

## 第1回大阪府学校教育審議会商業教育部会 概要

1 日時 令和8年1月30日（金）15時00分から16時20分

2 場所 大阪府庁別館6階「委員会議室」（大阪府中央区大手前3丁目2-12）

### 3 出席委員

氏名	職名	備考
林 永 周	立命館大学 経営学部 准教授	
大 継 章 嘉	大阪教育大学 総合教育系 高度教職開発部門 特任教授	部会長
小 林 幸 治	大阪商工会議所 人材開発部 部長	
中 川 慧	大阪公立大学 経営学研究科 教授	部会長代理
フォーリー 淳子	大同門株式会社 代表取締役社長	

### 4 内容

- ・今後の府立商業系高等学校のあり方について  
「商業系高校の現状と未来を見据えた課題認識」

### 5 審議会概要

#### （1）部会長代理の選出

- 部会長が、部会長代理に中川委員を指名。

#### （2）諮問、審議

- 事務局より、資料1-1「諮問書（写し）」、資料1-2「審議内容・スケジュール」及び資料2「第1回大阪府学校教育審議会商業教育部会資料」について説明。
- 部会長より、令和7年12月19日に開催された第57回大阪府学校教育審議会における委員意見の概要説明（内容は、大阪府教育庁ホームページ「大阪府学校教育審議会」に掲載）
- 委員から意見聴取

#### <フォーリー委員>

私の意見を申しあげる前に、なぜ私がここにいるかについて紹介する。皆さんご存知かもしれないが、大同門という焼肉屋を経営している。もう一つ、AIの会社を主人と立ちあげ、10年

程前に東証グロース市場に上場し、少し前に TOB したところ。幅広く AI とサービス業の経営者としての観点で意見をさせていただければと思う。

初めに本審議会のお話を伺ったとき、私自身が起業してきたことから起業家を育成するというテーマが出ていたが、私は、これから AI やロボティクスが出てくる中で、必ずしも起業家を育成するということよりも、起業家精神をどのようにして教育して高校生、若い方々が習得できるのかという観点が重要ではないかと思う。もう一つは、先輩起業家を呼んで話をすることも非常に素晴らしいことではあるものの、それぞれの方々だからできた、ということもあり、みなさまもよくご存知だと思うが アメリカであればアントレプレナーシップを教えるカリキュラムがあり、専門的に教える先生方が必要とされているという観点も含めてお話をできたらなと思う。

もう一つ、先ほど部会長の説明にあったとおり、どのような人材を育成すべきかという理想像を描くことが必要であると思う。つまり、将来の大阪に貢献してくれるであろう高校生とは、いったいどのような人物であるのかという点である。これはマーケティングの分野でもよく行われる考え方であるが、そのような理想像を明確にしておくことは重要であると考え。

とりわけ、これから AI が急速に進展するなかで、発明や技術革新の数は飛躍的に増大すると見込まれる。人類史を振り返っても、1940 年以降に行われた発明は極めて多くを占めているが、AI が本格的に稼働することで、発明が「1 分間に 1 件」といった頻度で生み出されるような時代が到来する可能性もある。そのような状況になったとき、我々人類がそれらにキャッチアップできるのかという課題が生じる。その意味で、高い「キャッチアップ能力」は非常に重要な資質になると考える。

以上を踏まえ、今回、商業系高校の今後の教育内容を検討するにあたり、まずは AI を基盤とした環境がこれからどのように変化していくのかについて共通認識を持つことが必要である。そのうえで、その環境の中でどのような教育を行うのか、すなわちどのような人を育成するのかという「人づくり」を議論することが重要である。この議論によって、これまでにない新たな教育内容が生まれるのではないかと思う。

#### <中川委員>

私は大学関係者として紹介を受けたが、実は 4 月までビジネスの現場に身を置いていた。大手金融機関において資産運用業務に長く従事し、ファイナンスの研究、実際の投資活動、さらにファイナンスに必要な AI 開発部門のマネジメントなどを担当してきた。その経験を生かし、現在は社会人学生に対して教育を行うとともに、共に学ぶという姿勢で取り組んでいる。

まずは、金融業界が抱える課題について述べたい。金融業界は、物理的なプロダクトを持たない産業であるため、AI やデジタル技術の登場に対する反応が非常に早い。実際、すでに AI・デジタル化の影響は大きく現れており、その現状について説明したい。

スライド 20 ページに示しているとおり、私が所属していた大手金融機関は典型的な階層型組織であり、いわゆる OJT 中心の大規模組織であった。上位層が意思決定・課題設定を行い、ミドル層が現場の意見を集めたり調整したりしながらトップに報告するという三角形型の組織構造である。しかし、デジタル化・AI 化の進展により、この構造が大きく変わりつつある。

従来、若手は上位層の「手足」として業務を支えつつ、ミドル層・トップ層の知識をゼミ形式のように受け継ぎながら成長していくという形が一般的であった。しかし、AI化の影響により、若手が担っていた業務の多くが容易に代替可能になっている。特に金融の現場では、企業のホームページから情報を収集するといった作業が多く、AIが非常に得意とする領域である。その結果、ミドル層・トップ層から見ると若手を教育するインセンティブが弱まり、新卒採用の縮小や優秀な中途採用の拡大といった動きが顕著になっている。

こうした変化を踏まえると、業界は大きく二極化してきている。単に「事務がなくなる」というレベルではなく、アントレプレナー的に意思決定や課題設定を担うトップマネジメント層と、実際に課題解決を行う専門的プロフェッショナル層の二つの役割が中心となり、組織運営は少人数で成り立つようになっている。資産運用の現場でも、最終判断者と運用担当者の二者のみで業務が完結するケースが増えている。

もちろん、これは人員削減という点ではネガティブに見える。しかし視点を変えれば、デジタル・AIを活用することで、少数でもビジネスが成立し、全く新しい組織形態が生まれる可能性があるという、ポジティブな側面も大きい。金融業界ではすでに実務担当者の人数が大幅に減少するなど、AI化の影響が明確に現れている。

以上のような状況を踏まえると、これから必要とされるのは、リーダーやアントレプレナーとして意思決定・課題設定を担う人材と、そうした人物と協働しながら実務で課題解決を行うプロフェッショナル人材の二つであると考ええる。

#### <林委員>

配布資料の18ページをご覧いただきたい。そこには、私たちが現在期待している内容として、アントレプレナーシップや企業と連携した課題解決など既に実施してきたキーワードが示されており、その定義まで記されている。このことは、私たちが取り組んできた従来のアプローチが必ずしも正しく機能してこなかったことを意味していると考ええる。したがって、方向性の違いというよりも、取り組み方そのものを工夫する必要があるのではないかという前提を私は感じている。

私の資料は22ページからとなる。これまでの日本社会は、ある種の「レール」が敷かれており、そのレールに乗って人生を歩むことが前提となっていた。しかし、いまやそのレールは十分に機能しなくなり、VUCAとも称されるような極めて不確実性の高い社会へと変化してきた。

これは日本に限らず世界各国で指摘されていることである。かつては「よく勉強し、良い大学に入れば人生は安泰である」と言われてきたが、実際には良い大学に入っても人生が必ずしも良くならないという声が増えている。その背景には、大人たちが経験してきた社会と、今後若者たちが向き合う社会とが全く異なるという現実がある。

そのため、これからの社会では、どのように柔軟に対応し、適応し、意思決定していくかが極めて重要となる。グローバル化の加速、社会課題の深刻化、デジタル技術の急速な発展など、環境は大きく変化している。このような中で、教育に求められるのは単なる知識暗記ではなく、自ら考え、行動し、責任を持って意思決定する力であると考ええる。

私自身、毎年、高校から大学に進学してくる数百人の学生と接しているが、近年の学生は「最短で回答を得ようとする傾向」が非常に強いと感じている。卒業論文の指導においても、本来

であれば自ら苦勞しながら試行錯誤を重ねる過程が重要であるにもかかわらず、すぐに「この方向性でいけますか」と尋ねてくる。私は「いけるかどうかはあなた次第である」と感じるのであるが、このような“答え探し”に偏った姿勢こそが、従来の教育アプローチの問題であるとする。

不確実な社会を生き抜くためには、アントレプレナーシップが必要である。具体的には、23ページに示しているように、自ら課題を発見する力、他者と協働する力、失敗から学ぶ力、社会とつながりながら実践的に学ぶ姿勢などが重要となる。

ここで悩ましいのは、「アントレプレナー」や「経営者」といった言葉がさまざまに使われる中で、私たち教育現場が何をめざすのかを明確にしなければならない点である。単に商売に強い営業人材を育てたいのか、それとも失敗しても立ち直る力を持つ、芯の強いアントレプレナー型人材を育成したいのか。その認識を共有する必要がある。

少なくとも、私が所属する組織では、売り上げを追求する営業人材ではなく、強い芯を持つアントレプレナー的な人材を育成することを重視している。そのため、キャンパス全体を実証研究の場とし、さまざまな挑戦ができるよう支援している。

次のページにある例でいえば、「橋を作ってください」と指示すると、多くの学生が予算を取りに行ったり、橋のデザインを描いたり、地質調査を始めたりする。しかし重要なのは、「そもそもなぜ橋を作るのか」を問うことである。問題の本質を見抜く力が不足しており、すぐに表面的な対応に走る傾向があることが懸念される。

「向こう岸へ行きたいから」という理由であれば、橋以外にも多様なアプローチが存在する。さらに「なぜ向こう岸へ行く必要があるのか」と深掘りしたとき、「そこに学校があり、自分は離島に住んでいるため通えない」という事情があるなら、引っ越しを支援する、オンライン教育を充実させるなど、無数の解決策があり得る。こうした深い思考ができるようになるためには、地域社会との関わりが不可欠である。

また、学校内でもコミュニティを形成し、互いに教え合い、協働しながら成長するエコシステムを整える必要がある。高校だからといって学校内で完結するのではなく、多様な人々が関わり、広く学びの場を開くことが求められる。私は、そのようなエコシステムが機能する教育をめざすべきであると感じている。

#### <小林委員>

商工会議所については皆様よくご存じのとおりであるが、大阪商工会議所には現在約3万社の企業が加入している。企業の成長支援を目的に、企業同士のマッチング、産学連携、個別の経営相談など、多様な事業を展開している。私はその中で人材開発部に所属し、企業の採用支援や、社員研修を通じた人材育成を担当している。

今回説明する資料は、企業側の声をもとに作成しているため、基本的には「現在働いている人」を想定した内容である。そのため、高校生を対象とした議論とは一部異なる点があるかもしれないが、その点をご留意いただきたい。それでは資料に沿って説明する。

企業が求める人材についてであるが、商工会議所にはテーマ別にいくつかの委員会があり、人材関係では「人材育成委員会」が存在する。企業が求める人材像や、今後必要となる人材育成について、この委員会で議論されている内容をまとめたものが今回の資料である。

まず、人材像を「スキル」と「スピリット」に分けて整理している。スキルとは実務能力であり、近年特に多い要望が IT スキルである。中でも「AI を活用できる人材」がどの企業からも強く求められている。もっとも、AI 活用といっても企業規模や業種によって求められるレベル感は大きく異なる。しかし総じて AI 関連の関心は非常に高く、AI 関連セミナーには多くの参加がある。

さらに最近増えている要望が「コミュニケーション能力」である。若い世代はメールや SNS によるコミュニケーションに長けている一方、対面のコミュニケーションを苦手とする傾向がある。中には電話応対を避けたいという新入社員も増えており、企業側は課題として捉えている。

次に語学力である。今後、多様な国籍の方々と接する機会は一層増えると考えられる。英語が中心であるが、英語圏以外の人々との交流も多いため、語学力の重要性は高い。ただし近年は通訳アプリの性能も向上しており、語学が苦手でもこうしたツールを適切に使いこなす能力があれば十分コミュニケーションが可能となる場面も増えている。

3つめがファシリテーション能力である。多様な価値観を持つ異なる組織の人々と協働する機会が増え、自社の価値観だけ理解していればよい時代ではなくなった。価値観の異なる相手を理解し、調整し、まとめる能力が求められている。こうした能力形成のための研修も人気が高い。

以上が実務能力面で求められるスキルであるが、一方で企業経営者がより重視するのが「スピリット」、すなわち考え方や姿勢である。まず挙げられるのが挑戦志向・成長志向である。現状に甘んじることなく、課題があれば諦めず挑戦する姿勢が求められる。しかし実際には、一定程度優秀な人ほど「今のままでよい」と考えてしまう傾向があり、企業側はこの点を懸念している。

また、多様性を受け入れ他者を排除しない「インクルージョン」も重要である。価値観の違う相手を理解し、協働する姿勢は今後不可欠である。

人材育成委員会で議論される際には、スキルとスピリットの両方が欠かせないとされている。AI など技術の進展が加速する中では、能力のアップデート、いわゆるリスキリングが求められる。しかし日本では、大学までの学習で止まり、社会人になってから新しい学びを続けない人が多いと指摘されている。挑戦志向はあると言いながら、AI をはじめとする新たな技術を学ぶ人はまだ少ない。

続いて起業に関する話である。大阪商工会議所としては、起業に強い関心を持っている。日本では起業する人が依然として少なく、起業教育の充実は重要であると考えている。これまでのキャリア教育は、企業や組織の一員として働くことを前提としていたが、自らビジネスを創造し、やりがいを感じる経験を得る教育も同様に重要である。

若い頃に起業家と接したことが、起業を志すきっかけになったという声は非常に多い。これはスポーツや芸術分野と同じで、優れた人と若い時期に出会うことが強い動機づけになる。企業教育でも同様の効果が期待できる。

また、大阪に限らず全国的に中小企業の「事業承継」が大きな課題となっている。後継者不足が深刻化する中で、後継者向け研修ではイノベーションに意欲を持つ経営者が多く、高校での起業教育も後継者育成に寄与すると考えられる。

最後に、商業高校改革に関して、私は特色を明確に打ち出すべきであると考えている。資料にある神山まるごと高専や広島の叡智学園のように、県立高校でも大胆な取り組みを行う例がある。またアメリカでは近年、ブルーカラー、すなわち実務的な職業人材が再評価され、専門学校の入学者が増加している。こうした流れを踏まえると、商業高校のように実業を学ぶ学校には、依然として大きな可能性があると考えている。

#### ○ 次回審議に向けた意見

##### <フォーリー委員>

皆さまのコメントを拝聴し、課題認識や現状理解について多くの共通点があると感じ、大いに学びとなった。その中で、私が考えていた点を二つ述べたい。

第一に、「大阪ならでは」という視点を冠として掲げるかどうかという議論があり得るのではないかという点である。先ほどの説明にあった広島県の英語教育の例のように、地域の特色をどう教育に反映させるのかという考え方である。例えば、コミュニケーション能力の育成という課題が出てきた際、大阪であれば漫才や対話型の文化を教育に活かすといった地域固有のアプローチも考えられる。また、大阪の町工場での学びを取り入れるなど、地域産業を教育の中に位置づける視点もあり得る。今回の議論の範囲として、こうしたブランディングをどこまで考えるかは、一つの論点になると感じている。

第二に、これは私個人の希望であるが、今回の議論を機に、府立商業系高校が高校生をインスパイアする場となれば、非常に意義深いと考えている。昭和的な画一的教育から脱却し、現在は個別化・パーソナライズされた教育へと移行しつつある。今回、デジタル面で完全なパーソナライズに到達することは難しいとしても、生徒がどの方向に進むにせよ、ここで出会う教員、経験がその生徒の人生を豊かにする契機となるようなカリキュラムや環境を整えることが重要である。

そのような教育が実現すれば、私たちにとっても大きなやりがいとなるとともに、大阪、さらには日本全体にとっても良い影響をもたらすのではないかと感じながら皆さまのお話を伺っていた。

##### <中川委員>

皆様のご意見を伺い、共通の問題意識を多くの方が持っていることを強く感じた。私自身、現在は社会人教育に携わっているが、リスキリングを目的として学び直しに来られる方が大変多い。AI やデジタル技術が急速に進展していく中で、「このままではいけないのではないか」という危機感を持つ方が増えているためである。

せっかくの機会であるので、今回の議論を私自身の教育活動にも活用したいと考えている。たとえば、高校ではこのような教育を行っているので、社会人になった段階ではさらにこうした力を身につけてほしい、といった形で、高校・大学のみならず、社会人教育までを視野に入れた学びの連続性を示すことができるのではないか。

高大接続にとどまらず、社会人になって大学院で学び直す、さらには博士課程まで進むといった、多様で長期的なキャリアパスを見据えた学びの在り方についても、今後検討を深めていきたいと考えている。

#### <林委員>

本日は多様な講義を拝聴することができ、大変学びの多い時間となった。現在の社会変化の速度は、私たちが議論している最中にも変わり続けており、私たちが「これをつくろう」と考える頃には、すでに状況が変化していることも多い。そのような時代において重要なのは、この変化に対応する力であり、変化の大きなギャップの中でも自らの道を歩み、指針を持って生き抜く力を育むことである。すなわち、本質を正確に捉え、自らの足で歩むことのできる学生を育てていくことが重要であると感じている。

私は立命館大学で学生ベンチャービジネスコンテストを5年ほど運営しており、2年ほど前から高校生部門も立ちあげた。その結果、多くの高校生が参加するようになった。彼らは非常に生き生きとしており、「気球が大好きで、お金にならなくても気球で何かしたい」と語る学生もいる。このような学生は、自分の“好き”を追求するために学びにも主体的に取り組むだろうし、様々な挑戦をしていくと感じている。そのため、私たちが創る教育環境にも、強い意志や愛着を持つ“スピリット”を育む場が必要であり、そのような学生が多く集まることが望ましいと考えている。

また、私自身が学生たちと新しい取り組みを行う中で気を付けなければならない点として、刺激を受けた学生が学校を辞めたり休学したりするケースが増えるという現象がある。私は毎年シリコンバレーに学生を連れて行っているが、その場の熱気に触れた学生が「自分も何かしなければ」「アメリカに行かなければ」と強い刺激を受け、帰国後に休学することがある。しかし私は、このような選択を必ずしも否定的に捉えるべきではないと考えている。本人が主体的に見つけた新たな挑戦の機会であれば、それは前向きな選択として評価すべきである。

最後に、未成年である高校生を対象とする教育である以上、保護者に対する丁寧な説明が不可欠であると考えている。学生自身にこれまで経験したことのない挑戦を促す一方で、保護者は自身が受けてきた従来型教育との違いから不安を抱くことも多い。そのため、保護者が安心して子どもを応援できるよう、保護者説明などの仕組みを整えていくことが極めて重要であると強く感じている。

#### <小林委員>

私は商工会議所に所属しており、教育の専門ではないため、高校生に対してどのような教育が望ましいのか判断が難しい部分もある。また、企業が求める人材というテーマでお話したが、先ほども指摘があったように、そのニーズが10年後、20年後にどう変化しているかは分からない面もある。

そのような中で、私個人としては、やはり「自分は何をしたいのか」「どのようなことに興味を持つのか」といった内面的な動機や関心が育まれるような学校づくり、教育プログラムが重要であると考えている。そうした仕組みを学校の中に取り入れていただければ、大変ありがたい。

先ほど冒頭にも話があったが、私たちの時代は、とにかく少しでもレベルが高いとされる大学に進学し、有名企業に入れば人生は安泰であるという価値観が強かった。そして多くの人がその目標に向かって勉強していた。しかし、これからの時代は、残念ながらその仕組みだけでは通用しないと考える。

だからこそ、自分は何をしたいのか、自分にはどのような才能があるのか、といったことを見出せる学校であることが重要である。そのような学校になれば、自然とその学校で学びたいという生徒も増えるのではないかと考えている。

#### <大継部会長>

私たちの時代は「とにかく大学へ進学すること」が重視されていた。しかし、本日の審議の対象である4校においても、進学率は以前より大幅に上昇しているとのことで、私自身も驚きを覚えたところである。

一方で、校長先生方から伺う話によれば、進学をするものの、大学や専門学校へ行く目的や学習の意義が十分に定まらないまま進路を選択し、結果として多額の奨学金を抱え、返済に困窮する生徒も少なくないという。

この状況を踏まえると、高校段階で多角的なものの見方や主体的な考え方を身につけさせることが極めて重要であると考えます。また、それぞれの学校において、そのような力を育成するための教育プログラムをどのように設計し実践していくかは、私たちに課された大きな使命であると感じている。

以上、私からの所感である。

皆様には審議の進行にご協力いただき、また大変うまく議論をまとめていただき、心より感謝申し上げます。

次回からは、本日挙げられた課題や、今後必要とされるスキル・マインドセット、さらには具体的にどのような方法で学びを進めていくべきかといった点について議論を深めていきたいと考えている。また、企業を巻き込んだリーダーシップ教育やアントレプレナーシップ教育を、いかに具体的に実践していくか、高大接続において高校と大学をどのように効果的につないでいくかといった多様なテーマについても、皆様から具体的な事例をご紹介いただきながら検討を進めていきたい。

今回は以上のような観点から審議を進める予定であるので、引き続き委員の皆様の協力を賜りたい。また、事務局におかれては、次回の審議に向けた準備をよろしくお願い申し上げます。

それでは、本日の審議はこれにて終了とする。

#### (3) 閉会

- 事務局より、次回開催は3月3日（火曜日）15時となる旨、連絡。
- 閉会