



**自ら学ぶ力を育てる初等・中等教育の実現に向けて**  
**～将来を生き抜く力を身に付けるために～**

2019年4月3日

公益社団法人 経済同友会

# 目次

I. 総論.....	1
II. 各論：子供たちの多様な学びを実現するために.....	1
1. 教員養成・研修制度、教員免許制度の抜本改革.....	2
(1) 多様化する社会に対応した教員養成課程・教員研修への見直し.....	2
① 教員の専門性の再定義	
② 教員養成課程・教員研修等への企業インターンシップの導入	
(2) 教員免許制度の抜本改革.....	3
2. テクノロジーを活用し、学びの質を高めるための規制・制度改革.....	4
(1) 年齢主義から修得主義への転換.....	4
(2) 遠隔教育に関する規制の緩和と ICT 環境の整備.....	5
(3) オンライン結合制限規定等への見直し.....	6
(4) 教科書制度の改革.....	6
3. 企業・コミュニティの役割.....	7
(1) 採用プロセスの変革.....	7
① 能力の高い 10 代とプロフェッショナルとして契約する	
② 通年採用の主流化を図る	
(2) 社員・OB 等の教育への関与を推進する.....	8
III. おわりに.....	9
教育革新委員会 名簿.....	10

## I. 総論

技術革新や社会の変化が加速し、予測のつかない未来を生き抜く力を身に付けるためには、人生の早い段階で、自ら学び、学びから得られた知識や経験を社会課題の解決に結びつける習慣をつけることが不可欠である。そうした経験から得られる自信は、多様な他者を受け止める寛容さの基盤でもある。

一人ひとり異なる子供たちの能力を最大限引き出すための多様な学びを支えるには、テクノロジーの活用と柔軟な教育制度、コミュニティの参画が必要である。教員の自由度が高まれば、これまで以上に教育の本質に真摯に向き合い、子供たちがワクワクするようなカリキュラムを構築・実践できるようになり、学びの質も高まっていく。そうした好循環を構築し持続させるため、ヒト（教員・事務職員等、学校現場に勤務する人々の機能の見直しと要件の再定義、それらに基づく教員評価・研修プログラムの見直し、教育の本質に立ち返った創意工夫を通じて成果を上げた教員等に報いるインセンティブ設計等）、ツール（遠隔授業、デジタル教科書等）、制度（教員免許制度、教科書検定制度、年齢主義から修得主義への転換、行政機構等）、企業・コミュニティの参画促進をはじめとする教育制度の革新が求められている。

教育制度を取り巻く課題は非常に幅広く、かつ抜本的な改革が必要だが、本提言では、新たな学習指導要領の考え方を早期に実現する観点から、政府等において検討が進められている各種制度および企業が取り組むべきことを中心に、経営者の視点から問題意識を整理した。

## II. 各論：子供たちの多様な学びを実現するために

平成元年3月に告示された学習指導要領は、教育課程編成の一般方針として、「学校の教育活動を進めるに当たっては、自ら学ぶ意欲と社会の変化に主体的に対応できる能力の育成を図るとともに、基礎的・基本的な内容の指導を徹底し、個性を生かす教育の充実に努めなければならない」としている。しかしながら、平成の30年間を経て、当該指導要領に基づく教育を受けた社会人が、こうした能力を十分備えているとは言い難い。

経営者は、自らを育てる能力を有する人材、言い換えれば、①自身の関心・強みを特定し、アプローチを工夫して結果が出るまでやり抜く責任感と意思の強さを持った人材、②加速する技術革新を適切に利活用できる倫理感と社会性を有する人材、③多様性を受け止める寛容さと自身を表現する力を有する人材——を求めており、企業に所属するか否かに関わらず、将来社会を生き抜く上で、こうした資質・能力がますます重要になると考えている。

まず、初等・中等教育において、学習内容が身に付いていても付いていなくても、一定の年齢に達すれば進級・卒業していく仕組みでは、自ら学び、課題を解決する方法を模索し、納得のいくまでやり抜く習慣は身に付かないため、小学校高学年以降、年齢主義から修得主義への転換を図るべきである。

また、高等教育機関の教員養成課程および国・地方公共団体等が実施している教員研修においては、学びと心の両面で子供の成長を育むためのスキル修得を重視することや、学習の個性化を図る観点から、義務教育の外にあるさまざまな選択肢を含め、子供たちの能力を最大限引き出す機会を提示できるような経験に幅のある人材育成を求める。

## 1. 教員養成・研修制度、教員免許制度の抜本改革

技術革新や社会の変化に伴い、学校教育に対する期待も変化する中、教員に求められる資質・能力も抜本的に変わりつつある。教員養成については、中央教育審議会答申『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』（平成27年12月）を踏まえ、教育職員免許法および同施行規則の改正や『教職課程コアカリキュラム』（平成29年11月）の策定等が行われてきた。また、中央教育審議会は、『新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）』（平成31年1月、以下、働き方改革答申）において、教師の養成・免許・採用・研修全般にわたる改善・見直し等について、引き続き検討を行うこととしている。

初等・中等教育の教員は、子供たちが人生の早い段階で、自ら学び続ける習慣をつける上で非常に重要な役割を果たすことから、文部科学省および各地の教育委員会に対し、以下の改善・見直しを求める。

### （1）多様化する社会に対応した教員養成課程・教員研修への見直し

#### ① 教員の専門性の再定義

外国人材の増加や経済格差の拡大等に対応しつつ、子供たちの学びの質を高めるには、教員・事務職員等、学校現場に勤務する人々の機能の見直しが必要である。動画や遠隔授業、AI教材等、コンテンツのイノベーションが進展する中、教員に求められるのは、子供たちがワクワクするようなカリキュラムを構築・実践し一人ひとりの興味・関心を引き出すことや、同級生等とのディスカッションを活性化し、各々が自らゴールを設定し学ぶ習慣を身に付けられるよう導くこと等である。

学習指導要領の改訂を踏まえ、教育職員免許法施行規則は、各教科の指導法、教育課程の意義及び編成の方法、教育の方法及び技術、道徳の理論及び指導法、総合的な学習の時間の指導法並びに特別活動の指導法においては、アクティブ・ラーニングの視点を取り入れることとしている。しかしながら、各教科の指導法に関し、教職課程コアカリキュラムの示す一般目標は、「学習指導要領に示された当該教科の目標や内容を理解する」および「基礎的な学習指導理論を理解し、具体的な授業場面を想定した授業設計を行う方法を身に付ける」の2点であり、教科を問わず教員に求められる専門性の一つであるファシリテーション・スキルの向上等には重点が置かれていない。

教員の専門性を早期に再定義するとともに、大括り化した施行規則の科目区分から「教育の方法及び技術」を独立させ、教員が提供すべき最大の付加価値である、学びと心の両面で子供の成長を育むためのスキル修得について、教員養成課程における必要単位のウェイトを高めるべきである。

## ② 教員養成課程・教員研修等への企業インターンシップの導入

一人ひとりの興味・関心に応じた学びの機会を用意する上で不可欠な「社会に開かれた教育課程」を実現するためには、その核となる教員が、教育現場のみならず、企業を含む社会のさまざまな現場を経験することが有益である<sup>1</sup>。また、教員の働き方改革を着実に進めるためには、学校現場のマネジメント力向上が不可欠である。

このため、教員養成課程に在籍する学生については、教育職員免許法施行規則を改正し、企業インターンシップについても、学校インターンシップ同様、教育実習の単位として認定可能にすべきである<sup>2</sup>。

また、現職の教員についても、着実にマネジメント力の向上を図り、また子供たちに多様な選択肢を提示できるよう幅広い経験を積む観点から、教育公務員特例法施行令を改正し、特に校長・副校長・教頭等を目指す教員については、夏休み期間等を活用し、4週間程度の企業インターンシップを経験させることを任命権者に義務づけるべきである。各地経済団体等は、中堅教諭等を含め、インターンシップを希望する教員に対する企業の機会提供を積極的に支援する<sup>3</sup>。

## (2) 教員免許制度の抜本改革

加速する技術革新および学習の個性化への対応を進めるためには、幅広い経験と高度な専門性を有する多様な人材が学校運営に参画し、学びの質を向上させる必要がある。先に述べた教員の専門性および教育関係者の役割の再定義を進めると同時に、免許制度や評価制度、インセンティブ設計等も抜本改革する必要がある。

しかしながら、新たな制度設計と実施には一定の時間を要することから、第一段階としては、特別免許状制度<sup>4</sup>の活用を促進すべきである。具体的には、多様な人材を教育現場に登用するとともに、免許外教科担任にかかる現状<sup>5</sup>を改善するため、2021年度からプログ

<sup>1</sup> 企業以外では、小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律（平成10年4月施行）に基づき、小学校および中学校の教諭の普通免許状を取得するためには、7日間の介護等体験を行うことが要件とされている。

<sup>2</sup> 本会は、提言『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～』（2015年4月）において、人材育成に向け企業と大学が協力すべきこととして、インターンシップの強化・充実を掲げた。これを踏まえ、2016年度から「経済同友会版インターンシップ」を実施、①学部1、2年生（高専は専攻科1年生、本科4年生）を対象とする、②大学・高専の正課として単位化、③期間は原則1ヵ月以上、④交通費・宿泊費などの実費支給——を基本枠組みとしている。

<sup>3</sup> 一般財団法人経済広報センターが、教員の民間企業研修を1983年から実施しているが、1～3日間という短期のプログラムとなっている。

<sup>4</sup> 昭和63年に創設された制度で、教員免許状は持たないが優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るため、授与権者（都道府県教育委員会）の行う教育職員検定により学校種及び教科ごとに、教諭の免許状を授与するもの。本会では、『「理科系人材問題解決への新たな挑戦」—論理的思考力のある人材の拡充に向けた初等教育からの意識改革—』（2010年6月）や『JET Advance の創設～インフルエンサーの育成を通じた対外発信力強化～』（2015年4月）においても同免許状の活用促進を提言している。

<sup>5</sup> 免許外教科担任制度は、ある教科の免許状を保有する教師を採用できない場合に、1年以内に限り、都道府県教育委員会の許可により、当該教科の免許状を有しない教師に当該教科の教授を担任させる制度で、昭和28年の免許法改正によって当分の間の措置として認められた。『規制改革実施計画』（平成29年6月29日閣議決定）を受け、文部科学省は、免許外教科担任制度の在り方に関する調査研究協力者会議を設置し、昨年9月に報告書を取りまとめた。同報告書は、「都道府県教育委員会が個々の許可の必要性について十分に吟味するとともに、教科の専門性を補完するための支援策ができる限り講じられることを前提に、相当免許主義の限定的な例外として同制度は今後も存続させるべきである」としている。

ラミングの内容が倍増される中学校の技術および高等学校の情報の分野で同制度の活用を強力に促進すべきである。

文部科学省は、特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針（平成 26 年 6 月 19 日、文部科学省初等中等教育局教職員課）を見直し、現在勤務校が負っている特別免許状所有者の研修計画の立案・実施の責任を都道府県教育委員会が負うこととするとともに、同免許状の授与を受けた後 3 年以上の学校勤務経験がない者の配置割合の上限を緩和すべきである。企業は、情報および技術における人材供給に積極的に協力する。

## 2. テクノロジーを活用し、学びの質を高めるための規制・制度改革

子供たちの学びの質を高めるためには、テクノロジーの活用による、学びの効率化と教員の働き方改革が不可欠である。しかしながら、学校における ICT 環境の整備とテクノロジーの活用は、社会全般に比して大きく遅れている。

### （1）年齢主義から修得主義への転換

従来は、一人ひとりの進捗・理解度に応じた学びを提供するには途方もないマンパワーが必要だったが、テクノロジーを活用することで、一定の領域においては、指導の個別化と子供たちの学びの効率化を図れるようになり、いずれは一人ひとりに最適なカリキュラムを AI が導き出すようになる。また、例えば歴史の年号等、暗記しなくとも検索すれば直ちに調べられる情報も多くなった半面、自分が関心を持った情報にしかアクセスせず、その真偽や大局的な観点からの検証を経ないまま、信じてしまうという問題が生じている。

こうした中、自ら適切にゴールを設定するための基礎的な知識構造と読解力の重要性がこれまで以上に高まっている。また、AI の普及が加速する中、革新の進む技術を適切に活用するための倫理観や、AI に代替されない能力を発揮するためのリベラル・アーツにつながる全人的な教育の基礎も義務教育課程において身につける必要がある。

学校教育法第 17 条は、義務教育の範囲を年齢で定め、同施行規則は別表において、各教科等それぞれの授業時数や各学年におけるこれらの総授業時数の標準を定めているが、スタディ・ログの活用により、一人ひとりの進捗・理解度をより精緻に把握することが可能になった現在、こうした一律の定めは撤廃すべきである。また、将来にわたり個々人の能力を最大限発揮させる観点から、文部科学省は、いわゆる飛び級の制度化や原級留置の運用についても改めて検討し、本人の修得レベルに応じた教育を提供すべきである<sup>6,7</sup>。

2016 年に制定された義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律は、附則において、「施行後三年以内にこの法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づき、教育機会の確保等の在り方の見直しを含め、必要な措置を講ずる」

<sup>6</sup> 「一定期間学習すれば進級、卒業できるという年齢主義（履修主義）に重きを置きすぎている現状を見直し、特定の教科について上の学年で学べるよう、取扱いを弾力化する。また、特に優れた資質を有する子供が、学年を超えて学ぶこと（いわゆる飛び級）ができるような制度の弾力化について、対象の子供の範囲、年齢段階などを含め検討する。」（『教育再生会議 第三次報告』、平成 19 年 12 月 25 日）

<sup>7</sup> 平成 5 年 8 月 30 日の神戸地裁の判決では、長期欠席のため 5 年生の学力を有しておらず、6 年生に進級しても授業についていけないことから、進級処分を求めた児童の主張が退けられた。

としている。同条項に基づく見直しに際しては、年齢主義に基づき、16歳以上を「学齢期を経過した者」として区分するのではなく、小学校高学年以降、修得した基礎学力の状況に応じた学年に在籍し学習の機会を得られるようにすることで、人生を通じて一人ひとりがその能力を最大限発揮するための礎となる義務教育制度へと変革すべきである。

## （２）遠隔教育に関する規制の緩和と ICT 環境の整備

現行制度は、遠隔授業を「合同授業型」「教師支援型」「教科・科目充実型」の3つの類型に分けており、「合同授業型」および「教師支援型」においては、受信側の教室に、免許外教科担任を含む当該教科の免許状を保有する教師が立ち会うことを前提としている。一方「教科・科目充実型」は、当該教科の免許状の有無を問わず当該学校の教師が立ち会っていれば実施可能で、生徒の多様な科目選択を可能とすることなどを目的に、高等学校においてのみ認められている。

しかしながら、免許外教科担任の教科別の許可件数<sup>8</sup>を見ると、所有免許状教科と関連が深く、相応に専門性のある教科を担当しているとは言えない。こうした状況を踏まえれば、免許外教科担任が立ち会っていることと、当該教科の免許状を有しない当該学校の教師が立ち会っていることとの間に合理的な差は認められない。

文部科学省は、中学校においてプログラミングの内容が倍増される2021年度に先立ち、2020年度までに遠隔教育の推進に向けた施策方針を見直し、高等学校同様、小・中学校においても、ニーズに柔軟に対応して「教科・科目充実型」の遠隔授業を実施可能にすべきである。

また、学校における ICT 環境の整備については、2014～2017年度は毎年1,678億円（総額6,712億円）、2018年度からは同1,805億円の地方財政措置を講じてきたが、地方公共団体においては社会保障等の支出が優先され、教育現場の ICT 化は進んでいない。こうした現状を踏まえ、文部科学省は、総務省と連携し、生徒の所有する ICT 機器等も活用しながら（BYOD）、学習者用端末1人1台かつ Wi-Fi 接続を可能にするとともに、互換性、価格等を考慮した標準仕様や効率的な機器の調達方法等を示すべきである（図表1、2）。なお、企業は、ICT 支援員等の人材供給に協力する。

図表1 学校における教育の情報化の実態

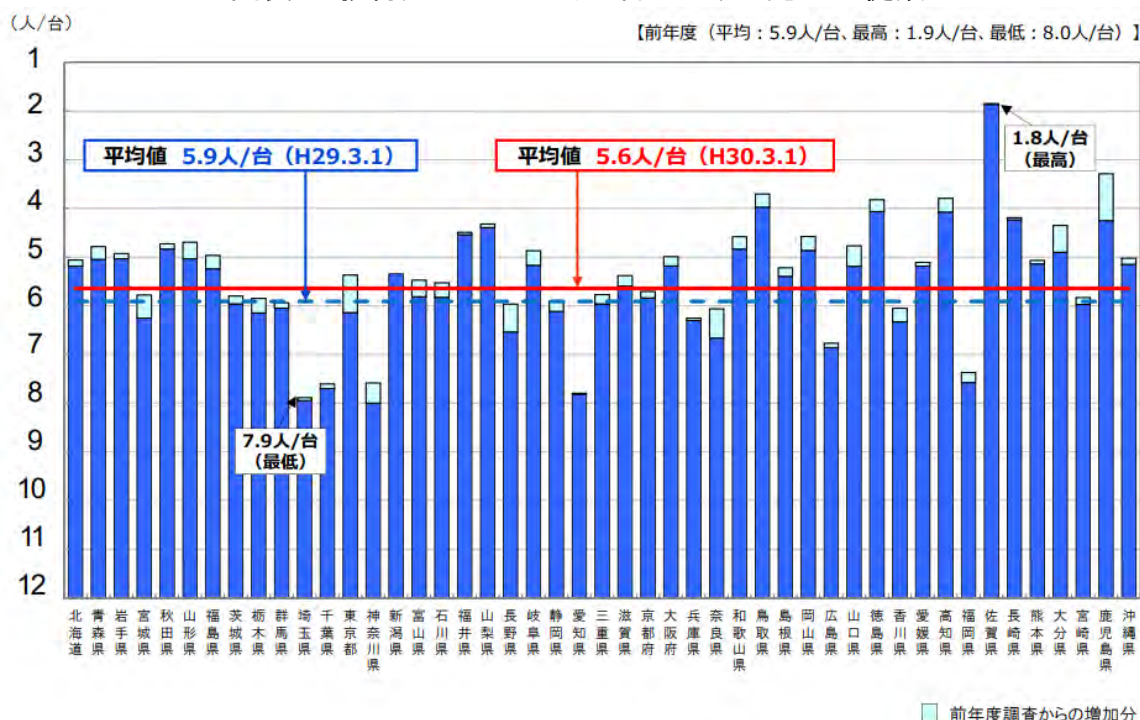
	目標	全国平均	最高	最低
学習者用コンピュータ	3クラスに1クラス分程度	5.6人/台	1.8人/台 (佐賀県)	7.9人/台 (埼玉県)
普通教室の無線LAN整備率	100%	34.5%	68.6% (静岡県)	9.4% (福岡県)
統合型校務支援システム	100%	52.5%	96.1% (愛知県)	1.4% (長崎県)

（資料）文部科学省『学校における教育の情報化の実態等に関する調査結果』（平成30年3月現在）

<sup>8</sup> 中学校では全7,190件中、家庭2,181件、技術2,146件、美術938件の順に多く、高等学校では全3,760件中、情報が1,248件と群を抜いて多い。また、所有免許状教科と免許外担任教科の状況を見ると、中学校では、家庭は音楽626件、技術316件、国語290件、技術は保健体育450件、数学381件、理科351件、美術は音楽276件、国語109件、保健体育97件の順に多くなっている（平成28年度）。



図表2 教育用コンピュータ1台当たりの児童生徒数



（資料）文部科学省『学校における教育の情報化の実態等に関する調査結果』（平成30年3月現在）

### （3）オンライン結合制限規定等の見直し

行政機関個人情報保護法はオンライン結合<sup>9</sup>を禁止していないにもかかわらず、多くの地方公共団体ではオンライン結合が制限されていることから、総務省は、『個人情報保護条例の見直し等について（通知）』（平成29年5月19日）において、地方公共団体においても、同法の趣旨を踏まえて個人情報保護条例の見直しを行うなど適切に判断することを求めている。しかしながら、市区町村等において同条項の抹消が進んでおらず、学校現場におけるクラウドサービスの利用を抑制している。

総務省は、条例改正が進まない理由を調査し、改めて適切な対応を行うべきである。また、文部科学省は、2019年度中に行うとしている教育情報セキュリティポリシーガイドラインの見直しを前倒しするとともに、免許状更新講習規則第4条を改正し、同内容を研修の必修項目とすべきである。

### （4）教科書制度の改革

2019年4月の改正学校教育法等の施行により、検定済教科書の内容を電磁的に記録したデジタル教科書がある場合には、教育課程の一部において、紙の教科書に代えて使用できることとなったが、あくまで紙の教科書が主で、必要に応じてデジタル教科書を併用するという位置づけである。

教育の情報化に対応するとともに、学習の質を高める観点から、教科書制度の本質的な見直しが必要である。その第一段階として、紙の教科書に代えて学習者用デジタル教科書を使用できるのは、各学年における各教科等の授業時数の2分の1未満であるとした告示

<sup>9</sup> 通信回線による電子計算機その他の情報機器の結合により、実施機関の保有する個人情報を実施機関以外のものが随時入手し得る状態にするもの（『千葉県オンライン結合の基準』より抜粋）。



(平成30年文部科学省第237号)を直ちに撤廃するとともに、デジタル教科書の活用に関するエビデンスの蓄積と並行して、デジタル教科書単体での発行を可能にする検定等のあり方についても検討を急ぎ、早期に結論を得るべきである。同時に、多様な主体の創意工夫を通じ、教員と子供たちに多くの選択肢を提示する観点から、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律施行令を見直し、発行主体の資本金および役員要件を緩和すべきである。また、自然科学や史実等、「真実」とされる内容が刻々と変化する中であって<sup>10</sup>、4年という教科書の最低使用期間にかかる規制も撤廃すべきである。加えて、学校教育法の定める教科用図書採択地区制度の見直しや、教科用図書検定調査審議会の委員を教育のデジタル化を踏まえた構成とする等の改革も進めるべきである。

### 3. 企業・コミュニティの役割

中央教育審議会は、働き方改革答申において、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務のうち、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に該当するものを整理し、限られたリソースを教員が真に専門性を発揮すべき領域に集中的に投入することを目指している。

学習の質を高める観点から、こうした働き方改革を実現するためには、さまざまなステークホルダーの理解と協力が不可欠であり、保護者でありコミュニティの構成員でもある社員を抱える企業としても応分の役割を果たしていく。

#### (1) 採用プロセスの変革

##### ① 能力の高い10代とプロフェッショナルとして契約する

スポーツや将棋の世界では、高い能力を有する10代をプロと認め、グローバルな活躍を後押ししている。また、大学や大企業にも、19世紀から20世紀初頭の20～30代が興したベンチャー等に由来するものが少なくない。しかしながら企業は近年、プロかどうかの判断を大学の卒業証書に頼ってきた。

企業も自社のビジネス領域において確固たる“プロ”の評価基準を整えるとともに、コンテスト等を主催して、義務教育を終えた10代の資質・能力を顕在化させる。また、そうした人材には、年功序列に代表される伝統的雇用慣行にとらわれない契約・報酬体系とキャリアプランを用意し、社会人としての成長を促しつつ、ビジネスの現場で早期に活躍の機会を提供する。

なお、こうした人材がライフステージを通じて就業と学びを行き来して活躍するためには、企業と教育現場の双方に柔軟性が求められる。

##### ② 通年採用の主流化を図る

企業の行動は、高等教育機関における人材育成に影響を与え、ひいては初等・中等教育にも影響を与えている。われわれ経営者は、教育課程とのインターフェースである採用プロセスの変革、特に通年採用の主流化を図るとともに、学業成績および社会課題へ

---

<sup>10</sup> デジタル教科書のメリットとして、こうした場合に更新が容易なことも挙げられる。

の取り組みを重視した採用への転換を着実に進めていく<sup>11</sup>。また、海外留学等を含む多様な経験が、就職活動において評価されることはあっても決して不利にはならないことを含め、求める人材像を子供たちおよび教育機関等に分かりやすく伝える努力を継続する。

## （２）社員・OB等の教育への関与を推進する

子供たち一人ひとりの興味・関心に応じた学びの機会を提供することで、個々の能力を磨き育てるとともに、学んだ知識・技能を社会課題の解決につなげる方法を体感してもらうためには、各分野における専門性や幅広い経験を有する人材に、教育に関与してもらうことが重要になる。そのためには、教員免許制度の見直しとあわせ、企業がこうした人材の供給源となることが欠かせない。

現役社員については、ボランティア休暇等を活用し、教壇に立ったり、教材開発・提供に貢献したりすることを推進する。また、定年等で新たなライフステージを迎える社員は、海外経験を含む幅広い経験と専門性を活かして教壇に立つことに加え、保護者等への対応や事務の効率化をはじめとする学校運営においても、企業で培った経験を活かすことができる。企業は、退職手続きにかかる説明会等における情報提供および地域の教育委員会との連携等を通じ、特別免許状の取得や非常勤講師等としての活躍を支援する。

また、子供たちの学びの場は教室内に限らない。コミュニティを構成する人々が人生100年時代をより豊かに生きるためには、子供たちと高齢者がともにプログラミングやアートを学ぶなど、義務教育の外側にある学びの場を充実させることが必要である。企業は、地域学校協働活動推進員<sup>12</sup>等への人材供給や、学びと社会の連携推進事業等への参画を通じ、役割を果たしていく。

---

<sup>11</sup> 本会は、『「新卒・既卒ワンプール/通年採用」の定着に向けて』（2016年3月）において、新卒一括採用による「ワンチャンス就活」を是正し、大学・大学院在学中の学生の学びを尊重するため、「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を提言している。

<sup>12</sup> 中央教育審議会は、答申『新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方や今後の推進方策について』（平成27年12月）において、地域と学校が連携・協働して、地域全体で未来を担う子供たちの成長を支え、地域を創生する「地域学校協働活動」を推進することや、「地域学校協働本部」を全国的に整備することなどを提言した。同答申等を受けて策定された『次世代の学校・地域創生プラン』（平成28年1月）を全国的に推進する観点から、平成29年3月に社会教育法が改正され、地域住民等と学校との連携協力体制整備を教育委員会の役割とするとともに、地域と学校をつなぐコーディネーターの役割を果たす「地域学校協働活動推進員」の委嘱に関する規定等が整備された。

### Ⅲ. おわりに

技術革新の加速や「人生 100 年時代」の到来等により、20 歳代初頭まで教育機関で連続的に勉強し、就職後は OJT 等を受けながら働き続けて定年を迎えるという人生設計がリスクフリーではなくなった。継続的なスキルの更新や社会のニーズに応じたキャリア・チェンジが求められる中、ライフステージを通じて就業と学びを柔軟に行き来することが期待されている。こうした時代を生き抜くためには、人生の早い段階で、子供たちの疑問・好奇心を入口に、自ら学び続ける習慣をつける必要がある。

先に述べた通り、今回は、小学校では 2020 年度から、中学校では 2021 年度から実施される学習指導要領の考え方を実現する観点から提言をとりまとめたが、指摘した事項はわれわれの問題意識・議論の一部に過ぎない。約 10 年に一度という学習指導要領の改訂間隔および定めている内容の細かさ、学校経営のあり方、都道府県教育委員会の事後チェック機関化を含む行政機関全般の役割分担の見直し等、変化する時代に対応するため、義務教育制度を抜本に見直すべき時期が来ている。

われわれ経営者も、横並び主義やことなかれ主義、自前主義、総花主義といった、日本企業の競争力を損なっている諸慣習の打破に取り組むとともに、教育委員として地域の教育政策に携わることや、企業における人材供給やインターンシップの受け入れ、実践的な課題の提供等<sup>13</sup>を通じ、将来社会を生き抜く力を有する次世代の育成にさまざまな側面から主体的に携わっていく。

以上

---

<sup>13</sup> 2019 年 9 月の「未来の学び プログラミング教育推進月間」には、17 の企業・団体が協力し、プログラミング教育に関する動画の配信等を行う予定である。

## 教育革新委員会

(敬称略)

### 委員長

小林 いずみ (ANAホールディングス／みずほフィナンシャルグループ／三井物産 社外取締役)

### 副委員長

赤池 敦史 (シーヴィーシー・アジア・パシフィック・ジャパン 取締役社長 パートナー)

遠藤 信博 (日本電気 取締役会長)

川名 浩一 (日揮 副会長)

斉藤 剛 (みさき投資 チーフ・エンゲージメント・オフィサー)

渋澤 健 (シブサワ・アンド・カンパニー 代表取締役)

出口 恭子 (色空会 お茶の水整形外科 機能リハビリテーションクリニック 副院長)

宮原 京子 (ファイザー 執行役員)

本山 和夫 (東京理科大学 理事長)

### 委員

青木 仁志 (アチーブメント 取締役社長)

荒川 詔四 (ブリヂストン 相談役)

池田 弘 (NSGホールディングス 取締役会長)

石田 建昭 (東海東京フィナンシャル・ホールディングス 取締役社長 最高経営責任者)

泉谷 直木 (アサヒグループホールディングス 取締役会長)

伊藤 清彦 (龍谷大学 東京オフィス 渉外顧問)

井上 智治 (井上ビジネスコンサルタンツ 代表取締役)

井上 ゆかり (日本ケロッグ 代表職務執行者社長)

上野 幹夫 (中外製薬 取締役副会長)

植村 浩典 (ユー・エム・アイ 取締役社長)

江幡 真史 (アドバンテッジリスクマネジメント 取締役)

江利川 毅 (医療科学研究所 理事長)

遠藤 勝裕 (日本学生支援機構)

大岡 哲 (大岡記念財団 理事長)

大賀 昭雄 (東通産業 取締役社長)

大海 太郎 (タワーズワトソン 取締役社長)

大久保 和孝 (EY新日本有限責任監査法人 経営専務理事)

大久保 昇 (内田洋行 取締役社長)

大古 俊輔 (IDA J 顧問)

大塚 俊彦 (EMC ジャパン 取締役社長)

大橋 資博 (MRI 取締役副社長)

岡本 比呂志 (中央情報学園 理事長)

尾崎 哲 (野村アセットマネジメント 取締役会長)

小野 俊彦 (東栄電化工業 取締役会長)

笠井 聡 (SOMPOホールディングス 介護・ヘルスケア事業オーナー執行役員)

片倉 正美 (EY新日本有限責任監査法人 常務理事)

門脇 英晴 (日本総合研究所 特別顧問・シニアフェロー)

金岡 克己 (インテック 取締役相談役)

河合 良秋 (キャピタル アドバイザーズ グループ 議長)

川上 登福 (経営共創基盤 パートナー・取締役マネージングディレクター)

川島 貴志 (第一生命保険 顧問)

河本 宏子 (ANA総合研究所 取締役副社長)

木川 眞 (ヤマトホールディングス 取締役)

菊地 義典 (菊地歯車 取締役社長)

岸上 茂 (岸上法律事務所 代表)

行天 豊雄 (三菱UFJ銀行 名誉顧問)

久保 哲也 (SMB C日興証券 取締役会長)

高坂 節三 (日本漢字能力検定協会 代表理事 会長兼理事長)

高祖 敏明 (聖心女子大学 学長)

越村 敏昭 (東京急行電鉄 相談役)

齋藤 勝己 (東京個別指導学院 取締役社長)

坂下 智保 (富士ソフト 取締役社長執行役員)

坂本 孝行 (六興電気 取締役兼執行役専務)

志賀 俊之 (日産自動車 取締役)

清水 新一郎 (日本航空 取締役専務執行役員)

下村 朱美 (ミス・パリ 代表取締役)

鈴木 国正 (インテル 取締役社長)

鈴木 雅子 (ベネフィット・ワン 取締役副社長執行役員)

住 谷 栄之資 (K C J G R O U P 取締役社長兼CEO)  
関 根 愛 子 (日本公認会計士協会 会長)  
反 町 雄 彦 (東京リーガルマインド 取締役社長)  
高 木 邦 格 (国際医療福祉大学 理事長)  
高 木 純 夫 (日本漢字能力検定協会 執行役員)  
高 橋 栄 一  
高 橋 衛 (HAUTPONT研究所 代表)  
田久保 善 彦 (グロービス経営大学院大学 常務理事)  
田 代 桂 子 (大和証券グループ本社 取締役 兼 執行役副社長)  
多 田 幸 雄 (双日総合研究所 相談役)  
田 中 能 之 (デュポン 取締役社長)  
玉 川 雅 之 (工学院大学 常務理事)  
淡 輪 敬 三 (ビービット 顧問)  
塚 本 恵 (キャタピラージャパン 代表執行役員)  
手 納 美 枝 (アカシアジャパン・デルタポイント 代表取締役)  
曄 道 佳 明 (上智学院 上智大学長)  
土 居 征 夫 (武蔵野大学)  
長 久 厚 (DNAパートナーズ 代表社員)  
中 村 克 己 (ブラックストーン シニアアドバイザー)  
檜 崎 浩 一 (SOMPPOホールディングス グループCDO常務執行役員)  
新 倉 恵里子 (東和エンジニアリング 取締役社長)  
西 恵一郎 (グロービス マネジング・ディレクター)  
野 坂 茂 (日本オラクル 取締役副会長)  
信 井 文 夫 (映像新聞社 取締役会長)  
芳 賀 日登美 (ストラテジック コミュニケーション R I 取締役社長)  
畑 川 高 志 (リバフェルド 代表取締役)  
林 明 夫 (開倫塾 取締役社長)  
林 恭 子 (グロービス マネジング・ディレクター)  
林 達 夫 (アークデザイン 取締役会長)  
林 礼 子 (メリルリンチ日本証券 副会長)  
半 田 純 一 (マネジメント・ウィズダム・パートナーズ・ジャパン 取締役社長)

坂 東 眞理子 (昭和女子大学 理事長・総長)  
 日 色 保 (日本マクドナルド 取締役社長兼CEO)  
 挽 野 元 (アイロボットジャパン 代表執行役員社長)  
 日比谷 武 (上智大学)  
 平 野 圭 一 (アクティヴィ 代表取締役CEO)  
 ハリー・A・ヒル (オークローンマーケティング 取締役)  
 廣 岡 哲 也 (フージャースホールディングス 取締役社長)  
 広 瀬 道 明 (東京ガス 取締役会長)  
 福 田 桂 子 (アクサ生命保険 執行役員)  
 本 田 勝 彦 (日本たばこ産業 社友)  
 益 戸 正 樹 (U i P a t h 特別顧問)  
 増 渕 稔 (日本証券金融 取締役会長)  
 松 林 知 史 (ティルフ・マネジメント 代表)  
 蓑 田 秀 策 (オプトホールディング 取締役)  
 宮 内 孝 久 (神田外語大学 学長)  
 向 井 宏 之 (トランスコスモス 副社長執行役員)  
 室 伏 きみ子 (お茶の水女子大学 学長)  
 森 健 (プログビズ 代表取締役)  
 森 哲 也 (日栄国際特許事務所 弁理士・学術博士・会長)  
 森 正 勝 (国際大学 特別顧問)  
 森 口 隆 宏 (神戸大学 経営協議会 委員)  
 山 口 公 明 (セントケア・ホールディング 取締役)  
 山 中 祥 弘 (ハリウッド大学院大学 学長・理事長)  
 吉 田 知 明 (個別指導塾スタンダード 代表取締役)  
 和 田 裕 (マッハコーポレーション 取締役会長)  
 渡 部 一 文 (アマゾンジャパン バイスプレジデント)

以上114名

## 事務局

菅 原 晶 子 (経済同友会 執行役)  
 山 本 郁 子 (経済同友会 政策調査部 グループ・マネジャー)  
 山 田 孝 子 (経済同友会 政策調査部 マネジャー)