

【提言】

「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（令和 4 年）2 月

一般社団法人 関西経済同友会
教育問題委員会

1. <基本認識>

- 世界規模の社会的課題が山積する現代において、我が国が強いリーダーシップを発揮し、国際社会の課題解決を担う為には、我が国を支える基盤となる「人づくり」の在り方を今一度問い直す必要あり。

2. <総括> 新たなる課題の発見

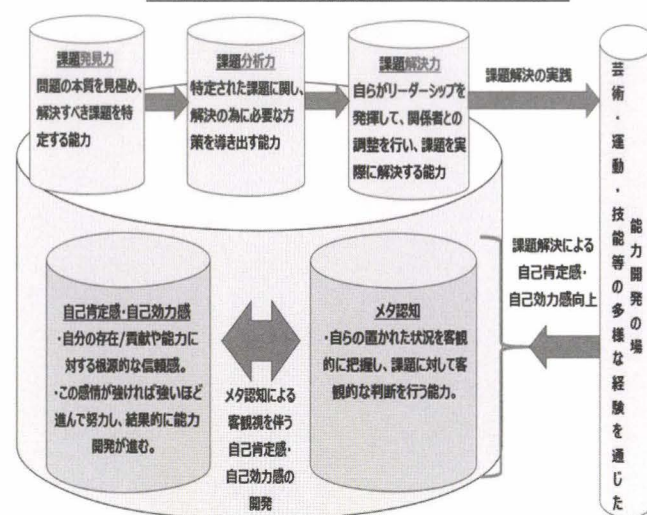
<委員会活動を通じて得られた知見>

- VUCAの時代に求められる資質を育むための初等教育課程における子供達的能力開発は以下3点がポイント。
 - ①「多様な経験を通じた能力開発」や「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」があること。
 - ②「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」を土台として、「3つの力」(課題発見力、課題分析力、課題解決力)が開発されること。
 - ③「3つの力」の行使による「多様な経験を通じた能力開発」の実践を通じて、「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」が更に向上すること。
- 「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の高まりが「3つの力」を開発する原動力となり、「多様な経験を通じた能力開発」の場で「3つの力」を活用・実践する事で「自己肯定感・自己効力感」が尚一層強化されるというスパイラル的な能力向上のサイクルが重要である。当委員会ではこれを「**正の循環**」(図1)と整理した。

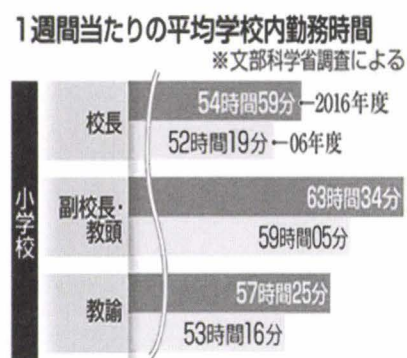
<課題>

- 教育の現場で改善すべき事項として、以下の2点が挙げられる。
 - 課題① 教員の時間的・精神的余裕の確保/知見蓄積
 - 課題② 学校外プログラムの活用

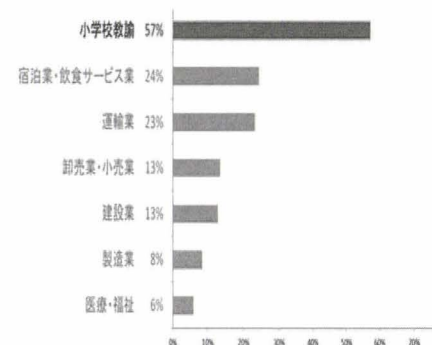
<図1 「正の循環」イメージ図>



<図2 職位別平均労働時間比較(2016年/2006年)>



<図3 勤務時間が週60時間以上の労働者の割合>



出典：平成29年度文部科学省「教員勤務実態調査」「労働力調査」

3. <提言> 「学校任せ」から「社会全体で共創する」初等教育への転換

- 初等教育の現場における2つの課題の解決策を、「教育行政」・「企業」・「教育現場」それぞれに提言する(図4)。
- 行政・企業・教育現場一体となって、これら施策を実現する事で、初等教育が直面する課題を解決に導き、教育の質の向上と共に、「学校任せ」ではなく「社会全体で共創する」初等教育への転換を目指すことができると考える。

<図4 提言の全体像>

<教育行政への提言>

- ・教員の業務量削減と教育の質の向上のための制度改革・施策導入すべき
- ・上記に必要な文教関連予算を確保すべき

<具体策>

(教員の業務量軽減のための制度改革)

- ・教員の担当授業時数削減
- ・労務管理見直しによる教育現場のコスト管理・タイムマネジメント強化

(教育の質の向上のための制度改革)

- ・教員のリスティングプログラムの拡充

<企業への提言>

- ・学校と初等教育を共創する意識を深め、学校-企業間の人材交流を強化すべき

<具体策>

(教員・子供達的能力開発への協力)

- ・学校-企業間の人材交流の強化
- ・子供達への放課後プログラムの提供

(教員の業務量軽減のための施策導入)

- ・子育て社員への勤務面での配慮

<教育現場への提言>

- ・校内業務のビジネスプロセスリエンジニアリング(BPR)徹底と学校外との連携強化により、教員の業務量削減と教育の質の向上を実現すべき

<具体策>

(教員の業務量削減のための施策導入)

- ・デジタルを活用した学校間・学校外連携拡大
- ・校務/授業の委託拡大

(教育の質の向上のための施策導入)

- ・ソーシャルワーカー等外部専門家の起用拡大

日々現場で奮闘している現場教員に対して、「全てを学校で抱え込まなくてよい」というエールを贈りたい。

【目次】

1. Executive Summary	1
2. 基本認識	2
(1) 社会環境と問題認識	2
(2) 「人間力」を育むための能力開発	2
3. 子供達の能力開発のポイント	2
(1) 「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の重要性	2
(2) 「多様な経験を通じた能力開発」の重要性～学校内における理想的教育の追求	4
(3) 「多様な経験を通じた能力開発」の重要性～学校外プログラムの取組	5
(4) 「正の循環」の重要性	6
4. 初等教育の進化と現場の実情	7
(1) 初等教育の進化	7
(2) 初等教育現場の実情	8
5. 課題	9
(1) 教員の時間的・精神的余裕の確保/知見蓄積	9
(2) 学校外プログラムの活用	10
6. 提言 「学校任せ」から「社会全体で共創する」初等教育への転換	11
(1) 教育行政への提言	12
(2) 企業への提言	14
(3) 教育現場への提言	16
7. 終わりに ～「教育現場へのエール」～	18
 Appendix 1：委員会活動記録	19
Appendix 2：「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の重要性の検証	21
教育問題委員会 活動実績	23
令和3年度 教育問題委員会 名簿	25

1. Executive Summary

- 当委員会は令和2年度から2年間、我が国を支える基盤となる「人づくり」の在り方を今一度問い直す必要があるとの基本認識のもと、「教育」をテーマに活動を行った。いくつかの教育課程のうち、人格形成に関しては初等教育課程が最重要と考え、本課程において開発されるべき能力は何かを検討するとともに、能力開発における課題がどこにあるのか考察した。
- 活動を通じ、「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」¹の醸成と、学業だけではない「多様な経験を通じた能力開発」がポイントだとわかった。更に、「多様な経験を通じた能力開発」を実践することにより、この「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」が尚一層強化されるというスパイラル的な能力向上のサイクル＝「正の循環」が重要であると整理した。
- 現在、初等教育課程では、ICT 端末の配布といった設備強化や、新学習指導要領に伴うアクティブラーニングをはじめとする教育プログラムの導入等の進化が見られ、子供達が能力開発し得る素地ができていると考えられる。
- 学校現場においては、教員がこうした設備やプログラムを使いこなし、子供達の能力を育む役割を担うが、現状、教員は学校の内外に膨大なタスクを抱え、業務量過多と呼べる状況にあり、必ずしもうまく活用できていない。学校外も含めた「多様な経験を通じた能力開発」の場の確保についても多くの課題が有ることを確認した。
- 当委員会では、こうした課題を解決するための具体的な施策導入や制度改革等を「教育行政」・「企業」・「教育現場」それぞれに提言する。

¹ 本提言では、自己肯定感を「自分の存在そのものが価値あるものと見做す意識」、自己効力感を「他者に価値ある貢献ができる能力があると見做す意識」、メタ認知とは「自らの置かれた状況を客観的に把握し、課題に対して客観的な判断を行う能力」と定義する。

2. 基本認識

(1) 社会環境と問題認識

- 我が国は、国際社会で強いリーダーシップを発揮し、山積する地球規模の課題解決を担っていく責任がある。
- VUCAの時代²と呼ばれる変化の激しい現代、我が国を取り巻く環境が大きく変化している中では、単なる小手先の議論では無く、「人づくり」の在り方そのものを抜本的に見直す必要があり、所謂スキルやカリキュラムの具体論からではなく、先ず「人間力」を育むという視点に立つことが肝要である。

(2) 「人間力」を育むための能力開発

- 当委員会では、「人間力」を育むうえでは以下の「3つの力」が土台になると整理した。
 - ・「課題発見力」(問題の本質を見極め、解決すべき課題を特定する能力)
 - ・「課題分析力」(特定された課題に関し、解決のために必要な方策を導き出す能力)
 - ・「課題解決力」(自らがリーダーシップを発揮して、課題を実際に解決する能力)
- これらの素養を身に付けるためには、「人づくり」の根幹を育む初等教育課程からの取り組みが必要と考えた。
- 委員会での検討は、専らこの初等教育課程における能力開発に焦点を当てた。世の中で追求されている理想的教育の実態を調査しつつ、「3つの力」の開発について、現場での成功体験の積み重ねにより醸成される子供達の「自己肯定感・自己効力感」の重要性を確認、更に能力開発のプロセスについて、考察・検証を行った。

3. 子供達の能力開発のポイント

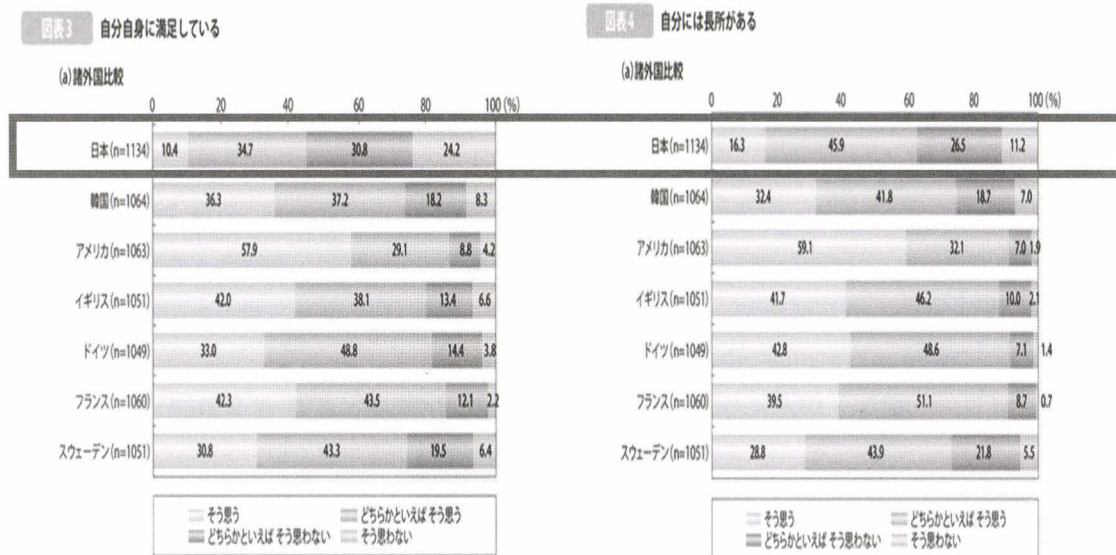
- この「3つの力」を育むには、どうしたら良いのか。委員会活動の結果、検証された子供達の能力開発のポイントは以下の通り。

(1) 「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の重要性

- 教育研究者からは、「自己肯定感・自己効力感」と能力開発の達成度には強い相関関係があることが指摘された。「やればできる」という自信は、「3つの力（課題発見力、課題分析力、課題解決力）」を開発するためのエネルギーの源泉になると考えられる。
- ただし、我が国における子供達の「自己肯定感・自己効力感」は、国際的にみてもかなり低い状況にある(図1)。

² Volatility[不安定]・Uncertainty[不確実]・Complexity[複雑]・Ambiguity[曖昧]の頭文字を取った造語。

<図 1：内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」(2018 年度)>



- 「自己肯定感」とは、自分の存在そのものを価値あるものと見做す意識であり、「自己効力感」とは自らが他者に価値ある貢献をする能力があると見做す意識である。能力開発の過程では厳しい現実と直面することもあるが、「自己肯定感・自己効力感」の高さは、この現実を乗り越える原動力になることから、能力開発に好影響をもたらすと考えられる。
- 一方で、自己評価が高い事は、必ずしも現時点での実際の能力の高さと相関しない。能力が適切に開発されるには、子供達が自らの置かれた状況を客観的に把握し、課題に対して客観的な判断を行う「メタ認知」が必要である。状況を客観的に認識する「メタ認知」を欠く「自己肯定感・自己効力感」は只の過信に陥る可能性がある。つまり重要なのは「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」である³。初等教育の現場においてこれを育むための取り組みについて、次にいくつかの事例を紹介する。

³検証の詳細は『Appendix 2：「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の重要性の検証』を参照されたい。

(2) 「多様な経験を通じた能力開発」の重要性～学校内における理想的教育の追求

- 一部の私立学校においては、「小さな成功体験を積み重ねる」、「子供達の得意な事を見つけさせる」、「本物に触れる」といった趣旨の授業や課外プログラムを通じて、課題を自ら見つけ正解が無い中で解決させることで、子供達の能力を開発する取組を実践している。

(事例：甲南学園甲南小学校の取組)

- 小学校から大学迄の一貫教育を行っている甲南学園甲南小学校では、カリキュラムの設計自由度が高い私立学校の強みを活かし、茶道等日本文化の体験や運動会での学年対抗リレー、遠泳大会、英語朝会等、子供達が問題意識を持ち、自ら考え行動できる場、本物に触れる機会を数多く設定している(図2)。

図2：甲南小学校の教育方針(令和2年度第1回講演会資料)

- 他校では、子供達が自ら考え、主体的に行動し、物事を自分で決めて実践させる機会を与えている。この「多様な経験を通じた能力開発」は、他者への発信力・他文化への共感力・異文化への好奇心を生み出し、子供達の「自己肯定感・自己効力感」の向上に繋がっている。

(事例：神石高原学園の取組)

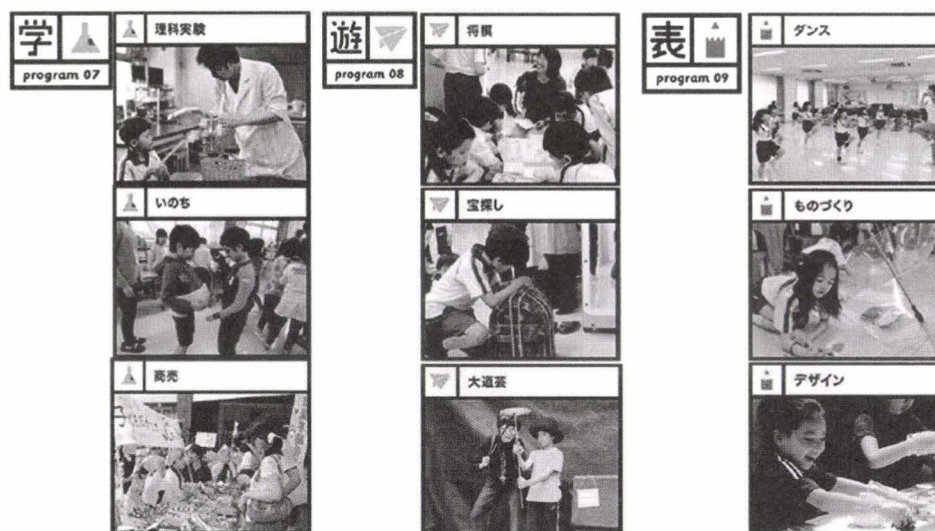
- 我が国初の初等教育課程における全寮制ボーディングスクールである神石高原学園では、大自然の中での全寮制学校という利点を活かし、牧場等のアウトドアでの経験を含めた「多様な経験を通じた能力開発」を通じ、生活全般において子供達が自ら考えて主体的に行動して実践することで、自らの興味・関心が広がり、他者への発信力・他文化への共感や異文化への好奇心を育むような全人的な教育を行っている(図3)。

図3：神石高原学園の教育方針(令和2年度第2回講演会資料)

(3)「多様な経験を通じた能力開発」の重要性～学校外プログラムの取組

- 「多様な経験を通じた能力開発」の実践例は、私立学校に限らない。企業や NPO が提供する放課後の時間を使った学校外の多種多様なプログラムもある。そして「多様な経験を通じた能力開発」と「自己肯定感・自己効力感」の向上との間には、強い関連性があることが指摘されている。
- 子供達は実際のところ、学校にいる時間(年間 1,200 時間)よりも長い放課後・長期休み(年間 1,600 時間)を過ごす。そこで多種多様な学校外プログラム(図 4)に参加し、物事を自分で決めて実践し、課題解決にチャレンジすることで、「自己肯定感・自己効力感」が高まると考えられる。
- 現状、学校で受ける授業は、基本的にはカリキュラムに規定されたことを行うが、放課後は予測不可能な体験をしながら自ら課題発見・課題解決していくところに価値があり、VUCA の時代に必要とされる人間力を育むという意味では、この経験は極めて重要な意義を持つと言える。

図 4 : 放課後 NPO アフタースクールのプログラム



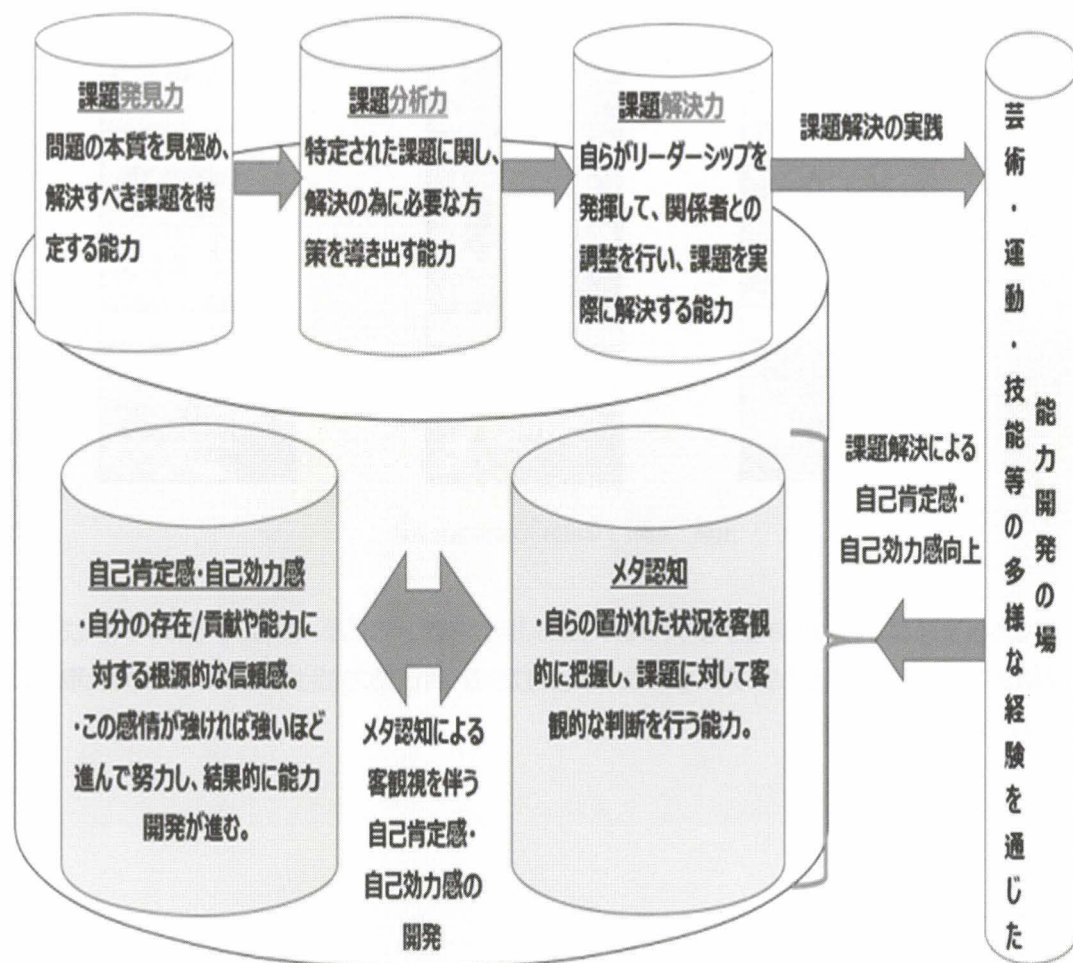
出典：令和 3 年度第 2 回講演会資料

- このような多様な経験ができる学校外プログラムは非常に魅力的だが、まだごく一部の小学校にしか提供されていない実態があり、先に述べた「自己肯定感・自己効力感」の低さも、こういった取組の少なさが一因といえよう。

(4)「正の循環」の重要性

- 上述(1)～(3)を整理すると、以下3点となる。
 - ① 「多様な経験を通じた能力開発」や「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」が重要。
 - ② 「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」を土台として「3つの力」(課題発見力、課題分析力、課題解決力)が開発される。
 - ③ 「3つの力」の行使による「多様な経験を通じた能力開発」の実践を通じて、「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」が更に向上する。
- 「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の高まりが「3つの力」を開発する原動力となり、「多様な経験を通じた能力開発」の場で「3つの力」を活用・実践することで「自己肯定感・自己効力感」が尚一層強化されるというスパイラル的な能力向上のサイクルが重要である。当委員会ではこれを「正の循環」(図5)と整理した。

＜図5：「正の循環」概念図＞



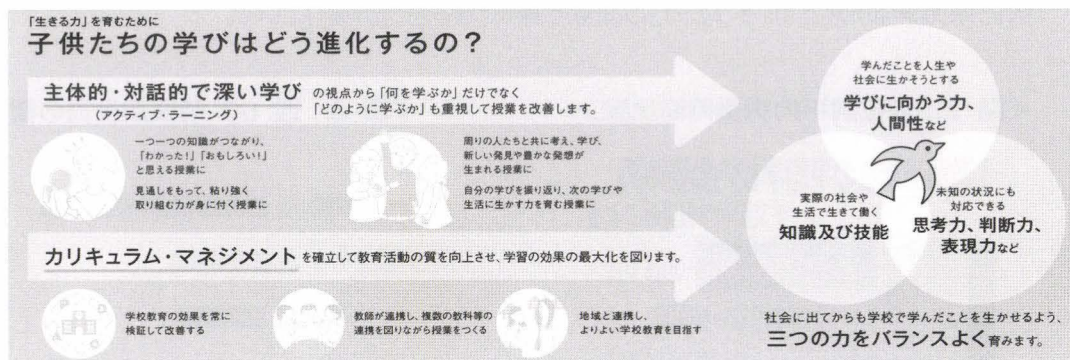
4. 初等教育の進化と現場の実情

- 前項では「3つの力(課題発見力、課題分析力、課題解決力)」や、「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」、「多様な経験を通じた能力開発」等を土台とした「正の循環」の重要性を確認した。
- 特に「多様な経験を通じた能力開発」は、教育機会の均等性確保の観点からも、学校内のプログラムはもちろん、学校外プログラムの活用等により、どの家庭の子供でも受益可能な初等教育において実現されるべきである。では、初等教育の現場はいかなる状況か。

(1) 初等教育の進化

- 初等教育の現場では子供達の能力を開発するための設備(ハード)・学校内教育プログラム(ソフト)の導入が進んでいる。令和2年度は「教育改革元年」で、小学校において新しい学習指導要領の全面実施が始まった(図6)。この新学習指導要領は、グローバル化・情報化の進展やビッグデータやAIの活用による技術革新を背景としたVUCAの時代を子供達が生きていくために、必要な資質・能力を開発する必要性を踏まえたものである。

<図6：新学習指導要領 リーフレット>



出典：令和3年度文部科学省資料

- また子供達への一人一台のICT端末配布と学校への高速大容量の通信ネットワーク整備を狙う「GIGAスクール構想」が推進されており、初等教育課程の教育現場におけるICT環境は整備されつつある。本構想は特別な支援を必要とする子供を含め、誰一人取り残すことなく、その資質・能力が一層確実に育成されるよう個別最適化された教育環境を実現する事を目指している。
- こうした設備導入を背景に、新学習指導要領における教員の役割期待は、「知識の伝達」から「ICT端末を活用した学びのコーディネート」へと変化している。VUCAの時代に求められる資質・能力を育むため、教員の役割はそれぞれの子供達に合わせた最適な学びを設計するとともに、集団での協働的な学びも同時に実現する伴走者へと高度化しており、学び方・教え方についても、教員から子供達へ知識を一斉教授する伝統的教育法ではなく、習得した知識・技能を主体的に活用して、議論・共同研究・プレゼンテーションを行うような方法も採用されている。

- こうした子供達の自発性・主体性を引き出す新学習指導要領は、本委員会が考える能力開発の方向性に概ね一致していると言える。

（２）初等教育現場の実情

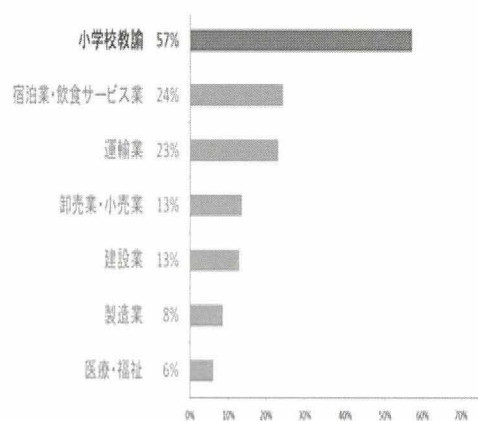
- 一方で初等教育の現場の実情はどうなっているか。これら整備されたハード・ソフトを十分に活用し、実際に子供達に向き合うのは教員であり、この役割が非常に重要となる。
- しかしながら、教員には
 - ① 新学習指導要領への対応やコロナ対策(感染対策、遠隔授業等)の業務
 - ② 学校外も含む生活指導業務（放課後のトラブル対応や給食費徴収等）
 - ③ 学校の運営管理
 等、要請されている役割期待が集中し、負担が増大している。
- 加えて教員は、現行制度ではこれら業務を他の担い手に代替させることが難しく、時間的・精神的余裕を確保できていない(図 7・図 8)。
- また令和 2 年度の公立学校教員採用選考試験において、小学校教員の採用倍率が過去最低の 2.7 倍迄落ちこんでおり、新規担い手の確保が課題となっている。
- 教員の負担集中や新規担い手の不足を要因として教育の質が低下し、子供達の「自己肯定感・自己効力感」の向上や「3つの力」の開発が疎かとなる懸念が生じている。

<図 7：職位別平均労働時間比較>



出典：平成 29 年度文部科学省「教員勤務実態調査」「労働力調査」

<図 8：週 60 時間超勤務の割合>



- 加えて、子供達への「多様な経験を通じた能力開発」の場の提供については、これまで見てきたように一部の私立学校では学校単独で提供している事例が見られるものの、全てを学校内で準備・提供する事は予算・人員等の観点から限界が有る。

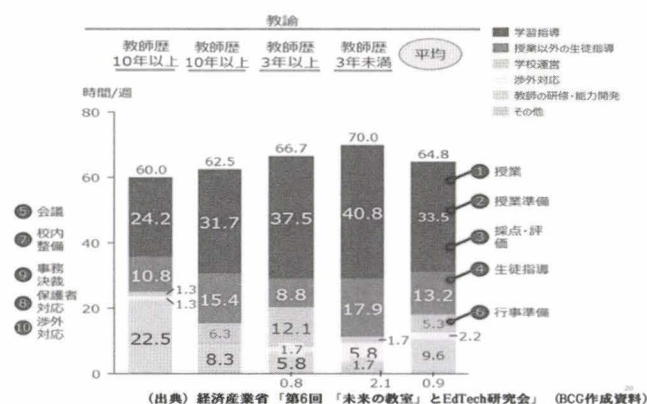
5. 課題

- このように学校における子供達的能力開発に必要な環境の整備は進んでいるものの、教員への役割期待が集中しており、過度な負担が生じている。加えて「多様な経験を通じた能力開発」の場も多くの学校で実現する事が容易ではない状況にある。こうした教育の現場で改善すべき事項として、以下の 2 点が挙げられる。

(1) 教員の時間的・精神的余裕の確保/知見蓄積

- 教育現場の設備(ハード)や学校内教育プログラム(ソフト)には進化が見られるが、この設備を使いこなしながら教育の効果をあげ、「多様な経験を通じた能力開発」を実現するための執行を担うべき教員は、過重労働に陥っているのが実態。
- 教員の役割は、従来の知識詰め込み教育から、子供達それぞれに合わせた最適な学びを設計するとともに、集団での協働的な学びも同時に実現する伴走者へと高度化しており、子供達の学び方・教え方も変える必要がある。
- 新学習指導要領にある「主体的・対話的で深い学び」に対応するためには、教員が子供達に向き合う時間的・精神的余裕が不可欠である。改正義務教育標準法により令和 3 年度から 5 年間かけて公立小学校の全学年の学級編成を 35 人学級とする方針が決まっているが、教員は過重労働に陥っており、きめ細かい教育に対応する余力は無いと言える。
- 加えて教員は、学習指導以外にも生徒指導や学校の運営に関わる予算作成・執行、資金管理、施設管理・点検・修繕、学校広報、校内安全点検等も担当していることから、子供達それぞれに合わせた個別最適な学びを実現する時間の捻出が極めて困難な状況にある(図 9)。
- また、教員の役割が伴走者へと高度化するなか、教員自身の課題解決力についても改善の余地があり、教育現場での知見蓄積が行われていないことも課題となっている。
- 更に教員の意識も、長時間労働に繋がっていると思われる。教員の労働生産性を向上させ、勤務時間を減らすインセンティブが無い一因として、コスト管理の不在を指摘する教員の声があるとの有識者の主張もある(ex.「学校が教員に支払うコストは同じなのだから長時間残業させて欲しい」)。

<図 9：小学校教員の業務時間内訳：2019 年>



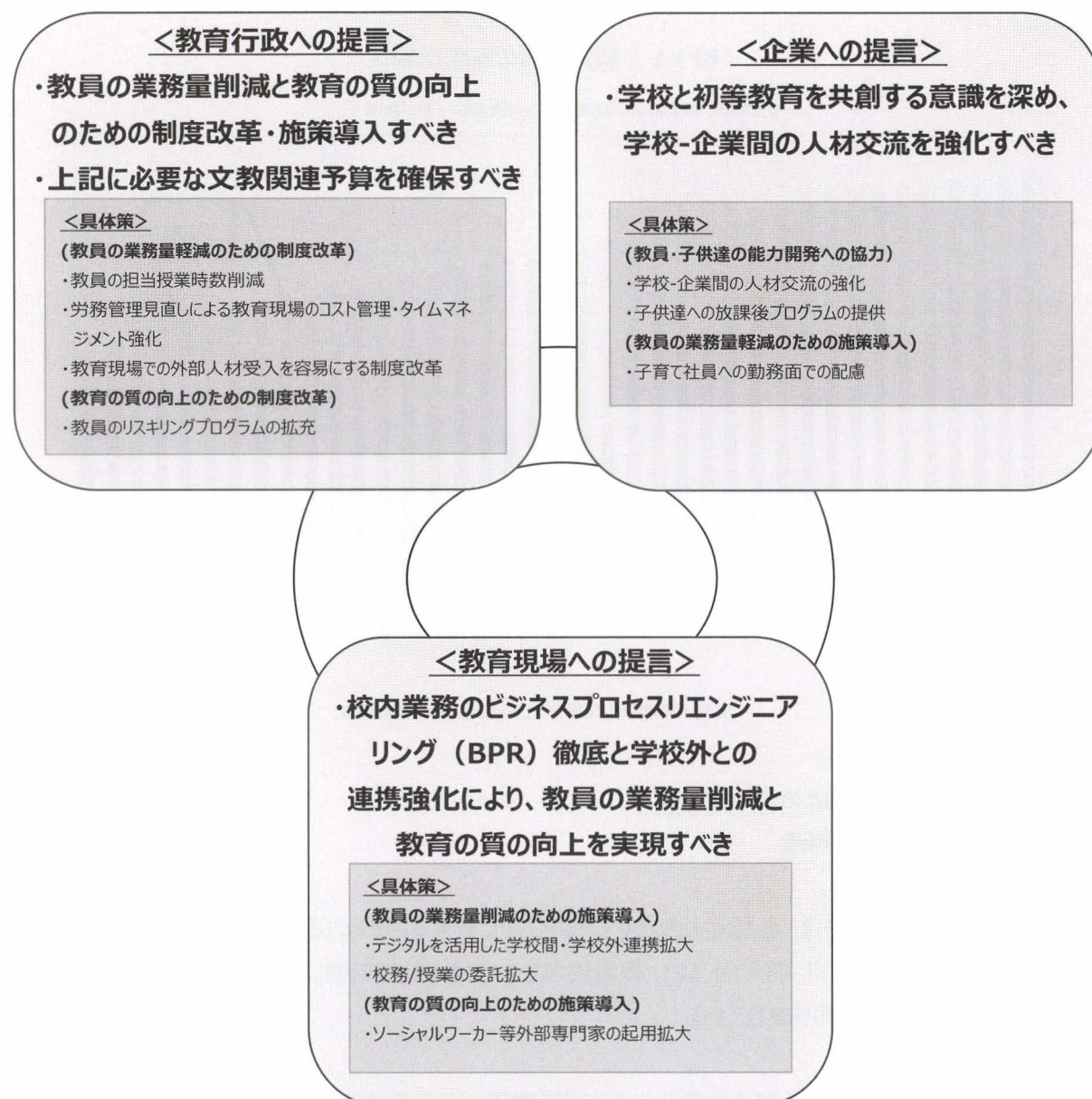
(2) 学校外プログラムの活用

- 子供達への「多様な経験を通じた能力開発」の場の提供については、一部の私立学校では学校単独で提供している事例が見られるものの、全てを学校内で準備・提供する事は予算・人員等の観点から限界が有る。
- 教員免許を必要としない授業について、外部への委託や企業・地域社会のボランティア等による代替ができる他、補助教材作成をデジタルの活用により学校間や学校外と共有・連携する等、業務の効率化を図れる部分も多いと考えられるが、現状ではそこに取り組めていないケースも多い。
- 地域や企業も、教育は学校任せという考えが強いが、これからは社会全体で初等教育を共創する意識に基づき、多様な経験に繋がるプログラムの提供等、主体的に関わる事が求められる。

6. 提言「学校任せ」から「社会全体で共創する」初等教育への転換

- 5. で挙げた初等教育の現場における2つの課題の解決策を、「教育行政」・「企業」・「教育現場」それぞれに提言する(図10)。
- 行政・企業・教育現場一体となって、これら施策を実現する事で、初等教育が直面する課題を解決に導き、教育の質の向上と共に、「学校任せ」ではなく「社会全体で共創する」初等教育への転換を目指すことができると考える。

＜図10：提言の全体像＞



日々現場で奮闘している現場教員に対して、「全てを学校で抱え込まなくてよい」というエールを贈りたい。

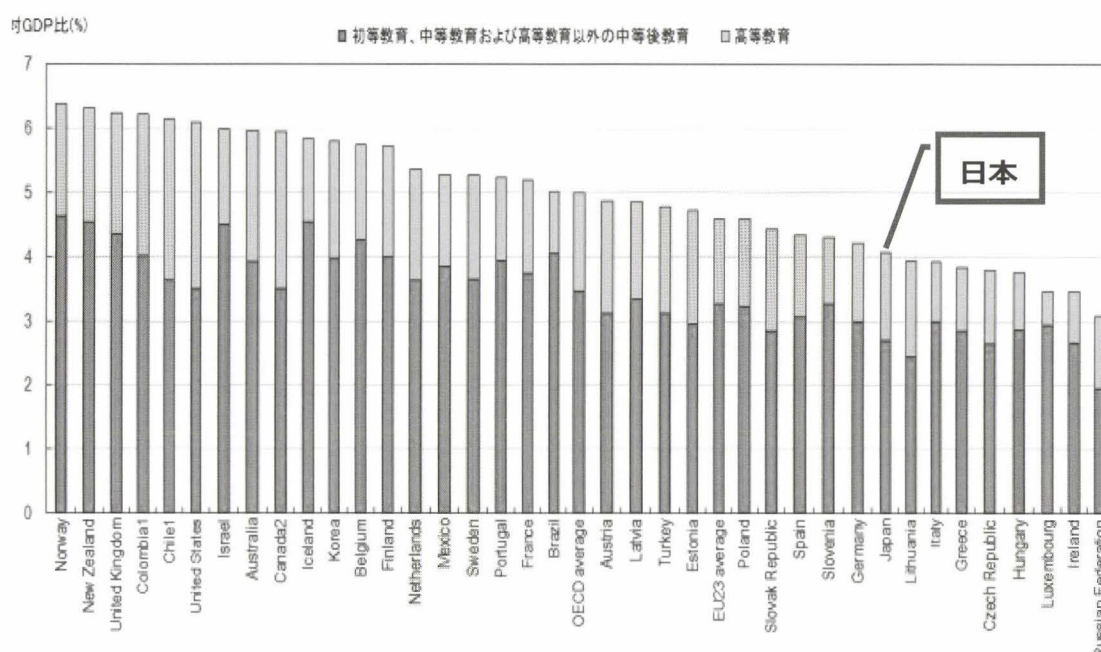
(1) 教育行政への提言

・教員の業務量削減と教育の質の向上のための制度改革・施策導入すべき

・上記に必要な文教関連予算を確保すべき

- 教員は業務量過多の状態にあり、教育の質の確保に懸念が有る。
- また、我が国は対 GDP 比での教育予算が現在 OECD 諸國中、最低レベル（図 11）にある。教員の業務量削減と教育の質の向上のためには教員の労務管理見直しの観点からも、後述する抜本的制度改革や施策の導入を行うべきだが、こうした制度改革や施策導入には、国費負担増が不可避であり、必要な文教予算を確保する必要がある。

＜図 11：教育予算の国際比較＞



出典：平成 30 年度版 OECD「図表で見る教育」

＜教員の業務量削減のための制度改革＞

・教員の担当授業時数削減

(課題)

- 現在文部科学省では、各教科の内容を指導するのに要すると思われる授業数(時数)を「標準授業時数」として定めているが(図 12)、教育現場での年間総授業時数は標準授業時数よりも上回っている事例が多く報告されている。

(方策)

- 後述する教育現場の外部人材受入による初等教育の社会全体での共創やデジタル技術の効率的運用等により、教員一人が受け持てる授業数の上限を標準授業時数とし、労働時間を減らす運用へと見直すべき。

＜図 12：小学校の標準授業時数＞

区分	第 1 学年	第 2 学年	第 3 学年	第 4 学年	第 5 学年	第 6 学年
各教科の授業時数	国語	306	315	245	245	175
	社会			70	90	100
	算数	136	175	175	175	175
	理科			90	105	105
	生活	102	105			
	音楽	68	70	60	60	50
	図画工作	68	70	60	60	50
	家庭					60
	体育	102	105	105	105	90
	外国語					70
道徳の授業時数		34	35	35	35	35
外国語活動の授業時数				35	35	
総合的な学習の時間の授業時数			70	70	70	70
特別活動の授業時数		34	35	35	35	35
総授業時数		850	910	980	1015	1015

出典：令和 3 年度文部科学省資料

・労務管理見直しによる教育現場のコスト管理・タイムマネジメント強化

(課題)

- 公立学校の教員には労働基準法が適用されており、使用者が勤務時間を適正に把握する責務がある。しかし労働時間数で業務成果を測る事が困難な業務の特殊性を鑑み、管理職以外の現場教員は、労働基準法 37 条の適用除外となっている。
- その代わりに給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)により、給与月額の 4%の定率を乗じた「教職調整額」を支給する事が定められている。
- これにより教育現場においてコスト管理意識・タイムマネジメント意識が醸成されず、結果として教員の超過労働を招いている。

(方策)

- 給特法を撤廃の上、労働基準法 37 条を適用し、現場教員に時間外勤務手当や休日勤務手当を支給する制度とすべき。企業と同様、学校にコスト管理・タイムマネジメント強化を意識させる事により、教員の業務量削減に繋がられる。

・教育現場の外部人材受入を容易とする制度改革

(課題)

- 上述の担当授業時数削減や給特法撤廃によるタイムマネジメント意識の向上により教員の労働時間を減らすためには、教員が担っている学校運営業務等を外部に代替させ、業務量そのものを抜本的に圧縮する必要がある。
- 現状、警備・清掃・給食や部活動等の外部委託等の動きは広がりつつあるものの、学校運営の包括的民間委託例は少ない状況(例：川崎市「包括民間委託事業」)。

(方策)

- 教員免許を必要としない校務/授業については、後述する校務/授業の委託拡大や企業・地域社会のボランティアによる代替を促進する制度改革(企業による特別授業提供やボランティア拠出に関するコスト・人件費等の損金算入を可能にする等)を行うべき。

＜教育の質の向上のための制度改革＞

・教員のリスキングプログラムの拡充

(課題)

- 教員の多忙化や団塊世代の大量退職による若返り(図 13)により、教育現場での知見伝承・知見蓄積が十分に進んでおらず、また、教員の役割が伴走者へと高度化している現状に対応する必要がある。

(方策)

- 教員自身の課題解決力を向上させるプログラムや研修等を充実させる観点から、外部コンサルタント導入による教育現場での知見伝承の意識づけや「ICT 端末を活用した学びのコーディネート」を行うための授業やクラス運営の実践的スキルの取得を目指す研修を設置すべき。

＜図 13：公立小学校の年齢構成推移＞

(%)				
区 分	平成22年度	25年度	28年度	令和元年度
本務教員数(人)	384,632	378,434	373,332	375,653
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
25 歳 未 満	3.3	3.9	4.7	5.5
25～30歳未満	10.0	11.3	12.6	13.7
30～35歳未満	10.0	11.5	12.5	13.6
35～40歳未満	10.4	10.1	11.2	12.2
40～45歳未満	12.4	11.1	10.3	10.3
45～50歳未満	15.5	13.8	12.4	10.8
50～55歳未満	20.9	17.5	14.8	13.6
55～60歳未満	16.1	18.8	18.2	15.7
60 歳 以 上	1.5	1.9	3.2	4.7

出典：令和元年度学校教員統計調査(文部科学省)

(2) 企業への提言

・学校と初等教育を共創する意識を深め、学校-企業間の人材交流を強化すべき

- 「人づくり」は国・社会の根幹であり、企業もそれに対し積極的に支援・参加すべきである。
- 教育は学校任せという考えが強く、学校や教員に対し、要求を増やし過ぎている側面がある。これからは社会全体で初等教育を共創する意識に基づき、多様な経験に繋がるプログラムの提供等、企業が主体的に関わる事が求められる。

<教員・子供達的能力開発への協力>

・学校-企業間の人材交流の強化

(課題)

- 教員自身が職業生活において「多様な経験を通じた能力開発」を実践する機会に乏しい。
- 学校運営について、外部人材受入・業務平準化・デジタル活用・労務管理等において従来とは質が異なるマネジメントスキルが要求されており、教育現場のみでこのようなスキルを身に付けることは難しい。

(方策)

- 主に若手・中堅教員を対象とした企業派遣研修員制度創設等の「学校⇒企業」の人材交流の強化を検討すべき。企業が主体となり、教員自身に「多様な経験を通じた能力開発」による課題解決を実践させる場を提供する。
- 同時に校長を補佐するマネジメント人材の抛出等の企業人による学校運営の参加拡大を含めた「企業⇒学校」の人材交流を通じ、企業のマネジメントノウハウの学校現場への共有も図るべき。

・子供達への放課後プログラムの提供

(課題)

- どの家庭の子供でも受益可能な初等教育において、「多様な経験を通じた能力開発」の場を提供するためには、学校外プログラムの活用が重要。

(方策)

- 学校外プログラムの提供主体を多様化し、より豊かな経験の機会を子供達が得る観点から、企業もまたこの提供主体となるべき。その際、企業単独での取組に加え、子供向けのプログラム提供に知見を有する NPO との協働も選択肢とすべき。
- 特に放課後プログラムは、家族・学校以外の大人との触れ合いによる「斜めの人間関係」が、子供達の人格形成に好影響を与え、「多様な経験を通じた能力開発」の場として機能している。

(事例：ソニーグループ株式会社「感動体験プログラム」)

- ソニーグループ株式会社は NPO 法人「放課後 NPO アフタースクール」等と連携し、「感動体験プログラム」を実施。本プログラムは貧困や家庭環境、地域の違い等を理由とした子供達のエducational格差や、創造性や好奇心を育む体験機会の格差といった社会課題の解決を目指すもの。
- 同社製品やコンテンツ、技術を活用した STEAM 分野の多様なワークショップを開催し、子供達の創造性や好奇心の向上に貢献する。

<教員の業務量削減のための施策導入>

・子育て社員への勤務面での配慮

(課題)

- 企業は「初等教育の担い手」として、子供達に知識・経験を与える義務があるとの認識を持ち、教育への具体的貢献を増やす必要がある。
- 社員の出社と同じタイミングで子供達も登校することで、子供達が早朝登校する形となり、この子供達の見守りのため、教員が早出している実態がある。

(方策)

- 運動会や参観日等の学校行事日の社員の休暇取得を奨励する等、企業は社員が学校行事に参画しやすい職場の環境づくりに取り組むべき。
- 企業も初等教育を共創する意識を深め、働き方改革を推進することで、子育てをする社員には遅出勤やテレワークを標準化させ、教員の早出解消に貢献すべき。

(3) 教育現場への提言

・校内業務のビジネスプロセスリエンジニアリング(BPR)徹底と学校外との連携強化により、教員の業務量削減と教育の質の向上を実現すべき

- 教員は新卒採用が大半を占める中、業務設計や業務への取組方法に関し、数十年の個人の経験をもとにして現状維持バイアスが強く働いている可能性がある。
- 教育現場において教員の標準業務フローの見直し等、徹底的な BPR を実行すべき。教員自身が BPR の担い手になる事で、学校における目的合理的な業務設計を、自らが積極的・自律的に実行できるようになる事を目的とする。外部コンサルタント等の知見も活用しつつ、ゼロベースでの業務プロセスの再設計を図るべき。
- 併せて、BPR 後の教員の適正な人員配置により、教員一人当たりの業務量の適正化を図るべき。
- 加えて NPO・地域社会・企業等との連携強化により、全てを学校で抱え込まず、外部専門家をはじめ、社会全体で初等教育を共創する事で、教員の業務量削減と教育の質の向上を実現すべき。

<教員の業務量削減のための施策導入>

・デジタルを活用した学校間・学校外連携拡大

(課題)

- 教員間・学校間のプラクティス共有が進んでおらず、教員それぞれが補助教材を手作りしたり、学校運営等のノウハウが共有・伝承されず、教員それぞれの個人的経験で対処している実態がある。

(方策)

- デジタル活用により学校内・学校間の連携を強化し、補助教材作成のベストプラクティス事例や、学校・クラス運営のノウハウ等を共有する体制の構築を目指すべき。これにより、教員同士あるいは他校の先進事例を参照する等、効果的・効率的な業務推進が可能。
- 加えてデジタル活用により、学校外(NPO・地域社会・企業等)との連携も推進加速されることを期待する。例えば、企業等によるオンライン授業等の活用も検討すべき。

・校務/授業の委託拡大

(課題)

- 教員は、学校運営関連業務(予算作成・執行、資金管理、施設管理・点検・修繕、学校広報、校内安全点検等)に一定の労力を割いており、過重労働の一因となっている。

(方策)

- 教員が子供達に向き合う時間を確保できる体制を構築するため、学校運営関連業務の一元的民間委託を進め、教員の業務量を削減すべき。
- 英語・プログラミング・体育・音楽等の技能系授業の民間委託については、子供達の情操教育の観点から慎重に判断すべきだが、教育産業や地域スポーツクラブへの委託も選択肢として検討すべき。

<教育の質の向上のための施策導入>

・ソーシャルワーカー等外部専門家の起用拡大

(課題)

- 文部科学省は、地域の高齢者・成人、学生、保護者、PTA、NPO、民間企業、団体・機関等の幅広い地域住民等の参画を得て、地域全体で子供たちの学びや成長を支えるとともに、「学校を核とした地域づくり」を目指して、地域と学校が相互にパートナーとして連携・協働して行う「地域学校協働活動」を推進中である。
- 地域住民等と学校との連絡調整役を担い本活動の中心となる地域学校協働活動推進員は、令和3年度には全国の公立学校のうち83.5%に設置されているも、地域住民の中で教育に対して意識が高い希望者に対して教育委員会が委嘱する制度設計となっているため、必ずしも専門的な知識を持ち訓練を受けた人材が配置されているとは限らない。
- 現在教員は、学校内で子供達の教育を担当するのみならず、「学校の門を出た」子供達への支援等、社会福祉に属する機能を担わざるを得ない実態がある。

(方策)

- 学びを通じて地域コミュニティを活性化する活動において中核的な役割を果たす専門人材である「社会教育士」の講習・養成課程を増やし、この専門性が生きる地域学校協働活動推進員への起用を一層進め、「地域学校協働活動」の中核とすべき。
- 社会福祉に属する領域において適切に対応するには専門的知識が必要であることから、スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラー等の外部専門家を積極登用し、教員を目の前の子供達と向き合わせることに集中させるべき。

7. 終わりに～「教育現場へのエール」～

- 委員会での議論を整理し、提言をまとめていくにあたり、ある有識者講師の言葉が大変印象的であった。「現場教員は真面目で自分で全てやりきらなければならないと考え、一生懸命な人が多い。経済界から応援の言葉を頂ければ大きな励みになる」。
- 教員は過酷な勤務環境の中、奮闘している。しかし初等教育の現状を振り返ると、それでも尚、理想的な教育の在り姿の実現にはなかなか遠い現状がある。現場の抱える課題を解決し、教員の頑張り方を変えるための制度改革や施策導入に踏み切る必要がある。
- 日々現場で奮闘されている教員の皆さんに対して、「全てを教員で抱え込まなくてよい」というメッセージを贈りたい。初等教育は教員だけではなく、我々企業人も含め、社会全体で共創していくべきものであるからだ。
- 教員の皆さん。皆さんが大変な環境の中、子供達の成長のために尽力されている事を私達は知っています。皆さんが子供達に向かい合い、伴走できるよう、私たち企業人も初等教育を共創する一員として、協働していきます。

Appendix 1 : 委員会活動記録

(1) 令和2年度 活動記録

- 「人間力」を育むうえで、「課題発見力」「課題解決力」「実行力」「主体的行動力」の初等教育課程に於ける開発が重要との仮説を設定、有識者による講演会の開催(4回)及びこれを受けた委員会会合で、議論した。
- 第1回講演会(令和2年10月29日)には甲南学園甲南小学校の祢津芳信学園長兼校長を招き、小学校から大学迄の一貫教育を行う設計自由度の高い私立学校の強みを活かした教育を実践し、授業や課外プログラムにおいて「主体的行動力」を開発している事例について聞いた。「主体的行動力」の土台になる「自己肯定感・自己効力感」の高まりが、想像力や発想力に結びつくのか、こうした能力を開発する上での課題は何かを意識する必要がある事を学んだ。
- 第2回講演会(令和2年12月2日)には神石高原学園の末松弥奈子理事長を招き、子供達が興味・関心を広げられるような「多様な経験を通じた能力開発」が、「課題発見力」の開発に繋がる事例を聞いた。全寮制小学校という利点を活かし、放課後の課外活動を中心に、子供達が自ら考え、主体的に行動して小さな成功体験を積み重ねるような活動についても解説があった。我が国の初等教育における問題点として「物事を自分で決めて実践する力」が十分に開発されない事、またこれが我が国の子供達が国際比較において「自己肯定感・自己効力感」が低い事と関連しているとの指摘があった。
- 第3回講演会(令和3年2月19日)にはベネッセ教育総合研究所の木村治生主席研究員を招き、子どもたちに身につけてほしい資質・能力やそれらを高める学びのあり方と初等教育の課題について聞いた。特に「主体的行動力」の土台には「メタ認知」を伴う「自己効力感・自己肯定感」が重要との見解が示された。真の自信は「メタ認知」による自己の能力の客観的認識から生まれるものであり、これがなければ客観性の無い「自己効力感・自己肯定感」＝過信が生じてしまい、能力開発に繋がらない事を指摘した。我が国では子供達の成績をランク付けて評価する相対評価が多くみられ、「自己肯定感・自己効力感」を低下させる要因となっていることに加え、VUCAの時代に子供達に求められる資質を育むため、教員が果たす役割が大きく変わってきていることを踏まえ、全てを学校で抱え込まず、学校が社会と接点を持つ必要性が高まっていることが強調された。
- 第4回講演会(令和3年3月23日)には教育研究家/合同会社ライフ&ワーク代表の妹尾昌俊氏を招き、学習指導要領改訂やコロナ対策による教師のさらなる負担増により、教員の時間的・精神的余裕を確保できていない実態を聞いた。社会は学校や教員に対して要求を増やし過ぎているとの指摘があり、制度改革を提言する際には「Less is More」の観点から、絞り込みを行うべきとの提起がされた。

(2) 令和3年度活動記録

- 初等教育課程において開発すべき能力を「課題発見力」「課題分析力」「課題解決力」の「3つの力」と整理し、これに加え、「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の初等教育課程に於ける開発が重要と考え、有識者による講演会の開催(3回)や委員会会合での討議を行った。加えてこれらを初等教育過程で開発し得る教育環境の実現に向けて、設備(ハード)・学校内教育プログラム(ソフト)の両面から、調査・研究した。
- 第1回講演会(令和3年8月19日)には国立大学法人信州大学教職支援センターの荒井英治郎准教授を招き、学習指導要領改訂等に伴う「学びの変化」に応じて、現場教員に求められるスキルが高度化・多様化する中で生じた「学習内容の増加」や「教員の業務量の増加」「教員の担い手の減少」について聞いた。これらを要因として教育の質が低下し、子供達の「自己肯定感・自己効力感」の向上や「3つの力」の開発が疎かとなりかねないとの警鐘に対し、これを解決するには、現場教員の「働き方改革」、即ち授業以外の業務軽減により、子供達に向き合える時間を創出することの重要性が共有された。
- 第2回講演会(令和3年9月15日)には放課後 NPO アフタースクールの平岩国泰代表理事を招き、「自己肯定感・自己効力感」の向上が能力開発に強い影響があること、「3つの力」を育むためには放課後等の学外も含めた「多様な経験を通じた能力開発」を通じ子供達に物事を自分で決めて実践する経験を積ませる事が重要であること、自分で決めて実践する経験を通じ、「自己肯定感・自己効力感」が高まること、の気づきを得た。
- 第3回講演会(令和3年10月13日)には先生の幸せ研究所の澤田真由美代表を招き、教員の業務量削減のための「働き方改革」についての教育現場における取組から、教員自身も課題解決力を開発する必要があることを学んだ。

Appendix 2 : 「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」の重要性の検証

当委員会では2年間の活動を通じて、「メタ認知」を伴う「自己肯定感・自己効力感」等の重要性を学んだ。

(1) 「自己肯定感・自己効力感」

- 学校経営者からは、子供達が主体的に考え、決定して、小さな成功体験を積み事で「自己肯定感・自己効力感」が高まる事例が、教育研究者からは「自己肯定感・自己効力感」と能力開発の達成度には強い相関関係がある事例が紹介された。
- 社会的学習理論の第一人者である アルバート・バンデューラ博士は、人が積極的な行動を引き起こす動機には、自分の能力への期待(効力期待)があり、この効力期待の前提には「自己肯定感・自己効力感 (やればできる、という自信)」があると指摘する(図 14)。
- 自分の存在・行動を肯定する感情として、自信(Self-Confidence)・自尊心(Self-Respect)・自己肯定感(Self-Esteem)、自己効力感(Self-Efficacy)等の概念があるが、自分の存在・行動を肯定する意味においては、自分の存在そのものを価値あるものと見做す自己肯定感と、自らが必要と考える行動を遂行する事で、他者に価値ある貢献ができる能力があると見做す自己効力感が、重要であると考えられている。
- バンデューラ博士の言う「効力期待」=「自己肯定感・自己効力感」は、他の能力開発に比べてとりわけ重要であると言える。「やればできる」という自信は、「3つの力（課題発見力、課題分析力、課題解決力）」を開発するためのエネルギーの源泉だと考えられる。

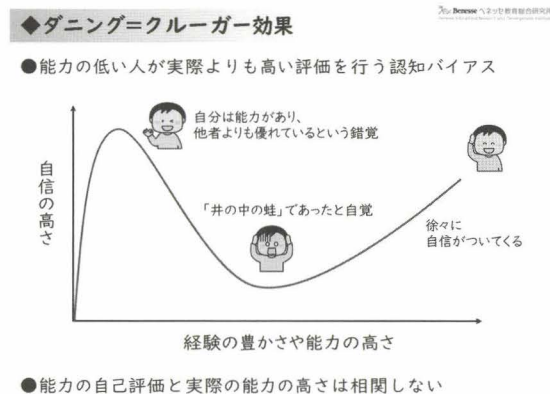
<図 14:自己肯定感・自己効力感>



(2) 「メタ認知」の重要性

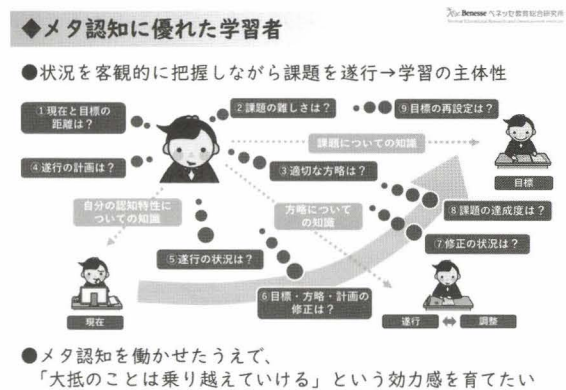
- 「自己肯定感・自己効力感」に基づく能力開発は重要ではあるが、自己評価が高い事は、必ずしも実際の能力の高さや能力開発の速度と相関しない。能力が低い人ほど、自らの能力不足を客観的に認識できず、自己の能力を過大評価する認知バイアスが生じる事が学術的にも確認されている(ダニング＝クルーガー効果：図 15)。
- こうした認知バイアスを抱えたまま学業や運動に取り組んだ場合、自らの能力の不足を十分に認識できず、能力開発において逆効果を及ぼす可能性もある。故に、自分の置かれている状況を他者目線で俯瞰し、客観的に認識する「メタ認知」(図 16)が能力開発には肝要と考えられる。
- 「メタ認知」により主観的認識では気づき得ない能力開発上の自らの課題(ex.自分は〇〇が苦手だ。〇〇を達成するためには××の力を高める事が必要だ)を認識し、自己を客観的に評価して、計画的に課題解決を進める事が可能となるからである。
- 発達心理学では「メタ認知」は抽象概念への理解度が高まる具体的操作期(7歳～11歳頃)に自己を中心とする世界観からの脱却＝脱中心化が発生する事で発達すると整理される。日本の青少年の「自己肯定感・自己効力感」の低さは謙虚さを重んじる我が国の文化風土にも起因するとも考えられるが、同時にこうした文化風土は自己の客観視を促し、「メタ認知」を高める効用がある事も指摘し得る事から、自己評価が低い事は必ずしも否定されるべきではない。

<図 15 : ダニング＝クルーガー効果>



出典：令和2年度第3回講演会資料

<図 16 : メタ認知>



出典：令和2年度第3回講演会資料

以 上

教育問題委員会 活動実績

(役職は実施当時のもの)

令和 2 年

6 月 17 日 会合「本年度の活動方針(案)について」

10 月 29 日 講演会・会合

「甲南幼稚園・小学校の目指す教育」

講師：学校法人甲南学園甲南小学校 学園長兼校長 祢津芳信 氏

12 月 2 日 講演会・会合

「世界に貢献できる、グローバルリーダーの育て方

～日本初の全寮制小学校誕生の背景～」

講師：株式会社ジャパントイズ 代表取締役会長兼社長、
学校法人神石高原学園 理事長 末松弥奈子 氏

令和 3 年

2 月 19 日 講演会・会合

「『やればできる！』をどう育てるかー小学生までに身につけたい力」

講師：ベネッセ教育総合研究所 主席研究員 木村治生 氏

3 月 23 日 講演会・会合

「小学校の悩みはどこにあるのか？ー学校不信と学校依存の教育改革を見つめなおす」

講師：教育研究家、合同会社ライフ&ワーク 代表 妹尾昌俊 氏

4 月 26 日 中間報告を幹事会に報告

6 月 15 日 会合「本年度の活動方針(案)について」

8 月 19 日 講演会・会合

「コロナ禍の子どもの現在とこれからの教育」

講師：信州大学 教職支援センター 准教授 荒井英治郎 氏

9 月 15 日 講演会・会合

「未来の学校、未来の放課後」

講師：特定非営利活動法人放課後 NPO アフタースクール 代表理事 平岩国泰 氏

10月13日 講演会・会合

「先生のゆとりは子どもの輝きに直結する－働き方改革で先生の資質 UP－」

講師：合同会社先生の幸せ研究所 代表 澤田真由美 氏

11月9日 会合「提言骨子(案)についての意見交換」

11月26日 提言骨子(案)を常任幹事会で審議

12月2日 会合「提言(案)についての意見交換」

12月21日 提言(案)を幹事会で審議

令和4年

2月2日 提言「『学校任せ』から『社会全体で共創する』初等教育への転換」を記者発表

2021年度（令和3年度）教育問題委員会 名簿

（令和3年12月21日現在、敬称略）

委員長	堀 晋一	三井物産(株)	執行役員 関西支社長
委員長代行	フォーリー 淳子	大同門(株)	代表取締役社長
副委員長	岩崎 健太郎	(株)岩崎企画	代表取締役社長
副委員長	帯野 久美子	(株)インターアクト・ジャパン	代表取締役
副委員長	岸 貞行	エア・ウォーター(株)	会長付顧問
副委員長	立野 純三	(株)ユニオン	代表取締役社長
副委員長	田中 純吉	(公財)大阪現代教育振興財団	代表理事
副委員長	濱名 篤	学校法人濱名山手学院	理事長・学院長、関西国際大学学長
副委員長	益戸 正樹	UiPath(株)	特別顧問
副委員長	宮川 正	大阪ガス(株)	代表取締役 副社長執行役員
委員	石川 博紳	大阪製鐵(株)	取締役
委員	宇澤 俊記	(一社)心学明誠舎	理事
委員	小倉 由紀	(公財)関西・大阪21世紀協会	常務理事
委員	加藤 行教	伊藤忠商事(株)	開発・調査部 関西開発調査室長
委員	木下 健治	(株)仁来	代表取締役
委員	塩田 達夫	三井物産(株)	関西支社副支社長
委員	永木 康司	(株)永木精機	取締役会長
委員	堀 一成	トランスコスモス(株)	顧問
委員	松林 大輔	(株)ストリートスマート	代表取締役
委員長スタッフ	渡辺 雅也	三井物産(株)	関西支社業務部長
委員長スタッフ	田中 亮太	三井物産(株)	関西支社 業務部 国内戦略企画室 室長補佐
委員長代行スタッフ	西村 由佳	大同門(株)	社長室室長
スタッフ	浦尾 恭正	大阪ガス(株)	秘書部経営調査室
スタッフ	小西 由佳子	学校法人濱名山手学院	学長室担当課長
スタッフ	小林 由貴子	エア・ウォーター(株)	秘書室 業務グループリーダー
スタッフ	坂谷 淳宏	UiPath(株)	執行役員
スタッフ	信田 阿芸子	伊藤忠商事(株)	開発・調査部 関西開発調査室 室長代行
スタッフ	須加 由紀	(株)ストリートスマート	コーポレートデザイン部
スタッフ	塚田 雅子	伊藤忠商事(株)	開発・調査部 関西開発調査室
スタッフ	土井 正彦	トランスコスモス(株)	理事 営業統括 西日本第二営業本部 本部長
スタッフ	山田 智之	(公財)関西・大阪21世紀協会	文化事業部チーフプロデューサー
スタッフ	吉山 郷子	伊藤忠商事(株)	開発・調査部 関西開発調査室
スタッフ	若林 慎吾	(株)ユニオン	管理部 課長
代表幹事スタッフ	高澤 求尚	日本生命保険(相)	本店企画広報部 部長
代表幹事スタッフ	前田 翔平	日本生命保険(相)	本店企画広報部 調査役
代表幹事スタッフ	米村 麻衣子	日本生命保険(相)	本店企画広報部
代表幹事スタッフ	松尾 昌行	(株)プロアシスト	管理本部 本部長
代表幹事スタッフ	清林 靖	(株)プロアシスト	経営企画部 社長特命担当（戦略事業企画）
代表幹事スタッフ	水越 裕太	(株)プロアシスト	経営企画部 社長特命担当（営業企画）
事務局	廣瀬 茂夫	(一社)関西経済同友会	常任幹事 事務局長
事務局	吉竹 良陽	(一社)関西経済同友会	顧問（事務局長補佐）
事務局	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部長
事務局	本宮 亜希子	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
事務局	谷 要恵	(一社)関西経済同友会	企画調査部係長
事務局	樽井 亮太	(一社)関西経済同友会	企画調査部

「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 2 月発行

発行者 一般社団法人関西経済同友会
常任幹事 事務局長 廣瀬 茂夫
大阪市北区中之島 6 丁目 2 番 27 号
電話 (06) 6441-1031

<https://www.kansaidoyukai.or.jp/>

印刷所 あさひ高速印刷株式会社

【提言】「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（令和 4 年）2 月

関西経済同友会
Kansai Association of Corporate Executives

〒530-6691
大阪市北区中之島 6-2-27（中之島センタービル 28 階）
TEL:06-6441-1031 FAX:06-6441-1030