革（効率化、生産性の向上等）が進んでいる。

20 時以降残業者:　(実施前) 30%→(実施後)3%

22 時以降残業者:　(実施前) 10%→(実施後)0%

一人あたりの残業時間:対前年同月比▲5 時間/月

・この制度は試行運用段階(2014 年 1 月現在)だが、組合等も含め「非常に良い制度」と評判。

・会社側からの一方的な押しつけではなく、早朝勤務でも見合った対価を支払う等を実施することで、社員側のモチベーションを保ち、会社側は業務効率化を図り、結果としてコスト削減となったにつながった。

・「時間創出」ができたことで多くの自己投資が可能となった。

(a)語学等の教育に使う時間ができた

(b)家族との時間ができた

(c)業務終了時間がはっきりしたことで育児、介護等の分担が可能となった

(d)就業後の時間ができたことで、社内の人とのコミュニケーションが図れた

【所感】

まだ制度開始後 4 ヶ月とのことで、表面的には良いこと尽くめの感があるが、企業側、社員側にとっても Win-Win の制度と思える。今回のテーマ「時間創出」という観点から見ても、非常に良い制度だと感じた。

（株）スタートトゥデイ

設立　1998 年 従業員数　430 名

事業内容　ファッション通販サイト「ZOZOTOWN」等の運営

より良い働き方の追求を目的に、前澤友作社長（1975 年生まれ）の斬新な提案から始まった 6 時間労働『ろくじろう』は、2012 年 5 月から導入し、1 年半が経過している。

社員の自主性をもって効率的に業務を終わらせ、任意選択で午後 3 時に帰れる制度であり、社員のプレゼン能力などのスキルアップと生産性向上を併せて実現している。

＜前澤社長談より＞

そもそも現業のあり方として、残業も含めて 9 時間 10 時間かけないといけないのか疑問があった。もっと仕事そのものの効率を追求すべきだという問題意識を強く持った。残業代の削減が目的ではない。日本社会における過労と失業の不条理なアンバランスに対する社会提言としても取り組む意義を感じる。

【取り組み内容】

・定時 9 時～18 時は変えず、早く業務終了した人は 15 時で帰って良い(任意)。
15 時までは全員休憩無し。以降勤務する人は、昼休みをとり、18 時以降は残業となる。
※労働基準法で認められている、6 時間の連続労働の利点を活かして休憩をとらずに業務に集中する。6 時間で帰宅しても給与は減らない。

・『ろくじろう』の取り組みは、効率的な働き方への段階的なトレーニングであり、将来的には週休 4 日も検討予定。既に前澤社長は 8 時間労働週休 4 日を実践している。また究極は会社が課す時間に束縛されない、社員各自の自立的な働き方が理想であると考えている。

・社内資料の徹底削減。口頭説明を重視。社員のプレゼン能力が劇的に向上した。

・本当に必要な作業だけを実施する。リソース集中にこだわり、例えば効果の出ないミーティングをやめる等の取り組みを実施。

・社員デザインによるキャラクター採用で、親しみやすく楽しみながら浸透させている。

参考：キャラクター『ろくじろう』『へいはち』

【効果】

労働時間が 25%減となり、取扱高に変化はなく生産性は前年比 25%向上を実現。社員の属性やスキル、経験にとらわれず、やりたいことにチャレンジできるという風土や労働環境を整備したことで社員のモチベーションも高まっている。（仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議　第 27 回資料より）

・残業の無い社員が大幅に増えた

2011 年 12 月 0%→2013 年 12 月 27%（12 月繁忙期）

2011 年 8 月 1% →2013 年 8 月 50%（8 月閑散期）

・生産性が大幅に向上した

労働生産性は 25%アップ（2012 年 10～12 月前年同期比　取扱高／総労働時間）

・社員の業務スピードが格段にアップし、プレゼン能力も向上した

・業界内や社会的にも話題となり、社員意識がより高まった

・徹底的な無駄の排除が共有され、時間をかけることを「頑張っている」と錯覚したり評価したりすることがなくなり、純粋な成果で人事評価する考え方が浸透してきた

＜前澤社長談より＞

時間の余裕は心の余裕を生み、精神的・体力的余裕は経験や知識の増大に繋がり、より良い仕事ができる人が育つ。読書、家庭のコミュニケーション、遊びなどがさらに新たなアイディアも生む。

良いスパイラルで働き方を変革し実績を残すことで、こういうやり方があるのだと世の中に発信したい。

【所感】

従来から当然とされてきた働き方に劇的な変革を起こし成功している好事例であり、今回提言のテーマ「時間創出」を考える上で理想型に近いと考えられる。

<u>サイボウズ（株）</u>

設立　1997 年 従業員数　386 名

事業内容　インターネット/イントラネット用ソフトウェアの開発、販売

本事例は、時短というより、青野慶久社長(1971 年生まれ)率いる社員年齢の若い新興企業が、2005 年以降に、社員のライフステージ変化に応じるとともに日本社会の多様な労働ニーズに応え、優秀な人材の確保に取り組んでいる事例である。IT によるチームワークを社業とするだけに、人事制度の充実を図っており、また採用にあたり「優秀な人材を集めるためには何でもする」とのコメントもあった。

＜サイボウズの企業ミッション（使命）＞

それは世界中の様々な組織が、効率的に価値を生み出せるようチームワークを向上させること。世界がよりグローバル化し多様化するなかで、IT を使ったコラボレーションの重要性は日々高まる一方です。サイボウズは、日本で培われたきめ細やかな使い勝手を実現するグループウェアを提供することで、社会に貢献していきます。(HP より抜粋)

【取り組み内容】

・選択型人事制度：

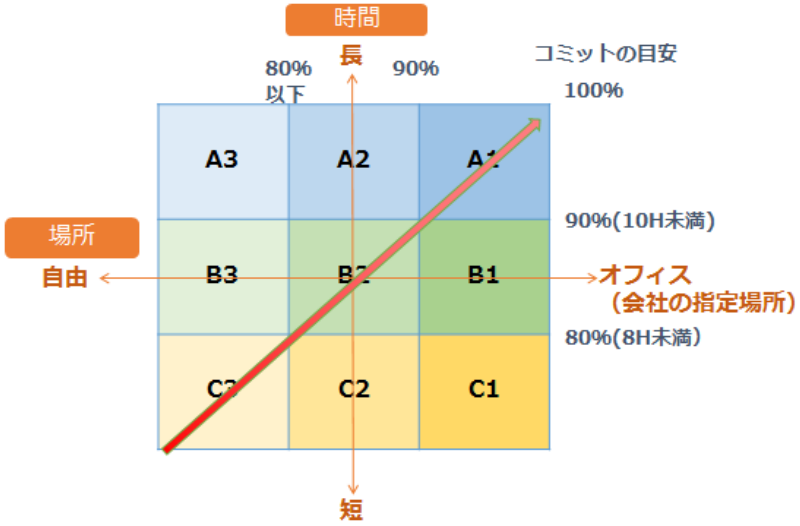
ライフスタイルの変化に合わせて働き方を選択できる制度。育児、介護に限らず通学や健康など個人の事情に応じて、勤務時間を決めることが可能。

・ウルトラワーク：

「時間」「場所」を自身で選択する事が可能。

自身でどのパターン（図中の A1～C3）で業務にあたるか宣言をする必要がある。

<<選択型人事制度、ウルトラワークイメージ>>



・育自分休暇制度：

出産などを機に一旦退職してしまった退職者も 6 年間は戻ってくることが可能な制度。一から人材を育てる時間とコストを考えると、ノウハウを持った社員が戻ってくる方が、企業としてのメリットが大きい。

・副業許可：

会社にしがみつかなければならない社員を育成しない。そのために、自己の成長につながり、社業に迷惑をかけない副業は可能。

【効果】

・社員の自立促進

・離職率の改善（2005 年 28%→2013 年 4%）

【所感】

「時間創出」という事を明示している企業ではないが、ワークライフバランスという観点から見ると、社員を非常に大切にしている企業だと感じた。また優秀な人材確保のためには制度改定等を即座に実施する行動力もある。他社も同様だが、ある程度トップダウンによる実行が必要だと感じた。

Ⅲ-2-2.　事例を踏まえた「時間創出」への要点

時短の取り組みに成功している企業の事例から、企業における取り組み方法は様々であるが、目指す方向性は概ね同じであった。

フィールドワークによる事例を踏まえたポイントは、大きく以下の三つが挙げられる。

①経営層中心による強い推進（「見せかけ」ではなく「徹底」できる制度と運用）

②評価制度の確立

③ポジティブなメッセージを積極的に発信する広報活動

最初に、会社方針としての強い推進が必要で、「サービス残業禁止」の制度化や運用面では「社内巡回」などの徹底が成功の鍵といえる。そして、「長時間働いているから頑張っている」という誤った評価の仕方を、「限られた時間で与えられた業務、もしくはそれ以上のアウトプットを実現する」という定量的な成果に基づく評価に変えることの必要性を、フィールドワークで確信した。加えて、社内向けには取り組み説明会を多く実施し、社外向けにはメディアも活用した積極広報でポジティブなメッセージを発信し続けることが、時短導入への道標となる。

Ⅲ-3.　具体的提言「時間創出」

以上のように、フィールドワークを踏まえ、時短によって労働者（生活者）の「時間創出」を実現することは、企業にも個人にも、社会にも良い成果をもたらす可能性が高い。

従って我々は、以下のように提言する。

企業：長時間労働の撲滅（6 時間労働制度導入など）

浸透させるための手法

①経営層中心による強い推進（「見せかけ」ではなく「徹底」できる制度と運用）

②評価制度の確立

③ポジティブなメッセージを積極的に発信する広報活動

労働者：時間に対する意識の変革（創出した時間の有効活用）

具体的活用方法

①自分への投資

ⅰ）健康増進（十分な休息と規則正しい生活）

ⅱ）自己啓発・自己研鑽（語学習得、資格習得、読書、業務に関わる勉強など）

ⅲ）趣味活動（芸術活動、スポーツ活動）

②コミュニケーション活動

ⅰ）プライベートコミュニケーション（家族、友人など）

ⅱ）ビジネスコミュニケーション（社内、取引先など）

ⅲ）リージョナルコミュニケーション（地域の自治会、近隣住民など）

③青少年教育活動（未来を支えるための子どもたちへの教育）

Ⅲ-4.　労働時間短縮による個人や企業のメリットついて

個人の時短によるメリットとしては、能力向上、プライベートタイムの充実（家族や友人との時間の共有）、新たな気付き、教養や豊かな人間性を得ることなどが挙げられる。そ

して、これらが企業のメリットに繋がっていく。考えられる企業のメリットは、大きく以下の三つに分類できる。

①社員の健康増進と能力向上

②ワークライフバランスの問題解決

③社内コミュニケーションの活性化

①社員の健康増進と能力向上

社員の健康増進と能力向上については、さらに以下の三つに分類できる。

ⅰ）社員の健康増進

企業にとって人材は最大の経営資源である事は言うまでもない。社員の健康増進については時短により十分な休息を取りながら規則正しい生活をすることで、個人の健康につながるとともに、能力向上により、業務時間（納期）の制約や、成功への様々なプレッシャーによるうつ病などのメンタルな病気の減少が見込める。

ⅱ）社員のパフォーマンス向上（生産性向上）

社員一人ひとりが時間を有限な経営資源ととらえ、限られた時間の範囲内で、実現可能な業務のエンドを見据え、効率的な時間配分で業務を遂行することで、パフォーマンスの向上につながる。また、社内用説明資料の作成を減らし相手に伝えるべき内容を十分に把握し短時間で説明することで、人に伝える技術が身に付く。企業にとっては、業務生産性の向上や、総労働時間の短縮によるコストダウンに加えて、時短を通じて社員各自が創意工夫を行うことで個性ある優秀な社員が育つ。

ⅲ）社員の企画力向上

「時間の余裕は心の余裕を生み、精神的・体力的余裕は経験や知識の増大に繋がり、より良い仕事ができる人が育つ。読書、家庭のコミュニケーション、遊びなどがさらに新たなアイディアも生む」とスタートトゥデイ前澤社長が語るとおり、個人の時間の使い方の中でさまざまな自己啓発・自己研鑽を行えば、ここで得た気付きが仕事への企画力として発揮されることが十分に期待できる。

②ワークライフバランスの問題解決

フレキシブルな勤務体系を導入する事により、出産退職等による要員不足に対し、新規雇用で補うだけではなく復職に向けた様々な制度を充実できる。それにより女性社員の定着が図れ、女性目線での開発等を行うことにより企業全体の技術力を継続的に担保することが可能となる。さらに、未就学児等のお迎え等により、時短勤務での労働しか選択できなかった女性についても雇用機会の新たな創造につながる。加えて、これは、一からの社員教育等の手間を省くことにつながる。そして、今後さらに少子高齢化が加速する中で、時間的な制約により親の介護ができなかった社員も、家事労働の役割分担が可能となり、ワークライフバランスの問題のひとつが解決される。これは社員の家族生活の充実と社員満足度の向上につながると考えられる。

③社内コミュニケーションの活性化

個人が、創出した時間をコミュニケーション活動に活用することで、社内コミュニケーションの活性化につながることは言うまでもないが、加えて時短により限られた時間で成果を出す必要があることから、今まで以上に社内関係部門相互の意思疎通が図れることが考えられる。

Ⅲ-5. 「時間創出」によってもたらされる社会メリット

関西地域に住む人々に時間が生み出されることは、社会全体にも以下のような大きなメリットを生みだすと考えられる。

①新産業や新文化の創造

時間創出によって副業の可能性が生まれるのは自然な考え方であるが、サイボウズ社の事例にみたように会社側が寛容な姿勢で副業を認めることにより、新たな産業を生み出す効果が期待できる。また、「二足のわらじ」で趣味の世界を副業にしていく人々も現れ易くなり、文化創造にも寄与するものと考えられる。また、芸術・文化の育成には、評価する側の人々の存在も必要となる。評価する側の人々とは、そうした芸術・文化にお金を払って楽しもうとする需要者である。その需要者に対して観賞・評価できる時間、さらには評価できる能力を養成するための時間を与えることも時間創出が貢献できるメリットである。

そして、時間を創出できた現役の社会人が、未来を支える子どもたちに教育することで、従来の学校教育では得ることができない新たな気付きを与えることが期待できる。教える社会人自身も新たな気付きを得るきっかけとなり、自分への投資にもつながるものと考えられる。ここでの具体策については、「Ⅳ．提言－教育体系のシンカー」にて述べる。

②新たな雇用の創出

時短は一人当たりの労働時間を短縮する一方で、パート職や時短社員などの制度採用による働き方の多様化を実現し、新たな雇用創出につながる。即ち、多様な働き方を受容できる社会をつくることで、女性、高齢者、介護を抱える中高年層などに仕事が配分される世の中になり、より大きな成果をもたらすことも期待できる。

③より良い地域社会・生活環境の創造

地域の自治会、近隣住民などとのコミュニケーション活動やボランティア活動を行う事で、より良い地域社会・生活環境の創造につながるものと考えられる。

現代社会の抱える介護、雇用、女性雇用・活躍、社員のメンタルなどの課題に対して、時間創出によってしっかりと向き合うことができ、少子化対策や税金・補助金に頼らない高齢者介護の実現として今後、高齢化の進むアジア社会に手本を示すものと考えられる。また、関西企業の時短が進むと、その時間は前述の通り、自己投資やコミュニケーション、慈善活動などに充当されていく。そのひとつとして各自が持つ時間と知恵を持ち寄り、自ら生活を営む地元関西のために、情報交換し、他地域から学び、関西活性化に繋げていこ

う、という活動も考えられる。

一例としては、サイバー適塾卒塾生・学界講師に繋がりのある大学生・高校生、その他の関西企業などとともに「関西活性化への取り組み・事例」紹介とディスカッション、懇親会などを擁するサロン的展開も考えられる。

少子高齢、低成長時代となった今、民間の手による、自らの住まう地元に貢献する地域振興・コミュニティ・デザインの事例も数多く、実際の成果が出始めている。地元貢献活動の精神が時代とともに芽生え、社会的に重要な位置付けになってきているととらえられ、そうした地域社会づくりにこそ、時間創出が貢献できるのである。

Ⅲ-6. 「時間創出」のまとめ

以上のように、時短によって労働者（生活者）の「時間創出」を実現することは、企業にも個人にも、社会にも良い成果をもたらすことを主張できる。従って、企業、あるいは個人が、「時間」に対する意識の抜本的な入れ替えや、その実行に対して異を唱える余地はない。また、関西地域にとっては「時間創出」が、残された活性化策の最有力候補のひとつであるとともに、一極集中する首都圏よりも有利な通勤環境、および独自の価値基準や新規性と多様性を受容できるユニークな風土に恵まれていることも付け加えておきたい。

Ⅳ．提言　−教育体系のシンカ−

Ⅳ-1. 我々が考えた仮説

現在の教育制度は、子どもが自分の本当にやりたいことを見つけにくく、似たような人材しか生み出されない画一的なものになっており、その結果、夢を持った子（個）が育ちにくくなっているといえる。これではどうしても、本当に自分が将来なりたい姿が想像できないまま進路を決定せざるを得ず、最終的な就職活動も”就社”活動となってしまいがちである。これはまさしく偏差値重視の教育、暗記中心の詰め込み教育の弊害であり、子どもが学ぶ意味もわからず勉強している、また勉強させられているということに起因するものではないかと考えた。その一方で、このような反省の下、従来の詰め込み教育からの脱却を図るべく、総合学習（子ども主体の学習、体験的・問題解決的な学習、関わりや協同を重視する学習、コミュニケーション力をはぐくむ学習など、「生きる力」の中核となる資質・能力等の育成を目指すもの）の導入や、地域や家庭など学校以外の場における学びの促進を基本理念とする「ゆとり教育」を段階的に制度化していった。しかし、「ゆとり教育」の基本理念を理解しないままの”単純な授業時間の削減”が、結果的に学力低下を招いたと言われている。

これらの現状を踏まえ我々は、単一の世界観・価値観に基づく教育体系から、子どもが様々な人のものの見方や考え方に触れ、多くの刺激を受けることで、自分が本当にやりたいことを見つけ、それを実現しながら成長できるような教育体系（単純な量の削減だけにとどまった「ゆとり教育」とは異なる教育内容の質向上を実現する教育体系）にあらためる必要があるのではないかとの仮説を立て、次に記載する「夢カリキュラム」の導入を検

討することにした。

【夢カリキュラムの概要】

・既存の 6・3・3 年の教育カリキュラムと並行した形で、画一的な詰め込み教育ではない、自らが主体的に考え、学べるカリキュラムを導入。

・子どもに既存の国数理英社などの教科学習を学ぶ意義を発見させられるような授業内容。

・子ども自身の創造力・価値観の多様性を養成するために体験型を基本とするカリキュラム。

・子ども全員が親の所得格差に関係なく、平等にそのカリキュラムで学ぶことができるよう、私立学校・公立学校にかかわらず導入を義務付け。

・教員だけでなく、関西圏内で活躍する様々な分野の人材を講師として活用。

Ⅳ-2. 仮説の検証

前述の「ゆとり教育」「総合学習」等これまでの教育の取り組みについて、今一度、その理解を深めるべく、まずは文献を中心に調査を行った。その上で、上記仮説が実際の社会の中で有効に機能するものであるかを確認すべく、フィールドワークを通じて、以下のとおり検証をおこなった。

【文献】

・「体験に基づく学習」の提唱について

体験型学習の重要性については、アメリカの哲学者ジョン・デューイが著書『学校と社会』の中で、体験を通じた問題解決学習のカリキュラム“子どもの体験から出発する”という活動主義の教育実践論を 1899 年に提唱している。一方、イギリスの教育家 A.S ニイルは 1923 年に「世界一自由な学校」と称されるサマーヒルスクールをイングランドに開校している。堀真一郎氏は彼の著書である『ニイルと自由な子どもたち　サマーヒルの理論と実際』の中でニイルにとっての教育のもっとも大切な使命は“人生の重要な事柄について、自ら熟考する態度を持った人間の育成”であったと、語っている。堀氏はデューイの体験を重視した学習（知性の自由）とニイルの考えようとする態度（感情の自由）の統合を実践する学校として、「きのくに子どもの村学園」を 1992 年に和歌山県において開設している（同学園へのフィールドワークについては後述部分を参照）。

・「ゆとり教育」「総合学習」について

また、「ゆとり教育」と称される 2002 年度実施の学習指導要領（1999 年改訂）制定の中心となった当時の文部科学省政策課長・寺脇研氏は、「ゆとり教育」とは、

・要領における教育内容のミニマム・リクワイアメント（最低水準）化

・画一的ではなく、一人ひとりに合わせる教育（スピード、水準、内容）

・量的ではなく質的な問題としてもっと選択肢がたくさんある「ゆとり」

・習ったことを体験する、みずから学び、みずから考える（⇒総合学習）

ことを目指した教育制度であり、カリキュラムの改革だけでなく、学校改革・教員改革までがセットになった教育の構造改革のスタートラインだったという。ところが、学校現場で“最低水準が上限”と誤解されたり、家庭や社会で「円周率はおよそ 3」「台形の公式が

消える」など理念が曲解・議論が矮小化され“学力低下の犯人”にされたりしたのも事実である。

学力低下議論については、評論家で精神科医の和田秀樹氏が寺脇氏との対談の中で、画一的教育からの転換を図るゆとり教育の理念については理解を示しつつも、

・総合学習は子どもの内発的な動機による学習意欲の醸成としているが、それだけに頼るのは楽天的すぎる。
・ミニマム・リクワイアメントの水準については、知識社会であり、社会で求められる学習内容は増え続ける現代では、明らかに不足している。
・現場に裁量権を拡大するにしても、楽観的すぎる。

と指摘している。

2002 年度からのゆとり教育の中で導入された「総合学習」（正式には「総合的な学習の時間」）は、我々の仮説と同様、「みずから学び、みずから考える」ことの実践を目指したものである。その総合学習自体がまったく新規の課程でもあったため、現場の混乱もあり、うまく学校教育の中に浸透しきれていない事実がある一方で、先生たちの創意工夫で着実に効果を上げている学校が多数あることも分かってきた（寺脇氏のいう「総合学習は開花している」）。その事例をいくつか以下に紹介する。

＜事例 1：堺市立浜寺小学校「いきいきタイム」＞

国語・算数・理科・社会といった教科学習とのつながりを意識した総合学習（「いきいきタイム」）をプロジェクト学習型で導入している小学校。教科学習で習得した学びがその総合学習で深めることが出来ているかについての評価にも取り組んでいる（例えば国語での意見文の反論の意味を学んだ子どもが，他のテーマでの意見文にその学びを生かす。さらに，意図的・計画的にプロジェクト学習の話し合いや発表，報告文に生かし，その後，相互評価・自己評価を行う）。また、その総合学習をR-PDCAサイクルに乗せることで、学習効果をより高めることに成功している。

＜事例 2：寺崎千秋編著『感動ドラマを創る子どもたち』より＞

環境教育をテーマとした総合学習。地球の危機的現状を画像（地球温暖化シミュレーションなど）により認識させ、これからの地球のためにできることを模索。実際にスーパーマーケットに取材に行ってお客さんのレジ袋の使用率を調べたり、家庭の電気使用量を調べたり、電気を節約する方法を試してみたりと、課題を探求するための方法を自ら考え、自分の生活を基盤とした探究活動を子どもたちが意欲的に行っている。

地球のために今できること（22 時間）
～自分たちの生活を見直して地球の未来のために行動しよう～

1 次	2 次	3 次
エコって何だろう？（5 時間）	地球のためにできることをやってみよう（10 時間）	地球のためにできることを周りの人々に伝えて広めていこう（7 時間）

子どもたちの多くはこの学習の感想文で次のようなことを述べている。

「調査やエコの活動は根気よく続けていかなければならないし、発表もまとめや練習なども大変だったけど、他のグループの発表もためになって、これからもエコを続けていこうと思えた。この約 5 ヶ月間は無駄じゃなかったと思った。」

【フィールドワークによる聞き取り内容】

<u>きのくに子どもの村学園</u>

きのくに子どもの村学園（以下「同学園」）は、世界で一番自由な学校と呼ばれる英国のサマーヒルのような学校を目指し、上述の堀真一郎氏によって 1992 年に開設された（小学校・中学校・高校とあるが一貫校ではない）。同学園は、自己決定、個性、体験をキーワードにして、完全縦割り学級や思い切った総合学習を取り入れ、文部科学省からの認可を受けている学校法人である（同学園を開設する際、文部省（当時）から「学習指導要領の遵守」という要請があったが、国数理英社といったいわゆる必須科目の内容を総合学習の時間の中に組み入れることで、同省からの認可を得たとのことである）。

＜きのくに子どもの村学園　小学校の時間割＞

	月	火	水	木	金
08:55-09:05		ユースフルワーク	ユースフルワーク	ユースフルワーク	ユースフルワーク
1,2 時間目 09:10-10:40		基礎学習	プロジェクト	基礎学習	基礎学習
3,4 時間目 11:00-12:35	プロジェクト	自由選択	プロジェクト	プロジェクト	自由選択 5･6 年生は外国語
5,6 時間目 13:40-15:10	プロジェクト	自由選択	プロジェクト	基礎学習 全校ミーティング	プロジェクト

※プロジェクトというのが総合学習に該当

同学園の時間割を見ると、プロジェクトという名の総合学習の授業が普通の学校と比べ格段に多く並んでいる。小学校のプロジェクト授業には「劇団きのくに（表現）」、「工務店（木工・園芸）」、「おもしろ料理店（食の研究）」、「ファーム（農業）」、「クラフト館（木工・やきもの）」といったものがある。そのうち「工務店」の時間では、全長 27m の滑り台を作ったりしているが、その作成過程の中で算数や理科の基礎知識が必要であることを学び、その上でその教科を学習するという仕組みになっている。まさに同学園の子どもたちは、社会の中の様々な題材を使い、それを体験することを通して必須科目を含めた幅広い知識を吸収しているのである。また、中学校の「わらじ組」というプロジェクトには担任の先生がおらず、「特定秘密保護法」について、子どもたちが自主的に学んでいた。担任がいないからこそ、”みずから”「考える力」「向き合う力」「行動する力」を身に付けている。こ

れらはまさに文部科学省が「ゆとり教育」、「総合学習」での中で目指した学習体系であると感じた。

同学園への取材の中で、開設者である堀氏になぜゆとり教育が失敗したと言われているのかを聞いてみたところ、次の通りの回答であった。

「ゆとり教育で学習時間が減少したにもかかわらず子ども達への指導方法を変えなかった結果、ゆとり教育の理念がうまく浸透せず、失敗に終わったものと考えている。いきなり週 3 時間を総合学習の時間にと言われても、それでは現場が混乱するのも当然である。」

「教員に時間がない。最近の教員は、昔は親がやっていたであろう社会教育までしなければならなくなっている。また、いわゆるモンスターペアレントへの対応にも時間が取られてしまっている。これでは総合学習の授業の組立に時間を割けるわけが無い。」

同学園の卒業後の進路は様々である。プロジェクト学習を経て、さらにその分野のことを学びたいと思う学生は大学に進学したり、そのまま就職したりしている。全く関係のない分野に進む学生もあるが、共通しているのは、しっかりとした考え、意見を持っている人材になっているということである。

現在大学では、PBL(Project Based Learning)を取り入れて学習効果が上がっている事例が増えてきたが、今回のフィールドワークを通して、初等教育の段階からでも、”みずから”「考える力」「向き合う力」「行動する力」を養い、同時に基礎学習力も身に着けていくことが可能であるということが分かった。

<u>大阪府教育委員会</u>

教育委員会は文部科学省が定める制度と実際に運用する学校との間を埋める機関であるが、その教育委員会への取材内容は以下のとおりである（一部出席者の個人的見解を含む)。

・学習指導要領は、社会・時代の要請を受けて柔軟に変遷してきている。教科書ページ増加などの今回の指導要領の改訂は、知識偏重への逆戻りではなく、その中身は演習問題が増えており、「考える力」をつけるという視点が消えているものではない。
・ゆとり教育は制度自体の欠陥ではなく、教科の分け方に問題があるのかもしれない。今までの必須科目のように学問から派生した教科と、ゆとり教育以降生まれた総合学習のように生活から生まれてきた教科とが混在している。
・教員同士の教え方の情報交換は、いろいろなステージで実施されている（校内研究会、教科単位での研究会、府の施設等)。しかしながら、きのくに子どもの村学園の堀氏も指摘していたが、今まで地域社会や家庭が担っていた教育機能までもが学校に期待されているため、教員の時間が足らなくなってきている。
・ゆとりを持たせた学習、グローバル力、考える力などを養成する学習が大事であることは教員も理解している。ただ、総合学習では教科書がなく、教員の企画力・マネジメント力・外部調整能力が急に求められた。面白い、と取り組んだのは一部の先生だけであったため、学校による差が大きく出た。
・ただし、総合学習の内容をいくつか決めて画一的な内容で実施するのでは、理念と全く違うものになってしまう。画一的なものではなく、独自性・地域性が必要でありながら

前述の通り、教員にはそのための創意工夫に割ける時間が少なくなっている。

・しかし、一方では成功している学校もある。大阪府ではグローバルリーダーズハイスクール(進学指導特色校)を指定し、「確かな学力の育成」「豊かな人間性の涵養」「高い志と進路実現」を柱とした特色ある取組を実施し、知識を基盤とするこれからのグローバル社会をリードする人材を育成している。そういったリーダー校では効果的な総合学習が実現できている。多くの中堅校はこのリーダー校を手本にして総合学習を実施していき、底上げを図っていくとみられる。

<u>東京都杉並区立和田中学校</u>

和田中学校では 2003 年から 2013 年まで 2 人の民間出身の校長が民間でのマネジメントの経験を活かし様々な教育改革や取り組みを実施し、成果をあげている。

「自立貢献　夢にむかって最善をつくし、社会に貢献できる自立した人間であれ」がこの中学校の教育目標であり、事あるごとにこの教育目標を教員から生徒に伝えているため、教職員のみならず、生徒もこの教育目標を常に意識して学校生活を送っている。我々が子どもの時に教育目標を意識したことはあるだろうか。教育目標があったことすら知らない。

この中学校の特色は「よのなか科」と呼ばれているキャリア教育である。現代社会ではどのような仕事をしたいか、ではなく、どこの会社に勤めたいかと、就職ではなく、就社になっている。この中学校では 10 年後の予習と位置づけ、キャリア教育を実施している。

「よのなか科」では現代社会の様々な「答えのない」問題を授業のテーマにして、コミュニケーションをする上で大切な「聴く力」「考える力」「伝える力」を養っている。校長自らコーディネーターとなり、各界からゲスト講師を招いている。ゲスト講師は、社会で活躍する芸術家、スポーツマン、医者、弁護士、政治家、企業経営者から区役所の職員まで、幅広い分野の専門家である。給食をご馳走するだけで無償とのこと。生徒はこのゲスト講師が出すお題をもとに侃侃諤々の議論を展開する。

この中学校では、忙しい教員の負荷を減らすべく、様々な取り組みも実施している。例えば、教員の負荷が最も高い部活動では、プロのコーチを雇い「部活イノベーション」という学校挙げての活動になり、おおきな成果を上げた。

また、地域の住民ボランティアで構成する「地域本部」という組織を立ち上げ、芝生の管理、図書館の運営から、生徒の学習をサポートする「土曜寺子屋（ドテラ)」、「夜スペ」、「英語 S コース」などを運営している。「土曜寺子屋（ドテラ)」は土曜日の午前中 3 コマでボランティア講師が子どもの宿題をみるなど、学習の支援をしている。子どもにとっては、学習の場であり、“居場所”となっており、ボランティアはその中で、昔はどこの地域にも居たおじちゃん、おばちゃんの役割も果たしている。

また、地域本部のスタッフには、”元”保護者が参加するようになったり、学生ボランティアにも”元”和田中生が参加し始めたりするなど、「ボランティア」の恩恵を受けて「ボランティア」をする、人材の還流が始まっている。学校と保護者、地域の良好な関係が築かれていると感じた。

この和田中学校の地域本部がモデルとなり、文部科学省は「学校支援地域本部事業」を

全国 1,800 ヶ所を対象に開始した。

Ⅳ-3.　検証結果

以上の文献およびフィールドワークから以下の 6 点を確認し、「夢カリキュラム」が有効に機能する確信を得た。

(a)我々が目指す「体験に基づく学習」という理念は、19 世紀から提唱されてきたものであり、歴史的にも認められたひとつの考え方であるということ（社会情勢)。

(b)ゆとり教育、総合学習の目指したものが、我々の目指す教育体系と根幹部分において大きな違いはないということ。

(c)学習指導要領に準拠した形で体験重視のカリキュラムを設置することは可能であり、初等教育の段階からでも（高等教育からだけでなく）有効に機能するものであるということ。

(d)総合学習の中身も、学校によっては非常に効果的な内容となっており、一定の成果をあげつつあるということ。

(e)ただし、その総合学習の効果的な普及は未だ一部にとどまっており、伸び代は多く残されているということ。

(f)総合学習が当初意図していた通りの成果をあげることを阻害している主な要因としては、「学校教員の時間がないこと」、「学校教員の能力に限界があること」が挙げられ、その要因は「学校に求められる役割が多くなってきていること（様々な社会的変化の中で、昔は地域や家庭で行っていた社会教育のかなりの部分を学校が担うことになる等、学校教員に課せられる責任の幅が広がっている)」に起因していると考えられること。

（参考）海外に目を向けても、詰め込み型の教育体系を見直そうとする動きがある。

<u>海外視察研修（マレーシア、シンガポール）</u>

海外においても我々の仮説と方向性をともにするような教育体系を目指していることが分かった。

・両国とも国家を挙げて教育制度に力を入れている。

・詰め込み型の教育から、創造力を高めるための教育へと移行している（例：多くの選択肢を与えるようにしている。スポーツ・芸術等　他分野においても活躍できる環境の設定をしており、多様性を高める取り組みをしている)。

・教育の高水準化が女性の社会進出を後押している。

Ⅳ-4.　検証結果を踏まえた我々の提言内容

以上の検証結果を踏まえ、我々は、現状の教育体系が抱える問題、課題を再度整理し、その解決の方向性を示した上で、仮説で立てた「夢カリキュラム」を一部見直した「スーパー夢カリキュラム」の幅広い定着を最終ゴールとする、次のステップからなる「教育体系のシンカ」を提言する。

＜現状の教育体系が抱える問題、課題およびその解決の方向性＞

問題	課題	解決の方向性
学校に求められる役割が多くなっている 学校教員に時間がない 学校教員の能力に限界がある	学校へのサポート体制の構築 学校教員の時間創出 学校教員へのサポート体制の構築	学校外部に支援組織を創設

＜最終ゴールとなるスーパー夢カリキュラムの目指すもの＞

・創造力・価値観の多様性に加え、「夢」を見つけることのできるカリキュラム

・21 世紀型の答えの見えない課題にチャレンジできるカリキュラム

＜スーパー夢カリキュラムの方法＞

・現状の小中高に導入するカリキュラム

・教員だけでなく、関西圏内で活躍する様々な分野の人材が講師を担うカリキュラム

・机上中心でなく体験型を中心とするカリキュラム

・国数理英社などの教科学習の内容をも含むカリキュラム

＜スーパー夢カリキュラムの内容案＞

スーパー夢カリキュラムの内容は、例えば小学校であれば、以下のものが考えられる。

時間帯	タイトル	具体的内容
朝の 10～15 分	ユースフルワーク（※）	毎朝最低 1 つ、誰かのためになることを実践（例：掃除、餌やり、鉛筆削り、時計の時間合わせなど）。
授業時間	工務店（※）	半年かけて何かの建築物を一から造りあげる。建築を通して、算数（図形）などの知識を体験から学ぶ。
	料理店（※）	料理を通して、算数（分量）、理科（食材の成分）、社会（食材の歴史、食材の産地）などの知識を体験から学ぶ。
	お天気研究	気象の変化の研究を通して、理科（雨の仕組み）、社会（環境問題）などの知識を体験から学ぶ。
授業後の 30 分程度	全校ミーティング（※）	学校でのルール（例：廊下は走らない等）をみんなで話し合って決定。

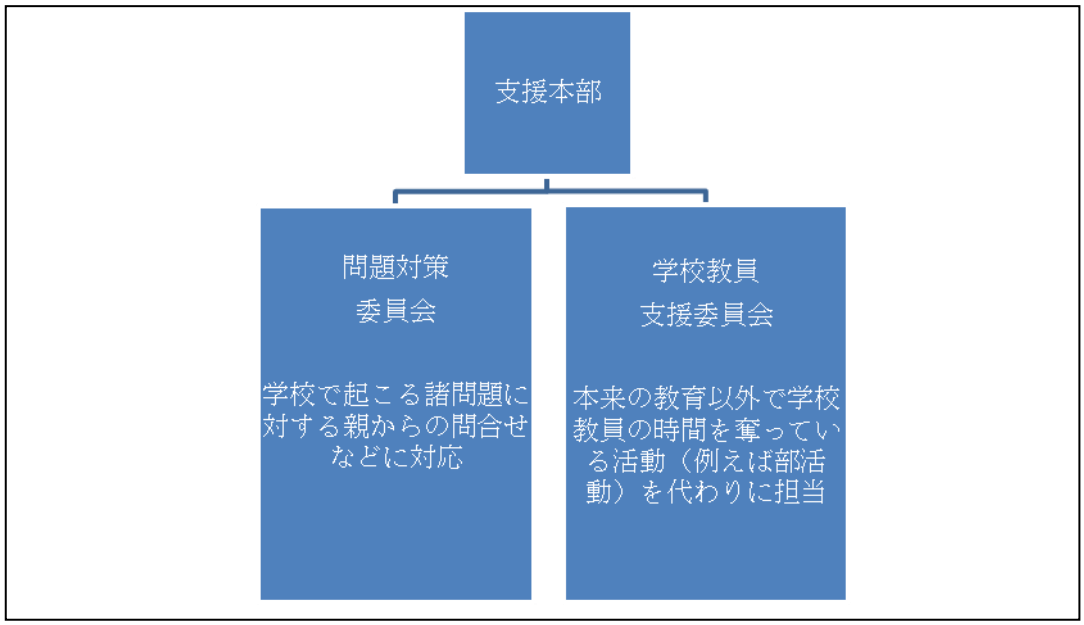
（※）フィールドワーク先である「きのくに子どもの村学園」の事例をもとに作成。

最終提言：教育体系のシンカ

ステップ 1　～総合学習の質の向上に向けて～

以下のような総合学習支援組織を学校外部に創設することによって、現状の教育体系が抱える問題を解決させる。その結果、学校教員が本業である教務に専念できる時間が創出され、教科学習との関連性を強めることを含む総合学習の質の向上が期待される。

＜総合学習支援組織の概要＞



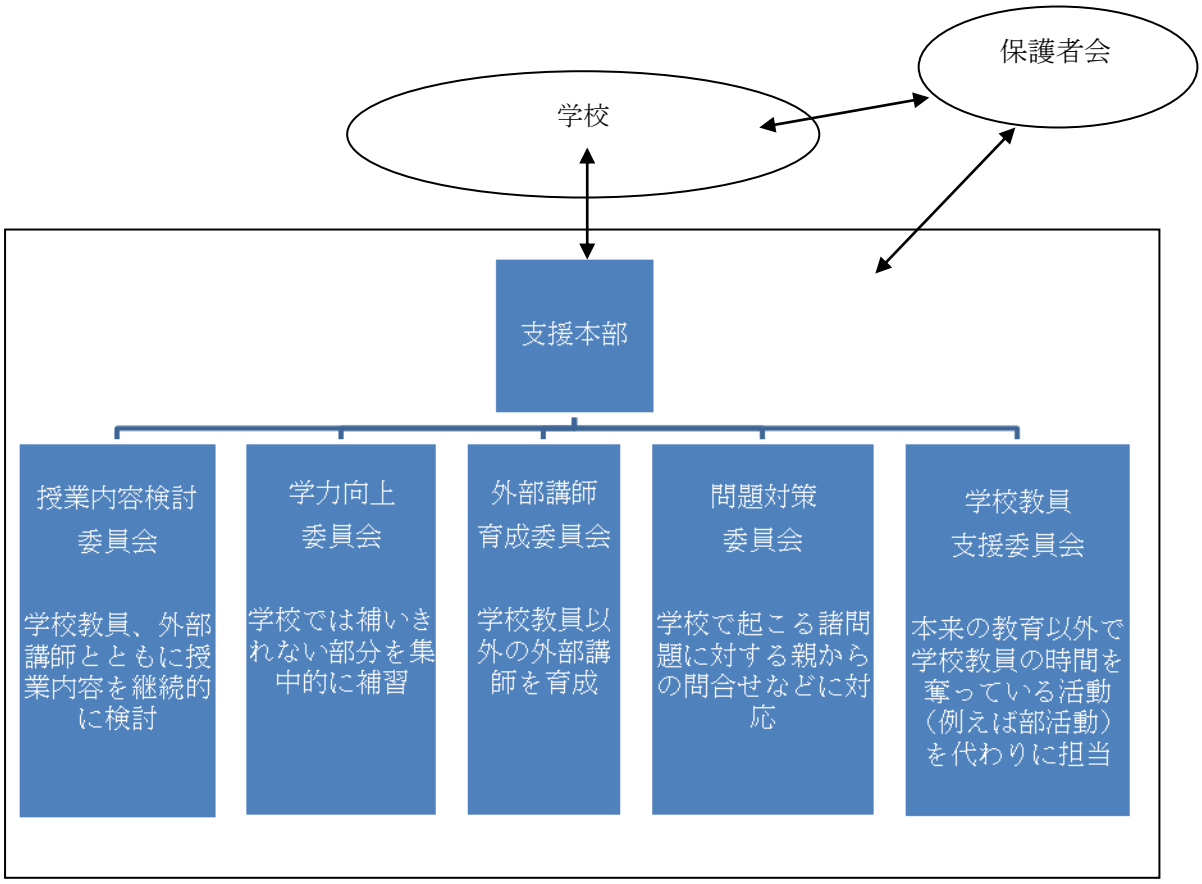
ステップ２　～スーパー夢カリキュラムの芽生え～

ステップ 1 により質的に向上した総合学習に「夢」を織り込むべく、学校教員ではない、社会の中で様々な経験を積んだ人材を外部講師として招き入れ、より体験に基づく内容とする。それにより、学習内容と社会の出来事とが結びつき、子どもたちの学ぶ意欲を醸成するとともに、夢を実社会で叶えていく期待感を高めることが可能となる。その結果、子どもたちが自分の本当にやりたいことに気付き始めていくことが期待される。

ステップ３　～スーパー夢カリキュラムの定着へ～

ステップ 2 によりスーパー夢カリキュラムに近づきつつある総合学習を、完全なるスーパー夢カリキュラムへと進化させていくと同時に、そのさらなる定着を図るために、以下のようなスーパー夢カリキュラム支援組織を創設する。その結果、スーパー夢カリキュラムが、公立学校を含めた関西圏内のありとあらゆる学校に浸透していくことが期待される。

＜スーパー夢カリキュラム支援組織の概要＞



支援組織のメンバーは、学校が立地する地域住民やリタイアしたシニア層を中心とし、地域が子どもたち、学校を支えることを明確にする。

＜シンカ後のイメージ図＞

Ⅳ-5.　「教育体系のシンカ」のまとめ

この関西は、コンパクトながら豊富な歴史的資源や、一定の企業数、産業数、規模を有する都市である点において、前述した「教育体系のシンカ」に適した地域である。だからこそ関西圏での「シンカ」の実現は、夢を持ち希望に満ち溢れた子（個）をより多く生み出すことになると考える。またこの子（個）たちが夢を持ちながら成長していくことで、この提言は、将来の関西圏における起業の増加、および多様な個を擁する関西企業の競争力の向上を通し、関西経済活性化にもつながっていくと確信する。

ただしその実現性を高め、実際の需要創造に着実につなげていくためには、次の点において、各関係者が同じ方向性を持って協力し続けて行く姿勢が必要である（関西経済同友会の加盟企業が中心となり行動を起こして行くことが望ましい）ことは言うまでもない。

(a) 起業を促す仕組み作り（誰もが起業しやすい環境の整備）
(b) 新興企業の商品やサービスの適正な評価（良い商品やサービスの買い手の存在）
(c) 各関西企業における柔軟な採用システムの構築（卒業校重視の採用方法からそれぞれの個が持つ力を重視した採用方法への転換）
(d) 各関西企業における人材活用（若い人材であっても個の力を発揮できる場を提供）

また、別の側面として、「関西圏内への人口流入による需要創造」も十分あり得るものと考える。これは、関西圏内での「シンカした教育体系」の存在が、それを魅力と感じる他地域の人を呼び寄せることによって生じるものである。

Ⅴ.　結論

我々は本提言において、関西活性化を目指し、現状の問題を解決すべく、議論を重ねてきた。

現状の問題である「夢を持てなくなっている関西」、特に労働者の「夢を持ち、実現するための時間がないこと」といった問題、そして子どもたちの「自身の将来に対してもっと大きな夢を持てる教育になっていない」といった問題を解決する施策を検討してきた。

我々が導き出した解決策は、質的活性をはかるべく、生活者である人々の日々の暮らしに全く新たな要因を創り出す余力の源泉として長時間労働の抜本改善による「時間創出」、そして、人々の人生や暮らしを形作る上で大きな土台となる学びを提供する教育において子どもたちが夢を持てる「教育体系のシンカ」を実践することである。

また、二つの取り組みはともに、一極集中する首都圏よりも有利な通勤環境、および独自の価値基準や新規性と多様性を受容できるユニークな風土に恵まれている関西において実践されることで、「夢ある、魅力ある関西」を実感できる「主人公になれる街、関西」を生み出すことができる。

謝辞

さいごに、本提言書を作成するにあたり多大なご指導・ご助言を賜った塩沢由典中央大学教授、福留和彦奈良産業大学教授、談論風発講座開講に際しご講話を賜った福島伸一新関西国際空港株式会社代表取締役会長、ご多忙な中フィールドワークをご快諾頂いた関係各位の皆さまに対し、この場をお借りし深く感謝申し上げます。

サイバー適塾　第 12 期生　関西の活性化グループ一同

以上

＜参考資料＞

書籍
■『関西経済論―原理と議題』塩沢 由典
■『今よりマシな日本社会をどう作れるか　経済学者の視野から』塩沢 由典／編集グループ SURE
■「「幸福の経済発展論」試論―社会／経済システムを中心に―」（奈良産業大学紀要第 29 集）2013.福留　和彦
■『発展する地域 衰退する地域: 地域が自立するための経済学』 ジェインジェイコブズ
■『君はまだ残業しているのか』吉越　浩一郎　PHP
■『「幸せ」の経済学』橘木 俊詔　岩波書店
■『あなたが輝く働き方』小室　淑恵　PHP
■『学校と社会』J.デューイ　岩波書店
■『ニイルと自由な子どもたち　－サマーヒルの理論と実際－』堀　真一郎　黎明書房
■『生活科・総合的な学習　感動ドラマを創る子どもたち』寺崎　千秋　教育出版
■『どうする学力低下　－激論　日本の教育のどこが問題か』和田　秀樹、寺脇　研　PHP
■『それでも、ゆとり教育は間違っていない』寺脇　研　扶桑社
■『調査報告「学力低下」の実態』苅谷　剛彦　岩波書店
■『「学ぶ力」を取り戻す　－教育権から学習権へ－』寺脇　研　慶應義塾大学出版会
■『校長という仕事』代田　昭久　講談社
■「大阪府教育進行基本計画」（平成 25 年 3 月　大阪府策定）

ウェブサイト等
■内閣府　男女共同参画局ＷＬＢ推進評価部会 131113 企業取り組み
第 2 章 仕事と生活の調和実現に向けた取組
http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_27/index.html

■内閣府　男女共同参画局ＷＬＢ推進評価部会 131113s1_3_1 状況
第 3 章 仕事と生活の調和実現の状況
第 1 節 中間年度における数値目標のフォローアップ

■「長い日本の時間労働　生産性は著しく低水準　Wの未来　会社が変わる」2013/6/26 日本経済新聞電子版
http://www.nikkei.com/article/DGXNASGG1800X_Q3A620C1SHA000/

■大企業、長時間労働増える 2013/10/30　日本経済新聞電子版
http://www.nikkei.com/article/DGXNASFS3003V_Q3A031C1PP8000/

■長時間労働はどうすればなくせるか
プレジデント 2013/10/22 08:45 慶應義塾大学大学院 商学研究科教授 鶴 光太郎
http://newsbiz.yahoo.co.jp/detail?a=20131022-00010900-president-nb

■独立行政法人　労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2013』2013 年 3 月 29 日刊行
http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/
　p194_t6-3 長時間労働者海外比較（労働政策研究研修機構）

■point20131225 内閣府 1 人あたり GDP 発表
http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h24/sankou/pdf/point20131225.pdf

■大阪府堺市立浜寺小学校ホームページ
http://www.sakai.ed.jp/hamadera-e/

塾生
　岩崎　健治　　株式会社電通
　大額　仁　　京阪電気鉄道株式会社
　小川　貴代　　富士通株式会社
　川喜多　健　　テレビ大阪株式会社
　草刈　晃二郎　アートコーポレーション株式会社
　永田　誠也　　株式会社ミライト・テクノロジーズ
　永松　義晴　　三菱電機株式会社
　林 充　　株式会社りそな銀行
　増田　陽一　　サラヤ株式会社
　村崎　伸二　　JBCC 株式会社

担任講師
　塩沢　由典　　中央大学教授
　福留　和彦　　奈良産業大学教授
経済界講師
　福島　伸一　　新関西国際空港株式会社　代表取締役会長
　　一般社団法人関西経済同友会　常任幹事
事務局
鶴沢　正樹　　サイバー適塾運営協議会　主任調査役

2014年4月　発　行

発行者　サイバー適塾運営協議会
事務局長　古田 充

〒530-0005　大阪市北区中之島6-2-27
中之島センタービル6階

TEL　(06)-6441-3036
FAX　(06)-6441-3038
URL　http://www.tekijuku.ne.jp
EMAIL　info-ct@tekijuku.ne.jp

（文責　サイバー適塾運営協議会事務局）