

第2回大阪府学校教育審議会商業教育部会

日 時 令和8年3月3日(火) 15:00～

会 場 大阪府庁別館6階委員会議室

次 第

1 開 会

2 審 議

3 閉 会

配付資料

- ・ 次第
- ・ 大阪府学校教育審議会商業教育部会委員名簿
- ・ 配席図
- ・ 大阪府学校教育審議会規則
- ・ 大阪府学校教育審議会商業教育部会運営要綱
- ・ 第1回大阪府学校教育審議会商業教育部会 議事概要
- ・ 資料1 第2回大阪府学校教育審議会商業教育部会資料
- ・ 資料2 フォーリー委員提供資料
- ・ 資料3 中川委員提供資料
- ・ 資料4 林委員提供資料
- ・ 資料5 小林委員提供資料

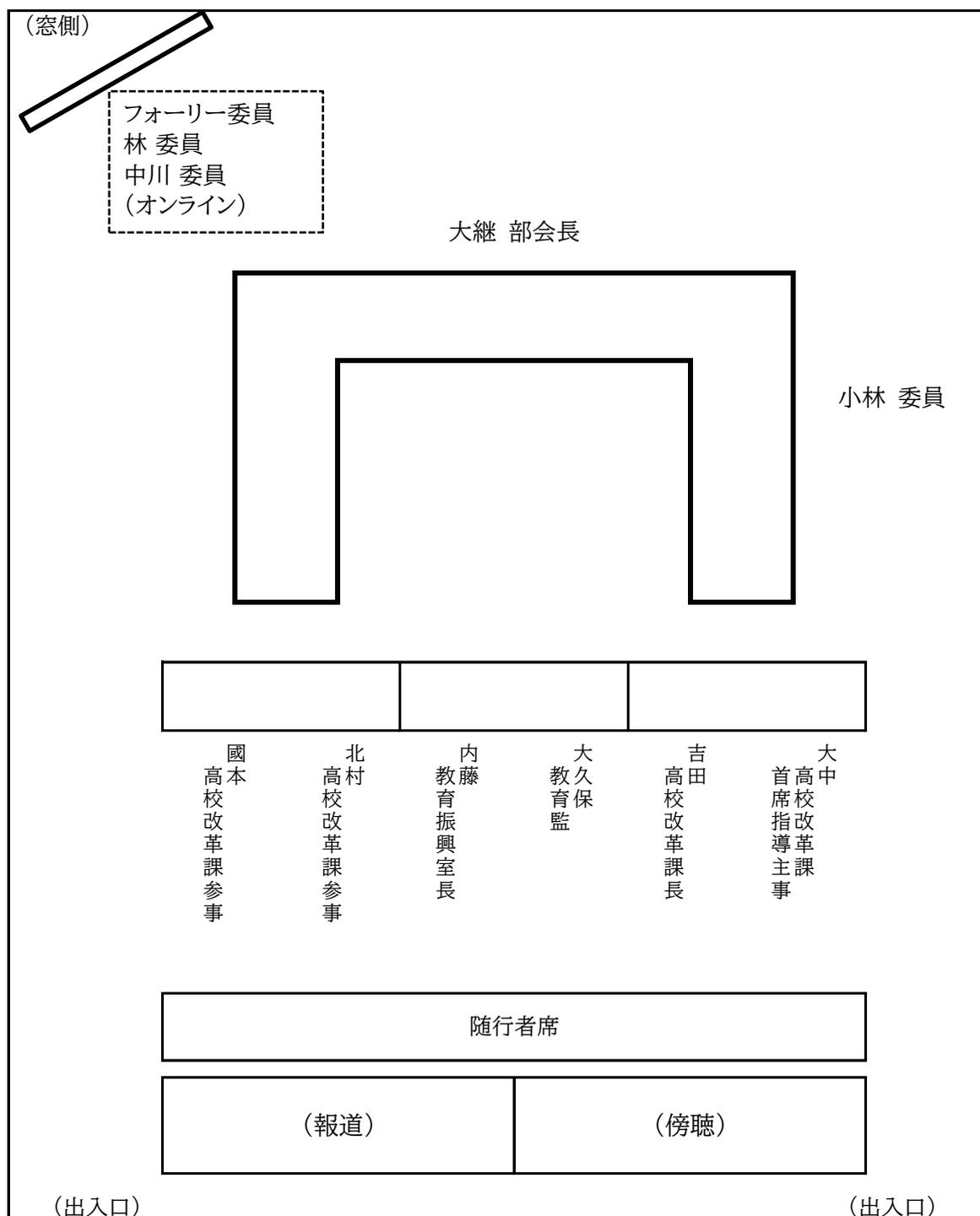
大阪府学校教育審議会
商業教育部会 委員名簿

(五十音順)

| 氏名 | 職名 |
|------------------------|----------------------------|
| いむ ぶんじゅう 林 永周 | 立命館大学 経営学部 准教授 |
| おおつぐ あきよし 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 |
| こばやし こうじ 小林 幸治 | 大阪商工会議所 人材開発部 部長 |
| なかがわ けい 中川 慧 | 大阪公立大学 経営学研究科 教授 |
| フォーリー じゅんこ フォーリー 淳子 | 大同門株式会社 代表取締役社長 |

第2回大阪府学校教育審議会商業教育部会 配席図

令和8年3月3日（火曜日）
大阪府庁別館6階 委員会議室



○大阪府学校教育審議会規則

昭和四十三年四月十日
大阪府教育委員会規則第四号
改正 昭和四五年四月三日教委規則第四号
昭和四七年一二月二三日教委規則第一三号
昭和五一年三月三十一日教委規則第六号
昭和五二年六月一三日教委規則第八号
昭和五四年一一月五日教委規則第八号
昭和五六年三月三十一日教委規則第二号
昭和六〇年三月三〇日教委規則第四号
昭和六〇年一二月二三日教委規則第一一号
昭和六〇年一二月二三日教委規則第一二号
昭和六三年四月一日教委規則第二号
平成四年三月三十一日教委規則第八号
平成一一年三月三十一日教委規則第二号
平成一二年七月四日教委規則第一六号
平成一八年三月三十一日教委規則第四号
平成一九年三月三〇日教委規則第一一号
平成二〇年七月三〇日教委規則第一七号
平成二三年三月二八日教委規則第三号
平成二四年三月三〇日教委規則第三号
平成二四年一一月一日教委規則第三五号
平成二八年三月三十一日教委規則第一五号
令和二年一二月一一日教委規則第一七号

大阪府学校教育審議会規則をここに公布する。

大阪府学校教育審議会規則

(趣旨)

第一条 この規則は、大阪府附属機関条例（昭和二十七年大阪府条例第三十九号。以下「条例」という。）第六条の規定に基づき、大阪府学校教育審議会（以下「審議会」という。）の組織、委員及び専門委員（以下「委員等」という。）の報酬及び費用弁償の額その他審議会に関し必要な事項を定めるものとする。

(昭六〇教委規則四・平一二教委規則一六・平二四教委規則三・一部改正)

(職務)

第二条 審議会は、大阪府教育委員会（以下「委員会」という。）の諮問に応じて、条例別表第一第二号に掲げる当該担当事務について調査審議し、及びこれらの事項について委員会に意見を述べるものとする。

(昭五六教委規則二・昭六〇教委規則一二・平二四教委規則三・令二教委規則一七・一部改正)

(組織)

第三条 審議会は、委員二十人以内で組織する。

- 2 委員は、学識経験のある者その他適当と認める者のうちから委員会が任命する。
- 3 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(昭六〇教委規則一二・平一二教委規則一六・令二教委規則一七・一部改正)

(専門委員)

第四条 専門の事項を調査審議させるため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

- 2 専門委員は、委員会が任命する。
- 3 専門委員は、当該専門の事項に関する調査審議が終了するまでの間在任する。

(平一二教委規則一六・全改、令二教委規則一七・一部改正)

(会長)

第五条 審議会に会長を置く。

- 2 会長は、委員が互選する。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、委員のうちから会長があらかじめ指名する者がその職務を代理する。
(平一二教委規則一六・全改)

(会議)

第六条 会長は、審議会の会議を招集し、その議長となる。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
(昭六〇教委規則四・一部改正、平一二教委規則一六・旧第八条繰上・一部改正)

(部会)

第七条 審議会に必要な応じて部会を置くことができる。

- 2 部会に属する委員等は、会長が指名する。
- 3 部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれにあたる。
- 4 部会長は、部会の会務を掌理し、部会における審議の状況及び結果を審議会に報告する。
- 5 前条の規定にかかわらず、審議会は、その定めるところにより、部会の決議をもって審議会の決議とすることができる。
- 6 第十条の規定にかかわらず、部会の庶務は、部会における審議事項を担当する所属において行うことができる。
(平一二教委規則一六・追加)

(報酬)

第八条 委員等の報酬の額は、日額八千三百円とする。

(昭四七教委規則一三・昭五一教委規則六・昭五二教委規則八・昭五四教委規則八・昭五六教委規則二・昭六〇教委規則四・昭六三教委規則二・平四教委規則八・一部改正、平一二教委規則一六・旧第十条繰上・一部改正、平二四教委規則三・平二八教委規則一五・一部改正)

(費用弁償)

第九条 委員等の費用弁償の額は、職員の旅費に関する条例(昭和四十年大阪府条例第三十七号)による指定職等の職務にある者以外の者の額相当額とする。

(昭六〇教委規則四・昭六〇教委規則一一・昭六三教委規則二・平一一教委規則二・一部改正、平一二教委規則一六・旧第十一条繰上・一部改正、平一八教委規則四・平二〇教委規則一七・平二四教委規則三・一部改正)

(庶務)

第十条 審議会の庶務は、大阪府教育庁教育総務企画課において行う。

(昭五六教委規則二・一部改正、平一二教委規則一六・旧第十三条繰上、平二四教委規則三・旧第十一条繰上、平二八教委規則一五・一部改正)

(委任)

第十一条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

(昭六〇教委規則四・一部改正、平一二教委規則一六・旧第十四条繰上、平二四教委規則三・旧第十二条繰上)

附 則

- 1 この規則は、公布の日から施行する。
- 2 大阪府教育課程審議会規則(昭和二十八年大阪府教育委員会規則第一号)は、廃止する。
- 3 委員等の報酬の額は、平成二十年八月一日から平成二十三年三月三十一日までの間において、第八条第一項の規定にかかわらず、日額八千八百円とする。
(平二〇教委規則一七・追加)

附 則（昭和四五年教委規則第四号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（昭和四七年教委規則第一三号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五一年教委規則第六号）

この規則は、昭和五十一年四月一日から施行する。

附 則（昭和五二年教委規則第八号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五四年教委規則第八号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五六年教委規則第二号）

この規則は、昭和五十六年四月一日から施行する。

附 則（昭和六〇年教委規則第四号）

この規則は、昭和六十年四月一日から施行する。

附 則（昭和六〇年教委規則第一一号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（昭和六〇年教委規則第一二号）抄

（施行期日）

- 1 この規則は、昭和六十一年一月十二日から施行する。

附 則（昭和六三年教委規則第二号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成四年教委規則第八号）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成四年四月一日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規則の施行の際現に委員となっている者の任期については、改正後の大阪府学校教育審議会規則第六条の規定にかかわらず、平成五年三月三十一日までとする。

附 則（平成一一年教委規則第二号）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成十一年四月一日から施行する。

（大阪府学校教育審議会等の委員の費用弁償の額の特例に関する規則の廃止）

- 2 大阪府学校教育審議会等の委員の費用弁償の額の特例に関する規則（昭和五十四年大阪府教育委員会規則第七号）は、廃止する。

附 則（平成一二年教委規則第一六号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成一八年教委規則第四号）

この規則は、平成十八年四月一日から施行する。

附 則（平成一九年教委規則第一一号）

この規則は、平成十九年四月一日から施行する。

附 則（平成二〇年教委規則第一七号）

この規則は、平成二十年八月一日から施行する。

附 則（平成二三年教委規則第三号）

この規則は、平成二十三年四月一日から施行する。

附 則（平成二四年教委規則第三号）

この規則は、平成二十四年四月一日から施行する。

附 則（平成二四年教委規則第三五号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二八年教委規則第一五号）

この規則は、平成二十八年四月一日から施行する。

附 則（令和二年教委規則第一七号）

この規則は、公布の日から施行する。

大阪府学校教育審議会 商業教育部会運営要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、大阪府学校教育審議会規則（昭和43年大阪府教育委員会規則第4号。以下「規則」という。）第11条の規定に基づき、大阪府学校教育審議会（以下「審議会」という。）に設置する商業教育部会（以下「部会」という。）に関し、規則に定めるもののほか、必要な事項について定める。

(部会)

第2条 部会は、今後の社会状況の変化を見据え、府立商業系高等学校の現状及び課題を踏まえた、次代の府立商業系高等学校のあり方を総合的に検討するため、大阪の発展を担う人材育成に向けた商業系高校の役割や、これからの時代に応じた商業教育を実現する教育内容や教育環境について調査審議する。

(部会長)

第3条 部会長は、会務を掌理する。

2 部会長に事故があるときは、委員等のうちから部会長があらかじめ指名する委員等がその所掌事務を代理する。

(会議)

第4条 部会の会議は、部会長が招集し、部会長がその議長となる。

2 部会は、部会に属する委員等の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 部会の議事は、出席委員等の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 部会長は、部会で決議した事項については、審議会に報告しなければならない。

(庶務)

第5条 規則第7条第6項に基づき、部会の庶務は、審議事項を担当する大阪府教育庁教育振興室高校改革課において行う。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、部会の運営に関し必要な事項は、部会長が定める。

附 則

この要綱は、令和8年1月30日から施行する。

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ところよりも、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ている。

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「ルール」が敷かれており、そのル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、いまやそのル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る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考える。

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ます。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ます。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。そして多くの人がある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ご協力を賜りたい。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あげる。

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

第 2 回 大阪府学校教育審議会 商業教育部会資料

～今後の府立商業系高等学校のあり方について～

令和 8 年 3 月 大阪府教育庁

1 第1回商業教育部会におけるご意見等（概要）

1 第1回部会におけるご意見等（概要）

大継部会長

- 大学への進学率が高まる中、進学先での学習意義や目的が定まらないまま進路決定しているケースがあり、高校段階で多角的なもの見方や主体的な考え方を身につけさせることが重要。

林委員

- 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。
- 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。

小林委員

- 企業が求める「スキル」として、AI活用力、語学力、ファシリテーション力に加え、コミュニケーション能力などを挙げる企業が多い。
- 挑戦志向・成長志向といった考え方・姿勢や、多様性を受け入れ他者を排除しない「インクルージョン」といった考え方が重要。
- 若い頃に起業家と接したことが、起業を志すきっかけとなったという声を聞く。全国的に中小企業の「事業継承」が課題となっている中、後継者にとってもイノベーションへの取組は重要で、高校における起業教育も後継者育成に寄与すると考えられる。

中川委員

- 企業における経験の浅い社員の業務がAIに代替されることにより、組織の構造がこれまでのピラミッド型から、「意思決定を担う層」と「専門的プロフェッショナル層」に二分される。
- 今後、課題設定力を持つリーダー人材と、実務で課題解決を行う実務家人材の双方が求められる。

フォーリー委員

- これからの教育は「起業家そのものを育てる」のではなく、起業家精神をどのように育むのかが重要。
- AI技術の進展スピードを、どのようにキャッチアップしていくのか、未来の変化に対応できる人材像を明確に描くことが重要。
- 画一的な教育からパーソナライズされた教育への移行を含め、環境を整えることが大切。

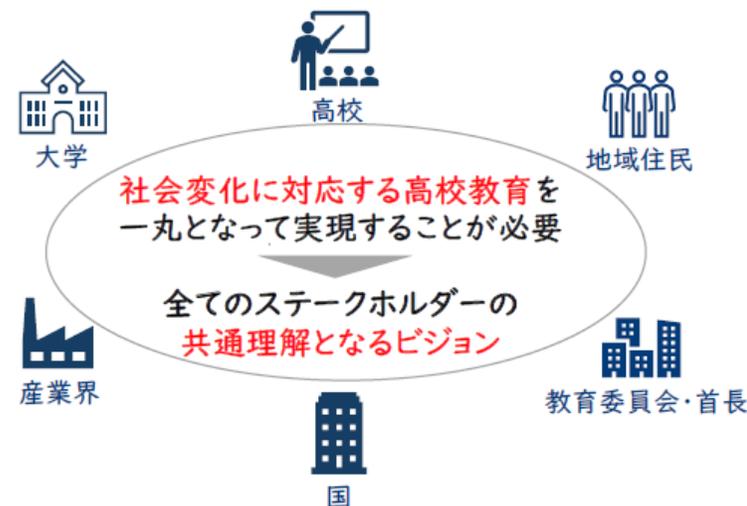
2 国の動向

2 国の動向 (高校教育改革に関する基本方針 (グランドデザイン) 【概要】～2040年に向けた「N-E.X.T. (ネクスト) ハイスクール構想」～)

(令和8年2月13日 文部科学省)

1. グランドデザインの背景・必要性

- ✓ AIの実装などデジタル技術の目まぐるしい発展
2040年には、**少子高齢化、生産年齢人口の減少、地方の過疎化**が一層深刻化
→現在の人材供給トレンドが続けば、**労働力需給ギャップ**が発生
(事務職は余剰、AI・ロボット関係、いわゆる理系人材は不足)
- ✓ 将来を正確に予測することは難しく、どのような未来が訪れるか分からない
→生徒それぞれの**多様な個性やニーズ、興味・関心**に応じた**学びを生かした自己実現**を支え、**生徒の可能性を広げ能力を伸ばす**
→全ての高校生が**家庭の経済状況等に左右されることなく**、希望する大学等への進学や就職等をし、それが**個人の幸福**につながり、ひいては、**我が国の経済・社会の基盤を強いもの**としていくことにつながる



2. 高校改革の方向性～2040年に向けた高校の姿～

視点1 不確実な時代を自立して生きていく
主権者として、AIに代替されない能力や個性の伸長

- 学びの在り方の転換 (New Transformation)**
- ✓ リアルとデジタルの良さを組み合わせつつ、**「好き」を育み、「得意」を伸ばす機会を確保**し、生徒の実態を踏まえた柔軟な教育課程の実現
 - ✓ **スクール・ミッション、スクール・ポリシー**を踏まえた**教育活動の改善、公表**
 - ✓ **高校教育と一貫した大学教育改革** (主体的・自律的な学修のための環境構築、出口における質保証等)

視点2 我が国や地域の経済・社会の発展を支える人材育成

- 最先端を学ぶ高校の特色化・魅力化 (New Excellence)**
- ✓ **探究・文理横断・実践的な学び、STEAM教育、産業界と協働した専門高校の学びの充実**
➔ **理数・文系的素養やAIを使いこなす力**を身に付け、社会で活躍するロールモデルを体感
 - ✓ 各高校の**特色化・魅力化**
➔ **学科構成の見直し、専門高校の機能強化・高度化、グローバル人材の育成**
 - ➔ **「普通科」の在り方の転換、即戦力の人材と進学を見据えた高度専門職人材の育成**

視点3 一人一人の多様な学習ニーズに対応した教育機会・アクセスの確保

- 学ぶ機会・アクセスの確保 (New Education)**
- ✓ **全国どこにいても多様で質の高い学び**を保障し、地方の生徒はもとより誰一人取り残されず、全ての生徒の可能性を最大限引き出す
(**地理的アクセスの確保、都道府県の実情等に応じた学校配置・規模の適正化、小規模校を含む遠隔授業等の推進**)
 - ✓ **通信制高校の教育の質の確保・向上**
 - ✓ **不登校生徒への学習支援、特別支援教育や日本語指導が必要な生徒への教育の充実**

3つの視点を重視しながら、更なる高校改革を進め、N-E.X.T.ハイスクール構想を実現する。
高校から大学・大学院に至るまでの一貫した改革により、強い経済や地域社会の基盤となる人材を育成する。

2 国の動向 (高校教育改革に関する基本方針 (グランドデザイン) 【概要】～2040年に向けた「N-E.X.T. (ネクスト) ハイスクール構想」～)

(令和8年2月13日 文部科学省)

【高校教育改革に関する基本方針 (グランドデザイン) 本文より抜粋】

視点1 不確実な時代を自立して生きていく主権者として、AIに代替されない能力や個性の伸長

- 大きな社会の変化の中でも、義務教育の成果を更に発展させ、知識の理解の質を更に高め、確かな学力を育成。
- AIに代替されない力として、**例えば、言語能力、情報活用能力、問題発見・解決能力や他者と協働する力**などの基盤的な力を着実に育成。
- AIを活用して新たな価値を生み出す素地を身に付けるとともに、知識及び技能を生きて働くものとして確実に習得することを前提としつつ、**情報を受動的に覚えるだけではなく、生徒が学ぶことの意義を実感しながら探究的・実践的に学びを進める学習観へ転換。**
- 生徒の主体性を育み自らの人生を切り拓いていく**「生徒を主語にした」教育**を進めることが必要不可欠。

視点2 我が国や地域の経済・社会の発展を支える人材育成

- 労働人口減少、AI・DXの進展等による産業構造転換に対応するためには、**新たな価値創造や、AI・DX等を駆使した生産性向上を実現する産業イノベーション人材の育成**が急務。
- グローバル化も進展する中、こうした人材への**国際的な資質・能力の涵養や、世界で活躍できる人材の育成**も重要。
- 専門高校においては、専門的な技術を持つ即戦力の人材の育成だけでなく、進学を見据えた高度専門職人材の育成のための取組を充実することにより、更に特色化・魅力化を図り、専門高校志望者の増加につなげる必要がある。この結果として、卒業後に地元就職する即戦力の人材と、大学等でより高度な技術を身に付け地元に戻ってくる人材の双方を量的に増やすことが重要というように、社会の常識を変えていく必要がある。その際、**様々な学習成果、活動歴を客観的に評価し、卒業後の進路に結び付く資格や検定試験を積極的に活用**することも重要である。

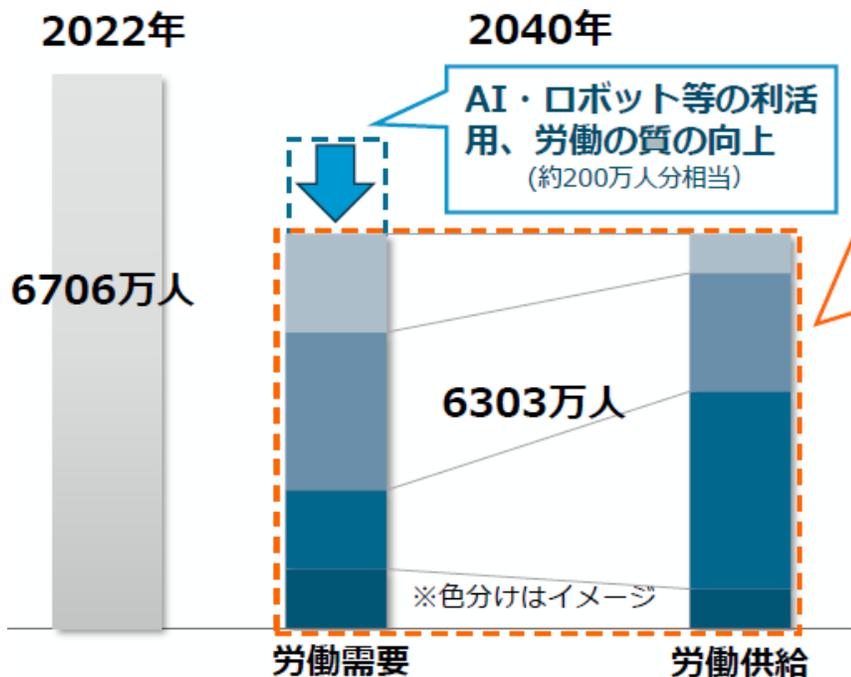
2 国の動向 (2040年の就業構造推計(改訂版))

(令和8年1月 経済産業省)

2040年の就業構造推計(改訂版)の概要 (府教育庁にて赤丸囲みを加筆)

暫定版(数値精査中)

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合(注)、人口減少により就業者数は約6700万人(2022年)から約6300万人となるが、AI・ロボット等の利活用やリスキング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職(約440万人)や文系人材(約80万人)が余剰、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)を含む専門職や現場人材(約260万人)、理系人材(約120万人)が不足する可能性。



| 職種別 | 専門職 | | 事務職 | 現場人材 | |
|------------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------|---------------|
| | | うち AI・ロボット等 利活用人材 | | | うち 生産工程従事者 |
| 2040年 需給ミスマッチ | -181万人 | -339万人 | 437万人 | -260万人 | -206万人 |
| 2040年需要数/供給数 | 1867万人/1686万人 | 782万人/443万人 | 1039万人/1476万人 | 283万人/3023万人 | 731万人/525万人 |
| 2022年就業者数 | 1288万人 | 236万人 | 1455万人 | 3637万人 | 835万人 |
| 学歴別 | 高卒 (普通科) | 高卒 (工業科) | 高専卒 | 大卒・院卒 理系 | 大卒・院卒 文系 |
| 2040年 需給ミスマッチ | 31万人 | -91万人 | -15万人 | -124万人 | 76万人 |
| 2040年需要数/供給数 | 778万人/810万人 | 538万人/447万人 | 77万人/62万人 | 899万人/776万人 | 1549万人/1625万人 |
| 2022年就業者数 | 899万人 | 534万人 | 64万人 | 689万人 | 1678万人 |

(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計(新機軸ケース)を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体(総務省、文部科学省)が作成・公表している統計等とは異なる。
 (注) 職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

2 国の動向 (2040年の就業構造推計(改訂版))

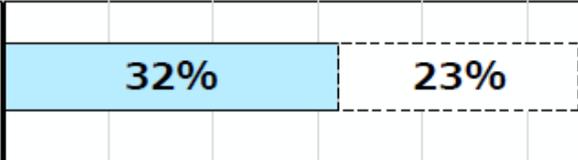
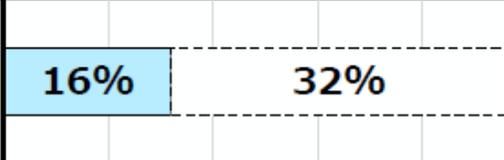
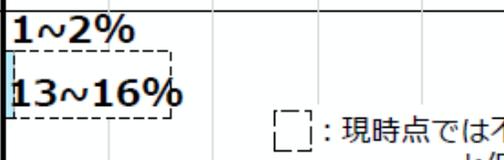
(令和8年1月 経済産業省)

生成AI・ロボット等の進展による影響

暫定版(数値精査中)

- 現時点では不確実性があるが、昨今の生成AI・ロボット等の進展が加速すると仮定した場合には、AI・ロボット等利活用人材の需要がさらに増加する可能性がある。
- 現場型職種では、操作・保守等の定型スキルで代替が大幅に進む。対人業務型職種では、職そのものの代替は起こりにくいですが、AI等の補完的活用より生産性が向上する可能性がある。

職種別の影響について

| 分類 | スキル・タスクの代替可能性の傾向例 | | 職種ごとの影響例 | 代替率 | | | | | | | | | | | |
|-------|-------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|
| | 高 | 低 | | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% | |
| 事務型 | ・調整業務 ・要件分析 | ・対面議論 ・グループワーク | 事務従事者 2040年労働需要：1040万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：670万人 |  | | | | | | | | | | | |
| 現場型 | ・操作、制御 ・保守、点検 | ・故障の原因特定 ・修理 | 運搬従事者 2040年労働需要：200万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：140万人 |  | | | | | | | | | | | |
| 対人業務型 | ・管理業務 ・道具の選択 | ・傾聴力 ・他者の反応の理解 ・腕や足の動作速度 ・他者の健康・安全への責任 | 保健医療サービス職業従事者等 2040年労働需要：計61万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：計56万人 |  <p>■ : 全国版就業構造推計の代替率 □ : 現時点では不確実性があるものの、生成AI等が進展すると仮定した場合に向上する可能性がある代替率</p> | | | | | | | | | | | |

(注) 「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を指す。また、代替率は当該職種の労働時間のうちAI・ロボット等によって代替が可能な時間の割合。

(注) 本分析は、Fukao, Kyoji; Ikeuchi, Kenta; Nagaya, Yoshiaki; et al. (2025). RIETI Technical Paper 25-T-001を基に、経済産業省にて作成。

3 大阪府の動向

3 大阪府の動向① (府立高校改革アクションプラン)

(令和7年11月 大阪府教育庁)

第3章 学校改革

3 実業系・専門的な学びのグループ —商業系高校— (抜粋)

現状と課題

【現状】

- 商業系高校は、仕入れや販売、マーケティング、情報処理等、ビジネスに必要な専門知識や技術を幅広く習得することを目的としている。これまで、ビジネス系の資格取得に資する教育を積極的に進め、検定の合格実績等を積み重ねる等、高校卒業後に地域の企業で活躍する人材の育成を担い、就職希望者の進路保障を行ってきた。

【課題】

- 急速なグローバル化等、刻々とビジネス環境が変化中、生徒の興味・関心や進路希望の多様化等学校を取り巻く環境が大きく変化している。こうした状況を踏まえ、生徒や保護者、産業界のニーズに応え、大学や企業と連携し、社会の変化を見据えた実践的な学びを提供し、ビックデータやAIを活用して新たなビジネスを創造、展開する等、大阪の経済・産業を支え、発展させる人材を育成していくことが求められる。
- また、商業系高校のイメージを刷新し、中学生や保護者等に商業系高校卒業後のロールモデルや学習内容等の理解促進を図っていくことが必要である。

今後の取組

各校における教育内容の充実等

- 時代の変化に即した今後の商業教育のあり方について、学校教育審議会の商業部会（仮称）において審議。

【今後の商業教育のあり方（想定）】

- ・ DXによる産業の変革に向け、データサイエンス・AIに対応したカリキュラム設定
 - ・ インバウンドの増加や大阪IR（統合型リゾート）を見据えた観光関連人材育成に向けた教育
 - ・ 起業家・事業継承できる人材を輩出するための教育やオープンイノベーション（イノベーションを達成するため、組織外の知識や技術を積極的に取り込むこと）の促進に向けた教育環境の整備
 - ・ 国内外の人とアイデアを交換し、コミュニケーションを取りながら協働できる、確かな英語力の育成
 - ・ 生徒の多様な進学希望に応える学習の体制
 - ・ 大学等進学先となる教育機関と接続した教育体制の構築
- 生徒自らの興味関心を起点としたビジネスの学びができ、国内外において新たなビジネスを創造しイノベーションを起こせる人材の育成ができる、商業系高校の新たなイメージについて発信し、ブランドイメージの構築を図る。

年次計画

* 一部抜粋

| 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| 商業教育のあり方について 学校教育審議会に諮問・審議 | 審議会答申 | 答申を踏まえた商業教育のあり方検討 | |
| | 答申を踏まえた カリキュラムの検討 | カリキュラムの決定と中学生等への周知 | *カリキュラム改編は令和11年度を予定 |

参考

(令和8年2月 第20回副首都推進本部(大阪府市)会議資料 抜粋)

II. Beyond EXPO 2025の基本的な考え方

3 (1) .大阪独自の取組みの考え方 (抜粋)

- 国・地方を上げて成長型経済への移行を積極的に進めていくことに加えて、市場拡大が見込まれる成長分野において、大阪の強みや万博のレガシーを継承した取組をオール大阪で実行していくことで、実質成長年平均2%の実現をめざす

【大阪が強みの発揮できる分野について】

◆成長産業分野◆

ライフサイエンス

カーボンニュートラル

モビリティ

ロボット・AI

スタートアップ

◆観光分野◆

インバウンドの増

国内旅行者の増

リピート率の増

消費単価の増

【獲得市場の拡大に向けた取組み】

《次世代産業を大阪から生み出す取組み》

- ◇万博で披露された新技術等の大阪での実装化、産業化
- ◇スタートアップ(ディープテック分野)の創出・成長の促進
- ◇国内外から大阪への投資を呼び込む仕組みづくり
- ◇次世代産業の集積促進
- ◇次世代産業を支える人材の確保・育成
- ◇拠点形成に向けた土地活用の促進

《訪問者・消費単価の増加をめざした取組み》

- ◇IRを核とした夢洲における新たな国際観光拠点の形成
- ◇世界水準のMICE拠点の形成
- ◇国内外の旅行者を呼び込む、大阪の個性を活かしたキラークンテンツの創出
- ◇ターゲットに刺さる情報発信の強化
- ◇旅行者が快適に過ごせるおもてなし体制の充実

4 本日の審議に向けて

第1回部会における意見等

- 課題発見（設定）力や、課題解決力の育成
- 他者との協働や社会とつながりながら実践的に学ぶ姿勢
- AI活用力、語学力、コミュニケーション力の育成
- 挑戦思考・成長志向の考え方・姿勢の育成

など

国の方向性

- AIに代替されない力を着実に育成
- AIを活用して新たな価値を生み出す素地を身につける
- 知識及び技能を生きて働くものとして確実に習得
- 生徒の主体性を育み自らの人生を切り拓いていく
「生徒を主語にした」教育を進めることが必要不可欠

など

大阪府の商業教育において育む人物像

- アントレプレナーシップを有する人
- AI技術の進展など、社会の変化に対応し続けられる人
- 自分の興味関心を出発点に学び続ける人

実現にむけて商業教育で育むべき 資質・能力

- 自ら問いを立て、課題を見つけ・解決する力
(課題発見・解決力)
- 一人では成しえない目標であっても、
他者と協働して実現する力
(コミュニケーション力・ファシリテート力)
- 膨大なデータの中から必要な情報を読み取る力
(データ分析力・AI活用力)

など

参考 大阪府立商業系高校の状況 (第1回部会資料再掲)

- 各校において「起業家教育」「観光ビジネス」「企業連携」等をキーワードにした商業教育を展開。
- 高等教育機関との連携について、主に商業科は専門学校、グローバルビジネス科は四年制大学との連携多数。

淀商業高校（商業科）

○学びの特色

- ・ 起業体験型授業「アントレプレナーチャレンジ」において、地域の企業等と連携した大規模販売実習（淀翔モール）での企画運営や商品販売を体験
- ・ 3年次に得意分野や進路目標に合わせたコース選択（会計コース・情報コース・流通コース）

○高等教育機関や産業界との連携による学習活動(令和6年度)

- ・ 高等教育機関：3校 13件
- ・ 企業・法人等：6社 22件

鶴見商業高校（商業科）

○学びの特色

- ・ 企業と連携した課題解決型学習として、「商品開発特別プログラム」を実施。また、地元企業と連携したパンや飲料水などの商品開発や販売実習を実施。
- ・ コース等を設けず、生徒一人ひとりの進路や興味関心に対応した学びを構成できる選択科目を設置。自己実現を見据えた学びの選択が可能な教育課程としている。

○高等教育機関や産業界との連携による学習活動(令和6年度)

- ・ 高等教育機関：1校 6件
- ・ 企業・法人等：1社 3件

住吉商業高校（商業科）

○学びの特色

- ・ 1年次の授業「ライフプランニング」において、外部講師招聘等によりコミュニケーション力、分析力、プレゼンテーション力を育成
- ・ 2年次から専門コースでの学びを実施
 スペシャリストコース…大学進学や高度な資格取得
 観光コース……………観光企画による地域活性化
 ジェネラリストコース…ビジネスの基本的な知識・技術を幅広く学習

○高等教育機関や産業界との連携による学習活動(令和6年度)

- ・ 高等教育機関：5校 18件
- ・ 企業・法人等：8社 70件

大阪ビジネスフロンティア高校（グローバルビジネス科）

○学びの特色

- ・ 全国初の英語とビジネスを専門的に学ぶ「グローバルビジネス科」を設置し、高大接続7年間の専門教育を通じて国際ビジネス社会で活躍できる人材を育成。
- ・ 高大接続7年間の専門教育として、大学や産業界と連携した実践的なビジネス体験ができる授業を展開

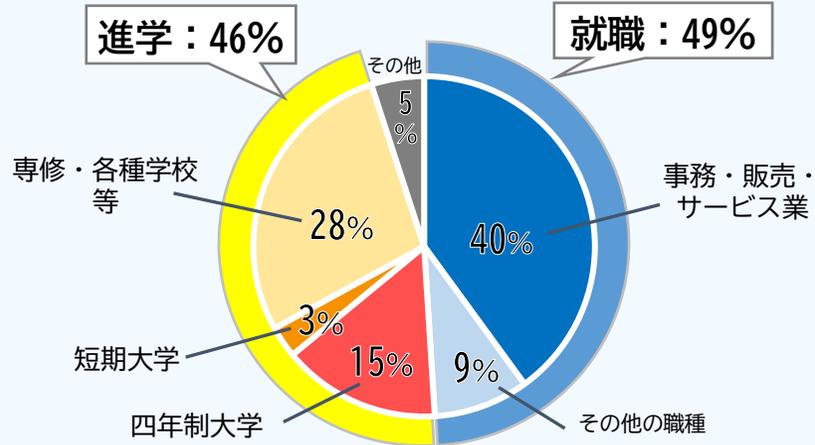
○高等教育機関や産業界との連携による学習活動(令和6年度)

- ・ 高等教育機関：7校 17件
- ・ 企業・法人等：17社 46件

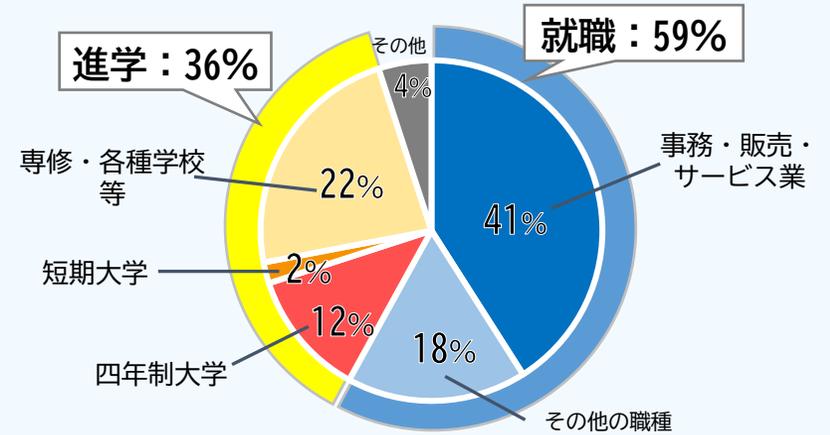
学校別の状況②（卒業後の進路状況（令和6年度））

- 商業科は約半数の生徒が企業等に就職。グローバルビジネス科は8割弱が進学。
- 就職者の大半は「事務・販売・サービス業従事者」が占めている。
- 専修・各種学校の進学先は商業系だけでなく、理美容や福祉など多岐にわたっている。

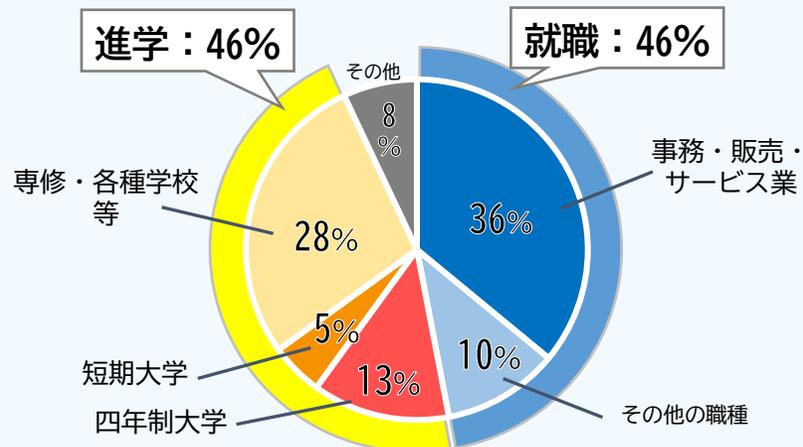
淀商業高校（商業科）



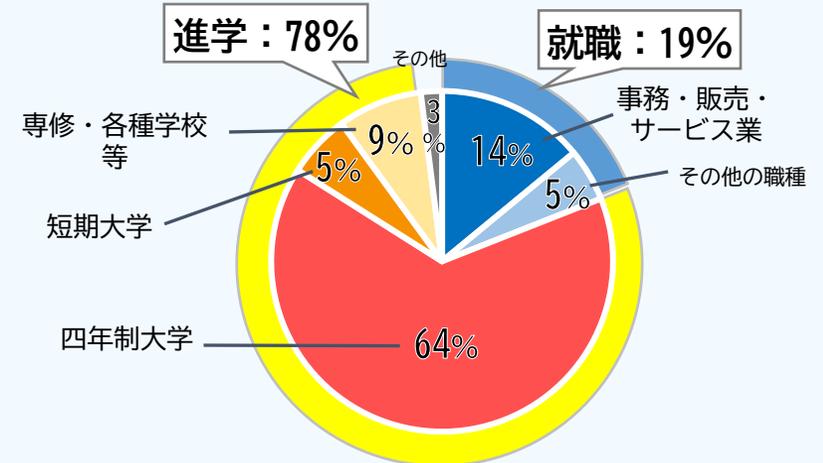
鶴見商業高校（商業科）



住吉商業高校（商業科）



大阪ビジネスフロンティア高校（グローバルビジネス科）



第 2 回大阪府学校教育審議会_商業教育部会

2026年3月3日
フォーリー 淳子

問い1

どのような人物像を育成すべきか

3つの人物像：

- アントレプレナーシップを持つ人材
- 変化に対応し続けられる人材
- 自分の興味関心を出発点に学び続ける人材



本質は同じ：

「自律的に学び、考え、行動し続ける力」

必要な経験と教育活動

必要な経験

- 小さな意思決定の積み重ね
- 失敗と改善のサイクル
- 実際のビジネス課題への挑戦

必要な教育活動

- ① 議論中心の少人数セミナー
- ② ケーススタディとプレゼン
- ③ 産学連携プログラム

重要なのは

「教える」のではなく「経験させる」こと

アメリカ型起業家精神教育の共通原則

正解を教えない

失敗＝学習

議論・プレゼンが多い

行動→振り返り→改善

日本：知識として学ぶ

アメリカ：ライフスタイルとして身につける

具体的教育モデル①

Babson College ET&A

Babson College

- 起業家教育で全米No.1
- ET&Aメソッド

核心：「行動することで学ぶ」

高校生向けプログラムの内容

1

UN Global Goals

社会課題の発見

2

チームビルディング

多様なメンバーとの協働

3

市場調査・顧客発見

リアルな課題に取り組む

4

プロトタイプ作成と検証

失敗を前提とした実験

具体的教育モデル②

プライベートスクール

特徴

- 少人数制
(平均10～12名/クラス)
- ディスカッション中心
- きめ細やかなサポート

授業スタイル

- 教師は答えを教えない
- 問いを投げかける
- 「君はどう思う？」が毎日問われる環境

育つ力

自分で考える力

自分の意見を持ち、表現
する力

議論を通じて思考を深め
る力

必要な経験と教育活動

必要な経験

- 小さな意思決定の積み重ね
- 失敗と改善のサイクル
- 実際のビジネス課題への挑戦

必要な教育活動

- ① 議論中心の少人数セミナー
- ② ケーススタディとプレゼン
- ③ 産学連携プログラム

重要なのは

「教える」のではなく「経験させる」こと

問い2

どのような能力を育成すべきか

5つの能力を育てる「学び方」

1. **課題発見力** → 仮説として問いを立て、検証を前提に本質的な課題を特定する力
2. **実行・改善力** → 仮説検証を回し続ける力
3. **協働能力** → 多様な他者と対話し、対立を調整しながら目標を実現する力
4. **情報活用能力** → データやAIを活用しつつ、人間として判断する力
5. **言語能力** → 思考を構造化して伝え、議論を前に進める力

横断的な土台

クリティカルシンキング × クリエイティビティ

この2つがないと、5つの能力は機能しない

クリティカルシンキング

- 情報を鵜呑みにせず、批判的に検証
- 前提や根拠を問い直す
- 論理的に考える

クリエイティビティ

- 新しい視点で物事を見る
- 既存の枠を超えて発想する
- 試行錯誤を恐れない

AI時代における重要性

AIは「能力」ではなく「ツール」 / AIを使いこなすには⁴¹クリティカルシンキングが不可欠

どう学ぶか① クリティカルシンキングとディベート

アメリカの教育（1980年代以降）

- クリティカルシンキングの基礎を1年かけて徹底
- ディベート中心の授業
- 「なぜそう思う？」と問い続ける

ディベートの重要性

- 反対の立場を論じる→多角的視点
- 事実と意見を区別する訓練
- 論理構成力と説得力を鍛える

育つ能力：課題発見力 / 言語能力 / 情報活用能力

日本との違い

OECD調査（TALIS 2018）：クリティカルシンキングを促す頻度

日本は46カ国中

最下位 日本：約24% / OECD平均：約82%

どう学ぶか② デザイン思考による実践

スタンフォード大学 d.school | デザイン思考の総本山 (2004年設立)

「すべての人はクリエイティブになれる」という信念

デザイン思考の5ステップ

- 1 共感：ユーザーのニーズを深く理解
- 2 定義：問題を人間中心に定義し直す
- 3 創造：多くのアイデアを生み出す
- 4 プロトタイプ：素早く形にして試す
- 5 テスト：フィードバックを得て改善

「間違いなんてない。あるのはつくること、それだけだ」

育つ能力：実行・改善力 / クリエイティビティ / 課題発見力

どう学ぶか③ 多様性の中での協働

APU（立命館アジア太平洋大学）

学生の約50%が外国籍（世界100以上の国・地域） / 教員も約50%が外国籍

教育プログラム

- 初年次必修「多文化協働ワークショップ」
- 国際学生寮「APハウス」での共同生活
- 英語・日本語の二言語教育

多様性の中で学ぶこと

- 異なる価値観との対話
- 対立や意見の違いを調整する力
- グローバルな視点

日本の商業高校への示唆

- 地域の外国人コミュニティとの連携
- オンライン国際協働
- 多様なゲストとの対話

問い3

企業視点での連携について

アントレプレナーシップ教育 ≠ スタートアップ起業家養成

問題提起

- 「起業家精神＝スタートアップ」という誤解
- 企業が高校生と直接連携する難しさ
- **必要なのは「中間支援」と「多様性」**

現実的な課題

- ✓ 新規事業・資金調達・データ分析は高校生には高度すぎる
- ✓ 企業側のリソース不足
- ✓ 継続性の担保が難しい

なぜ「多様な企業体験」が必要か

アントレプレナーシップの本質

新しい価値を創る力は、スタートアップだけのものではない

高校生に学んでほしいこと

- 企業規模や業種によって、働き方や組織文化がどう違うか
- 「自分に合った場所」を見つけるための選択肢を広げる
- どんな組織でも「新しい価値を創る姿勢」は必要

スタートアップ偏重への警鐘

アントレプレナーシップ ≠ 起業すること

- 大手企業の中で新規事業を立ち上げる人もアントレプレナー
- 伝統企業を革新する人もアントレプレナー
- まず幅広い世界を見せることが大切

具体的な連携モデル① 中間支援組織の活用

解決策＝中間支援組織

KSAC / インキュベーション施設（Jambase等）が「企業」と「高校」をつなぐ

KSAC（関西スタートアップアカデミアコリション）

- 関西の大学・産業界・金融界 自治体等90以上の機関
- 大学の起業家教育プログラム への高校生参加
- 大学と高校をつなぐ役割

Jambase等の施設

- 施設見学：スタートアップのリアルな現場を知る
- 起業家との対話
- 多様なスタートアップが集まる空間を体感

メリット

- ✓ 企業が直接関わるよりハードルが低い
- ✓ 専門知識を持った組織が教育プログラムを設計
- ✓ 継続的な仕組みとして定着しやすい

具体的な連携モデル② 大学とのブリッジ

関西の大学との高大接続プログラム

- 大学の起業家教育プログラムへの参加
- 大学生・院生との協働プロジェクト
- 大学のリソース（教員、施設、ネットワーク）を活用

具体例

- 1 関西の大学が提供する起業家教育プログラムに高校生が参加
- 2 大学のビジネスコンテストに高校生チームが挑戦
- 3 大学の研究室やゼミとの連携プロジェクト

メリット

- ✓ 企業直接よりハードルが低い
- ✓ 大学側も高校生向けプログラムのニーズがある
- ✓ 継続的な仕組みとして定着しやすい
- ✓ 高校生が「次のステップ」を具体的にイメージできる

具体的な連携モデル③ 多様な企業の見学・体験

スタートアップだけでなく、大手企業・伝統企業も

| 企業タイプ | 学べること |
|-----------|---------------------------|
| スタートアップ | スピード感、新しいビジネスモデル、リスクテイク |
| 大手企業 | 組織の仕組み、グローバル展開、社会インフラへの貢献 |
| 伝統企業・地域企業 | 歴史と革新の両立、地域との関わり、事業承継 |

体験を通じて学ぶこと

- 企業規模によって、意思決定のスピードや働き方がどう違うか
- 業種によって、求められるスキルや価値観がどう異なるか
- 「自分がどういう環境で力を発揮できそうか」を考える材料

重要なポイント

「起業させる」ことが目的ではない

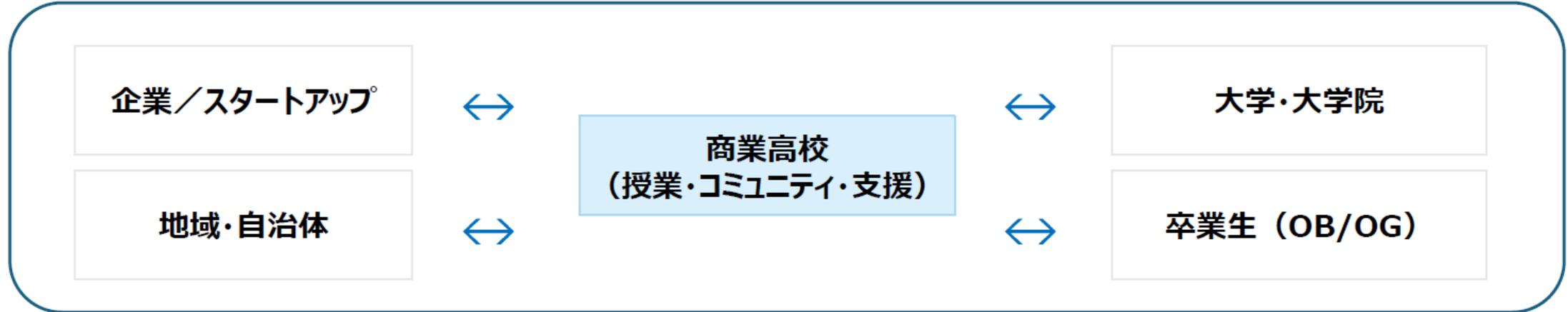
多様な選択肢を知り、自分で考える力を育てることが目的

どのような経験や教育活動が必要となるか

・知る機会:場を設計する

そもそも知らないと何も始まらない。普通の高校生に起業家、専門家を知っていることを期待するのは難しい。

こんな人がいるのか！を知ると挑戦のハードルが下がる、モチベーションがあがる。
商業高校をハブに（**大規模、単一**）。卒業後も集まれるコミュニティ作り。



・体験する機会:まずはやってみる

そもそもやってみないと資質はわからない

実際に授業や学びの一環で起業してみる

さらに、やってみないと必要な能力はわからない
⇒社会人修士、博士課程が学びに良い例

どのような経験や教育活動が必要となるか

場の設計の例： CSV経営研究会（大阪公立大学）

出所: <https://www.omu.ac.jp/bus/csv-assoc/>

FinGATE Kayaba（日本橋兜町）

出所: <https://www.fingate.tokyo/about/>



金融系スタートアップ集積拠点FinGATEの施設の一つで、**平和不動産が運営**

FinGATEは、資産運用会社・フィンテック等の金融系スタートアップを中心に、あらゆる起業家・スタートアップの起業・成長を支えるプラットフォーム。

「オフィス」、「インキュベーション」、「コミュニティ」の運営を通じ、創業からその後の成長までをサポート。

- ・起業、ビジネス立上げ時における相談先
- ・バックオフィスサービス利用時における手間やコスト削減をサポート
- ・高校生の起業体験／社会起業体験プログラムの成果発表会場
- ・学会の会場（金融情報分野のSigFinが開催）
- ・高校で金融教育が必修化された流れを踏まえた勉強会

どのような学びが必要となるか:AIを前提とした学び

- ・AI/データサイエンスの分野において高校段階で学ぶべき内容は変わっていない。

技術の核になっているのは昔からある微積/線形代数/確率統計

そのためベースは基本的な数学、思考力、読解力でよい（重要なのはドメイン知識）。

AIを使いながら学ぶ。（枯れた分野、教科書がある分野は生成AIが得意とする領域）

Muralidharan, K., Singh, A., & Ganimian, A. J. (2019). Disrupting education? Experimental evidence on technology-aided instruction in India. *American Economic Review*, 109(4), 1426-1460.

インド都市部で、放課後に**個別最適の学習ソフト**を使うRCT。

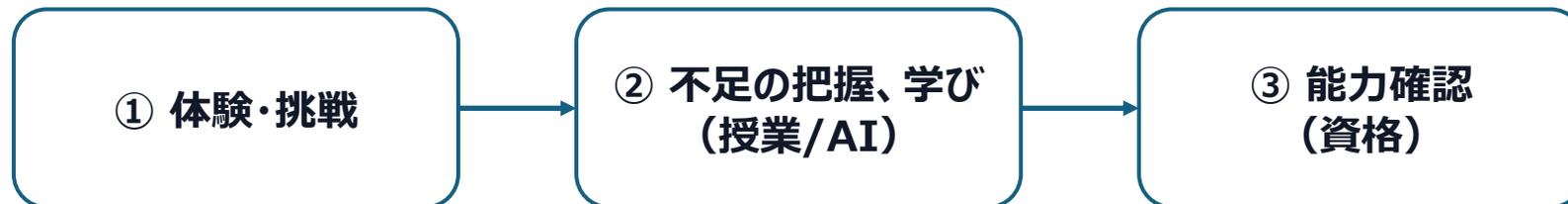
4.5か月で、処置群に数学 +0.36SD、言語（Hindi） +0.22SDの向上が見られた。

学年一斉の授業で起きがちな理解の穴を、個々の到達度に合わせて学習させることで短期でも伸びる。

体験を踏まえて、必要性を理解したうえで**到達度の確認**ステップとして**資格試験**の活用。

レベル別にステップがわかれており個々人が受けれる。

レポート作成と異なり本人がその場で受けるので生成AI時代の能力の証明になる。



高大接続:アップデートを担保

・学生に対する支援

先取学習として高校生向けには学部（教養）教育を一部開放する。入学後に単位認定？

卒業生コミュニティ、ロールモデル循環（卒業生が次世代を支援）、教員として活用することで起業のリスクの軽減？

・教員支援：先生のアップデートを制度として支える

社会人大学院へ進学を通じて学び、アップデート（認定組織制度）

ビジネスやAIは進展が早い。学校の先生の自助努力に依存させない。

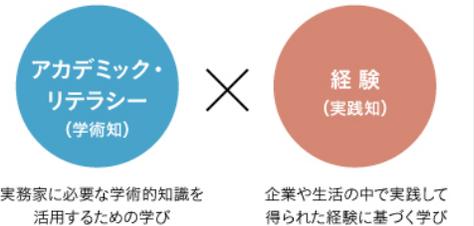


大阪公立大学 CSV経営研究プログラム

研究手法

実務家のための
アカデミック・リテラシーに基づく
実践知の向上

CSV経営に関する文献調査、組織運営の分析などの
学術的な知見を理解し、活用する方法を学びます。



学校を超える学びについて



コミュニケーションと「その場」の重要性

| 大学名 | 拠点(寮名) | プログラム名 | 主なキーワード | 主な内容・教育の柱 | 参加の形態 |
|----------|-------------|----------|-----------------|-------------------------------|-----------|
| 早稲田大学 | WISH | SIプログラム | 社会人基礎力、夜間講座 | 社会人基礎力、ロジカルシンキング、企業連携ワークショップ | 必須(全入寮生) |
| 京都先端科学大学 | 太秦寮など | GCLプログラム | 実践リーダーシップ、多文化共生 | 50か国以上の留学生との交流、リーダーシップ研修、地域連携 | 推奨・参加型 |
| 東北大学 | ユニバーシティ・ハウス | TGLプログラム | ユニット制、アカデミック支援 | 8人1組の混住ユニット制、グローバル教養教育、交流イベント | 称号授与の要件 |
| 国際教養大学 | こまち寮 | 全寮制プログラム | 全寮制、24時間異文化体験 | 日本人・留学生の同室生活、24時間体制の異文化適応 | 必須(1年次全員) |

「生活(Living)」と「学び(Learning)」が一体化

1. 課題発見力(Issue Identification)

「多様な価値観との衝突」から問いを見出す

- **日常の摩擦を学びに変える** : 異なる文化や習慣を持つ同居人との生活では、ゴミ出しや騒音、コミュニケーションのすれ違いなど、日々小さな「問題」が発生する。これを単なるストレスで終わらせず、背後にある価値観の違い(なぜそうなるのか?)を分析する習慣がつくことを目指す。
- **社会課題への感度向上** : 企業連携ワークショップ等で、実社会の抽象的な課題(例:地域活性化、新規事業立案)に触れることで、「何が真の課題か」を見極めるクリティカル・シンキングが磨かれる。

2. 課題解決能力(Problem Solving)

「正解のない問い」に挑む実践力

- **ケーススタディの実践** : SIプログラム等のワークショップでは、実際の企業課題に対してチームで解を出すプロセスを繰り返します。論理的思考(ロジカルシンキング)を武器に、限られた時間で成果を出す訓練を積む。
- **合意形成(コンセンサス)の構築** : 寮生活でのルール作りやイベント企画を通じて、全員が納得できる「着地点」を見つけ出すプロセスは、まさに実社会のプロジェクトマネジメントそのものである。

「生活(Living)」と「学び(Learning)」が一体化

3. 他者と協働する能力(Collaboration)

「異質な存在」を力に変えるチームワーク

- **ファシリテーションスキルの習得** : 議論が紛糾した際、どうすれば建設的な方向へ導けるかを、RA(上級生スタッフ)の指導や実践を通じて学ぶ。
- **多文化共生の実践** : 語学力だけでなく、非言語コミュニケーションや相手の背景を尊重する「インクルーシブな姿勢」が、24時間の共同生活を通じて自然と身体化される。

4. 情報活用能力(Information Literacy)

「多角的な視点」で情報を取捨選択する力

- **情報の多角化** : 世界各国から集まる学生と議論することで、一つの情報に対しても「経済学的にはどうか」「工学的にはどうか」「海外の視点ではどうか」という多面的な検証が可能となる。
- **アウトプットを前提としたインプット** : プレゼンやアワード研修など、アウトプットの機会が頻繁にあるため、膨大な情報から必要なものを整理・抽出し、説得力のある形に再構築する能力が高まる。

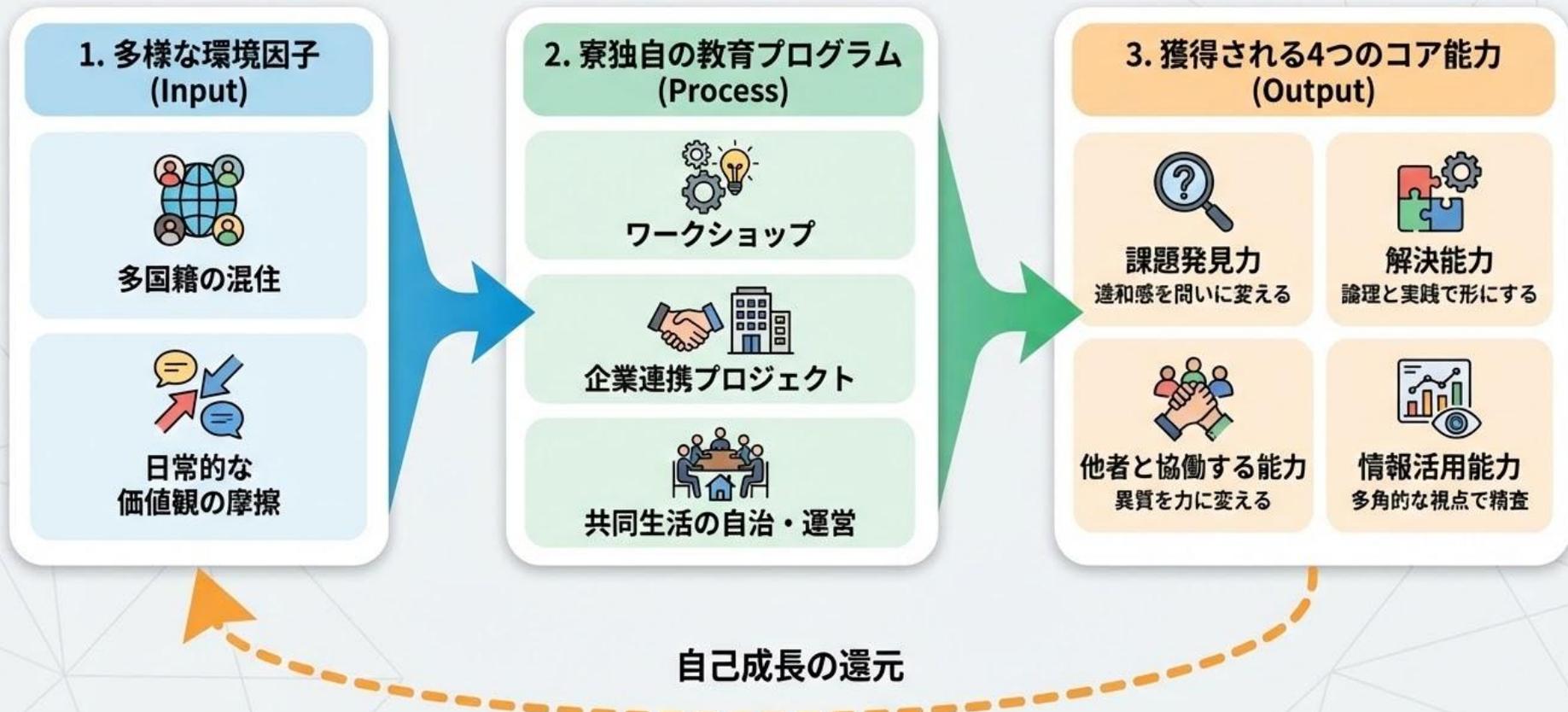
能力向上のサイクル

| プロセス | 養われる能力の相関 |
|------------------|------------------------------------|
| 遭遇 (Encounter) | 異文化・異分野との接触 → 課題発見力 の芽生え |
| 対話 (Dialogue) | 徹底的な議論・情報共有 → 情報活用能力 の洗練 |
| 実行 (Action) | プロジェクト・共同生活 → 他者と協働する能力 の発揮 |
| 完遂 (Achievement) | 解決策の提示・ルール化 → 課題解決能力 の定着 |

各能力の深化プロセス

| 育成される能力 | 具体的アクション(なぜ高まるか) | 社会での再現性 |
|----------|-------------------------------------|----------------------|
| 課題発見力 | 習慣の違いによる「摩擦」を分析し、共生のための仕組み(問い)を見出す。 | 潜在的なニーズや組織の歪みに気づく力 |
| 解決能力 | 企業からの実課題に対し、チームで仮説・検証・提案を繰り返す。 | 限られたリソースで成果を出す完遂力 |
| 他者と協働する力 | 言語や専門が異なる相手と、合意形成を行いながらプロジェクトを動かす。 | 多様なステークホルダーを巻き込む調整力 |
| 情報活用能力 | 学部横断的な議論を通じ、一つの事象を多角的なデータで検証する。 | 偏りのない意思決定を行うためのリテラシー |

成長のプロセスモデル: 環境、教育、能力獲得



教育型寮が育む「社会人基礎力」

24時間のラボがもたらす成長

実社会のミニチュア版



寮生活は、多様な
ステークホルダーが
存在する環境の縮図。

心理的安全性と試行錯誤



失敗が許される環境で
の挑戦が、圧倒的な自己
成長を生む。

最終成果：未来を拓く人材

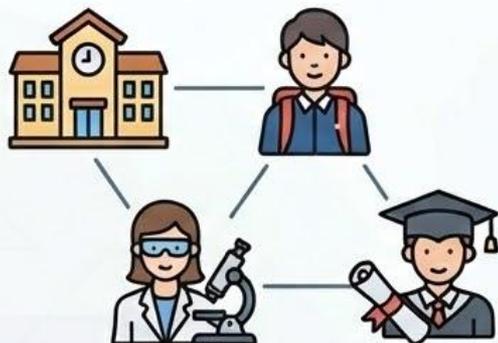


予測不能な社会で、自ら
問いを立て、多様な仲間と
解決へ向かえる人材の輩出。

RIMIXとは：プログラムの全体像

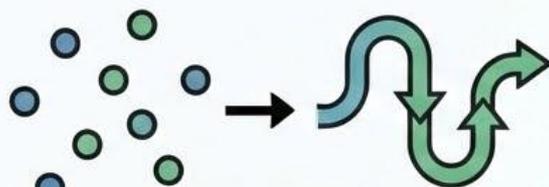
概要

立命館学園の児童・生徒・学
学生・研究者・卒業生を対象
とした挑戦支援のインフラ。



特徴

各プログラムを「点」ではなく
「線（シームレス）」で繋ぎ、
段階に応じた支援を提供。



プログラム

シームレスな支援

支援対象



- 草の根の課題発見
(マインドセット)



- ビジネスプランの
ブラッシュアップ
(実践)



- 大学発ベンチャーの
創出 (社会実装・投
資)

イノベーションは社会につながるキャンパスから





Chance



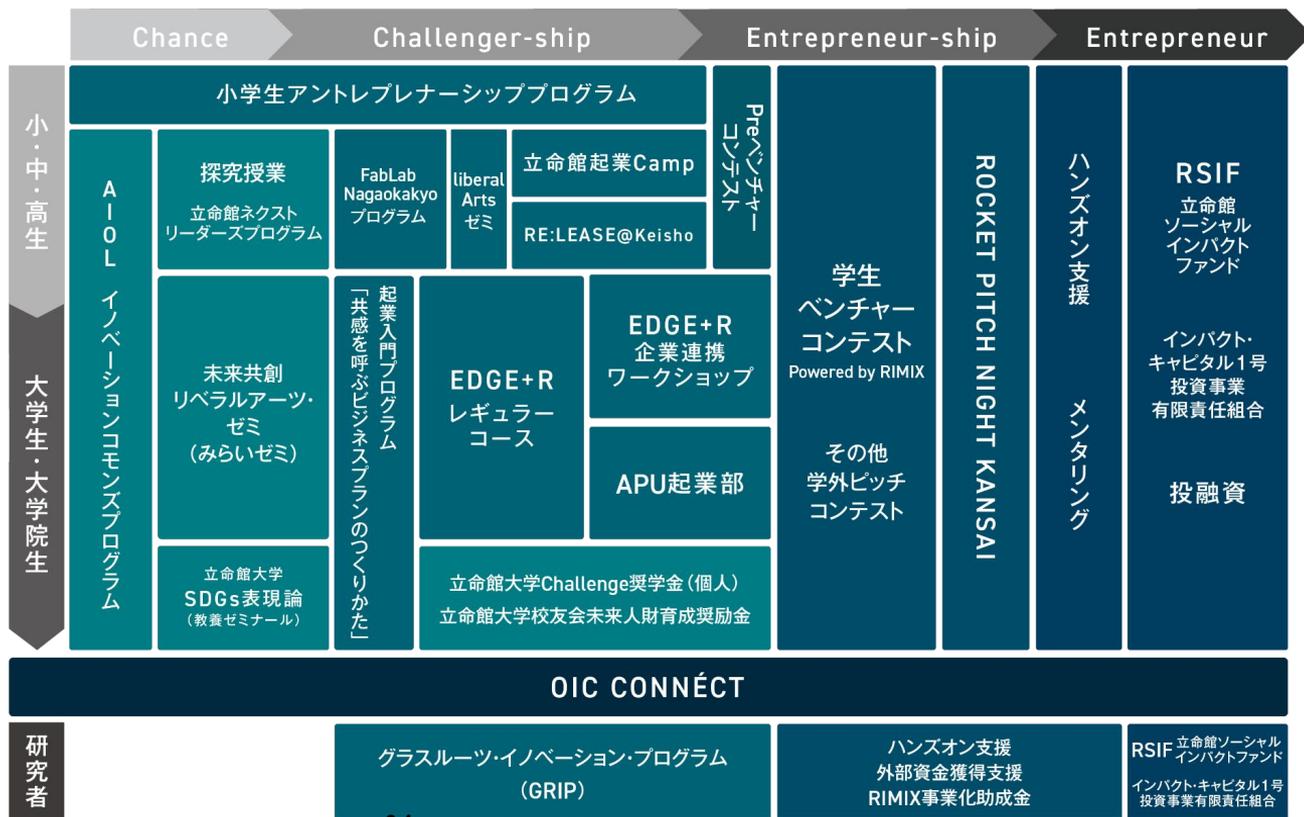
Challenger-ship



Entrepreneur-ship



Entrepreneur



OIC CONNÉCTとは

コンセプト



誰でも、無料で、
ふらっと参加できる
インクルーシブな
コミュニティ。

目的



境界（大学と社会）を
越え、多様な繋がり
から新たな価値を
創出する。

運営



立命館大学 ×
Venture Café Tokyo
による産学官連携。

開催



毎月1回、
OICキャンパスにて
ハイブリッド開催。

4つの主要プログラム

Panel Session(インプット)



起業家や専門家
による最先端の
トークライブ。

Workshop (アウトプット)



アイデア発想や
スキル習得を目指す
参加型セッション。

Networking (コネクト)



立場を超えて
自由に語り合い、
仲間を見つける場。

Office Hours (個別相談)



メンターへの
キャリア・起業相談
(1対1 / 30分)。

学生アンバサダー：運営が育む高度な能力

役割 (Role)



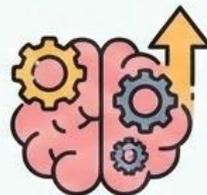
企画・登壇者交渉・集客・当日の司会進行まで学生が主導。

経験 (Experience)



「大学が用意した席」ではなく、「場を創るホスト(主催側)」としての参画。

獲得スキル (Acquired Skills)



他者と協働する能力:
社会人やプロフェッショナルを巻き込む調整力。



解決能力:
ゼロからイベントを成功させる実行力。

磨かれる4つのコア能力

1. 課題発見力 (Issue Identification)



多様な業界のリアルな課題に触れ、解決べき「問い」を定義する。

2. 解決能力 (Problem Solving)



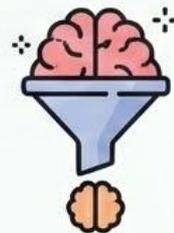
起業家のマインドセットを学び、自身のアイデアを実装する。

3. 他者と協働する能力 (Collaboration)



学部・年齢・職業の壁を越えた、フラットなチーム形成。

4. 情報活用能力 (Information Literacy)



膨大な一次情報から本質を精査し、自らの知恵へ再構築する。

高大連携：枠を超える幅広い学び



探究学習の深化:
高校の問いを大学の
研究レベルへ



多様な協働:
異なる背景を持つ仲
間との出会いと共創

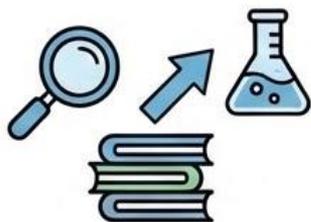


未来への接続:
早期からのキャリア
意識醸成と進路選択

高大連携の必要性: なぜ今、既存の枠組みを超えるのか

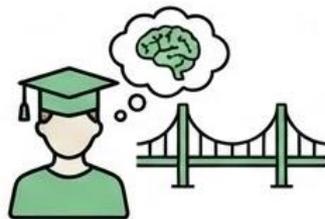
高校教育が「知識の習得」から「探究学習」へシフトする中で、
高大連携は単なる「広報」ではなく、「教育の質的転換」を担う生命線。

1. 「探究の行き止まり」 の解消



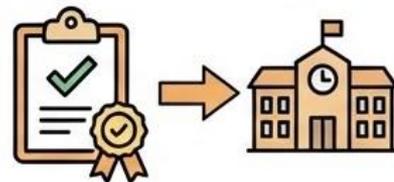
高校内だけの資源では、高度な専門知識や実験設備が不足し、生徒の問いが「調べ学習」で止まってしまう。大学の知に触れることで、問いを「研究・実装」のレベルまで引き上げることができる。

2. 「大学0回生」 マインドの育成



入試をゴールにするのではなく、入学後の学びを自分事化させることで、燃え尽き症候群を防ぎ、大学での学びの解像度を劇的に高めることができる。

3. 非認知能力の 客観的評価と接続



大学という「外部の目」が入る環境で実践することで、ポートフォリオの信頼性を高め、総合型選抜等への強力な接続を実現することができる。

接続の形

| ターゲット能力 | 新プログラムに盛り込むべき要素 | 連携の役割 |
|---------|----------------------------------|----------------------------|
| 課題発見力 | 大学の研究室訪問や OIC のようなコミュニティへの参加。 | 専門家の視点から「問いの筋の良さ」をフィードバック。 |
| 解決能力 | 企業課題や地域課題に対し、大学の知恵を借りてプロトタイプを作る。 | 技術支援・実証実験の場の提供(ラボ活用)。 |
| 協働する能力 | 大学生がファシリテーターとして高校生のプロジェクトに伴走。 | 世代間の壁を越えたチームビルディングの経験。 |
| 情報活用能力 | 大学図書館や論文データベースを活用した、エビデンスに基づく探究。 | 高度なアカデミック・リテラシーの指導。 |

新しいプログラムを提案する際に引用すべき、具体的な2つの成功モデル

1. 「社会実装型」連携（立命館大学：RIMIX）

- 仕組み: 高校生が大学生や起業家と同じプラットフォーム（OIC CONNÉCT等）に参加し、ビジネスピッチやワークショップに挑む。
- ポイント: 「高校生扱い」をせず、一人のチャレンジャーとして扱う環境が、生徒の「情報活用能力」と「当事者意識」を爆発的に高める。

2. 「アカデミック・リテラシー型」連携（早稲田大学：高大接続講義）

- 仕組み: オンデマンド講義やスクーリングを通じて、大学レベルの学問作法を先取り。
- ポイント: 大学の知の体系に触れることで、自身の関心がどの学問分野に属するのかを正確に把握する「メタ的な課題発見力」を養う。

大阪商工会議所
人材開発部 小林幸治

学校教育審議会「商業教育部会」
第2回（2026/3/3）提出資料

どのような経験や教育活動が必要となるか

- ⇒単なる暗記や解き方を学ぶ教育ではなく、生徒一人一人が自身の関心をより深めていくことをサポートする教育
- ⇒課題に対し自らできることを考えさせる教育
- ⇒挑戦している社会人に触れる機会
(商業高校出身の若手起業家や活躍しているビジネスパーソン)
- ⇒多様な価値観に触れる教育
- ⇒生徒の個性（強み）を伸ばす教育
- ⇒文理融合、商業高校と工業高校の融合

どのような学びが必要となってくるか

- ⇒講義＋ワークショップ
- ⇒リーダーの役割を経験する機会
- ⇒発表やプレゼンテーションの機会
- ⇒情報処理・活用能力は必須

ポイント

新・商業教育の特色・魅力を中学生、中学校の先生、保護者などにどのように伝えるかが重要