

Global



〔提言〕

シン・学校

子どもと社会をつなぐ架け橋

2023年3月

グローバル適塾 第21期

行財政改革グループ

目次

第1章	はじめに	1
第2章	働くことにおける現状とやりたいこと	3
2.1	社会人の働く意義と仕事観	3
2.1.1	働く目的は何か	3
2.1.2	理想的な仕事とは何か	4
2.1.3	社会的企業と起業家	5
2.1.4	仕事観を持っているか	6
2.2	学生の就職活動	8
2.2.1	就職活動時の学生の悩み	8
2.2.2	学生の「社会人としてやりたいこと」	8
2.3	子どもの「やりたいこと」	10
2.3.1	子どもの将来なりたい職業	10
2.4	やりたいことを見つけるための着目点	11
第3章	教育に関する国の方針と実状	12
3.1	課題と国の方針	12
3.1.1	現状分析から見えてきた課題	12
3.1.2	国の教育課程の変遷から見える課題認識	12
3.2	新学習指導要領の具体的な取り組み	15
3.2.1	授業時数の変化	15
3.2.2	キャリア教育について	16
3.2.3	国の方針と教育現場のギャップ	16
3.3	教育現場における課題	19
3.3.1	教師の就業環境	19
3.3.2	教師の就業環境の改善について	21
3.4	行政、教育現場、民間、地域コミュニティの協働について	22
3.4.1	行政、教育現場、民間、地域コミュニティの協働事例の紹介	22
3.4.2	海外におけるキャリア教育の事例	25
3.4.3	提言の方向性	26
第4章	提言：シン・学校 ～ 子どもと社会を繋げる架け橋 ～	27
4.1	教育についての我々の思い	27
4.2	シン・学校とは	27
4.3	企業人ならではの発想によるキャリア教育	28
4.4	キャリア教育を推進するための対策	28
4.4.1	キャリア教育サポーターの発足	28
4.4.2	キャリア教育サポーターの役割	29

4.4.3	キャリア教育サポーターの具体的な伴走支援.....	31
4.5	キャリア教育を定着させるための対策	32
4.6	シン・学校の運営にあたっての課題	35
4.7	シン・学校がもたらす効果	36
4.8	シン・学校実現後の子どもたちと社会	41
第5章	おわりに	42
第6章	参考文献	43
第7章	グローバル適塾 第21期 行財政改革グループ 名簿.....	45

第1章 はじめに

日本の未来は明るいと言えるだろうか？

このシンプルかつ壮大な問いかけに自信を持って答えられる日本人はそう多くないだろう。しかしながら、就業前の子を持つ親世代である我々グローバル適塾 21 期生行財政改革グループにとって、これは極めて切実な問題である。

日本の人口構造の変化は著しく、人口減、少子化、高齢化の進展による生産年齢人口の減少と社会保障費の増大は留まることを知らない。また、高度経済成長期に建設された社会インフラが今後一斉に耐用年数を迎え、大規模な修繕や更改が立て続けに発生するという警鐘が多方面の業界から鳴らされている。さらにウクライナや東アジアを中心とした国際情勢の緊迫化に伴う有事への備えとしての防衛費増大など、国民への負担は大きくなる一方である。

くわえて、未曾有の大流行で世界経済に打撃を与え、人々の日常を一変させた COVID-19 のような未知のウイルスによる脅威や、今後 30 年のうちに高い確率で起きるとされる南海トラフ巨大地震、地球温暖化の影響による自然災害の激甚化等、自然環境面でも無視できない脅威が数多く待ち構えており、わが子世代の未来の見通しが決して明るいものではないことは、もはや否定のできない事実と言えよう。

こうした問題一つひとつに正面から取り組むことは当然ながら重要である。しかし、上述の一部がそうであるように、数年前では考えにも及ばなかった問題が顕在化している実情を踏まえると、今後も予測不能で未曾有の問題に我々日本人が数多く直面するであろうことは想像に難くない。従って未来を生きる当事者たるわが子ら自身が、立ちはだかる未知の複雑な社会課題を解決する力を獲得することこそ、この不確実な未来を切り開く上で必要不可欠である。

元来、人間とは万物の霊長と言えど欲求に従って行動する動物の一種に過ぎない。而してマズローの欲求 5 段階説によれば、人間とは 4 段階の欠乏欲求の満足を経て、より高次の成長欲求としての「自己実現」に向かって段階的に欲求を発展させる動物であり、自己実現の欲求とは「人の自己充足への願望」すなわち「その人が潜在的にもっているものを実現しようとする傾向」であるとしている。そして自己実現的人間には、自分以外の問題に強く関心を持つ課題中心的で、他者を家族同様に愛し助けたいと思う利他的な特徴があるとされ、このことから自己実現とは、社会課題解決への取り組みを通じて思い描く理想的自己イメージ（ありのままのなりたい姿）との同一化をめざすことであると捉えられる。従って、誰

しもが自然と自己実現に至る社会を実現することができれば、わが子ら一人ひとりが幸福で、子の数だけ社会課題の解決に取り組まれるような希望ある未来になるのではなかろうか。

こうした未来の実現のため、我々グローバル適塾 21 期生行財政改革グループは、わが子らがありのままになりたい姿を数多く想像し、その中から「未来を選び取る力」を育むことを最大の課題と捉えた。これは、将来を生き抜くために必要な能力として文部科学省が提唱する「生きる力」と概ね同義であるが、わが子ら一人ひとりが自らの手で生きる道を選択し、自己実現を果たす幸福な未来を願い、本提言では「未来を選び取る力」と称することとする。

「未来を選び取る力」を育むために我々は、子どもと社会をつなぐ役割を担い、小中学生のキャリア教育を推進するキャリア教育サポーター制度を構築し、学校教育課程の中で企業発案のキャリア教育プログラム「シン・総合」を子どもたちに提供する新しい学校の形「シン・学校」を提言する。これには、わが子らが人生を謳歌するために数多くの選択肢を持ち、自らの強い思いを持って未来を切り拓いて欲しいという我々の願いが込められている。

本提言の構成は、以下のとおりである。

第 2 章では、今の社会人の働く目的や仕事観、小学校の頃の経験を振り返りながら、今の社会が子どもに対して将来を考えるための環境をどれだけ用意できているか考察する。

第 3 章では、これまでキャリア形成や人生設計を体系的に考える機会があったのかについて、国の教育課程の変遷や新学習指導要領、教育現場における課題、既存の取り組み事例等に触れ、めざすべき姿を検討する。

第 4 章では、第 3 章で検討しためざすべき姿を実現するために、小中学生のキャリア教育を推進するキャリア教育サポーターの構築を中心としたシン・学校を提言する。

以上をふまえ、第 5 章で結ぶ。

第2章 働くことにおける現状とやりたいこと

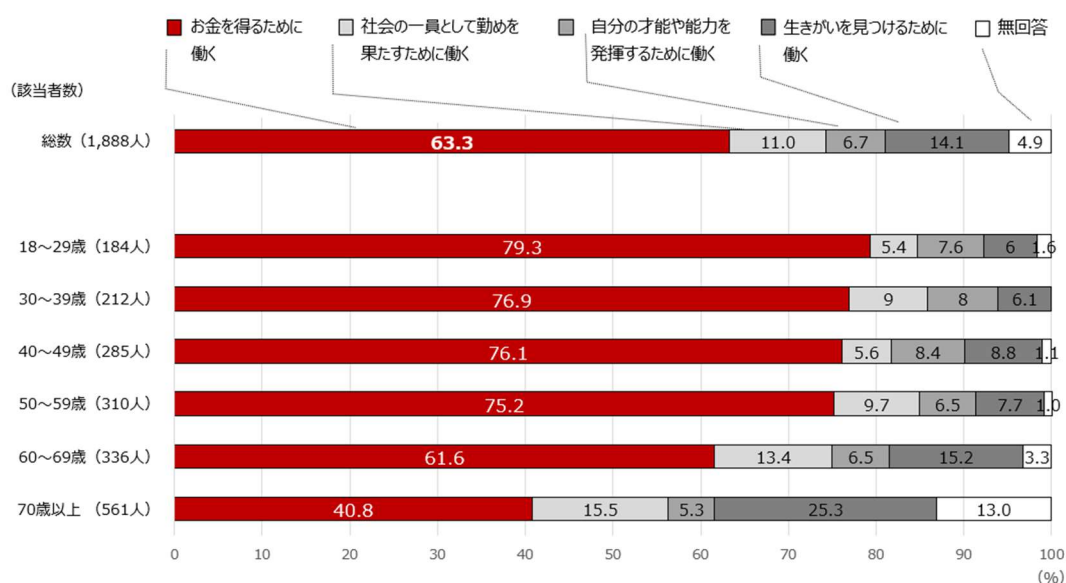
2.1 社会人の働く意義と仕事観

2.1.1 働く目的は何か

子どもの頃に積み上げてきた経験や学びが社会に出てからどのような影響を及ぼしているのかを知るために、まず社会人の働く意義について分析する。

一般的に、社会人は人生の時間の大半を「働くこと」に費やしている。その働くことについてどう考えているのか、内閣府が2022年に実施した全国の満18歳以上を対象とした「国民生活に関する世論調査結果」を見てみる。働く目的として最も多い回答は、全世代共通で「お金を得る為に働く」であり、その割合は6割を超えている。一方で、社会や自分の生きがいのためといった社会課題解決や自己実現を目的に働いている割合は低い傾向となっている。また、20代～50代のいわゆる現役世代では「お金を得る為に働く」と回答した割合がより高まり、7割以上の社会人が働くということに対して生きていくためにやらなければならない行為として受け入れていることがみてとれる。

図表 2-1 働く目的は何か



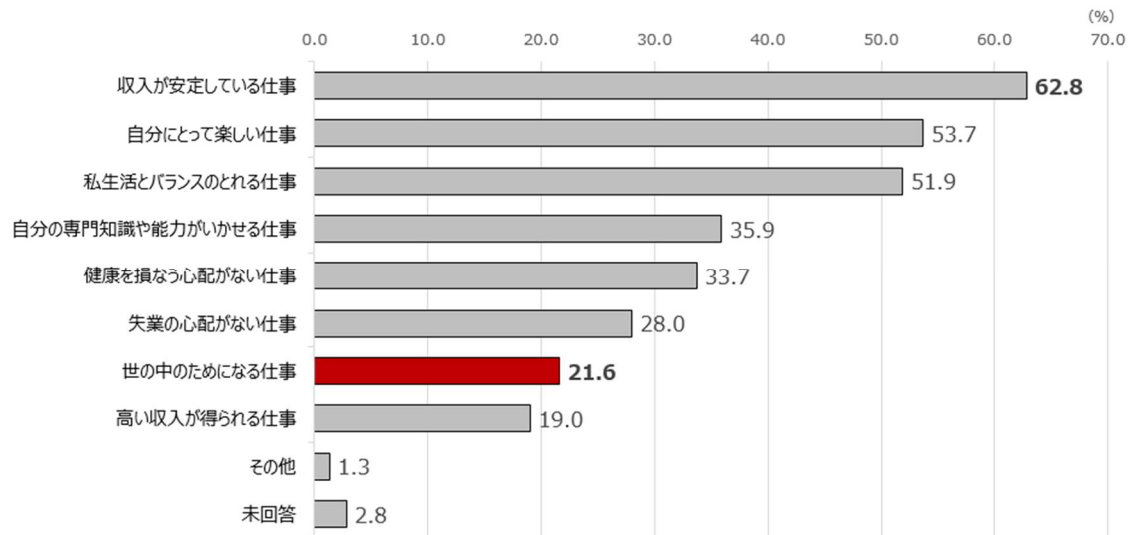
出典：内閣府 国民生活に関する世論調査（2022年）を基に筆者作成

2.1.2 理想的な仕事とは何か

同調査にて、どのような仕事が理想的だと思うかについても調査がなされている。ここでも「収入が安定している仕事」と、生きていく手段としての考えがうかがえる回答が多くなっている。将来が見通しづらくなっている現状では、当然の結果なのかもしれない。

一方、ここで注目すべきは21.6%の社会人が「世の中のためになる仕事」を理想と掲げている点である。他の回答が自分本位であるものに対し、この回答に限っては自分はもとより他者、社会に目を向けたうえで自己実現を図ろうとする意志を感じる。このような考えを持つ社会人が増えていくことが希望ある社会に近づいていくにあたっての第一歩ではなからうか。

図表 2-2 どのような仕事が理想的だと思うか



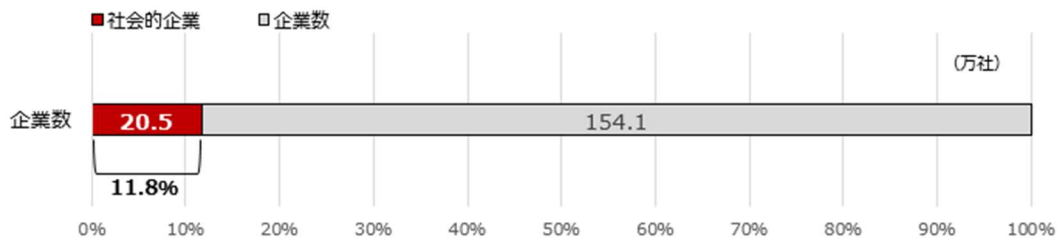
出典：内閣府 国民生活に関する世論調査（2022年）を基に筆者作成

2.1.3 社会的企業と起業家

「世の中のためになる仕事」を理想と掲げる社会人が少ないことについて、社会的企業と起業家の現状から考察を深める。

「社会的企業」とは、社会的な課題解決をめざす組織、事業体であり、一般的な企業は利益を上げることが最優先としていることに対して社会的企業は利益最優先ではなくビジネスを通して社会課題を解決することを主な目的としている。社会的企業の増加は、社会課題の解決の可能性を広げることにもなり、「世の中のためになる仕事」を実現する選択肢として有力であると言える。2015年の内閣府の報告によれば、日本の社会的企業数は20.5万社であり、日本経済全体に占める割合としては11.8%に留まっている。例えば、イギリスでは14.4%となっており、日本の社会的企業の規模はまだ大きいものではない。

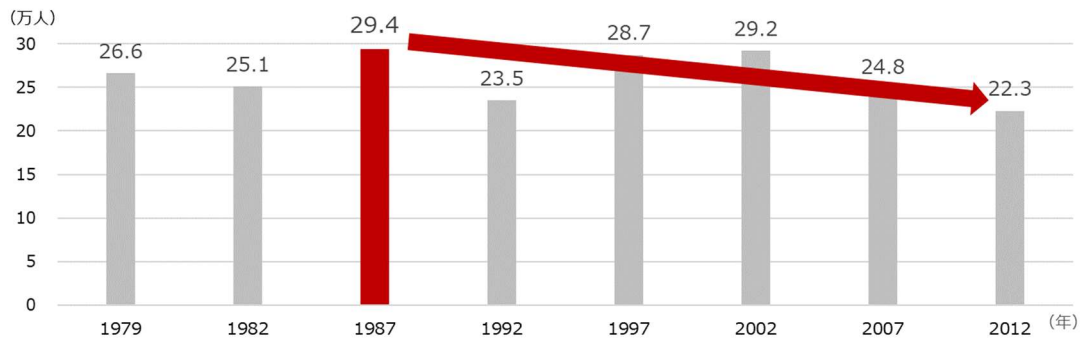
図表 2-3 社会的企業が経済全体に占める規模(2014年時点)



出典：内閣府のデータを基に筆者作成

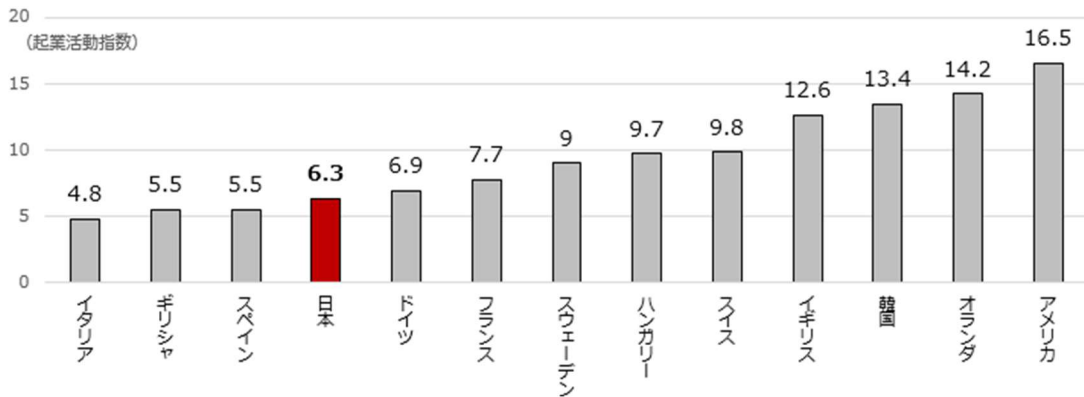
世の中のためになる仕事の実現にあたり、もう一つ選択肢として有力なのは自分のやりたいことをそのまま事業として形にできる「起業」であろう。中小企業白書によれば、2012年に日本には約22.3万人の「起業家」が活動していることが報告されているが、1987年の29.4万人をピークに減少傾向にある。また、2022年に公表された起業活動指数アンケートの国際比較の結果で、日本は世界の中でも低水準となっている。これは不確実性を回避しようとする日本人の国民性の表れの一つであると想定されるが、自分のやりたいこと、世の中のためになる仕事の実現が十分できていないことの表れであるとも言えるのではなかろうか。

図表 2-4 起業家人口推移



出典：中小企業庁 中小企業白書（2014年）を基に筆者作成

図表 2-5 起業活動指数世界比較

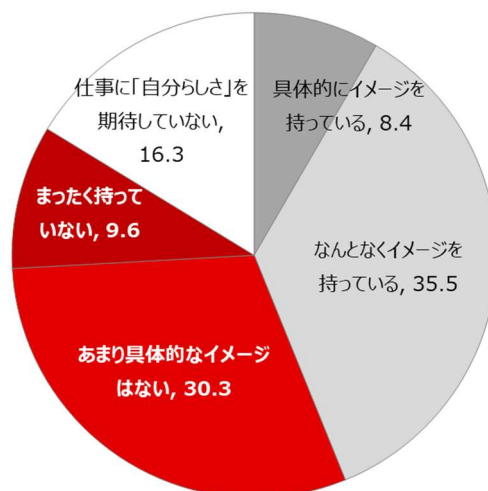


出典：経済産業省 起業家精神に関する調査（2022年公表）を基に筆者作成

2.1.4 仕事観を持っているか

次に、仕事に対する価値観について見てみる。仕事をするなかで具体的に自分らしさを考え、自分らしく働くイメージをもっているかについて、リ・カレント株式会社が2022年に実施した「働くことへの若手意識調査」によると、自分らしく働くイメージを持っているかについて「あまり具体的なイメージはない」(30.3%)、「まったく持っていない」(9.6%)となっており、仕事と自分らしさを具体的に関連付けていない回答者が全体の半数を超えている。

図表 2-6 あなたは、自分らしく働くイメージをもっていますか

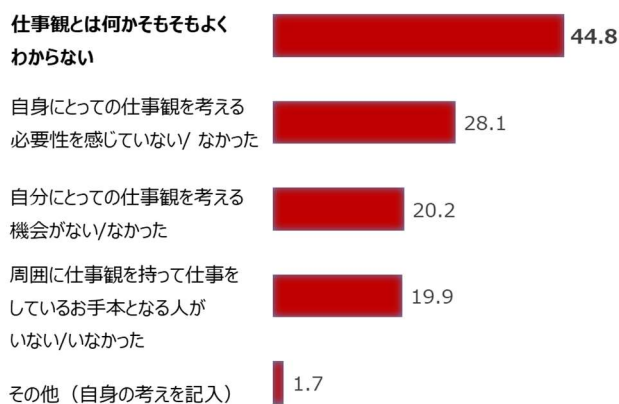
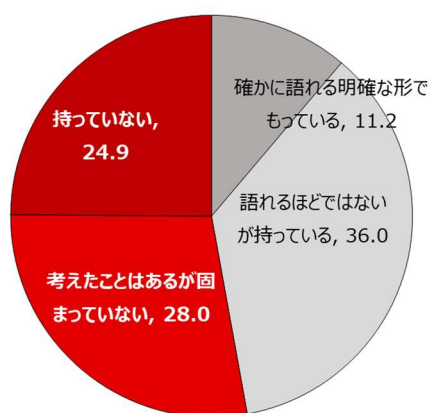


出典：リ・カレント株式会社 働くことへの若手意識調査（2022年）を基に筆者作成

続いて「自分は何のために働くのか（働く目的・譲れないもの・価値観）」についての調査では「語れるほどではないが持っている」（36.0%）が最も多くなった一方で、「考えたことはあるが固まっていない」（28.0%）、「持っていない」（24.9%）という回答も多い。さらに「仕事観を持っていない／考えたことがあるが固まっていない」とした回答者の挙げるその理由としては「仕事観とは何かそもそもよくわからない」（44.8%）が最も多くを占めている。つまり、今の社会人の多くは人生の大半を費やす「働くこと」に対して、その価値を考えないまま、またはわからないまま向き合っているのである。

図表 2-7 左 自分の仕事観（働く目的・譲れないもの・価値観）持っていますか

図表 2-8 右 仕事観を持っていない理由



出典：リ・カレント株式会社 働くことへの若手意識調査（2022年）を基に筆者作成

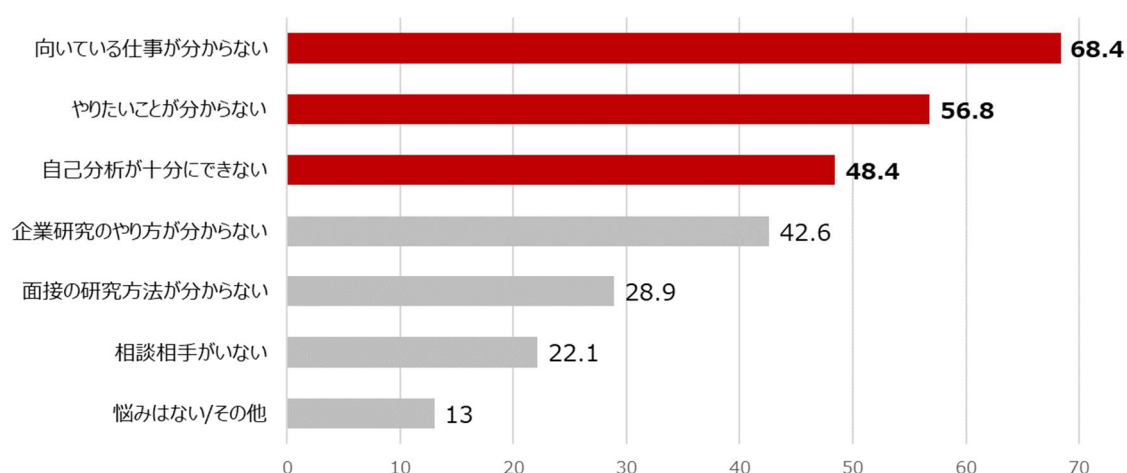
2.2 学生の就職活動

2.2.1 就職活動時の学生の悩み

ポジウィル株式会社が2021年に実施した学生の就職活動に対する悩みを聞いた調査結果では「向いている仕事が見つからない」(68.4%)、「やりたいことが見つからない」(56.8%)といった回答が多い。

デジタル化の進展により、スマートフォン等で簡単に仕事に関する情報を得られる現状においても「自分に向いている仕事」や「夢中になれる仕事」を見つけられないという悩みが大半を占めるという結果が、単なる情報提供不足によるものとは考え難い。同じく回答として多かった「やりたいことが見つからない」については、仕事に関する情報の有無以前に自己実現に向けた自己分析や自己理解ができていないことを示している。このような状況を踏まえると社会人となっても仕事観を持っていないのは当然の帰結であると言える。

図表 2-9 就職活動に対する悩み



出典：ポジウィル株式会社 企業に求める軸に関する意識調査（2021年）を基に筆者作成

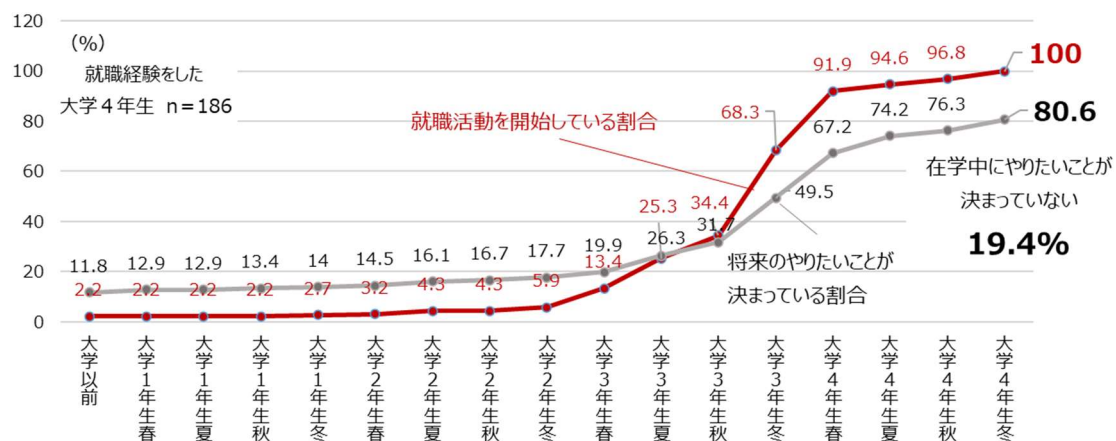
2.2.2 学生の「社会人としてやりたいこと」

学生の就職活動への取り組み方に目を向けてみると、リクルート就職みらい研究所「就職白書 2022」では、2022年卒学生のエントリー数は平均 29.74 社、エントリーシート提出数は平均 17.33 社とある。どのような企業か、どのような職種に就けるのか、知らないまま大量にエントリーすることが当たり前となった就職活動において、今の学生は「将来やりたいこと」をどのように見出しているのだろうか。

パーソル総合研究所×CAMP 「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」によると、最終的に就職活動を終え、入社企業が決まってもなお「やりたいこと」が見つからない学生が2割ほど存在していることから、多くの学生が過去の経験等を通じてなにかしらの「やりたいこと」を明確にしてから就職活動を始めるのではなく、就職活動を開始

してから「やりたいこと」の輪郭をつかみ、その後就職活動を通じて徐々に固めているものと考察されている。従って、人生の岐路である就職活動に際してもなお、やりたいことがなかなか定まらず、明確なキャリア形成と人生設計が出来ていない学生が多いのが現状であると言える。

図表 2-10 学生の就職活動開始時期と「将来のやりたいこと」の決定時期



出典：パーソル総合研究所×CAMP 就職活動と入社後の実態に関する定量調査（2019年）を基に筆者作成

2.3 子どもの「やりたいこと」

2.3.1 子どもの将来なりたい職業

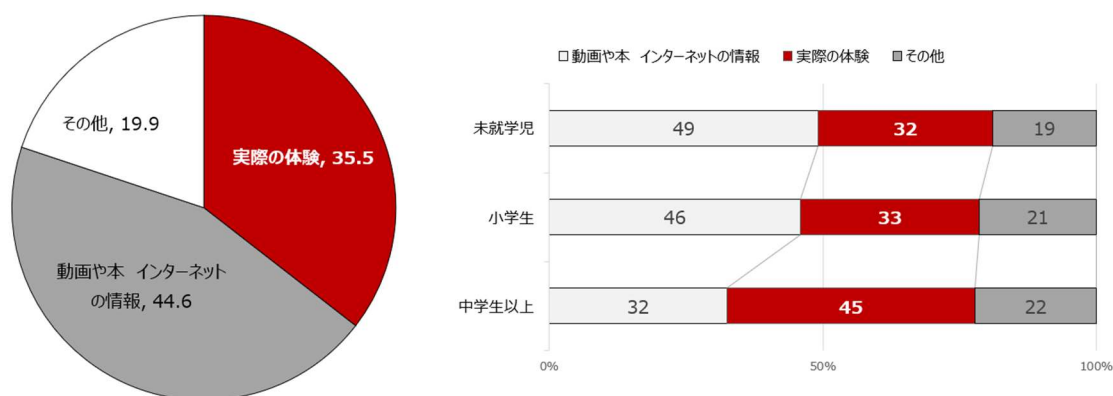
就職活動に際してもやりたいことが定まらない学生が多いことの要因を探るべく、小学生まで遡って分析する。まず、子ども世代（未就学児から高校3年生）に「やりたいこと」はあるかを考察すると、総合教育サービス事業の株式会社やる気スイッチグループによる調査では、子ども全体の83.4%は「将来なりたい職業や将来の夢がある」と回答しており、そのきっかけとして「実際の体験」と回答した割合が35.5%となっている。また、年齢が上がるに従ってその割合は高くなる傾向がある。

次に、日本FP協会がまとめた「小学生 将来なりたい職業ランキング」を見ていきたい。男子児童に見られるユーチューバー、プログラマーなどの数年前から目にするようになった新興の職業も含めて、小学生の生活のなかでよく目にするものが職業に結びついている。女子児童では前回29位であった会社員・事務員が10位と大きく順位を上げているが、これはリモート社会の加速により自宅で仕事をする両親の姿を見る機会が増えてきたことが関係あるのではないかと推察できる。

この職業ランキングの結果を見てもわかるように、子ども自身が実際に見るか、触るか、感じて経験することができるものが将来なりたいものにつながる傾向にある。従って、子どもの頃に、世の中にはどのような仕事があり、どのようなことをしているか実際の体験と共に知る機会の多寡は、子ども自身が自分の将来を考える上で大きな影響を及ぼすのではないだろうか。子どもたちが「将来なりたいものは何か」の答えにたどり着くための環境を今の社会は十分に用意できているだろうか。

図表 2-11 左 将来なりたい職業を思いついたきっかけ

図表 2-12 右 年代別将来なりたい職業を思いついたきっかけ



出典：株式会社やる気スイッチグループ 「将来なりたい職業や将来の夢」親子アンケート（2021年）を基に筆者作成

図表 2-13 小学生 将来なりたい職業ランキング (2021 年度)

第15回 男子児童			第15回 女子児童		
順位 (前回)	職業	票数	順位 (前回)	職業	票数
1 (1)	サッカー選手・監督など	123	1 (4)	医師	104
2 (2)	野球選手・監督など	97	2 (2)	看護師	91
3 (3)	医師	78	3 (3)	保育士	90
4 (6)	ユーチューバー	72	4 (8)	イラストレーター	84
5 (5)	ゲーム制作関連	62	5 (7)	教師	78
6 (4)	会社員・事務員	59	6 (1)	薬剤師	71
7 (11)	プロゲーマー	43	7 (9)	美容院	64
7 (9)	建築士	43	8 (6)	パティシエール	60
9 (11)	飼育員	41	9 (4)	獣医	48
10 (7)	料理人・シェフなど	39	10 (29)	会社員・事務員	36

出典：日本FP協会 小学生「将来なりたい職業」ランキングを基に筆者作成

2.4 やりたいことを見つけるための着目点

社会人の働く意義や仕事観を社会人から小学生まで遡り分析してきた。社会人の多くは、自分の仕事観を見いだせず、世の中のためになる仕事になかなか意識を持っていない。それは、社会人になる前の就職活動の段階から予兆が出ていることが分かった。一方で、小学生をはじめとした子どもたちには「将来なりたいもの」や「将来の夢」を描こうとする姿勢が見られ、子どもたちのこの意欲を受け止め、将来を描くための材料を提供していくことこそが子どもたちの「未来を選び取る力」獲得につながると考えられる。

今、子どもたちが経験を積み、学びを得る場はどこか。もちろん、学校である。学校での経験、学校での教育によって、「未来を選び取る力」をいかに育むかが、子どもたちにとって重要なのではないだろうか。

第3章 教育に関する国の方針と実状

3.1 課題と国の方針

3.1.1 現状分析から見えてきた課題

第2章で述べた通り、若者を中心に日本人は明確な仕事観を持っておらず、キャリア形成と人生設計が十分に出来ていない。子どもたちの「未来を選び取る力」を育むことができる環境づくりが必要だと考える。そもそも我々はキャリア形成や人生設計を体系的に考える機会があったのであろうか。第3章では本課題に対し、教育現場に着目し課題分析を行うこととする。

3.1.2 国の教育課程の変遷から見える課題認識

文部科学省が定める学習指導要領は1958年（昭和33年）に現在のような告示の形で初めて編成され、その後は、その時々々の時代にあった教育方針を反映させており、約10年に一度、改訂が行われてきた。学校は社会と切り離された存在ではなく、社会の中にあり、グローバル化や急速な情報化・技術革新など社会の変化を見据えて、子どもたちがこれから生きていくために必要な資質や能力が身に付くように見直しが行われている。

1998年（平成10年）に改訂された学習指導要領では、「生きる力」というキーワードがはじめて盛り込まれることとなった。この「生きる力」とは、基本・基礎を確実に身に付け、自ら課題を見つけ、自ら学び自ら考え、主体的に判断・行動し、よりよく問題を解決する資質や能力のことである。また、詰め込み教育からゆとり教育へと変遷し、ゆとりという言葉の意味も問題解決や探究活動を主体的・創造的に取り組むためのゆとりへと変化していった。この年の改訂により総合の時間が新設されることとなり、現在我々が課題として認識している「未来を選び取る力」への取り組みがはじまった。

2008年（平成20年）の改訂でも前回の学習指導要領に定めた「生きる力」を育むことへの理念を継承しており、知識基礎社会の時代においてますます重要であると述べられている。改訂の基本的な考え方として、教育基本法改正等で明確になった教育理念を踏まえ、「生きる力」を育成すること。また、知識・技能の習得と思考力・判断力・表現力等の育成のバランスを重視し、授業数を増加させ、道徳教育や体育の充実などにより、豊かな心や健やかな体を育成することとしている。

2020年（令和2年）から始まった新しい学習指導要領においても、これまで大切にしてきた子どもたちに「生きる力」を育むという目標は変わることなく、社会に開かれた教育課程の実現をめざしている。学習指導要領で新たにに取り組むこと及びこれからも重視していくこととして図表3-1にある内容が盛り込まれている。

図表 3-1 学習指導要領 新たに取り組むこと、これからも重視することは？



出典：文部科学省 新しい学習指導要領リーフレットより抜粋

また、次の6点にわたってその枠組みを改善するとともに、学校において教育課程を軸に学校教育の改善・充実の好循環を生み出すカリキュラム・マネジメントの実現をめざすことが求められている。

- (1) 何ができるようになるか（育成をめざす資質・能力）
- (2) 何を学ぶか（教科等を学ぶ意義と、教化等間・学校段階間のつながりを踏まえた教育課程の編成）
- (3) どのように学ぶか（各教科等の指導計画の作成と実施、学習・指導の改善・充実）
- (4) 子供一人一人の発達をどのように支援するか（子供の発達を踏まえた指導）
- (5) 何が身に付いたか（学習評価の充実）
- (6) 実施するために何が必要か（学習指導要領等の理念を実現するために必要な方策）


図表 3-2 学習指導要領 子どもたちの学びはどう進化するのが？




出典：文部科学省 新しい学習指導要領リーフレットより抜粋

文部科学省のHPには今回の改訂に込められた思いが綴られており、我々のめざす子どもたちに「未来を選び取る力」を身に付けてもらいたいという思いと合致している。

図表 3-3 学習指導要領改訂に込められた思い



 **改訂に込められた思い**

学校で学んだことが、子供たちの「生きる力」となって、明日に、そしてその先の人生につながってほしい。

これからの社会が、どんなに変化して予測困難な時代になっても、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、判断して行動し、それぞれに思い描く幸せを実現してほしい。

そして、明るい未来を、共に創っていきたい。

「学習指導要領」には、そうした願いが込められています。

これまで大切にされてきた、子供たちに「生きる力」を育む、という目標は、これからも変わることはありません。

一方で、社会の変化を見据え、新たな学びへと進化を目指します。

生きる力 学びの、その先へ

「学習指導要領」の内容を、多くの方々と共有しながら、子供たちの学びを社会全体で応援していきたいと考えています。

出典：文部科学省 学習指導要領の趣旨より抜粋

これまで学校教育で長年育成をめざしてきた「生きる力」こそが、予測困難な社会の変化に主体的に関わり、感性を豊かに働かせながら、どのような未来を創っていくのか、どのように社会や人生をよりよいものにしていくのかという目的を自ら考え、自らの可能性を發揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となる力であるとの認識を文部科学省としても示している。

3.2 新学習指導要領の具体的な取り組み

3.2.1 授業時数の変化

2020年（令和2年）よりはじまった新たな学習指導要領では、各学年における各教科、道徳科、外国語活動、総合的な学習の時間及び特別活動の年間の授業時数並びに各学年の年間の総授業時数は、学校教育法施工規則第51条において定められている。小学校の標準授業時数について、図表3-4の通り改訂により総授業時数は増加している。国語・社会・算数・理科・体育の授業時数は増加しており、生活・音楽・図画工作・家庭・道徳・特別活動の授業時数は改訂前と同水準に維持されている。一方、児童や学校、地域の実態等に応じて、教科等の枠を超えた横断的・総合的な学習や児童の興味・関心等に基づく学習を行うなどの創意工夫を生かした教育活動を行う時間である「総合的な学習の時間」については授業時数が削減されている。また、翌年の2021年（令和3年）にも改訂が行われ、総授業時数は増加しているものの、「総合的な学習の時間」については現状維持で増加することはなかった。

図表3-4 小学校3～6年生の標準授業時数の変遷（2021年）

<改定前>					<2020年改訂>					<2021年改訂>				
学年 教科等	3	4	5	6	学年 教科等	3	4	5	6	学年 教科等	3	4	5	6
国語	235	235	180	175	国語	245	245	175	175	国語	245	245	175	175
社会	70	85	90	100	社会	70	90	100	105	社会	70	90	100	105
算数	150	150	150	150	算数	175	175	175	175	算数	175	175	175	175
理科	70	90	95	95	理科	90	105	105	105	理科	90	105	105	105
生活	—	—	—	—	生活	—	—	—	—	生活	—	—	—	—
音楽	60	60	50	50	音楽	60	60	50	50	音楽	60	60	50	50
図画 工作	60	60	50	50	図画 工作	60	60	50	50	図画 工作	60	60	50	50
家庭	—	—	60	55	家庭	—	—	60	55	家庭	—	—	60	55
体育	90	90	90	90	体育	105	105	90	90	体育	105	105	90	90
道徳	35	35	35	35	道徳	35	35	35	35	道徳	35	35	35	35
特別 活動	35	35	35	35	特別 活動	35	35	35	35	特別 活動	35	35	35	35
総合的な 学習	105	105	110	110	総合的な 学習	70	70	70	70	総合的な 学習	70	70	70	70
合計	910	945	945	945	外国語 活動	—	—	35	35	外国語 活動	35	35	—	—
					合計	945	980	980	980	外国語	—	—	70	70
										合計	980	1,015	1,015	1,015

出典：文部科学省 学習指導要領を基に筆者作成

総合的な学習の時間においては、自然体験やボランティア活動などの社会体験、ものづくり、生産活動などの体験活動、観察・実験、見学や調査、発表や討論などの学習活動を積極的に取り入れた探究的な学習の時間であり、このような直接体験のできる学習の時間でこそ子どもたちの「未来を選び取る力」が磨かれるのではないだろうか。我々の提言ではこのような実践を重視した学びの機会について着目したいと考えている。

3.2.2 キャリア教育について

キャリア教育とは、児童に学校で学ぶことと社会との接続を意識させ、一人一人の社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を育み、キャリア発達を促す教育のことである。子どもたち一人一人の勤労観・職業観を育てる教育と言える。1999年の中央教育審議会答申の「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」という公的文書で初めてキャリア教育という言葉が使われ、それ以降、学校教育におけるキャリア教育の理念は少しずつ浸透している。一方で、意図が十分に理解されないまま将来の夢を描く部分ばかりに力点が置かれてしまい、「働くこと」の現実や必要な資質・能力の育成につなげていく指導が軽視されてしまうケースも見られている。そこで、新たな学習指導要領ではキャリア教育を効果的に展開していくために、特別活動の学級活動を要とし、総合的な学習の時間や学校行事・道徳科や各教科における学習、個別指導としての教育相談等の機会を生かして、学校の教育活動全体を通じて必要な資質・能力の育成を図っていく方針を定めている。キャリア教育は、児童に将来の生活や社会、職業などとの関連を意識させる学習であり、職場見学や社会人講話などの直接的な経験の場が必要不可欠であると言える。その点も踏まえ、前節での総合的な学習の時間の削減についてはキャリア教育を推し進める理念とは逆行する形となっており、十分な時間が確保されているとは言えないのではないだろうか。

3.2.3 国の方針と教育現場のギャップ

本章前節までで述べた通り、国としても教育現場でのキャリア教育や人生設計を考える機会の創出について取り組むべき事象として捉えており、1998年（平成10年）の学習指導要領の改訂から組み込まれた「生きる力」の育成という方針を教育課題として示している。しかしながら、第2章の分析にもあった通り、仕事観を明確に持っている若者の割合は非常に少ない。我々グローバル適塾21期生行財政改革グループの30代メンバーの実体験としても小・中学校の教育の場でそういった将来の人生設計を考える機会があったかと振り返ってみたものの、印象に残っている授業はなかった。国としての方針を示してはいるものの、現場レベルまで実務的に教育理念を落とし込めてはいない現状だと言えるのではないだろうか。

以上の仮説をもとに、我々グローバル適塾21期生行財政改革グループでは教育現場の生の声を聞くべく、現職教師7名に協力いただき、聞き取り調査を実施した（調査期間：2022年11月～12月）。

図表 3-5 聞き取り調査対象者一覧

	年齢層	性別	教師歴
1	20代	男性	3年
2	20代	男性	5年
3	40代	男性	8年
4	40代	女性	20年
5	40代	男性	20年
6	40代	女性	20年
7	50代	男性	36年

本調査では、いずれの教師からもキャリア教育や「生きる力」の育成という、国の教育方針は理解しており、取り組む意欲はあるとの意見が得られた。しかしながら、教師自身も満足する内容でのキャリア教育が出来ているかと問われると教育現場での様々な課題により満足いく取り組みは出来ていないようである。教育現場の様々な課題については次節で触れることとするが、教育現場は非常に多忙であり、教師の時間的制約もあり、キャリア教育に向き合う時間を取りづらいつという。本章 3.2.1 で示した授業時数はあくまで標準授業時数であり、教育カリキュラムを適切に終わらせるには標準以上の授業時数を確保する必要がある。そのため、現場の教師は教育カリキュラムを終わらせることに忙殺されてしまう。また、キャリア教育については学習指導要領に謳われているものの、授業時数が確保されている訳ではなく、どの程度取り組むべきかの基準もないため、どうしてもキャリア教育まで手が回らない状態となってしまう。

さらには、教師自身が一般企業等での社会経験がないことが多いため、子どもたちへキャリア教育や仕事観を教える難しさもある。世間にはキャリア教育をサポートするプログラムが様々あり、一例として土曜学習応援団(※)の活用について聞き取りを行ったが、ほとんどの教師がその存在を認識すらしていなかった。こういったサポートプログラムは現場の教師の目に触れる機会は少なく、実際に活用するとした際の企業側との調整や手間を考えると、利用するハードルは非常に高いとの意見が大半であった。

※土曜学習応援団とは

文部科学省が推進する教育プログラムの集約プラットフォーム。

多様な民間企業・団体・大学等が「土曜学習応援団」に参画・登録し、提供可能な教育プログラムの情報が掲載されており、学校や教育委員会等で実施することを推進している。子どもたちの豊かな学びを支えるために、特色・魅力のあるプログラムが2023年1月時点で約1,000件登録されており、土曜日をはじめとして、平日の授業や放課後等の教育活動において、実社会での経験や専門知識を活かした出前授業等が行われている。

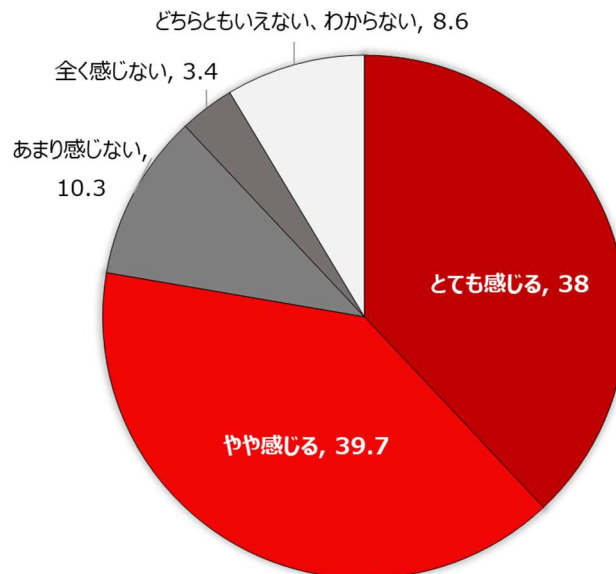
図表 3-6 土曜学習応援団 概要



出典：文部科学省 土曜学習応援団についてより抜粋

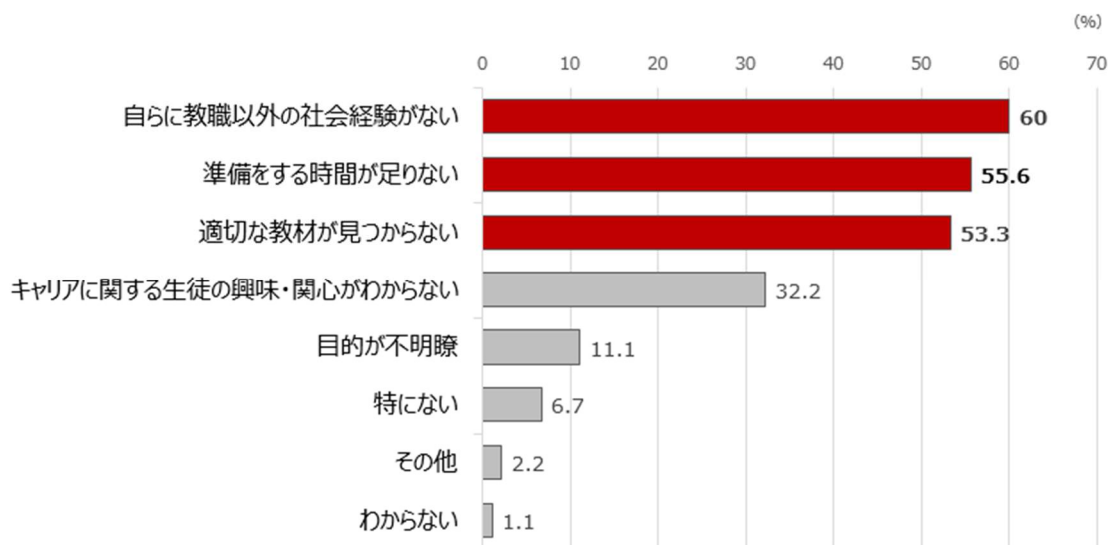
次に、我々が行った聞き取り調査以外の調査結果についてもここで紹介を行う。株式会社グローバルプロデュース「中学校のキャリア教育に関する実態調査」より、中学校でクラス担任をしている教職員 116 名に調査したデータによると、現場の教師たちはキャリア教育を行う意欲自体はあるものの、自身の社会経験のなさや準備を行う時間不足、適切な教材が見つけれないとの回答が半数を超えている。

図表 3-7 ホームルームの時間を利用して「キャリア教育」を行ってみたいと感じるか？



出典：株式会社グローバルプロデュース 中学校のキャリア教育に関する実態調査 (2021年)

図表 3-8 「キャリア教育」を行う際の懸念点とは？（複数回答）



出典：株式会社グローバルプロデュース 中学校のキャリア教育に関する実態調査（2021年）

今回の聞き取り調査及び以上の調査結果からわかる通り、現場の教師は国の方針は十分に理解しており、取り組む意欲もある。一方で、現環境下での取り組むハードルは非常に高いことも浮彫となった。キャリア教育を子どもたちに行う上で教師をサポートする必要性を感じる内容であった。我々の提言ではこれらの国の方針と教育現場でのギャップの解消に向けた取り組みについて検討する。

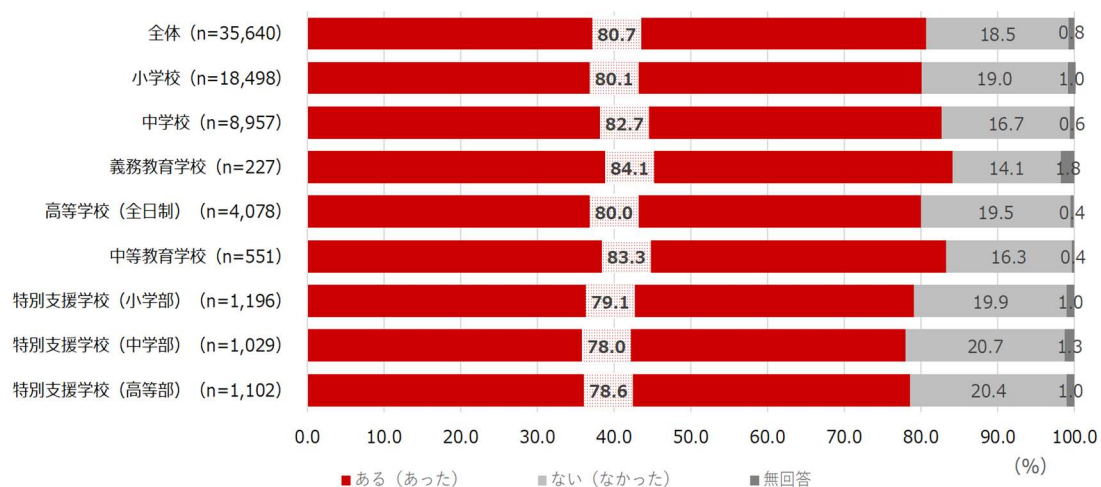
3.3 教育現場における課題

3.3.1 教師の就業環境

子どもの「未来を選び取る力」を育むためには、学習指導要領に基づく教育カリキュラムの再編や民間の積極関与を促すために教員以外の学習指導の許容を含めた新しい視点の導入が必要である。これらの新しい視点の導入は教育現場の現状と密接に関連するため、教育現場で実際に働く教師の就業状況に触れる必要がある。

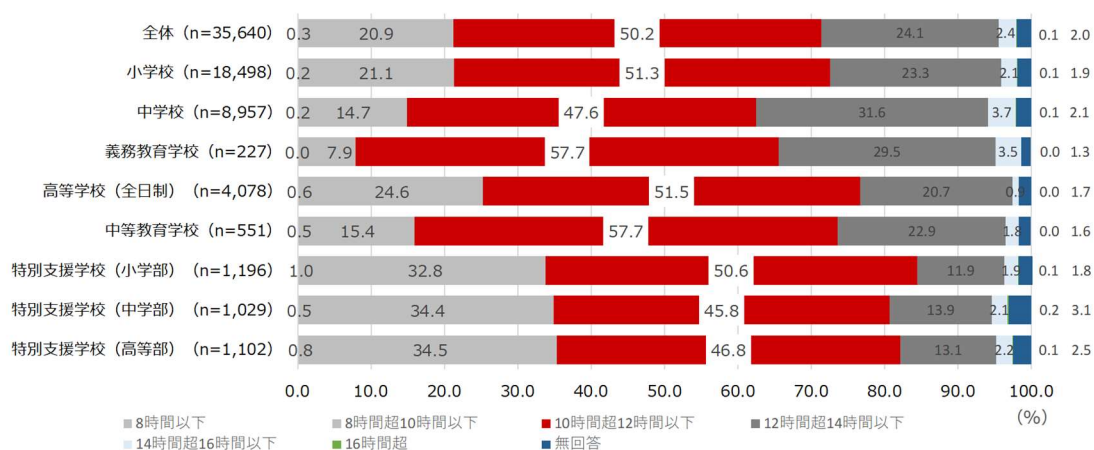
厚生労働省が2018年10月30日に発表した「過労死等防止対策白書」によると、教職員の80.7%が業務に関連するストレスや悩みを抱えており、最多の原因は「長時間勤務の多さ」である。一般に月80時間の残業が過労死ラインと呼ばれ、月20日勤務で1日当たりの所定労働時間が8時間であった場合、1日当たりの労働時間が12時間となると危険水準となる。而して教職員の平均実勤務時間は11時間17分となっており、過労死ラインである12時間に肉薄する非常に厳しい就業環境であると言える。

図表 3-9 教職員における学校種別の業務に関連するストレスや悩み



出典：厚生労働省 過労死等防止対策白書（2018年）を基に著者作成

図表 3-10 教職員における学校種別の実勤務時間（通常期）



出典：厚生労働省 過労死等防止対策白書（2018年）を基に著者作成

また、文部科学省の「教師不足に関する実態調査」によれば、2021年5月時点で全国の学校に配当されている教師定数に達していない、いわゆる教師不足の状態は小学校で979人、中学校で722人となっており、全国的に教師不足の状況下であると言える。さらに、全国で教師不足の状況が続いている一方で、教師を志望する人の数も2000年の公立学校教員採用選考試験の倍率が13.3倍であったのに対し、2021年の倍率は3.8倍となっており減少傾向にある。教師の厳しい就業環境を踏まえると、昨今、意識されている「ワークライフバランスの実現」とも大きな乖離があるため、優秀な人材が教師という職業を選択しなくなっている。これらの要因が悪循環となり、教師の就業環境の悪化が加速度的に進行していると考えられる。

図表 3-11 教師不足の状況

学校種	学校に配置されている教師の数	学校に配当されている定数	不足	全体の学校数	教師不足が生じている学校数
小学校	379,598	380,198	979	18,991	794
中学校	218,504	219,123	722	9,324	566
小中学校合計	598,102	599,321	1,701	28,315	1,350

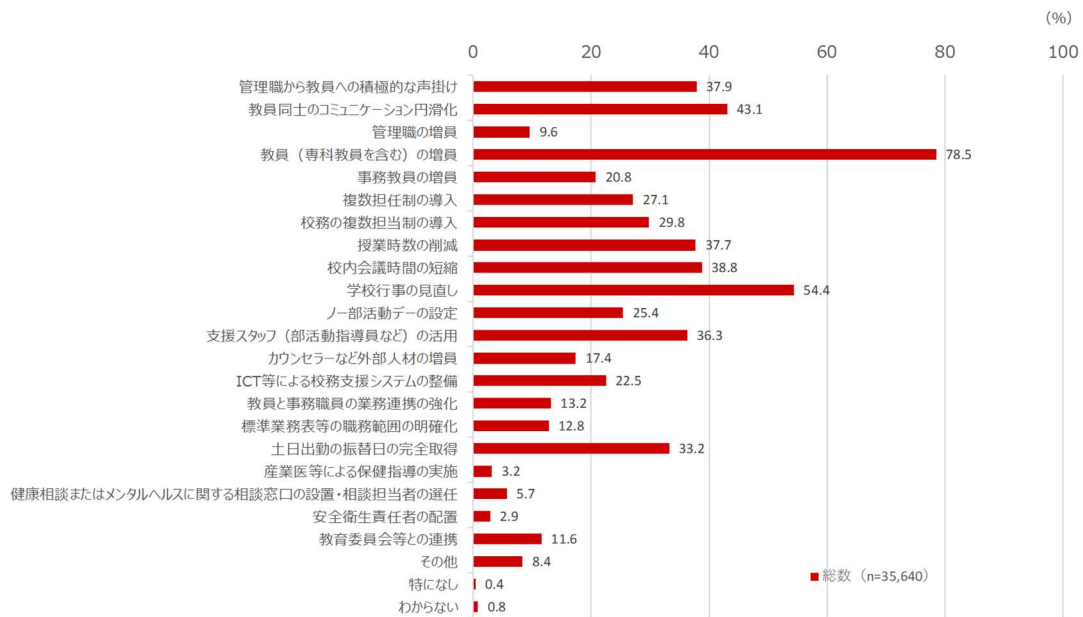
出典：文部科学省 教師不足に関する実態調査（2021年）を基に著者作成

3.3.2 教師の就業環境の改善について

過重勤務の防止に向けて必要だと感じる取組に関する教職員調査にて、「教員の増員」「授業時数の削減」「支援スタッフの活用」が挙げられている。疲弊する教育現場の就業環境を改善し、「未来を選び取る力」を育むために必要な「社会に開かれた教育課程」を実現するためには、民間企業と地域コミュニティが主体性を持って教育現場に関与することが重要であると我々は考える。民間企業と地域コミュニティの教育現場への関与による副次的な効果として、日本の学校における教師不足の解決に寄与するとともに、就業環境の改善により魅力的な職場を実現することで教師をめざす優秀な人材の確保につなげることができる。

行政・教育現場・民間企業・地域コミュニティが協働することで、子どもに対して多様かつ質の高い授業を提供することができ、子どもが「未来を選び取る力」を得ることにつながる。

図表 3-12 過重勤務の防止に向けて必要だと感じる取組（教職員調査）



出典：厚生労働省 過労死等防止対策白書（2018年）を基に著者作成

3.4 行政、教育現場、民間、地域コミュニティの協働について

3.4.1 行政、教育現場、民間、地域コミュニティの協働事例の紹介

子どもたちの「未来を選び取る力」を育むための行政、教育現場、民間、地域コミュニティの教育についての協働は各地ではじまりつつある。ここではいくつかの事例について簡単に紹介する。

(1) 埼玉県戸田市 PEER カリキュラム

変化が激しい社会をしっかりと生き抜いていく力を身に付けさせるため、産学官と連携した戸田市独自のカリキュラムにより、問題解決能力やコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力などの「21 世紀型スキル」「汎用的スキル」「非認知スキル」を育成していく。「PEER」とは「仲間」や「見つめる」ことを意味し、Pはプログラミング、Eは英語教育と経済教育、Rはリーディングスキルを指す、ICT を教育のマストアイテム化することで社会に開かれた教育課程の実現を進めている。

図表 3-13 産官学民連携推進プラン 2019



出典：戸田市 ICT のマストアイテム化による戸田市の学びの改革より抜粋

(2) 神奈川県横浜市×NTT 東日本 スマート教育センター開発

NTT 東日本 神奈川事業部が所有する NTT 横浜ビルの建て替えによる開発事業を行い、横浜市が計画する新たな教育センター（以下、スマート教育センター）を誘致することを決定した。スマート教育センターとは、横浜市が「新たな教育センター基本思想」及び「新たな教育センター基本思想の一部見直し」に基づき、民間活力を導入して教育センターの再整備を進める目的で公募を行った新たな教育センターである。「子どもの新たな学びを創造する教育デザインラボラトリー」を基本理念としており、「調査・研究・開発」を核とした「人材育成」「発表・発信」「教育相談」の4つの機能を構想・集約することで、各機能の連携による相乗効果を図る。

図表 3-14 スマート教育センター イメージパス

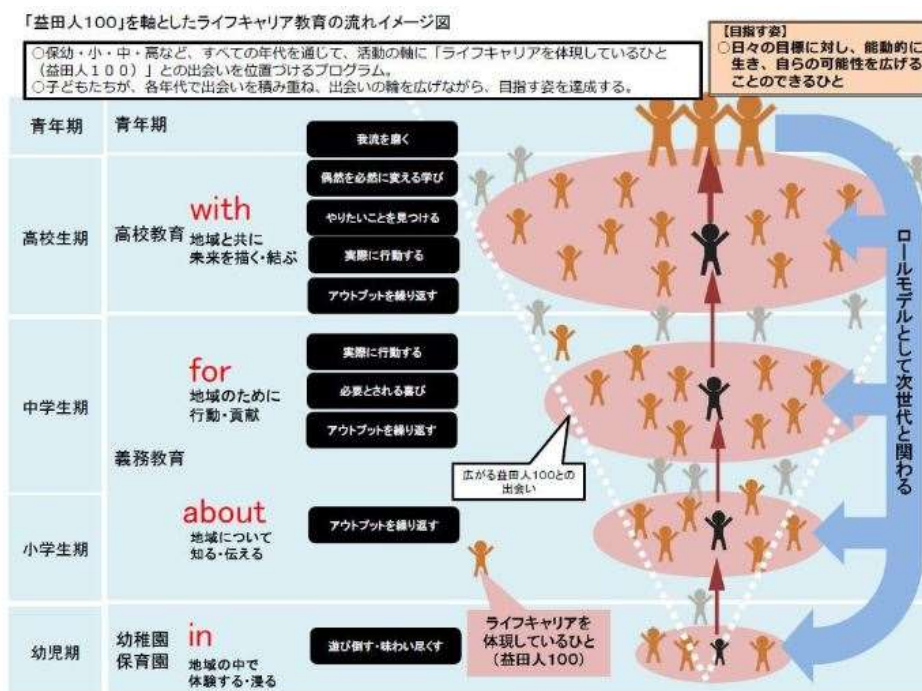


出典：NTT 東日本 NTT 横浜ビル建て替えによる開発計画について（報道発表資料）より抜粋

(3) 島根県益田市 未来を担うひとづくり計画

益田の子どもたちと多くの「ひと」との出会いを軸とするもので、ここでの「ひと」とは益田市民を指す。大人が総出で子どもたちに関わり、次世代を育成することが本計画実施の上で最も重要な点である。計画を経て成長した子どもたちが、ロールモデルとして次世代との関わりをもつことで、人材育成の循環「ひとづくりの環（わ）」をつくることをめざしている。

図表 3-15 「益田人100」を軸としたライフキャリア教育の流れイメージ図



出典：益田市 益田市の未来を担うひとづくり計画より抜粋

本項で紹介した事例に共通して言えることは、自治体や教育委員会等の行政が教育現場・民間および地域コミュニティをつなぐハブ機能としての役割を果たしていることである。行政が子どもの教育に関して危機感を持ち、問題を解決するために強いリーダーシップを発揮することで、行政の熱い思いに賛同する企業・地域コミュニティが増えその活動の輪が広がることで、子どもたちに対して多様かつ質の高い教育を提供するに至っていると言える。我々の提言についても行政、教育現場、民間、地域コミュニティの協働事例にて成功している要因を踏まえることが肝要である。

3.4.2 海外におけるキャリア教育の事例

一方、海外ではキャリア教育はどのように推進されているのだろうか。本項では、世界トップクラスの教育レベルを誇るフィンランドにおけるキャリア教育の事例を述べる。

フィンランドでは、小学6年生の約75%が参加する「Me & My City」という学校と外部の教育機関が共同で行う教育が特徴的である。子どもたちは「Me & My City」に参加している約20の地元企業から自分が参加する企業を選択し、その会社の一員として働き、対価として給与を受け取り、税金を支払い残ったお金で商品と交換する。小学6年生の段階で、身の回りにある職業を体験し、社会の中で生きるためには、働き、税金を納めないといけないうこと、給与が高いほど責任が重くなることを学んでいる。その他にも小学校での選択学習やキャリアガイダンスの授業など様々な取組みのもと、長い時間をかけて丁寧にキャリア教育を行っている。

このように海外の事例からも、キャリア教育の取組みは短期的なものではなく、長期的に取り組む必要があること、また国としての制度設計が必要であることがわかる。

3.4.3 提言の方向性

子どもたちの「未来を選び取る力」を育むための行政、教育現場、民間、地域コミュニティの協働は各地ではじまりつつある。3.4.1で紹介した事例はいずれも先行的な取り組みであり、局所的ないしはそれぞれが独立した活動のもと行われている。本提言では、そのような局所的な取り組みに留まらず、日本全体でキャリア教育を推進できるような具体的手法の確立をめざす。

本章でこれまで述べてきた子どもたちの「未来を選び取る力」を育むキャリア教育を推進する上での問題と既存事例の成功要因をまとめた。

図表 3-16 キャリア教育推進のための問題と既存事例の成功要因を踏まえた解決すべき課題

キャリア教育推進のための問題	解決すべき課題
◆ 総合的な学習の時間の授業時数削減 子どもたちが直接体験できる時間の減少	社会課題に向き合う実体験を 伴う学びの機会創出
◆ 教育現場におけるキャリア教育の苦慮 授業カリキュラムをこなすのに手一杯 学習指導要領で謳われているが、そのための授業時数の確保はなし 教師自身の社会経験のなさ	教師の負担軽減
◆ 教師の厳しい就業環境 忙しいためキャリア教育の実施を模索する時間を確保できない 優秀な人材の教師離れ	
◆ 有効に活用されていない民間、団体、大学等が提供する教育プログラム 教育プログラムの種類・数が多く、社会経験が少ない教師にとっては調整が困難 教育現場における認知度自体が低い	民間、団体、大学等が提供する 教育プログラムの有効活用
既存事例の成功要因	
◆ 行政、教育現場、民間、地域コミュニティをつなぐハブ機能 教育現場の声を民間へ届け、民間・地域コミュニティを教育に巻き込んでいる	企業と教育現場の連携強化

本章の課題分析により見えてきたキャリア教育を推進する上での問題と既存事例の成功要因を踏まえた解決すべき課題は以下であると我々は考える。

- ・ 社会課題に向き合う実体験を伴う学びの機会創出
- ・ 教師の負担軽減
- ・ 民間、団体、大学等が提供する教育プログラムの有効活用
- ・ 企業と教育現場の連携強化
- ・ 上記を長期的、継続的に推進できる環境整備

これらの解決すべき課題を踏まえ、子どもたちの「未来を選び取る力」を育むことのできる教育に向けた提言を次章より行う。

第4章 提言：シン・学校 ～ 子どもと社会を繋げる架け橋 ～

4.1 教育についての我々の思い

「勉強って何の役に立つの？」と子どもから質問をされたことや「子どもの頃の勉強は何の役に立っているのか？」とふと疑問を覚えたことはないだろうか。確固たる答えはない。しかし、我々が勉強や学習の意義を伝えられなければ、子どもたちも自信をもってそれらに取り組むことが出来ないだろう。

教育現場に携わっていない企業に勤める我々は教育や勉強、学習について直接的に考える機会に乏しく学校任せになっているのが現実である。本来家庭で教えるべき人としての素養や知恵すら、ややもすると専門性を持った教師に任せがちになってしまっている。

時代を遡ると高度経済成長期には一般企業に勤める人が増え、当時から学歴が年収に大きく影響を及ぼしていたことから高学歴をめざす人が多く現れた。勉強の「テストで高得点を取り高学歴を獲得するスキル」という一面が特に取り沙汰され、当時から50年以上経つ現在でも偏差値偏重型の「勉強」の存在感が大きいのは間違いない。

一方、ここ数年、文部科学省を中心に社会全体で教育や勉強、学びの意義を問いただす、キャリア教育が提唱され注目を浴びている。我々はキャリア教育を更に推進・充実させ、子どもが自分らしい生き方を実現し、未来を選び取る力を獲得する肝になる「シン・学校」を提言する。

4.2 シン・学校とは

第2章で仕事観について述べたように、日本では残念ながら人生の岐路である仕事を選ぶフェーズにおいてもやりたいことが定まらず、明確なキャリア形成と人生設計が出来ていない学生が多い。まさに「未来を選び取る力」が欠如していることの表れであり、この状況を打破する教育を実現するのがシン・学校である。即ち、キャリア教育の充実化を中心とした教育の進化により、子どもたちに自分の将来ありたい姿を追究する姿勢や心を育むことで、人生の指針を決めるためのキャリア形成や人生設計の支援を行い「未来を選び取る力」の獲得を促す、革新的な学校の形である。

シン・学校の「シン」には以下の意味を込めている。

- ・ 人生の指針を自力で決め、未来を選び取るという意味での「針」
- ・ 革新的な学校を作りたいという意味での「新」
- ・ 教育を進化させたいという意味での「進」
- ・ 真理を追求する力を養いたいという意味での「真」
- ・ 人間の心を育むという意味での「心」

4.3 企業人ならではの発想によるキャリア教育

企業とは、営利を目的として一定の計画に従って経済活動を行う経済主体である。その事業活動の過程で少なからず社会課題に向き合うことになるため「社会課題の解決策を発案し、人の生活を豊かにするサービス、モノ、コトをスピード感を持って提供する」ことは、企業のアイデンティティの一つであると言っても過言ではあるまい。

その企業に勤める我々だからこそその視点で共に社会課題に向き合い、解決策を共創することで、子どもたちの視野を広げ、働く目的や仕事観を育むことが出来るのではないだろうか。現業で社会課題の解決を実践する我々が、企業人の視点でキャリア教育のプログラム作りに参画することで、日本のキャリア教育をより発展的に変えていけるものと確信する。

第3章で述べた土曜学習応援団のように、一部の企業が独自のプログラムを提供している事実は、これが我々の独りよがりな発想によるものではないことの証左であると言えよう。

4.4 キャリア教育を推進するための対策

4.4.1 キャリア教育サポーターの発足

キャリア教育は第3章で論じた通り一部で取り組みが進んではいるものの、教育現場に十分に浸透しているとは言い難い。また現状の学校ではキャリア教育を推進、展開するために必要な教師の時間的余裕もない。さらに教師は一般企業での就業経験がほとんどないため、キャリア教育のプログラム内容を考えることが難しい。一方で、今の社会構造では企業が教育現場からの要請無しに積極的に動くことはない。その結果、既にキャリア教育として優れたプログラムが存在するにもかかわらず活用される機会がなかなか無いのが実状である。

こうした課題を解決すべく「キャリア教育サポーター」を立ち上げる。キャリア教育サポーターは「教師の負担を減らし、企業が作成したプログラムを求められる形にカスタマイズして子どもたちに届け、キャリア教育を浸透させるためのシステム作りを教育委員会や文部科学省と協力して行う」ことを目的とした組織である。我々はこのキャリア教育サポーターの働きによってキャリア教育の環境が改善し加速度的に推進され、シン・学校において従来教育に加えて、安定的に高品質なキャリア教育の提供が可能になると考えている。

キャリア教育サポーターには企業および教育現場それぞれの文化を踏まえた対応力や授業プログラムのセレクト、カスタマイズするコーディネートの力が必要となる。加えて、地域コミュニティとのつながりがあることも求められる。様々な役割を担うことになるキャリア教育サポーターについて、必要なスキルを踏まえた人材構成を以下に示す。

<キャリア教育サポーター 人材構成>

- 企業勤務経験者

授業プログラムを提供する企業とのコミュニケーションを担い、企業と効果的に連携するために、企業勤務経験者を配置する。

- 教育機関経験者

教育委員会や教育現場との関係をより強固にするために、教育関連有識者、現役教師、教師OBを配置する。

- 教育者を志す現役大学生や高校生

将来の教師やその他教育関連の業務に就くことを志す次世代の学生、社会課題に強い関心を持つ学生などにシン・学校やキャリア教育のノウハウを継承するために配置する。

- 地域コミュニティ

学校のPTAを始めとする子どもたちの両親や祖父母、地域の見守り隊などから有志を募る。地域に根差す問題をキャリア教育のプログラムとして提供し、講師としても役割を担うケースもある。

4.4.2 キャリア教育サポーターの役割

キャリア教育サポーターの主な役割は3点ある。

(1) 学校の特色や地域の実情を踏まえた、最適なプログラムのセレクトとカスタマイズ

土曜学習応援団に登録済みのものを含め、キャリア教育のプログラムは、既に数多く生み出されている。一方、数多くあるが故に、各学校、各クラスに適したプログラムを選択することは一筋縄ではいかないだろう。基礎学習の授業内容を考え、準備もしなければならぬ教師がその膨大なプログラムを一つひとつ吟味することは現実的ではない。

そこで、キャリア教育サポーターが、教師の「こんなことを教えたいたい」というニーズを聞き、それに見合ったプログラムをセレクトする。また、教師のニーズ、子どもたちの状況を踏まえ、プログラム提供元である民間企業とともにプログラムのカスタマイズを行う。

キャリア教育サポーターが教師のニーズに合った最適なプログラムをマッチングすることにより、教師は各子どもの個性の把握や、めざすべき将来像を一緒に考え、導くことに専念することが出来る。

(2) 実施日時の調整、企業に対するオリエンテーション

民間企業の提供する授業プログラムをいつ実施するのか、当日、講師となる民間企業の担当者はいつどこに向かえば良いのか、何を準備すればよいのか。会場はどこなのか。企業が

授業プログラムを提供するためには、様々な準備や調整が必要となる。一方、教師は日中その大半が授業にあたっており、企業人と直接、その調整や準備を実施することが難しい。そこで、キャリア教育サポーターが、従来、教師が担っていた調整準備を代行する。

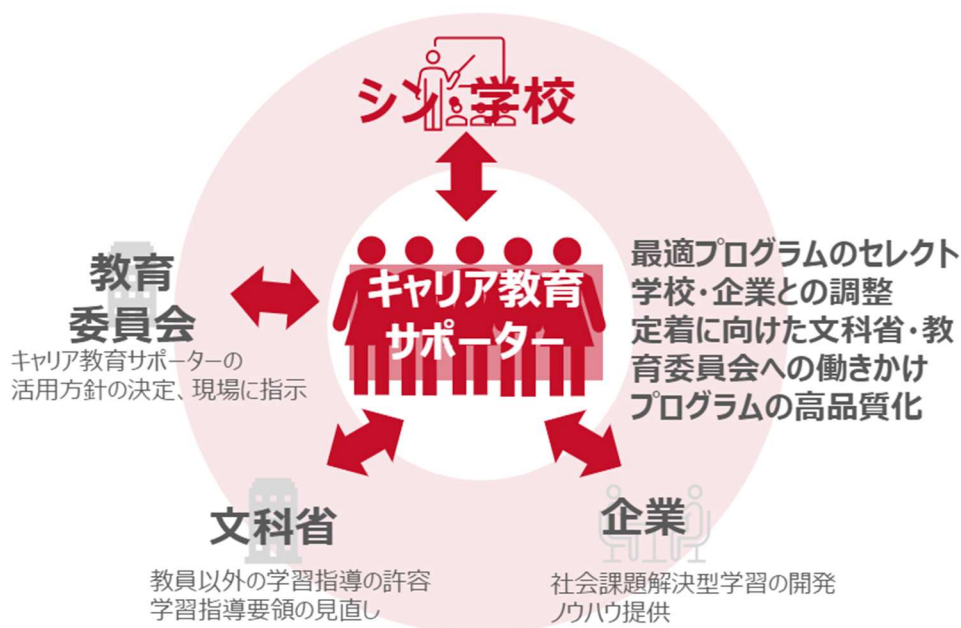
また、企業側に対しても、授業プログラムの高品質化や新たなプログラムの制作を促すべく、学習指導要領の要点や授業プログラムとして求められていること、具体的に必要となる準備事項などを整理し、円滑なキャリア教育をするためのオリエンテーションを企業側へ実施する。キャリア教育へ参画、貢献したいと考えていながらも、なかなか初動が起こしづらい企業に対しての後押しにもつながる。

(3) 教育現場・文部科学省・教育委員会へのレポート/展開に向けた仕組みの提案

キャリア教育は、まだまだ発展途上の段階である。数多く生まれているプログラムもより洗練させていくことが必要であり、またこれにより子どもたちの成長にどのような影響をもたらしたのかを適切に評価する必要がある。教師も企業のプログラムを通じて子どもたちが何を感じ、どのような変化があったかを知ることで、基礎学習の授業内容にも反映することができ、結果としてよりよい教育サイクルを生むことにつながる。

キャリア教育サポーターは、企業が提供するプログラムが適切に運営されたか、またプログラムによって、子どもたちが何を学び、どのような変化があったかをレポートし、改善につなげる役割を持ち、PDCA サイクルを回す主体となることで、キャリア教育の品質向上を実現する。

図表 4-1 シン・学校におけるキャリア教育サポーターの役割



4.4.3 キャリア教育サポーターの具体的な伴走支援

キャリア教育サポーターが各組織に対して行う具体的な伴走支援についてまとめる。

(1) 対教育現場

- ・子どもの興味関心、地域事業、地域特性や提供したい授業内容のニーズを教師に確認し、授業時数における総合の時間とその他付帯時間に対して、最適なプログラムをセレクトし、教師へ紹介する。
 - ・プログラムを実施するための、会場を準備する。
 - ・プログラム時間中における、子どもの安全を確保する。
- ※プログラム時間中は、企業とキャリア教育サポーターに一任することとし、休暇、他授業準備、同席は教師の判断とする。

(2) 対企業

- ・教師のニーズに沿ったプログラム選定を行い企業へアプローチし実施調整をする。
- ・地域特性を考慮してプログラムのカスタマイズを企業と共に実施する。
- ・プログラムにおける評価を行い、改善点をフィードバックする。

(3) 対家庭/地域

- ・授業参観を呼び掛けてプログラムへの参加を促す。
- ・学校以外の会場手配に向けた調整をする。
- ・場合によってはプログラムの提供者として講師になってもらう。

(4) 対文部科学省

- ・小中学校、企業、教育委員会が一体となった取り組みとしてレポートを提出する
- ・レポート内容をもとに、学習指導要領の見直し点などを提案する。

(5) その他

- ・本取り組みの認知度向上に向けたPR活動を行う。
- ・施策を横展開しやすいようにアーカイブ動画や実績資料を蓄積

図表 4-2 現・学校からシン・学校への変化



4.5 キャリア教育を定着させるための対策

キャリア教育サポーターの活動により、充実したキャリア教育の提供を実現するシン・学校。シン・学校で提供されるキャリア教育の授業名を「シン・総合」と称する。「シン・総合」は、キャリア教育に適した企業発の社会課題解決をめざした実践型授業プログラムであり、学校の地域性や子どもの特性に合わせ柔軟にカスタマイズさせる。

「シン・総合」では、教師が授業展開をするのではなく、企業の社員が学校に訪問するなど実際の講師として授業を行う。シン・総合は「未来を選び取る力」を育むことを目的としており、子どもたちが社会への興味、関心を持ちつづけることが重要となる。そのため、単発で終わるイベント的な授業ではなく、他の教科と同じように時間割に導入し定着させることが重要である。ただし、教育現場においては2020年改訂の学習指導要領に定められた標準学習時数以上の学習を求められており、これをこなすだけでも精一杯である実情があることも考慮せねばならない。

こうした状況を鑑み、キャリア教育を定着させるためにステップを踏んだ展開について示す。

(1) ステップ0

現状の学習指導要領では小学校3年生以上で「総合的な学習」の時間が年間70時数あり、その使い方については各学校に委ねられている。他教科の補助的な使い方や自由時間に充てられていることが多い。

図表 4-3 ステップ0における週間時間割の一例および「総合的な学習」時間時数



(2) ステップ1

シン・学校では「総合的な学習」に当てられた時間を1曜日にまとめ、例えば水曜に設定すると、小学校での年間授業時数44週程度のうち、14週程度の授業時数を確保できる。企業の講師およびキャリア教育サポーターに長時間現場を任せることで教師は、自由時間を得ることができる。自由時間については、シン・総合に参加することもできるし、他の授業の準備などに充て、より有意義な時間の使い方が可能になる。当然、休息に充ててもらうことも良い。企業は1日かけて、社会課題に対する取り組みを紹介し子どもたちと一緒に対策を共創する十分な時間を確保することが出来る。また、必ずしも1日で完結する必要がなく数回にわたってシン・総合を行うことも可能である。学習指導要領の範囲内で出来る施策としてまずはステップ1の導入をめざす。

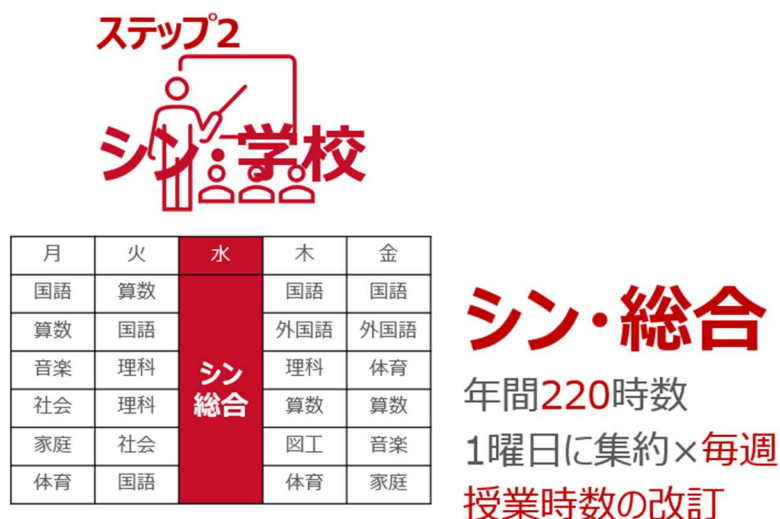
図表 4-4 ステップ1における週間時間割の一例および「シン・総合」時間時数



(3) ステップ2

ステップ1では「総合的な学習」の時間（年間70時数）をシン・総合に充ててきたがその時数を拡大し毎週1回のシン・総合の時間（年間220時数程度）とする。任意の授業時数を消化できることとし、基礎学習カリキュラムの時数を削減。2040年の学習指導要領改訂時に盛り込むことをめざす。シン・総合の授業の管理運営はキャリア教育サポーターに一任できることとし、子どもの安全確保や責任範囲を拡大する。

図表 4-5 ステップ2における週間時間割の一例および「シン・総合」時間時数



4.6 シン・学校の運営にあたっての課題

シン・学校を安定的に運営する上での課題を以下に示す。

(1) 「シン・学校」の理念に賛同し、導入に協力的な教育機関等とのパートナーシップ
本提言の理念に共感し、そのためのあらゆる変化をいとわない教育機関や教育委員会、地域行政の協力が必要不可欠である。少子化と人口減が著しい地域では地域コミュニティの活性化や地元企業のロイヤルティ向上が課題になっている。その地域の子どもを対象にスモールスタートし、徐々に拡大していくことを計画していく。教育の活性化により、地域コミュニティの活性化としての効果も期待し、シン・学校の導入をめざす。

(2) 学習指導要領、学校教育法の改訂

将来的にはシン・総合を教科の一つとして定着させることを目標とする。具体的には、後述するトライアルを通じて、シン・学校にて包含可能な教科と授業時数を検討し、文部科学省にレポートすることで2040年の学習指導要領の改訂への反映をめざす。

教科統合と授業時数の合理的な判断には有識者による客観的な調査、分析が必要となるため、教育を専門とする研究者の協力も不可欠である。また、教員免許を有さない企業人が教鞭を執り、子どもに直接教育できる環境を整えるために、学校教育法の見直しも必要となるだろう。

(3) 基礎学力の維持

シン・学校の導入によって、現状の基礎学力の低下を招くことがあってはならない。基礎学力の維持とキャリア教育浸透の両立を図るためにも、シン・総合によって教師の負担を軽減し、教師はこれによって生じた余裕を基礎科目の授業の準備に充てることで既存の授業の質を向上させることが求められる。

(4) 学歴・偏差値偏重の評価基準の見直し

日本では学歴や偏差値に重きを置いた評価が行われがちな側面がある。一方で、一部難関校の入学試験等で見られるように、基礎学力だけでなくそれを応用した思考力を問う問題や本人ならではの視点を問う時事問題など、求められる能力も少しずつではあるが多様化してきており、これはシン・学校の理念とも共通するものである。

この変化をより加速させ日本の教育業界に根付かせるためにも「いかに効率よく得点に繋げることができるか」に焦点を当てた従来型の入学試験制度は見直されるべきである。

4.7 シン・学校がもたらす効果

キャリア教育サポーターの構築を中心とした新しい学校「シン・学校」がもたらす効果をまとめる。

(1) 「未来を選び取る力」を育む教育体系の確立

シン・学校を実現するためには、段階を踏むことが必要であり、学習指導要領への本提言内容を織り込むことで、その効果は一層高まると考える。学習指導要領の改版時期などを踏まえた、シン・学校の実現までのロードマップを以下に示す。

なお、これはあくまで現状の技術水準に基づく想定であり、ChatGPTに代表されるここに来て急激に発展の兆しを見せるAI技術の進展度合いによっては、キャリア教育サポーターに著しい生産性の向上をもたらし、我々の想定以上に早い段階で効果が表れる可能性も考え得る。従って、時世の技術進展状況に応じたマイルストーンの見直しが必要である。

2024年：現学習指導要領に基づいた授業時数のなかで局所的なトライアル検証実施

- －キャリア教育サポーターの発足
- －現学習指導要領に基づいた授業時数における「総合的な学習」の時間を活用し、企業発の授業プログラム「シン・総合」の提供開始
- －関西の一部エリアでトライアルとして検証実施開始

2030年：トライアル検証結果を踏まえた環境整備、実施エリアの拡大

- －キャリア教育サポーターの充実
- －実施した授業プログラムのレポートを踏まえた環境改善、更なる整備
- －実施エリアの順次拡大（関西一円を想定）

2035年：トライアルで授業を受けた子どもたちが社会人へ。

- －社会課題解決など社会に貢献するメンバーが出始める

2040年：学習指導要領・授業時数を改版しシン・学校がスタンダードモデルとなる

- －関西一円でシン・学校を経験した学生の活躍をまとめ、文部科学省、教育委員会へ新しい学校の形を提案

教育は、言わずもがな子どもの将来に大きく影響を与える重要かつ繊細な分野であり、子どもを預ける親の意向や予期せぬ課題も生まれるであろうことを考え、まずは成功のモデルケースを作るべく局所的なトライアルから開始し、関西全域、日本全国へと段階的に発展させる計画とする。

トライアル地域に関西を挙げた理由として、1899年に大阪市で創業し、今や世界で事

業展開を続けるサントリーホールディングス株式会社の企業理念体系にある価値観として挙げられている「やってみなはれ」にも表れているように、関西は昔より新しいことにチャレンジする風土がある。また大阪では、東京で成功しているブランドが進出しても撤退を余儀なくされるケースがあるなど、独特の「合理主義」、つまり「本当に価値があり、本質をついたもの」でなければ生き残ることができないという特性があることも考慮した。言い換えれば、大阪、関西でシン・学校を実現できれば、それは全国への展開においても成功する可能性が高いと言えるだろう。さらに、関西には本提言を構想した我々グローバル適塾があるため、シン・学校の要であるキャリア教育サポーターの発足当初を我々が担い強力に推進することも可能である。

(2) キャリア教育サポーターがもたらすメリット

キャリア教育サポーターは、子どもたちに合った最適な企業発のプログラムを届けることでキャリア教育の推進を支援することを目的としているが、ここではキャリア教育サポーターの存在がもたらす各機関・団体へのメリットをまとめる。

特に重要なのが、教師の負担軽減である。第3章でも述べた通り、教師の就業環境の現状は非常に厳しいものとなっている。キャリア教育サポーターの存在は、教師のキャリア教育に関する準備や実施の負担を軽減するだけでなく、実践的なキャリア教育の時間そのものを一任することで教師が得られる自由時間を創出することも大きい。この自由時間の使い方については多くの教師がこれまで休日や学校終わりの時間を使って捻出していた基礎学習（通常授業）の準備に充当するものと推察される。例えば前述の聞き取り調査においてある教師は、「毎週水曜日が自由になるのであれば、日曜に月火の授業の準備をし、水曜に木金の授業の準備をする。これができれば、子どもへの授業内容の質も上げることができる。」との意見を示した。キャリア教育の時間を設けることで、基礎学習がおろそかになるという懸念はおろか、基礎学習の充実化が望めるというのである。

図表 4-6 キャリア教育サポーターがもたらすメリット

	キャリア教育サポーターがもたらすメリット
<p>教師 (教育現場)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育における負担軽減 <ul style="list-style-type: none"> -事前学習、授業プログラム準備、企業との調整稼働減 ・自由時間の創出 ※シン・総合の時間が自由時間となる <ul style="list-style-type: none"> -基礎学習授業の準備の充実化 -休息時間の確保 ・企業発の授業プログラムや社会の動きの把握 <ul style="list-style-type: none"> -教師自身の社会課題解決における知見・ノウハウ蓄積 ・労働環境改善による優秀な人材の流入、教育の質改善 ・地域、企業との関係構築 <ul style="list-style-type: none"> -企業との交流による新たな関係構築
<p>企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の認知度向上 <ul style="list-style-type: none"> -社会的な認知度：表彰制度、メディアでの取り上げ -地域内の認知度：子ども、学生からの口コミ、SNS ・社内人材活性化、社内人材育成 <ul style="list-style-type: none"> -教えることで得る学び、新たなアイデアの発想 -社外と触れ合いによるコミュニケーション能力向上 ・社内モチベーション向上 <ul style="list-style-type: none"> -子どもの認知による子育て世代社員モチベーション向上 ・地域、学校との関係構築 <ul style="list-style-type: none"> -地域、学校からの信頼関係強化 -教育関係者との人材交流による新たな関係構築
<p>学生 (キャリア教育サポーター)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・(教師をめざす学生) 教育現場の経験値増 ・企業発の授業プログラムや社会の動きの把握 <ul style="list-style-type: none"> -学生自身の社会課題解決における知見・ノウハウ蓄積
<p>地域コミュニティ (親・教師OBなど)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・(親) 子どもの授業風景参観機会増 ・(教師OB) 経験を生かした取り組みによる生活へのハリ ・地域コミュニティの活性化
<p>文部科学省 教育委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領における「生きる力」の育む手段の増

出典：国立教育政策研究所のデータなどを基に筆者作成

(3) 「未来を選び取る力」を育んだ子どもたちの将来

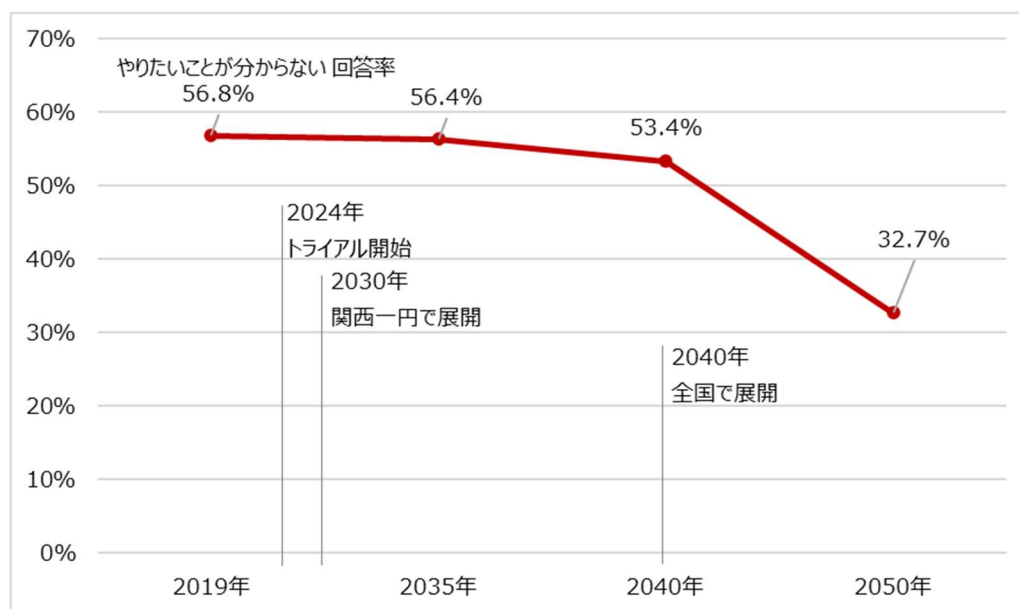
第2章で社会的企業数や起業家の現状を述べた。日本人の国民性によるところも少なからずあるため、それぞれの数そのものを増やすことを目的とすることはしない。しかしながら、キャリア教育の発展により「未来を選び取る力」が生まれ、自己実現をめざす子どもが増えれば、副次的に社会的企業数、起業家数の増加が起これ、結果として社会課題に取り組む日本人のパイが広がることが期待される。くわえて、様々な仕事の形が生まれることは、人生における選択肢を増やし、仕事観、人生設計を描くことにも役立つだろう。さらに、自己実現のために一つの仕事に固執せず副業を選ぶ機会が増え、より社会課題を解決する仕事に携わる機会が増えることも予想できる。

① 「やりたいことがある」学生の増加（「やりたいことが分からない」学生の減少）

シン・学校により、第2章で取り上げた大学生を対象に調査した就職活動の悩みにおいて、「やりたいことが分からない」学生がどれほど減少するか試算した。調査結果では、2021年時点で「やりたいことが分からない」学生は全体の56.8%となっているが、シン・学校の実現により、2050年には32.7%まで改善が見込まれる。（筆者試算）

シン・学校は、小中学生を対象としているため、シン・学校を経験した子どもらが大学生となる頃を推計しており、シン・学校が関西一円から開始している2030年以降、徐々に効果は見えてくるが、全国のスタンダードモデルになる2040年からの効果が大きい。

図表 4-7 シン・学校がもたらす効果 「やりたいことが分からない」学生割合の減少

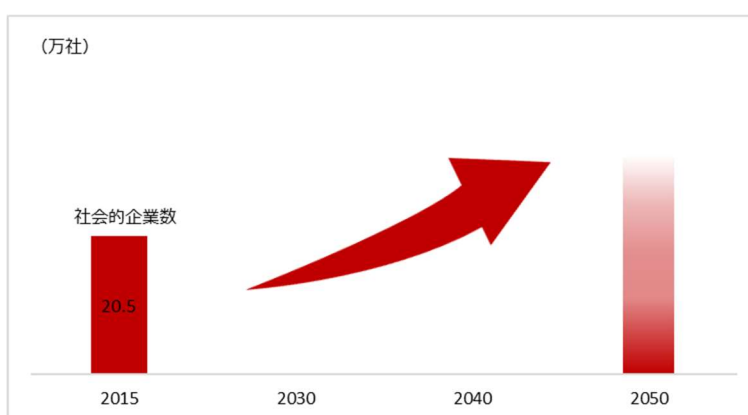


出典：ポジウィル株式会社 企業に求める軸に関する意識調査（2021年）などを基に筆者作成

② 社会的企業数、起業家の増加

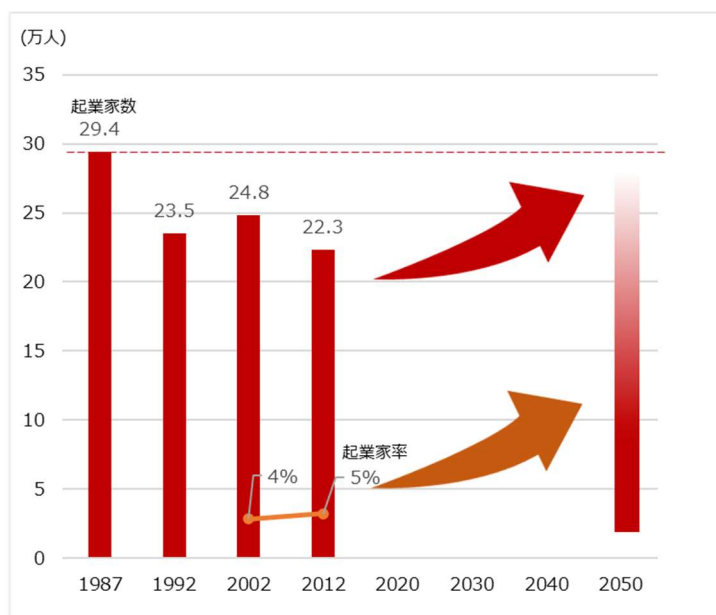
シン・学校で「未来を選び取る力」を身につけた子どもたちが社会進出をしていくことで、自分のやりたいことを形にする動きが加速すると、今ある企業に就職することだけでなく、自ら会社を起こすことが選択肢とし重要性を増し、起業傾向はより活性化されるものとする。2015年時点の社会的企業数は20.5万社となっているが、2050年に向けて、増加していくことが期待される。起業家数で見れば、過去1987年の29.4万人をピークに減少傾向となっているが、2050年までにピーク時の1987年水準まで増加することで、世界的にも低水準となっている起業家率も改善されることが期待できる。

図表 4-8 シン・学校がもたらす効果 社会的企業の増加



出典：内閣府のデータを基に筆者作成

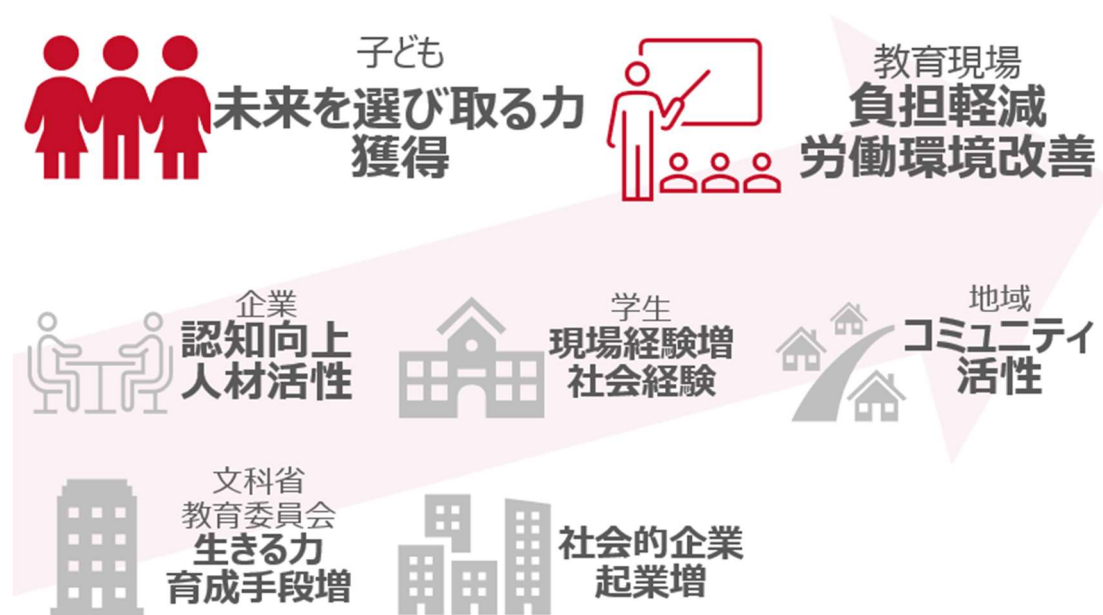
図表 4-9 シン・学校がもたらす効果 起業家人口の増加、起業率の向上



出典：中小企業庁 中小企業白書（2014年）を基に筆者作成

以上のとおり、シン・学校により「未来を選び取る力」を育んだ子どもたちは、積極的に自分の将来像を描き、やりたいことを見つけて自己実現に励む。そして、自己実現することこそが社会課題の解決につながる。我々はシン・学校をより多くの子どもに経験し世界に羽ばたいてくれることを期待している。

図表 4-10 シン・学校がもたらす効果まとめ



4.8 シン・学校実現後の子どもたちと社会

シン・学校により、キャリア教育サポーターの活動のもと企業の提供するキャリア教育を十分に受け「未来を選び取る力」を育んだ子どもたちは、どのような人生を送るのだろうか。小中学校の段階から、キャリア教育を通して様々な経験を積みながら、社会課題への興味を抱き、自分のやりたいことを見つける。学生時代の勉強は、「テストで高得点を取るため」のものでなくなり、社会課題の解決や自己実現のために必要なことを主体的に学ぶようになる。

社会に出てからは、お金を得るために働くことだけに固執せず、一人ひとりが様々な社会課題の解決に取り組み、不確実な未来を自分たちで切り開き、子どもたちは誰かに用意された将来でなく、自分たちの手で希望のある将来を作り上げていくのである。

第5章 おわりに

2022年4月、引き続き猛威を振るう COVID-19 に対して、with コロナという新しい社会に対応すべく、試行錯誤を続けているなかで、塾生生活はスタートした。

我々は、決して明るいとは言えない日本の未来に対して、子どもたちが希望を持って生き抜くために、「未来を選び取る力」を育むことをめざして、子どもと社会をつなぐ架け橋となるキャリア教育サポーターの構築を中心とした「シン・学校」提言した。

子どもの「未来を選び取る力」を育むために、子どもの教育に着目し、小中学校の総合の学習時間を利用し、企業発の社会課題解決をめざした実践型授業プログラムを子どもに提供する。その手段として、教育現場と民間企業との距離を埋め、子どもと社会をつなぐ役割を担うキャリア教育サポーターの構築が必要であり、キャリア教育サポーターの活動により、シン・総合を子どもたちに効率的・効果的に提供する新しい学校の形「シン・学校」が生まれる。シン・学校での学びは、今後立ちはだかる未知の複雑な社会課題を子どもら自身が解決する力の源になるだろう。その結果、誰しもが自然と自己実現に至り、子どもたち一人ひとりが幸福で、各地で社会課題の解決に取り組まれるような、そんな希望ある世界に近づいていくはずである。

我々グローバル適塾 21 期生も現子育て世代もしくは近い将来の子育て世代である。一人の親として、何を子どもにしてあげられるのか、そんな願いから、この提言が生まれている。世界を変えてしまった COVID-19、数秒で生活を壊してしまう激甚災害、将来は何が起こるかわからないことは、今を生きる我々は身に染みてわかっている。だからこそ、子どもたちには、どのようなことが起こっても、自分らしく、自分に正直に、自分で決断し、希望を持って生きていってほしい。誰かに作られた世界を漠然と生きていくのではなく、自身の力で、未来を創り上げてほしい。我々の提言が、そのような子どもたちを育てていくことに貢献できることを願いたい。

最後に、本提言書を作成するにあたり、多くの方々にご指導、ご助言をいただいた。学界担任講師である長尾先生には、経済地理学の観点からのご助言をいただいた。ご多忙かつコロナ禍の中、フィールドワークを受け入れていただいたパソナグループの皆様、淡路市様、洲本市様、南あわじ市様には、現場での経験に基づく貴重なご意見をいただいた。そのほか、聞き取り調査にご協力いただいた方など、この提言発行に関わられたすべての皆様に対し、ここに深く感謝を申し上げます。

シン・学校 キャリア育む 新たなまなび 架け橋築いて 未来をつなぐ (塾生 心の短歌)

第6章 参考文献

- ◇ A.H. マズロー (著), 小口 忠彦 (翻訳) 『人間性の心理学—モチベーションとパーソナリティ』産能大出版部 1987年
- ◇ 関西経済同友会 『「学校任せ」から「社会全体で共創する」初等教育への転換』 2022年
- ◇ 明石 芳彦 「社会的企業推進政策の政策理論的根拠と論点」『季刊経済研究』第37巻第1, 2号 2015年
- ◇ 本田 由紀 『「日本」ってどんな国?—国際比較データで社会が見えてくる』ちくまプリマー新書 2021年

ウェブページ (参照順) 閲覧期間: 2022年10月~2023年2月

- ・ 内閣府 国民生活に関する世論調査 2022年10月
<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-life/gairyaku.pdf>
- ・ 内閣府 我が国における社会的企業の活動規模に関する調査 2015年
<https://www.npo-homepage.go.jp/uploads/kigyuu-chousa-houkoku.pdf>
- ・ 中小企業庁 中小企業白書 2014年
https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/h26_pdf_mokuji.html
- ・ 経済産業省 起業家精神に関する調査
<https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/houkokusyo/gem.pdf>
- ・ リ・カレント株式会社 働くことへの若手意識調査 2022年
<https://www.re-current.co.jp/column/column/6834/>
- ・ ポジウィル株式会社 企業に求める軸に関する意識調査 2021年
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000021.000047109.html>
- ・ パーソル総合研究所×CAMP 就職活動と入社後の実態に関する定量調査 2019年
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/reality-shock.pdf>
- ・ 株式会社やる気スイッチグループ「将来なりたい職業や将来の夢」親子アンケート 2021年
https://www.yarukiswitch.jp/_shared/pdf/20211224.pdf
- ・ 日本FP協会 小学生「将来なりたい職業」ランキング 2021年
https://www.jafp.or.jp/personal_finance/yume/syokugyo/
- ・ 文部科学省 学校と地域でつくる学びの未来 企業等による教育プログラム
<https://manabi-mirai.mext.go.jp/program/index.html>
- ・ 文部科学省 平成29年・30年・31年改訂学習指導要領周知・広報ツール
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/1413516.htm
- ・ 文部科学省 学習指導要領
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/1383986.htm
- ・ 文部科学省 土曜学習応援団について
<https://manabi-mirai.mext.go.jp/upload/doyogakusyuuendan202012.pdf>

- ・厚生労働省 平成 30 年版過労死等防止対策白書
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/index.html>
- ・文部科学省 「教師不足」に関する実態調査
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00003.html
- ・学校 ICT 活用フォーラム ICT のマストアイテム化による戸田市の学びの改革
https://www.mext.go.jp/content/20200226_mxt_syoto01-000004170_08.pdf
- ・NTT 都市開発株式会社 NTT 横浜ビル建て替えによる開発計画について
<https://www.nttud.co.jp/news/detail/id/n26487.html>
- ・益田市 益田市の未来を担うひとつづくり計画
<https://www.city.masuda.lg.jp/soshikikarasagasu/seisakukikakukyoku/seisakukikakuka/3/3/5456.html>
- ・フィンランド 起業家精神を養う、企業の幹部体験
<https://woman.nikkei.com/atcl/dual/column/17/1111180/112000003/>
- ・新城 啓弥 自己決定能力を育てる学習指導の工夫
[h29kou-10_sinjo-hiroya.pdf \(open. ed. jp\)](https://www.h29kou-10.sinjo-hiroya.pdf)
- ・株式会社グローバルプロデュース 「中学校のキャリア教育」に関する実態調査
<https://prtnews.jp/main/html/rd/p/000000008.000075828.html>
- ・文部科学省 学校基本調査
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm
- ・大阪市 学校現況調査
<https://www.city.osaka.lg.jp/kyoiku/page/0000577220.html>
- ・経済産業省 キャリア教育
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/index.html>
- ・東京商工会議所 企業による教育支援活動に関する調査
<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=26143>
- ・国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口
<https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Mainmenu.asp>
- ・大阪商工会議所 関西経済の特徴
<https://www.city.osaka.lg.jp/kyoiku/page/0000577220.html>
- ・サーブコープブログ 商売気質といわれる大阪。ヒト・モノにはどのような特徴が？
https://www.servcorp.co.jp/blog/archives/business_in_osaka.html
- ・国立教育政策研究所 進路指導・キャリア教育の更なる充実のための実践に役立つ資料
https://www.nier.go.jp/04_kenkyu_annai/div09-shido.html

第7章 グローバル適塾 第21期 行財政改革グループ 名簿

塾生	梅棹	瞬	ダイキン工業株式会社
	金子	夏生	アート引越センター株式会社
	河村	尚彦	株式会社竹中工務店
	北原	秀樹	鹿島建設株式会社
	倉林	孝志	NTT コミュニケーションズ株式会社
	武森	智子	サラヤ株式会社
	玉井	学	株式会社ドコモ CS 関西
	西岡	達哉	株式会社りそな銀行
	原田	興平	株式会社博報堂
	村田	卓哉	西日本高速道路株式会社
	学界担任講師	長尾	謙吉
事務局	稲垣	隆弘	グローバル適塾運営協議会 事務局長
	嵐	章浩	グローバル適塾運営協議会 主任調査役