

第3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19日(木) 10:00~

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
- ・ 資料1 第3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
- ・ 参考 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2回大阪府学校教育審議会商業教育部会 議事概要

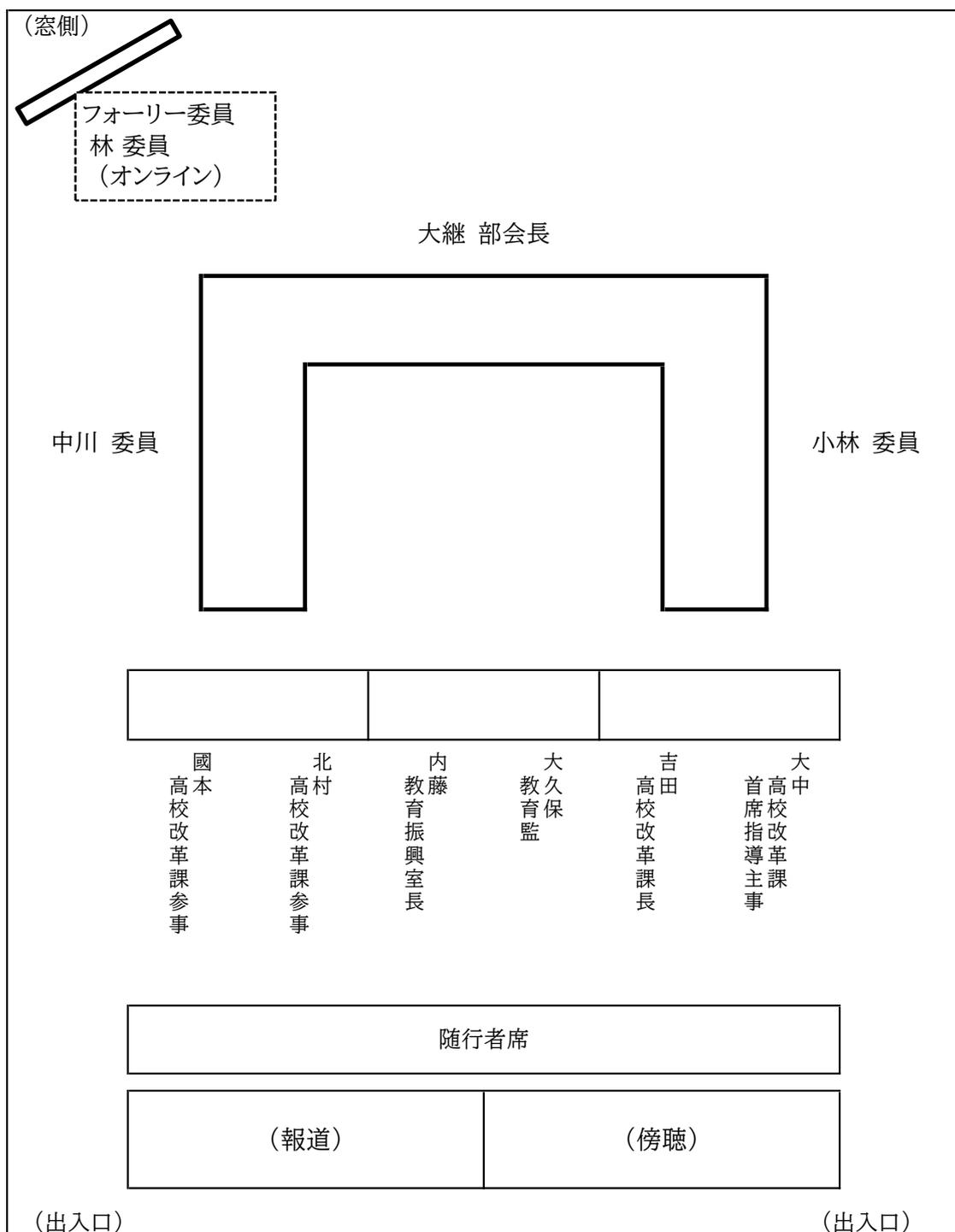
大阪府学校教育審議会
商業教育部会 委員名簿

(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3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19日（木曜日）
大阪府庁別館6階 委員会議室



第3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2回商業教育部会におけるご意見等（概要）

第2回部会におけるご意見等（概要）

大阪府の商業教育において育む人物像・商業教育で育むべき資質能力

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

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)

委員からのご意見等

	商業教育で育む資質・能力の育成について	外部連携や高大接続のあり方について
大継部会長	<ul style="list-style-type: none"> ● ケーススタディ・事業計画作成・実践連携を通じた「<u>経験起点の学び</u>」が重要。 ● 大阪ならではのフィールド(IR・地域産業)を活用した探究が効果的。 	<ul style="list-style-type: none"> ● アントレプレナーシップ教育、高大接続、企業連携を一体で進める必要があり、<u>外部リソース(企業・大学・起業コミュニティ等)との接続</u>が重要となる。
林委員	<ul style="list-style-type: none"> ● 「生活と学びの一体化」として、例えば寮などの共同生活を通じた<u>問題発見→解決→協働→情報活用</u>という循環プログラムの構築が重要 ● 「学校を超える学び」の実現には<u>継続した地域連携・企業連携が必要</u>。また、学校と社会で通用する「共通言語」の形成も必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 探究活動の行き詰まりの解消のために、<u>大学のリソースの活用</u>が有効。その際、生徒を「<u>一人のチャレンジャー</u>」として扱う社会実装型の連携モデルが有効。
小林委員	<ul style="list-style-type: none"> ● 生徒一人ひとりの関心の深め、課題に対して自ら考え、行動できるような教育が必要 ● <u>ワークショップ型授業が重要</u>。役割交代制でスキル育成が効果的であり、<u>全員がリーダーを経験できる仕組み</u>が必要。併せてプレゼンテーション力、AI活用力が重要となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校との連携において、<u>中小企業側は「自社を知ってもらえる」ということがメリット</u>になるが、長期連携は体制的に困難なことがある。 ● 企業連携において「会社見学だけ」といったインターンではなく、<u>実務に基づくリアルな課題連携が必要</u>。
中川委員	<ul style="list-style-type: none"> ● 微分積分や線形代数、確率、統計など、これまでと同様の基礎数学力に加え、読解力・思考力が必要となる。とりわけ、<u>AIを活用した個別最適化された学習は効果が高い</u>。 ● 資格の活用にあたって、<u>体験をもとに資格の必要性を自覚したうえで学習に入るプロセス</u>が重要であり、体験をもとに知識等の不足を自覚し、学習意欲につなげることが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>商業高校がハブとなり、企業、大学、卒業生などが集うコミュニティを形成し、生徒が「まずはやってみる」環境の整備が必要</u>
フォーリー委員	<ul style="list-style-type: none"> ● 「正解を教える」教育では、自ら問いを立て、失敗を恐れず挑戦する文化が育ちにくい。教えるのではなく、<u>経験させることを重視した「行動を通じた学び」</u>を取り入れるべき。その際、失敗を許容できるプログラムやディスカッション中心の授業、多様な業界を疑似体験するなどのケーススタディなどが有効。 ● 「<u>クリティカルシンキング</u>」と「<u>クリエイティビティ</u>」の横断的な育成が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生が直接企業に入って活動するのはハードルが高いうえ、企業側の対応にも限界があることから、<u>商工会議所、経済同友会、インキュベーション施設などの「中間支援組織」を活用した連携プログラム</u>を構築すべき。

2. 新たな商業教育における学びの方向性（ご意見を踏まえたイメージ（案））

教育活動への展開イメージ① 実践を積み重ねる「スモールサイクルカリキュラム」

第2回部会におけるご意見(抜粋)

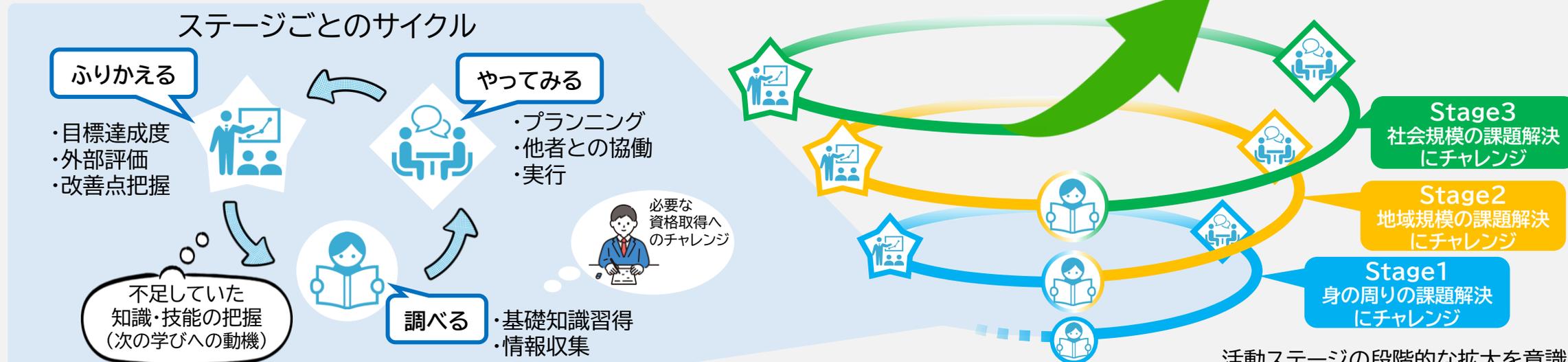
商業教育において育む人物像や資質・能力を育成するために必要な経験や教育活動

- 実践連携を通じた「経験起点の学び」
- 問題発見→解決→協働→情報活用という循環プログラムの構築
- 体験をもとに資格の必要性を自覚したうえで学習に入るプロセス
- ディスカッション中心の授業、多様な業界を疑似体験するなどのケーススタディ

実践の積み重ねによる「生きるビジネス感覚」の醸成

(事務局イメージ案)

3年間を通じた「スモールサイクル」を意識した運用



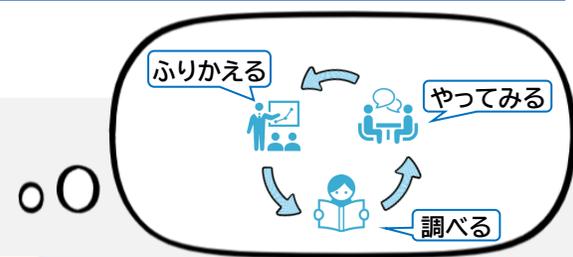
*サイクルのスタートはどの項目でもよい

**矢印の向きは一例

教育活動への展開イメージ① 実践を積み重ねる「スモールサイクルカリキュラム」

(事務局イメージ案)

■ 各ステージにおける取組み例



調べる

- ・基礎知識習得
- ・情報収集

やってみる

- ・プランニング
- ・他者との協働
- ・実行

ふりかえる

- ・目標達成度
- ・外部視点からの評価
- ・改善点把握

【主に育みたい資質・能力】

- 課題発見力
- クリティカルシンキング
- 情報・AIリテラシー

【主に育みたい資質・能力】

- 課題解決力
- クリエイティブシンキング
- ファシリテーション力
- コミュニケーション力

【主に育みたい資質・能力】

- 課題発見力
- クリティカルシンキング
- データ分析・AI活用力
- コミュニケーション力

自律的に学び、行動し続ける力

(取組み例)

- ・企業を知る (企業見学、インターンシップ等)
- ・お金の流れを知る (専門家を活用した特別講義等)
- ・AI等を活用したリサーチ (生成AIを用いた企画立案や市場調査、データ分析による顧客理解ワーク)
- ・課題の自分ごと化、問いを立てる (身近な課題を把握し、課題を再定義する)
- ・地域課題の把握 (地域活性をテーマに課題設定・情報収集) など

(取組み例)

- ・限られた情報をもとに判断・意思決定を経験 (予算・集客・設備など現実的な制約下での意思決定)
- ・ターゲットの課題を再定義
- ・プロジェクト推進チームの編成 (広報、ペルソナ分析、提案資料作成、営業、会計など役割選択を通じて適性を可視化)
- ・大阪の産業・文化資産をテーマとして活性化にむけた検討 (町工場、商店街、観光、ものづくり、食、IR...) など

(取組み例)

- ・プラン通りに遂行できたか (自己評価)
- ・AIを活用したユーザーからの反応分析
- ・外部専門家等からの講評・助言 (他者評価)
- ・獲得したい知識・技能の明確化
- ・経験の伝達や失敗のデータベース化
- ・近いセグメントやチャネルへの横展開の検討 など

教育活動への展開イメージ② 生徒が実践経験を通じて問いを立て、失敗経験から学ぶ環境づくり

第2回部会におけるご意見(抜粋)

外部連携や高大接続のあり方

- 大学のリソースの活用
- 社会実装型の連携モデルや、実務に基づくリアルな課題連携
- 商工会議所、経済同友会、インキュベーション施設などの「中間支援組織」を活用した連携プログラム

中間支援組織と商業高校のつながりの構築

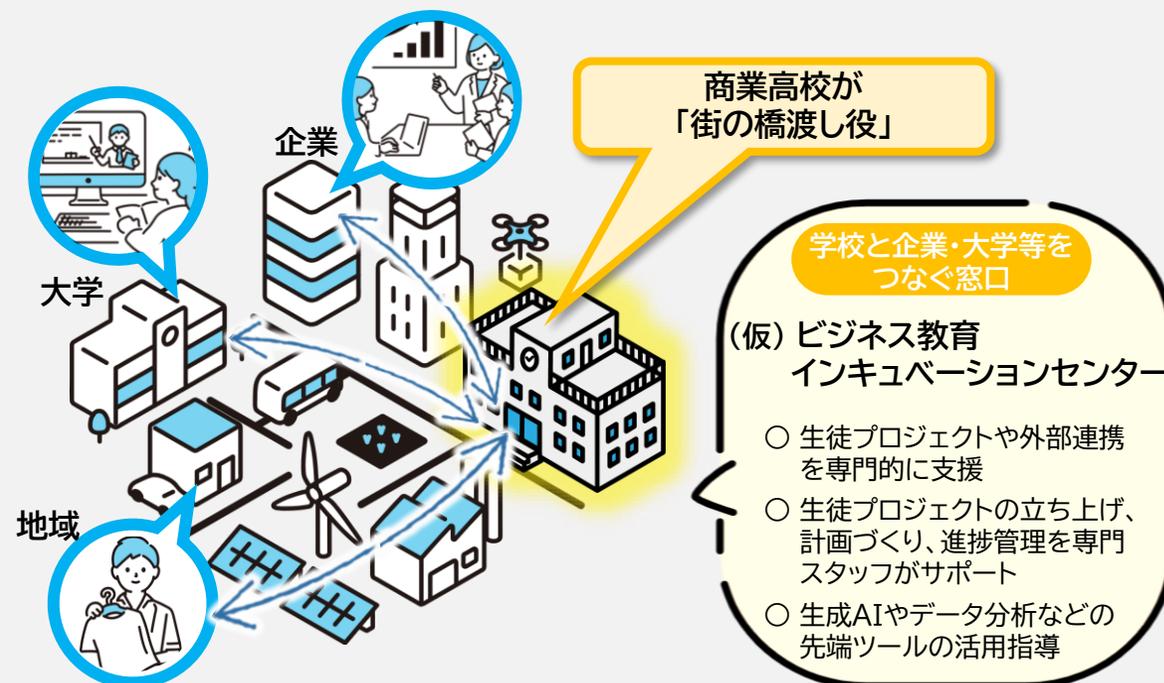
持続可能な教員組織と支援体制の構築

(事務局イメージ案)

リアルな経験から学びを生み出す環境

- 学校内に卒業生、企業、自治体、大学、スタートアップが集うコミュニティ拠点を実装し、商業高校が「街の橋渡し役」となることで、生徒が安心して挑戦できる環境を創出
- 校内インキュベーション機能や、外部連携のコーディネーター等の配置によりプロジェクトの持続性及び、一部の教員への依存リスクを回避
- 企業や大学等との継続的な連携のもと、生徒への授業や教員研修の実施等、生徒も教員もビジネスの専門的な知識・技能を学ぶことができる仕組み

企業・スタートアップ	… 実社会の課題提供、プロ視点の助言
大学・研究機関	… 専門的知見の提供、学問的サポート
自治体・地域コミュニティ	… 実践機会の提供、地域ニーズの共有
卒業生	… ロールモデルとしてのキャリア支援



第3回大阪府学校教育審議会

2026年3月19日

フォーリー淳子

新たな商業教育における学びの方向性

1. グローバル・シチズンシップを人物像に追加

- **社会への責任感:** 利益追求のみならず「コミュニティにどう貢献するか」という目的意識を学びの土台に据える。
- **人間としての核:** AI時代だからこそ、多様な背景（宗教・文化・価値観）を持つ人々と協働するための「ネゴシエーション力」と、地球規模の課題を自分事とする「当事者意識（エージェンシー）」を重視する。

2. スモールサイクルの再定義：高速でサイクルを回す

- **アジャイルな学び:** カリキュラム内で1週間・1ヶ月単位の「仮説→実行→検証」を高速で繰り返す設計が必要。
- **岡山県立倉敷商業高校の事例（ビジネス探究プログラム）:**
 - **プログラム内サイクル:** 1年次「ビジネス基礎」から、日常の小さな問いに対しビジネスプランを立てるサイクルを反復する。
 - **即時のフィードバック:** 「販売実習」等を通じ、顧客の反応（売上・声）というリアルなデータを即座に得て、次の改善へ繋げる「連打型」の学びを実践する。

大阪から世界で活躍する人材育成

1. 「世界で活躍」の再定義：どこでも価値を創り続ける力

- **異文化レジリエンス:** 完璧な英語力よりも、異なる価値観の中で交渉し続ける「粘り強さ (Grit) 」と環境への「適応力」を最重視する。

2. 「多様性を体感する」環境の提供

- **共創環境の構築:** 年齢、性別、カルチャー、国籍などが異なるコミュニティの中で、意見の違いを調整しながら目標を実現する経験を積ませる。
- **英語は「ツール (手段)」:** 英語を「正解」として答えるのではなく、相手を説得し合意形成するための「ツール」として、リサーチ、ディスカッション、ケーススタディを英語で行う。

大阪の資源活用: 大阪IRや外国人コミュニティなど実践的な場でのコミュニケーション経験を積ませる。

実現するために必要となる環境整備

1. インキュベーションセンターの段階的実装

- **既存ハブの先行活用:** 教員の負担や持続性を考慮し、まずは校内に閉じるのではなく外部の既存ハブ（KSAC、Jambase、商工会議所等）へ生徒を送り出す仕組みを優先する

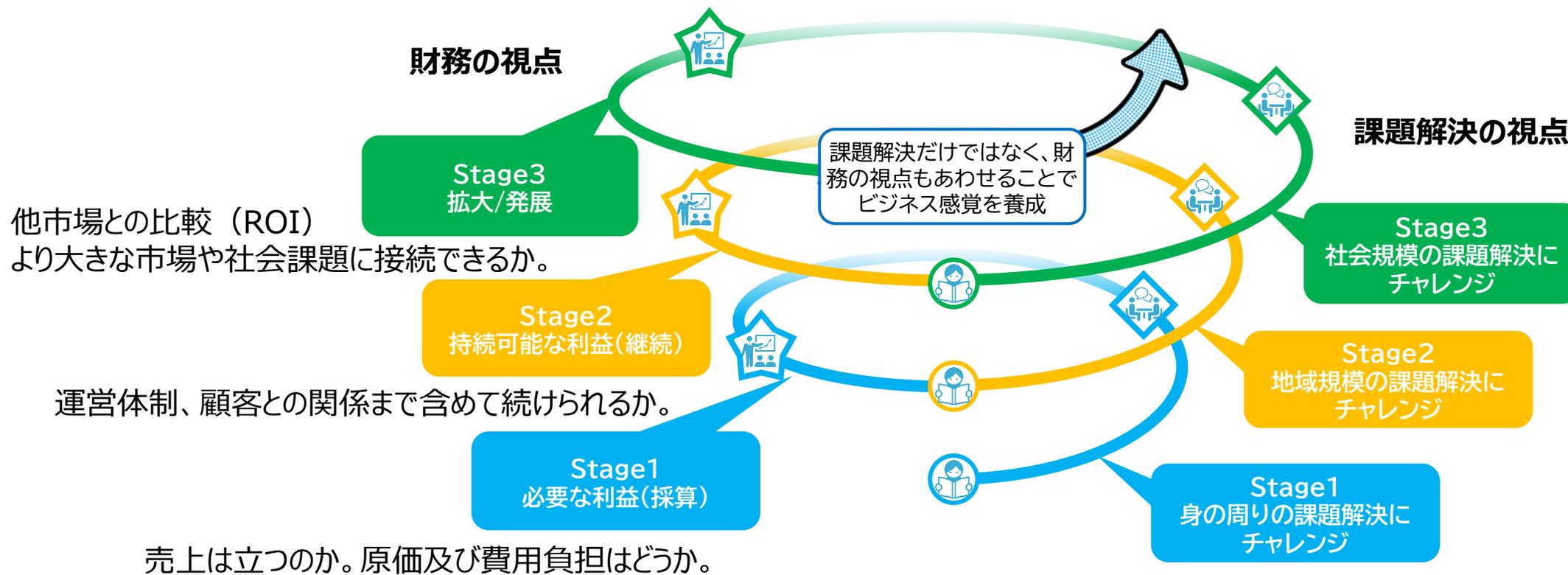
2. 学習環境（ハード面）と時間割の刷新

- **IT環境・先端ツールの活用:** 高速Wi-Fi、1人1台デバイスの整備。生成AIやデータ分析など、進化し続ける先端ツールへフルアクセスできる環境を整える。
- **空間デザイン（クリエイティビティの誘発）:** 固定された机・椅子を排除。可動式家具、ホワイトボード壁面、カフェのような偶発的な対話を生む空間を整備する。
- **時間割の柔軟性（90-120分枠）:** 50分枠を撤廃し、フィールドワークや企業交渉、プロトタイプ作成を可能にする「連続枠（ブロックタイム）」を設定する。

生徒の主体的な経験を支える商業教育のコンセプト(案)

・財務の視点

ビジネスを意識する以上、単に「社会課題に向き合うこと」や「課題解決」だけでは不十分で、事業として回る必要がある。課題解決と財務の両方を往復するサイクルが必要である。



社会課題と市場を同時に見る力、アイデアを事業に変換する力、資源配分を考える力を身につける。

新たな商業教育におけるビジネス探究カリキュラム設計（案）の方向性について

コミュニティの参加者のメリットを提示することで単なる商業教育を超えたWin-Winの関係となる
コミュニティの形成ができる = 相互利益を持った持続的なコミュニティ

大学・研究機関

- 研究成果の**社会実装**につながる
- 高大接続**を強化できる
- 社会人教育・研究・社会実装の一体化**
(**研究費獲得**の機会)

卒業生

- 起業の失敗の**セーフティーネット**（雇用）
- 自分のキャリア経験を次世代に伝えられる
- 継続的な**人的ネットワーク**に参加できる（三田会）

地域

- 地域課題解決の担い手育成
- 若者の**地域定着**や地元理解を促進
- 産業政策と教育政策**を接続
- 大阪の将来を支える**人材基盤**

企業・スタートアップ

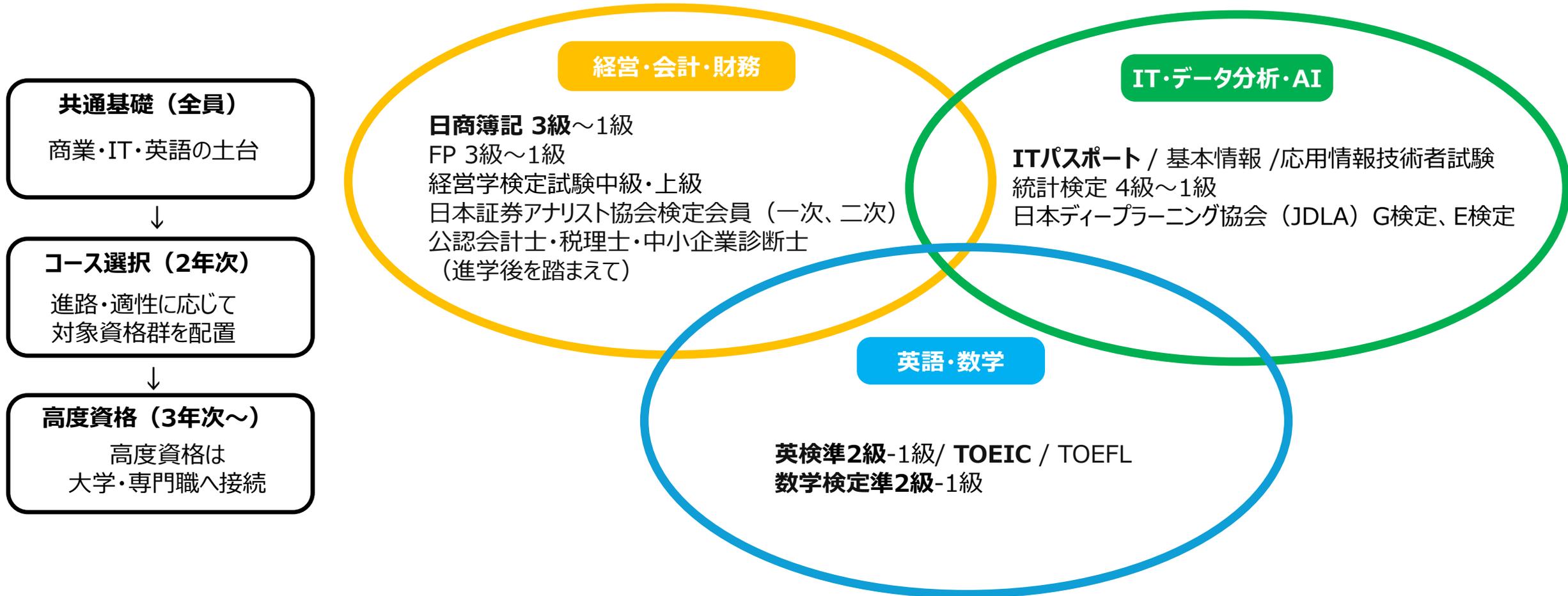
- 将来の人材との**早期接点**
(**ブランディング**)
- 若い世代の感覚や新しい発想に触れられる
- 地域の商業教育と関わることで自身が、将来の**地域産業基盤**づくり
- プロダクトやサービスの**初期検証**（**スモールビジネスチャンスの獲得**）の場
- ビジネスの場（**オフィス**）として活用



資格取得の戦略的配置

資格試験を適切に活用することでAI時代に価値が上がる

- ・メリット： 本人確認つきで、制限時間内に、監督下で、**一定水準の到達を証明**できる（信頼性、シグナル）
- ・デメリット： **問題設定、実践経験の不足**←カリキュラムで補うことができる



大阪から世界で社会を動かす人材育成に向けたビジネス教育に向けて必要な学びと経験の要素について

学ぶ、やってみる、ふりかえる、というプロセス自体は世界共通

したがって、このカリキュラムの骨格は、グローバルに見ても十分汎用性がある

違ってくるのはプロセスではなく、入口の課題把握の難易度

大阪から始めやすい理由

- ・生活実感があり、課題が見えやすい
- ・商店街・観光・交通などの前提理解がある
- ・当事者や顧客候補にアクセスしやすい
- ・地域との信頼関係をつくりやすい

世界で課題把握が難しくなる理由

- ・文化・制度・商習慣の前提がない
- ・所得水準、市場構造、規制差が大きい
- ・当事者像やニーズの解像度が低い
- ・一次情報や現地ネットワークに届きにくい
- ・言語・時差

生成AIで前提を理解し、人が検証と意思決定を担う

強み

- ・公開情報を広く・速く集め、要約する
- ・多言語情報を比較し、論点を整理する
- ・主観的、定性的な意見
- ・質問案や調査設計のたたき台を作る
- ・言語の差を解消

弱み

- ・もっともらしい誤答があり、真偽保証はしない
- ・最新性や地域固有文脈、非公開情報に限界
- ・信頼関係、価値判断は代替できない

生成AI



特性を理解し、
探索・整理・仮説生成の補助

学びの環境整備について

「街の橋渡し」の商業高校としてふさわしい場の設計

教室ではなく、ビジネスの拠点として整える必要がある

(各大学、自治体のイノベーション、インキュベーションオフィスを参考)

空間

オープンスペース / 会議・発表・展示 / 外部の人が出入りしやすい動線
→ ビジネス機会を日常化

IT基盤

高速Wi-Fi / データ分析 / AI実行環境 / Web会議・配信
→ オフィス利用を踏まえた基盤

運営

放課後・休日利用 / 外部連携窓口 / 各種窓口（税務・法律相談）
→ アクセスの良い拠点校に集約



FinGATE TERRACE
(金融系ベンチャー企業のインキュベーションオフィス)



野村アセットマネジメントでは2017年に、人工知能（AI）などを活用した高度な運用技術を開発する通称イノベーション・ラボを設置
出所: <https://woman-type.jp/wt/feature/15237/>

インキュベーションオフィス型の空間、AI/分析が回るIT、外部連携可能な運営・アクセスの良い拠点化

次世代リーダー育成事業： シリコンバレー研修の 意義と目的

「正解のない時代」を生き抜く、
若者の考え方の書き換えプログラム



「正解」のない世界への早期適応



日本の教育は「正解」を求める傾向が強いが、シリコンバレーは「問い」を作り、失敗を繰り返しながら正解を創り出す場所



失敗を恐れるマインド（固定観念）が固まる前に、「失敗＝学習（データ収集）」というポジティブな価値観をインストールできる。



「世界」との心理的距離を ゼロにする

現地では、同年代の若者が当たり前のように「世界を変える (Change the world)」と口にし、実際にガレージで起業している。



「すごい人は遠い存在」ではなく、「自分と同じ人間が、大きな志を持って動いているだけだ」という**当事者意識 (Ownership)** が芽生える。



「情報のシャワーを浴びるだけでなく、世界基準の『当たり前』を肌で感じることで、将来の選択肢が日本国内から一気に世界へと広がる。」

社会人研修と学生研修の比較

項目	社会人研修（アップデート）	学生研修（インストール）
目的	 業務への還元・スキルの習得	 マインドセットの根本的な変革
吸収力	 既存の経験というフィルターがある	 スポンジのような無意識の吸収
影響力	 直近のプロジェクトに影響	 その後の40～50年の人生に影響
リスク	 費用対効果（ROI）を求められる	 未知の可能性への投資（Option Value）



起業家精神（アントレプレナーシップ）を持つ人材の輩出。



地域社会や学校での「変革のリーダー」としての活動。



海外大学進学やグローバル企業への挑戦など、進路の多様化。

これは単なる旅行ではなく、地域の未来を担う人材への

『最も投資対効果の高い投資』

なぜ今、アイデアソンが必要なのか？（背景と目的）

受動的な「学習」から、能動的な「価値創造」への転換

背景：社会の変化と教育の限界



社会の変化: 知識の量よりも「課題を見つける力」と「解決策を形にする力」が求められる時代。



教育の限界: 教科書通りの「正解」を導く力だけでは、予測不能な社会（VUCA）で立ち往生してしまう。



解決策：アイデアソンと実践の場



アイデアソン: 短期間で特定のテーマに対してアイデアを出し合い、形にする対話型イベント。



Startup Weekend: 54時間で「顧客開発」「プロトタイプ制作」を行い、起業のリアルを凝縮体験する。



ポイント: 「知っている」状態から「やってみる (Do)」状態へ、生徒・学生を強制的にシフトさせるスイッチとしての役割。

体験から得られる「3つの非認知能力」 (教育的価値)

メッセージ：数値化できない「生きる力」を劇的に向上させる

圧倒的な当事者意識 (Ownership)



誰かに与えられた課題ではなく、自分たちが「解決したい」と思う痛みからスタートすることで、主体性を引き出す。

失敗への耐性と 仮説検証能力



「完璧なプラン」ではなく「まず動く」。現場（ユーザー）の声を聞き、即座に修正するプロセスを通じて、レジリエンス（折れない心）を育む。

多様な他者との協働 (Collaboration)



異なる専門性や価値観を持つメンバーとチームを組み、衝突を乗り越えてつぎの形にする「真のチームワーク」を学ぶ。

地域・教育現場への具体的波及効果（アウトカム）

イベント終了後、生徒の「目つき」が変わる

アントレプレナーシップの醸成 (Fostering Entrepreneurship)



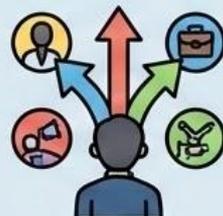
起業家精神は、起業家になるためだけのものではなく「自ら動いて現状を変える力」として、学業や進路選択にポジティブな影響を与える。

地域課題への関心 (Interest in Regional Issues)



地域の大人（メンターや審査員）と交流することで、社会の仕組みを理解し、地域貢献への意欲が高まる。

キャリアの多様化 (Diversification of Careers)



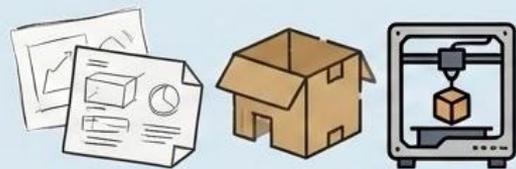
既存の就職活動の枠に囚われず、自分のスキルをどう社会に還元するかという視座が手に入る。

「54時間の体験は、540時間の座学に勝るインパクトを学生の人生に与えます。」

「作る」ことが「考える」を加速させる：プロトタイピングの真価

思考のループを回し、イノベーションの解像度を上げる

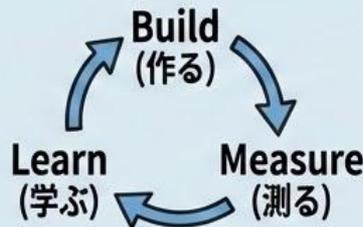
「とりあえず作る」の重要性



完璧な設計図を目指すのではなく、低コストな材料（紙、段ボール、3Dプリンタ）で形にする。触れるものがあることで、チーム内やユーザーとの「共通言語」が生まれ、議論が具体的になる。

学習サイクル

(Build-Measure-Learn)の高速化



プロトタイプは「失敗」するために作る。早い段階で「動かない」「使いにくい」を知ることが、結果的にコストと時間の削減に繋がる。

自己効力感の向上



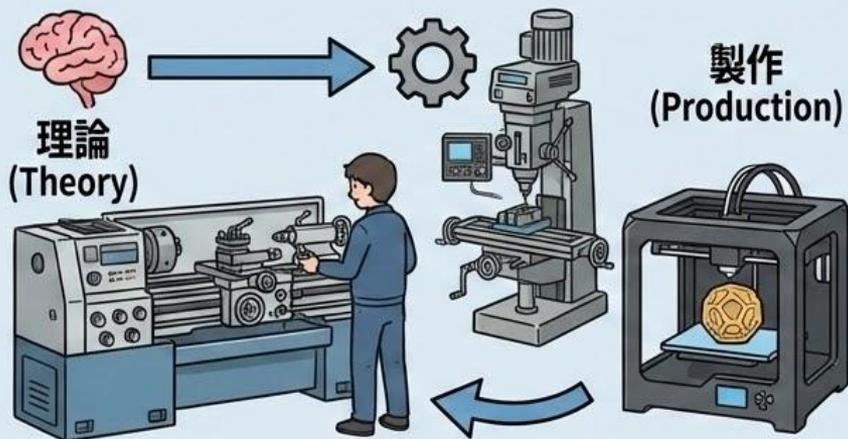
自分のアイデアが物理的な形になる体験は、学生に「自分は世界に干渉できる」という強い自信を与える。

「プロトタイピングは、思考を現実化し、学びを加速させるための強力なエンジンです。」17-

プロトタイピングを支える「拠点と仕組み」の活用事例

教育機関の高度な施設を「社会実装の実験場」に変える

高専（KOSEN）の工作機械・専門技術の活用



旋盤、フライス盤、高度な3Dプリンタなど、プロ仕様の設備が身近にある環境。「理論」を即座に「製作」に落とし込める高専の強みを、地域の産学連携拠点として活用する。

「メイカースペース」としての開放



施設をただ持っているだけでなく、学生が24時間（または柔軟に）アクセスでき、分野を横断して交流できる「場」の重要性。

デザインシンキングの「3つの核心」



徹底的な共感
(Empathize)

調査やデータだけでなく、徹底的に「人」に寄り添い、本人すら気づいていない潜在的なニーズを見つけ出す。



まず形にする
「プロトタイプ」精神

完璧を目指して足踏みするのではなく、ラフな試作を素早く作り、失敗から学ぶことでリスクを最小化する。



反復 (Iteration)
による進化

「作って、試して、直す」のループを高速で回すことで、短期間で質の高い解決策（納得解）へ到達する。

期待される教育的効果



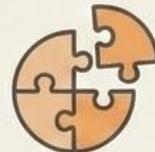
課題発見能力

誰かに与えられた問題ではなく、自ら問題を見つける力が身につく。



心理的安全性

「失敗はプロセス」という文化が醸成され、挑戦を恐れない組織・クラスになる。



コラボレーション

多様な視点を受け入れ、アイデアを掛け合わせるチームワークが促進される。

『何を学んだか』ではなく、『学んだことで社会にどんな価値を生んだか』を評価の軸

形式的なPBL (調べ学習) との決定的な違い『アウトプット (成果物)』をゴールに据えることで、学習の質が以下のように変わります。

	形式的なPBL (プロセス重視)	価値創造のPBL (アウトプット重視)
ゴール	模造紙にまとめて発表する	現実の課題を解決し、他者に届ける
情報の扱い	既存の情報を『整理』する	情報を使い『新しい価値』を創る
評価者	教員 (採点)	ユーザー・社会 (フィードバック)
動機付け	課題だからやる (義務)	形にしたい、届けたい (情熱)

実装まで意識した設計『3つのポイント』



『本物』の相手を設定する

発表相手を教員やクラスメイトに限定せず、地域住民、企業、行政など『現実の当事者』に設定。それにより、圧倒的な緊張感と当事者意識が生まれます。



プロトタイプ (試作) による具体化

アイデアを言葉だけで終わらせず、アプリの画面案、サービスの模型、政策提言書など『目に見える形』に。具体化の過程で、論理の穴や技術的課題に気づきます。



社会実装への挑戦 (フィードバック・ループ)

作ったものを実際に使ってもらい、批判や改善案をもらう。この『社会との摩擦』こそが、真の学び (レジリエンスや柔軟な思考) を育みます。

期待されるアウトカム

- ・ 探究の深化: 『アウトプットするために必要だから学ぶ』という、最も強力な学習動機が形成される。
- ・ 自己効力感: 『自分のアイデアが社会を動かした』という成功体験 (または真剣な失敗体験) が、将来のキャリア形成の基盤となる。

学校教育審議会「商業教育部会」 第3回（2026/3/19）提出資料

大阪商工会議所
人材開発部 小林幸治

1. 「新たな商業教育におけるビジネス探究カリキュラム設計（案）」の方向性について

- ・探求、課題解決、ケースステディなど、実社会を想定したカリキュラムは興味深い。プロジェクトを遂行する場合、うまくいかないことが度々起こる。失敗を前向きな学び（成功に至る過程）と捉える教育が重要。
- ・教員の研修とともに、外部専門人材を招へいすることができる人材、生徒からの相談や教員に的確なアドバイスができるチューターのような人材が重要なポイント。
- ・アントレプレナーシップに力を入れている大学との連携。
- ・進学や就職、起業など、卒業後の進路に向けた準備のため、ビジネス探求カリキュラムは3年生の前半頃に終了するスケジュールがよいのではないか。
- ・中学生や保護者などが魅力を実感できる成果発表会のようなイベント。

2. 大阪から世界で活躍する人材育成に向けたビジネス教育に向けて必要な学びと経験の要素について

- ・商業高校出身で世界で活躍しているビジネスパーソンや商業高校出身で海外の大学に留学している学生などとの交流。
- ・異文化に触れる機会や外国人との交流（翻訳アプリの活用）。
- ・短時間の1回限りの接触では不十分。例えば、ビジネス探求の教育プログラムを実践している海外の高校と連携し、継続的に意見交換すれば、異文化や多様性への理解が深まるのではないか。

3. 上記内容を含めた学びの環境整備について

- ・A I、I Tを学習できる機会と存分に活用できるハード、ソフトの整備。
- ・他のクラスや異なる学年の生徒とも意見交換できるスペース。
- ・一人の教員がきめ細かく対応できるのは、1チーム4～5人として、4～5チームが限界。
- ・外部専門人材を含む教員の質の向上、カリキュラム全体のコーディネーター、生徒や教員に寄り添えるチューターの存在。

○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。

(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2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3月3日（火）15時00分から17時02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	
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
「今後の社会において必要とされる資質能力の育成と高大接続」

5 審議会概要

(1) 審議

- 事務局から資料1中「第1回大阪府学校教育審議会商業教育部会意見概要」、「文部科学省公表の高校教育改革に関する基本方針（グランドデザイン）概要」、「大阪府立高校改革アクションプラン概要（実業系・専門的な学びのグループのうち商業系高校）」、「BEYOND EXPO 2025 の大阪独自の取組みの考え方」および、「大阪府の商業教育において育む人物像」及び「実現にむけて商業教育で育むべき資質・能力」について説明。
- 部会長から出席委員に対し、「大阪府の商業教育において育む人物像」及び「実現にむけて商業教育で育むべき資質・能力」の方向性について異議がないか確認し、出席委員が承認。
- 部会長の指名により出席委員が発言

<フォーリー委員>

- スライド番号34をご覧いただきたい。
- 「どのような人物を育成すべきか」という点について、アントレプレナーシップを持つ人材、変化に継続的に対応できる人材、自らの興味・関心を出発点として学び続けられる人

材といった人物像が示されていた。私は、これらに共通する本質は「自律的に学び、考え、行動し続ける力を備えた人」と考えている。

- そのために必要なこととして、知識中心の座学だけではなく、実際の経験を通じて学ぶことが重要であると考えている。本日は、そのような学びがなぜ必要なのか、そして日本の現状がどのような課題を抱えているのかについてお話ししたい。
- 日本の教育の現状は「経験を通じた学び」を十分に提供できているとは言い難い面がある。日本の教育の課題を踏まえ、前回も触れたアメリカの起業家精神教育（アントレプレナーシップ教育）を改めて振り返ってみた。その特徴として、まず 正解を教えないという点が挙げられる。一方、日本の教育は「正解を教え、100 点を取ることを前提としているため、生徒が自ら問いを立てられない、失敗を恐れて挑戦できない、知識詰め込み型で自分の考えを表現する機会が少ない、といった問題が生じている。
- アメリカではこれらを逆にとらえ、授業の中で自律的に学び行動することをライフスタイルや行動規範として学ばせるカリキュラムを整備している点が特徴的である。つまり、日本が「知識を身につける教育」であるのに対し、アメリカは「行動しながら学ぶ教育」と言える。
- マサチューセッツ州のバブソン大学 (Babson College) は、起業家精神教育で非常に有名な大学であり、高校生向けのプログラムも提供している。ET&A (Entrepreneurial Thought & Action) のプログラムでは、社会課題の発見、チームビルディング、市場調査、顧客理解、プロトタイピングなどを行い、失敗を前提に実験を繰り返すことで「行動して学ぶ」姿勢を身につけさせている。
- もう一つ、アメリカの事例として紹介したい。私の息子がアメリカのプライベートスクールに高校生として通った経験があり、そこでの学びをヒアリングしたところ、1 クラス平均 10~12 名の少人数制で、授業は徹底したディスカッション中心であった。問いに対して教員が答えを言わず、「あなたはどう思うのか」を毎日問われる環境の中で、自分で考える力や、自分の意見を表現する力、議論を通じて思考を深める力が養われていた。この点は非常に参考になると感じている。
- 同様の少人数クラスをそのまま導入できるかは現実的な課題がある。しかし、行動を通して学ばせること、そして自分の頭で考えさせる授業スタイルは十分に参考にできると考える。
- こうした人物像を育成するためには、日々の小さな意思決定の積み重ね、失敗と改善のサイクルの経験が不可欠である。また、実際のビジネス課題についてケーススタディなどを通じて考えさせ、コンテクストを理解させることも重要である。教室内でもこうした能力を養い、さらに学校外の経験とつなげていくことで、めざす人物像に近づくと考えている。
- 私自身ビジネスの現場で、正解のない中で仮説を立てて行動できる人材が極めて重要だと痛感している。日本には決められたことに沿って正確・迅速にできる優秀な人材は多いが、環境が流動的な時代には、正解がない状況で思考し、判断し、行動する力がより必要になる。
- そのためには、教科書中心の学びだけでなく、実際に経験できるカリキュラムを構築し、こうした力を備えた人材を育成することが不可欠であると考えている。

<大継部会長>

- 日本の教育と比較すると、発想が大きく異なる点が多々あると感じている。日本の教育には「まず教える」という傾向が依然として強く残っているが、今回取り上げたケーススタディのような教育手法では、まず経験をさせ、その経験の中から学ばせることを最優先としている。すなわち、事前に知識を与えることを前提とせず、実際の行動や試行錯誤を通じて学習を深めるという考え方となるのか伺いたい。

<フォーリー委員>

- ケーススタディという手法は広く用いられているが、その中でも一つの特徴として、限られた情報だけを基に何らかの解を導き出さなければならない点が挙げられる。これは非常に難しい作業である。しかし、単一のケーススタディだけでなく、数多くのケースに触れていくことで、徐々に「このように考えるものだ」という感覚が身についていく側面がある。
- また、就業していると特定の業界や産業のみを経験することになりがちであったが、ケーススタディであれば多様な業種・業態を扱うことができ、その結果、経験の幅や思考の幅を大きく広げることができる。そのため、ケーススタディは教育手法として非常に有用であると感じている。

<林委員>

- フォーリー委員からアメリカの事例を示していただいたが、非常に示唆に富む内容であった。私からは、アメリカの動向に加え、近年日本で見られる興味深い取り組みを中心に取りあげ、「何のためにその教育を行うのか」という観点から話を進めたい。
- スライド番号 55 をご覧いただきたい。
- 今日の教育は、学校を超えた学びが重視されつつある。従来は、高校・大学で知識をインプットし、その後社会に出て初めて実践を経験するという構造であり、学びの各段階が断片化してつながりが弱かった。その結果、学生からは「実践と結びつかない」「授業が面白くない」といった評価が生じていた。
- そこで近年、早稲田大学、京都先端科学大学、東北大学、国際教養大学などが、寮という生活空間と学びを一体化させたプログラムを展開している。学校で学び、寮で生活し、生活の中で生じる問題を題材として学ぶという設計である。教育内容として重視されているのは、社会人基礎力、ロジカルシンキング、企業との連携ワークショップなどであり、学生自身が企画・実践する学びが中心となっている。
- これらのプログラムでは、生活と学びが一体化しているため、まず「問題発見能力」が重視される。学生は寮という生活の場で、多様な文化背景、価値観、生活習慣の違いから生じる課題（ゴミ出し、騒音、コミュニケーションのすれ違いなど）に直面する。最初はストレスとなるが、そこで思考を止めず、価値観の違いを理解し、分析し、解決策を見出すことが学びの起点となる。
- 次に「問題解決能力」である。正解が一つではない状況にどう向き合うかが問われる。私はAPU(立命館アジア太平洋大学)出身であるが、異なる文化背景をもつ学生が集う環境では、

そもそも価値観が大きく異なり、相互理解が容易ではない。その中で対立を避けつつ共存し、相手を理解し、対話し、合意形成を図る経験が、非常に重要な学びとなる。

- こうした学びには、他者との協働が不可欠である。問題は一人では解決できず、チームとして取り組む必要がある。ここで求められるのがファシリテーション能力である。意見が出ないときにどう引き出すか、議論が過熱した際にどう場を整えるかなど、調整力が欠かせない。また、情報の取捨選択や活用能力も重要である。
- これらの能力は、学校内で一つの授業だけで教えることは難しい。生活の場と学びを接続し、実際に体験しながら身につけることが効果的である。この点から、近年「寮」を基盤としたプログラムが増えているものと考えられる。
- 58 ページに示したとおり、学びは 対話→行動→改善 のサイクルによって深化する。商業系高校が育てるべき人材像を踏まえると、学校内の学びと社会とのつながりを有機的に設計することが不可欠である。学校を超えた学びを意識し、自分で考える力を身につけるためのカリキュラムをどのように構築するか、今後議論すべきである。

<大継部会長>

- 特に商業系高校において、こうしたコミュニケーションの場を大切にし、効果的に活かしていくための教育の架け橋、いわば「ブリッジ」となる仕組みについて、今後どのように考えるべきか伺いたい。商業系高校ではどのような形で実現可能であるとお考えか伺いたい。

<林委員>

- 今後、商業系高校において重視されるコミュニケーション能力とは、社会と高校生の間で共通の言語を確立することにあると考えている。
- 現在、学校での学びは日本語によって知識をインプットする形で進められている。しかし、知識を応用する力が十分に身につかないまま社会に出るため、企業に入った際に業務内容を理解できず、学校で学んだことと実務が結びつかない状況が生じている。その結果、社会人から「そんなことも学んでいないのか」といった批判が学校に寄せられることがある。
- しかし、これは単に知識不足というよりも、学校と社会で共有される言語や行為の基準（共通の言語）が一致していない状態で対話が行われていることが原因であると考え。すなわち、両者の前提や文脈が異なるままコミュニケーションが行われるため、ギャップが発生しているのである。
- したがって、学校側は「共通の言語」を意識し、受け入れる側である企業・社会も、高校生への期待値や言語基準を理解し、相互に接続できる状態をつくる必要がある。高校生自身もその基準を理解し身につけることで、社会に出た際のコミュニケーションギャップを減らすことができる。

<小林委員>

- スライド番号 73 をご覧いただきたい。

- どのような経験や教育活動が必要となるかについて述べたい。単なる暗記や解法を学ぶ教育ではなく、生徒一人ひとりが自身の関心を深めていくことを支援する教育、また、課題に対して自ら考え、行動を検討できるような教育が求められる。
- 加えて、ロールモデルとして挑戦する社会人に触れる機会も重要である。生き生きと活躍する起業家やビジネスパーソンに出会うことで、生徒のやる気が醸成されると考える。また、多様な価値観に触れる教育、生徒の個性や強みを伸ばす教育も不可欠である。
- さらに、教育プログラムとはやや異なるが、商業高校と工業高校の「融合」という観点も重要である。特に近年、情報系教育の重要性が強調されており、工業高校でも情報系プログラムの導入が議論されている。一方で、工業高校の生徒が起業をめざすには会計や経営の知識が必要となる。そのため、商業高校で工業高校の情報系授業を受けられるようにする、あるいは工業高校で会計やデータ分析の授業を受けられるようにするなど、両校が相互に補完しあう仕組みも有益であると考えます。
- 次に、具体的にどのような学びが必要かについて述べる。
- 私は商工会議所の人材開発部において企業研修や人材育成を担当しており、その経験から効果の高い研修内容を整理した。
- 第一に、講義中心では十分に身につかず、生徒が興味を持ちにくいという課題がある。アンケートでも「ワークショップを増やしてほしい」という声が多く寄せられている。
- 第二に、リーダーの役割を経験する機会が重要である。学級委員長や部長のような立場に就かなければ学べないという構造ではなく、全員がリーダーを経験することで、リーダーシップ、調整力、異なる考え方を受け入れる姿勢などが自然に育まれる。
- 第三に、自分だけが理解するのではなく、第三者に明確に伝えるプレゼンテーション能力が重要である。これは今後ますます不可欠なスキルとなる。
- 第四に、情報処理やAI活用能力は必須の能力である。ぜひ教育プログラムに組み込まれるべきである。
- 最後に、これは商業教育に限らないが、学校の魅力や特色をどのように関係者へ伝えるかが極めて重要である。高校入学後に「あの学校がそんな取り組みをしているとは知らなかった」と気づいても遅い。高校選択の段階で、「この商業教育プログラムのある学校ではこうした学びができる」という情報をいかに分かりやすく伝えるかが重要である。

<大継部会長>

- 挑戦する社会人に直接触れさせることの重要性についてご示唆があったが、商業系高校の生徒が、今後どのような人々と交流し、どのような社会人に触れることが望ましいとお考えか伺いたい。

<小林委員>

- 具体的に「この人物」と明確に挙げることは難しいが、まずは商業系高校の出身で活躍している先輩方が、良いモデルになると考えている。スポーツや芸術の分野では、活躍する選手の試合を見たり、優れた作品に触れたりすることで、「自分もその道をめざしたい」と思う若者が多いと言われている。

- 同様に、起業についても、単に「起業してみたらどうか」と言われるだけでは、なかなか実感が湧かない。しかし、実際に起業し、ワクワクしながら充実した人生を送っている方に触れることで、「自分も挑戦してみたい」と思うきっかけになると考える。私としては、まずそのような成功している先輩方や、生き生きと挑戦している社会人に触れる機会を設けることが重要であると考えている。

<事務局から質問>

- 企業の人材育成に関して、ワークショップというキーワードが挙がっていたが、現在、商工会議所等で人材育成を進める中で、具体的にどのようなワークショップ事例があるのか伺いたい。

<小林委員からの回答>

- ワorkshopの具体的な事例というよりは、私ども商工会議所では階層別に、新入社員から管理職、さらには経営者・役員クラスまで幅広く研修を実施している。その中で特に多いご意見が、数名単位でのグループ討議の時間を増やしてほしいという要望である。
- 特に役員・経営者層になると、「講師の話は最小限でよいので、参加している経営者同士でより多く議論したい」という要望が非常に強い。
- また、少人数の議論の中で、リーダー、議論のまとめ役、書記、発表者といった役割を毎回交代して担当することにより、役割ごとに必要となるスキルを体験的に学べる構成としている。このようなプログラムを組み込んだ研修は参加者からの満足度が高く、効果的であると考えている。

<事務局から欠席の中川委員の意見を紹介>

- スライド 50 ページをご覧ください。
- 第一に、社会でどのような人材が活躍しているのかを知る機会や場を設計することが必要であると伺っている。そもそも何も知らない状態では行動に踏み出すことが難しく、また一般的な高校生に対して企業家や専門家を知っていることを前提とするのは困難であるとの指摘があった。社会にはこのような人物がいるのだと知ること、高校生が挑戦に向けて抱く心理的ハードルを下げ、モチベーション向上につながることを期待される。
- さらに、社会で活躍する人々と交流する場を、商業高校がハブとして機能させるべきであるとの意見を伺っている。卒業後も集まることのできるコミュニティを形成し、継続的なつながりが得られる環境が望ましいということである。
- スライドに示しているとおり、企業、スタートアップ、地域・自治体、大学・大学院、卒業生などが商業高校に集まり、生徒と交流する機会に加え、ビジネス事業や活動支援を行う仕組みが必要とされている。
- 具体例については、スライド 51 ページをご覧ください。
- 場の設計例として CSV 経営研究会と FinGATE の 2 つが紹介されている。特に FinGATE は、金融系スタートアップの集積拠点として、資産運用会社やフィンテックなどを中心に、創

- 業から成長までを支えるプラットフォームである。オフィス機能、インキュベーション、コミュニティ運営を通じ、起業家やスタートアップの活動を総合的に支援する施設である。
- このような施設を参考に、商業系高校にもコミュニティ機能を設置することで、事業立ち上げ時の相談先として活用できるほか、社会起業体験プログラムの成果発表の場、高校で金融教育が必修化された際の勉強会などにも活用できる。
 - 続いて、50 ページに戻っていただきたい。
 - 第二に、体験する機会の確保についてである。まずは実際に「やってみる」環境を整えることが必要である。体験・経験がなければ、自分が何に向いているのかという方向性、いわゆる資質が分からないためである。実際の事業に取り組んでみる、学びの一環として起業を体験してみるなど、実践的な経験が重要である。
 - また、やってみることで初めて「必要な能力」が明確になる。具体例として、社会人が学び直す社会人修士・博士課程が挙げられており、実際に経験して初めて自身の不足に気づき、学びに向かうという構造が示されている。

<大継部会長>

- 次に資質能力について、各委員のご意見を伺う。

<フォーリー委員>

- スライド番号 40 ページをご覧ください。
- 先ほど部会長が示した3つの能力について述べる前に、前回審議会資料にあった5つの能力を引用し資料を作成していることをお知らせする。
- 言語能力、協働能力、課題発見力など様々な用語が挙げられているが、これらの言葉は人によって解釈が異なる可能性があるため、一つひとつを丁寧に再定義する必要があると考えている。この点を明確化することが重要である。
- こうした能力を考える際には、横断的な「土台」としてクリティカルシンキングとクリエイティビティを併せて検討する必要があると考える。
- クリティカルシンキングは、「情報を鵜呑みにしない」「前提や根拠を問い直す」「状況を批判的に検証する」という姿勢を意味している。学生と話をしていると、とても素直で良い点が多い一方で、例えば「赤信号はなぜ渡ってはいけないのか」といった、当たり前と思われることでも一度立ち止まって考える視点が必要だと感じる。
- 次にクリエイティビティである。これは新しい視点で物事を捉え、既存の枠を超えて発想する力であり、この能力がなければ言語能力などが高くても中身が伴わない可能性がある。
- また、この二つが土台として必要な理由は、例えば仮説を立て行動する際、そもそもその仮説が正しいのかを問い直すクリティカルシンキングが欠けると、誤った方向に進む危険があるためである。一方で、クリエイティビティがなければ新しい発想が生まれず、能力の最大化ができない。
- さらに、AI の登場により、これらの能力は一層重要になっている。AI は便利なツールであるが、クリティカルシンキングがなければ AI の出力を鵜呑みにし、誤った判断につながる

可能性がある。すでに AI ツールの使用によって思考能力が低下するという研究も報告されており、AI 時代において必須の能力であると考える。

- 次に、これらをどのように学ぶのかという点について、アメリカがすべて良いわけではないが、1980 年代以降、クリティカルシンキングを教育へ取り入れる議論が進められており、ディベートなどの多角的に物事を捉える学習手法が推奨されている。「なぜそう思うのか」を徹底的に問うことで、目の前の情報をそのまま受け取らず、多様な視点から検証する力が養われる。
- OECD の TALIS2018 では、日本は依然としてクリティカルシンキングを促す教育が十分ではないという結果が 2024 年の調査まで続いており、教育制度全体として重要な視点だと考える。
- 次のページはスタンフォード大学の例である。日本でも注目されている「デザイン思考(デザインシンキング)」は、クリエイティビティを高める方法として参考になる。
- AI の活用や国際性という観点が重要であることを示しており、多様な国籍の人々が日本に暮らすようになり、国際的な視点をどのように獲得するかが問われている。クリティカルシンキングやクリエイティビティに基づき、異なるバックグラウンドを持つ人々と関わる力を育むことが必要である。APU が良い例として挙げられる。
- 大阪の商業高校としては、地域の外国人コミュニティとの連携、オンラインによる海外との交流、起業家以外にも外国人のボランティアやユニークな活動を行う方との対話など、多様な学びの機会を設けることで、より豊かなカリキュラムになると考える。

<大継部会長>

- スタンフォード大学の 5 つの事例をご紹介いただいたが、これらのような授業を日本で実践していくためには、教員がどのような役割を担うべきか、またファシリテーションができる教員の育成に向けて何が必要となるか伺う。

<フォーリー委員>

- ご指摘の点は、極めて大きな課題であると認識している。まず、教員に対する教育プログラムそのものを、先に検討しなければならないのではないかと強く感じている。高度なファシリテーション能力が求められる一方で、これまでのように「決められた型どおりに、マニュアルどおりに進めればよい」という授業観から、どのように脱却するのかは非常に難しい問題である。
- そのためには、主に二つの視点が必要である。
- 第一に、教員の負担軽減である。高校の先生方がどのように授業準備や管理業務を行っているのか詳細は把握していないが、DX 化を進め、教員が授業と向き合う時間、あるいは自身の研修に充てられる時間を十分に確保できる環境を整えることが不可欠である。
- 第二に、教員の待遇改善が大きな課題である。私自身、関西経済同友会の教育問題委員会で委員長代行を務めた際、教員志望者が大きく減っているという話を何度も耳にした。待遇面の課題が解決されなければ、どれほど優れたカリキュラムを作成しても、実際に担う教員が不足してしまい、教育内容が実現しない可能性がある。

- したがって、カリキュラムの刷新と同時に、教員がモチベーションを持って取り組むことができる学校環境を整備することが極めて重要である。今回の検討においても、ぜひ教員の待遇改善や負担軽減といった点を含め、総合的に議論していただければ幸いである。

<林委員>

- スライド番号 59 ページをご覧ください。
- 先ほど、生活と学びを一体化した「学校を超える学びの設計」が重要であり、その中で問題発見能力、問題解決能力、他者と協働する能力、情報活用能力が必要となることを説明した。ここでは、それらの能力がどのように高まり、社会でどのように再現されるのかを説明したうえで、本題に入りたい。
- まず、問題発見能力である。問題は、日常の中で「何か自分と違う」と気づかなければ発見されない。変化の少ない環境では問題は見えにくいだが、多文化・異文化・異質性のある環境に身を置くことで、初めて違和感が生じ、問題が見えてくる。社会に出れば、組織内の暗黙のルールや理不尽さにも気づくようになる。したがって、問題発見能力を高めるためには、多様な環境に交わり、自ら問題に気づく経験を提供する必要がある。
- 次に、問題解決能力である。学生が自ら発見した問題をどのように解決するかは、手探りで進めるだけでなく、教育として企業との連携プロジェクトやワークショップなどを活用し、体系的に整理し考える力を養うことが重要となる。
- ここが最も重要なポイントであるが、教育には達成すべきゴールがあり、そのゴールに至るためには何をインプットし、何を教える必要があるのかを明確にしなければならない。近年、高校でプロジェクト型学習が増えているが、「自由にしていよい」という曖昧な提示ではなく、ワークショップや企業連携を通じて何を実現するのか、どの段階でどのような意思決定を行う必要があるのかを明確化すべきである。ここで、先ほどフォーリー委員が説明したクリティカルシンキングが極めて重要となる。
- 社会に出た際、限られたリソースの中で成果を出すという形で問題解決能力が発揮される。また、異なる専門性や価値観を持つ他者と協働するために、どのようにプロジェクトを動かし、成果に結びつけるかを考える能力は、ステークホルダーを巻き込む調整力として社会で再現される。
- 情報活用能力も、膨大なデータや情報の中から検証し、意思決定に活かすリテラシーとして社会で求められる。
- スライド番号 60 ページのとおり、さまざまな環境があり、その環境を活かすプログラムが存在し、そこから生まれるアウトプットとして問題発見能力、問題解決能力、協働する能力、情報活用能力が育成される。こうした能力は、さらなる刺激の中で成長していく。
- スライド番号 61 ページに移ると、重要な視点として、提供すべき環境は「実社会のミニチュア版」であるという点である。限られた空間で学ぶとしても、社会と切り離され過ぎた環境では意味が薄い。社会を縮図として取り込み、その中で行動する学びが必要である。
- また、心理的安全性が最も重要である。日本の教育は、正解を求め、テストで高得点を取ることを重視してきたため、心理的安全性が低くなりがちであった。しかし、体験に基づく学びでは、失敗しても許される環境が不可欠であり、「失敗できるから挑戦できる」という

構造を整える必要がある。これは、予測不可能な社会で、多様な仲間と問題解決に向かう力を育てるうえで重要である。

- ここからは、立命館大学での取り組みを例に、どのような実践を行い、何がわかったのかを説明する。
- スライド 62 ページにある「RIMIX」は、本学における起業家教育のプラットフォームである。立命館大学は小中高大まで多様な学びの層を持ち、研究者を含む多様な人材が関わっているが、その中で「挑戦を応援するインフラ」を構築することを目的としている。マインドセットを持つ人を見つけ、情報プラットフォームを整備し、大学発ベンチャーの創出をめざしている。
- スライド 63 ページでは「イノベーションは社会につながるキャンパスから生まれる」という理念を示している。大学からイノベーションが生まれるべきであり、研究に留まらず社会へインパクトを生む活動が求められると考えている。
- スライド 64 ページでは、段階別にどのようなプログラムを提供しているかを整理している。その中で OIC CONNECT という取り組みに触れたい。
- スライド 65 ページをご覧ください。
- OIC CONNECT は「誰でも無料で参加できるフラットなコミュニティ」として構築したものである。立命館大学の学生だけでは多様性の担保に限界があり、関西の大学生・高校生・社会人など多様な人々を巻き込む必要があった。そこで、さまざまなステークホルダーをつなぎ、新しい価値を創出するためのコミュニティとして設計した。
- また、大学のみで外部を巻き込む力が弱いという課題があったため、外部パートナーとして Venture Café（ベンチャーカフェ）を招き、多様性の高いコミュニティ形成を進めた。毎月第 1 金曜日を中心に、多様なテーマのイベントを開催している。
- スライド 66 ページに示すとおり、プログラム内容は、企業家や専門家によるトークセッション（45～50 分）、学生向けのアイデアワークショップ、ネットワーキング、起業希望者への無料メンタリング（ボランティアによる）、など多岐にわたる。学生は単なる参加者ではなく「アンバサダー」として運営側にも関わる。
- スライド 67 ページにあるように、アンバサダーはイベントの進行や企画などにも携わり、協働力、問題解決力、アウトプット力が育成される。
- スライド 68 ページでは、これらの活動を通じて高まった能力をまとめている。
- 立命館大学ではこれらを約 4 年間実践してきたが、学びの場の設計だけでなく、運営という「ソフト面」を含めて構築することが重要であると分かった。
- 今後の議論においても、これらの取り組みが参考になれば幸いである。

<大継部会長>

- 今後、商業系高校においてビジネスを学ぶ際、各能力を育成するためには、さまざまなケーススタディが必要になると考える。そこで、どのようなケーススタディを題材として扱うことが効果的であるのかについて、1 点ご教示いただければ幸いである。

<林委員>

- どのようなケーススタディが適切であるかについては、目的に応じて多様な題材が開発されている。使用言語は主に英語であるが、ハーバード・ビジネス・スクールをはじめ、幅広い領域のケースが多数存在している。そのため、まずは学生にどのような場面で、どのような「タフな意思決定」を経験させたいのかを明確にすることが重要である。
- この目的が定めれば、それに対応するケースを選定することはそれほど難しい作業ではないと認識している。
- 私たちが時間をかけて取り組むべき点は、ケーススタディの「方法論」ではなく、その方法を用いる意義や目的を明確にすることである。意思決定の観点が定めれば、既に存在する多数のケース教材から適切なものを選ぶことが可能であると考えている。

<小林委員>

- スライド番号 73 ページをご覧ください。
- ここでは企業の社員研修の観点から述べたい。
- 教育を受けた内容がどれほど身につくかという点であるが、商工会議所の研修に参加する企業の方々は、自社での業務において「こういう目的で役立てたい」という明確な意識をもって受講している。そのため、研修後には会社に戻り、学んだ内容を実務で活用することができる。結果として、研修がどれほど有用であったかを受講者自身が実感し、その後も継続的に学びを深めていくことが可能である。
- 一方で学校教育の場合、学んだ内容をその場で終わらせず、どのように生徒自身の身につく形にしていくかが極めて重要であると考えます。
- その参考になる事例として、私どもが実施している若手社会人向け研修の取り組みがある。研修で取りまとめた企画を発表する場を設け、受講者を派遣した企業の社長を招いて成果発表会を実施したところ、社長からは「自社の社員がこのように成長しており、立派に発表できるようになった」と非常に高い評価をいただいた。学びの成果を可視化し、他者から評価される場があることで、受講者の動機付けにも大きく寄与した。
- この点を踏まえると、学校においても、学んだ成果が見える化される場を設けることが有効ではないかと考える。例えば、1年生から2年生へ進級するまでの間に「これだけ成長した」という点を、生徒自身も実感でき、周囲にも伝わるような場があれば、生徒のやる気向上につながるのではないかと思う。

<大継部会長>

- 情報処理または活用能力について 特に商工会議所として進められている内容があれば伺いたい。

<小林委員>

- 企業の方々からは「AI は必須である」との声が多く寄せられており、AI 研修の充実を求める要望が非常に高い。初歩的な AI の使い方から、単純な事務処理の効率化のみならず、AI を使いこなして創造的なビジネスを展開する高度な領域まで、幅広く拡充してほしいというニーズが強い。

- 実際、AI 研修は常に満席になる状況である。AI 研修は、先ほど申し上げた少人数のグループ討議とは性質が異なるが、個々のスキルレベルに差が大きいため、定員は最大 20 名程度が限界である。初歩・入門レベルであっても、理解や習熟度が異なるため、一度に多数を受け入れることが難しい。それにもかかわらず、AI 分野の研修需要は急増している。
- また、AI に限らず IT スキル全般についても、本来であれば生産性向上につながるはずである。しかし、実際には、部長クラスの一人がシステムを使いこなせないために、組織全体として生産性が向上しないといった事例が散見される。IT を活用して生産性を高めるためには、チーム全員が一定以上のスキルを共有していることが不可欠であり、一人でも IT スキルが不足していると効果が発揮されない。
- そのため、近年では若手のみならず、年配の社員が会社に内緒で研修に参加し、学び直しを行うケースも増えている。これは、企業全体として IT・AI への適応が求められている現状を反映しているといえる。

<事務局から欠席の中川委員の意見を紹介>

- スライド番号 52 をご覧いただきたい。
- 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そのものは大きく変化しておらず、技術の核となるのは従来からある微積、線形代数、確率統計であると伺っている。これらを支える基盤として、基礎的な数学力、思考力、読解力が不可欠であるという点も強調されている。
- 特に重要なのは ドメイン知識(分野固有の知識)である。また、それらを学ぶ手法として、AI を活用しながら学習を進める方法が有効ではないかとの指摘をいただいている。特に教科書が存在する領域は、生成 AI が得意とする部分であり、効率的な学習支援が期待できるとのことである。
- 具体例として、インド都市部で放課後に個別最適化された学習ソフトを用いた事例があり RCT(無作為化比較試験)による分析の結果、4～5 か月という比較的短期間で、数学および言語分野の成績向上が確認されたと伺っている。学年一斉授業において生じやすい「理解の穴」を、個々の到達度に応じて補うことで、短期的にも大きな伸びが見られたとのこと。
- さらに、体験を踏まえた上で能力の必要性を理解し、その到達度の確認手段として資格試験の活用が有効であるとの意見もある。ただし、先生のご指摘によれば、やみくもに資格取得をめざすのではなく、まず体験があり、その中で必要性を自覚することが重要である。
- そのため、次に示すようなステップを踏むサイクルが望ましいと考える。
- 「体験・挑戦を通じて課題や不足を自覚する」、「不足する学びを授業や AI を活用して補う」、「能力の証明として資格試験に挑戦する」、「得た力をもとに新たな体験・挑戦へと向かう」、このような循環型の学びが求められる。

<大継部会長>

- 皆様のご意見を私の方で整理させていただきたい。要点をまとめて述べさせていただく。

- 現代の社会変化に対応し、将来のキャリアを主体的に切り開くためには、世界で何が起こっているのか、ビジネス現場でどのような取り組みが進んでいるのかを把握することが不可欠であるとの指摘を頂戴した。
- また、社会を牽引し始めている若い起業家の活躍や、価値創造のプロセスを知ることが、生徒にとって重要な学びになるとのご意見もあった。
- 高校段階においては、ケーススタディを通じた実践的な学びを取り入れること、およびアントレプレナーシップ教育を重視することが求められるとの指摘であった。
- さらに、ケーススタディのテーマ設定については、生徒自身の興味・関心を出発点とし、今後 IR 事業などで発展が見込まれる大阪を舞台としたフィールドワークを取り入れることで、大阪ならではの人材育成につながり、地域の発展に寄与するとのご意見を頂戴している。
- また、ケーススタディにおいては、まず課題を把握し、理想の社会の実現に向けた問いを立てることが重要であるとの指摘があった。課題の表層だけでなく、本質的な目的を適切に捉え、解決に向けた複数のアプローチを検討する必要がある。
- 具体的には、各手法のメリット・制約を明らかにする、データ分析によって最適解を探る、分析結果を基に「ヒト・モノ・カネ」の配分を意思決定する、といった実践的な活動が重要であるとのご意見を頂戴した。
- さらに、成果と課題を振り返るためのデータ分析を行い、改善に向けた再アプローチを検討する「失敗から学ぶ姿勢」が不可欠であるとの指摘もあった。
- こうした一連のプロセスを体験することは、企業が新規事業で常に行っているプロセスに類似しており、大阪のビジネスを牽引する人材にとって大きな価値があるとのご意見もいただいている。
- また、起業家、スタートアップ、大学・大学院、卒業生が集うコミュニティで助言を受け、外部からフィードバックを得る仕組みを導入可能であるとの提案があった。さらに、高校生による起業や社会起業の成果発表を支援するインキュベーション機能を設置し、優れた事業計画を実際の企業・新規事業提案へつなげる挑戦環境を整える必要性が示された。
- 加えて、これらの経験を通じてアントレプレナーシップが醸成されるだけでなく、生徒が活動しながら必要な知識を学ぶ新たな学習スタイルの構築につながるとのご意見を頂戴した。アウトプットを前提としたインプットが可能になるという点も重要な指摘であった。
- 続いて、こうした商業教育を実施するためには、高校教育の枠を超えた高度で専門的な知識・技術の習得が必要となる。加えて、ビジネスの在り方が急速に変化する現代においては、高校のみならず企業・大学など外部との連携がますます重要になっている。
- この連携を実現するうえで鍵となる高大接続の在り方や、企業が有する外部リソースの活用について、委員の皆様方からご意見を頂戴したい。

○

<フォーリー委員>

- 45 ページをご覧ください。

- 私からは、企業視点に立った連携の在り方について述べたい。内容はアイデアベースの部分もあるが、共通認識を得るための前提として、いくつか整理した点をご説明する。
- まず、アントレプレナーシップ教育はスタートアップ創業者の養成と同義ではないという視点が極めて重要である。この前提を踏まえた上で、どのような連携が可能かを検討する必要がある。
- 次に、企業との連携に関して、先ほど林委員から「言語の共通化」という指摘があったように、高校生がいきなりスタートアップや企業の実務に深く入り込むことには大きなハードルがある。高校生にとって難易度が高いだけでなく、受け入れる側の企業のリソースにも限界があるため、その点を考慮しなければならない。
- また、アントレプレナーシップ教育を「スタートアップ=唯一の道」と誤解させることは危険であると考える。次のページにも記載しているが、アントレプレナーシップ的な姿勢を持つ人材は、企業規模や業種を問わずあらゆる組織に存在し得る。高校生一人一人に適した場所は異なり、それは個々の思考や能力、興味の違いによって左右される。そのため、「スタートアップ=正解」という風潮を行政や教育機関が過度に刷り込むことは避けるべきである。
- さらに、高校卒業後あるいは大学卒業後に社会に出た際、どのような組織に所属していても、新しい価値を生み出す姿勢こそが最も重要であり、起業そのものを目的化すべきではないというメッセージを明確に伝える必要がある。
- 以上を踏まえ、高校生に多様な組織や環境を見せることが重要である。スタートアップとの交流は有益であるが、実際の業務に参加させるには難易度が高いため、ケンブリッジの例にもあったような 中間支援組織を介した連携を構築することが有効と考える。
- 具体的には、経済産業省が運営する中間支援機能、JAMBASE（半官半民の支援組織）、あるいはスタートアップと大企業の集積を促す拠点などが該当する。高校が企業と直接連携を進めるだけでなく、多様な応援団を形成することが現実的である。商工会議所、経済同友会などの経済団体も重要な中間支援者になり得る。
- 次に大学との連携についてである。他の委員からも指摘があったが、関西らしさ・大阪らしさを活かすためにも、高大接続プログラムとして関西にある大学と積極的に連携することが望ましいと考える。
- また、先ほど触れた多様性の観点から、スタートアップだけに偏らず、大手企業、伝統企業、地域企業など多様な組織の見学・体験機会を設けることが望ましい。
- スタートアップではスピード感・リスクテイクを学び、大手企業では組織運営やグローバル展開を学び、伝統企業や地場企業では歴史の中で革新を続けてきた取り組みを学ぶことができる。
- こうした多様な学びを、前述の応援団-経済団体や中間支援組織-と連携して提供することで、極めて豊かな教育プログラムとなると考える。

<大継部会長>

- 高校生が学んでいくうえでは、多くのハードルが存在すると考えられるが、そのハードルを乗り越えるためには、中間支援組織の存在が重要となるということか。

<フォーリー委員>

- 高校の立場から申し上げると、個別の企業に一つひとつアクセスすること自体は可能である。しかし、対象となる企業が多数に及ぶ場合、高校側のリソースでは対応が難しく、また企業とのコネクションを構築するまでに相当の時間を要する。また、企業側にとっても、高校から個別に多くの依頼が来ると対応が困難になる場合があると考えられる。
- そのため、今回ご参加いただいている大阪商工会議所のように、多様な企業を束ねる中間支援組織と連携を図ることができれば、高校としてもカリキュラムを非常に組みやすくなるのではないかと考える。

<小林委員>

- 先ほど、商工会議所が連携に関わる可能性についてご意見を頂戴したが、近年は産学連携が重視されるようになり、高校に限らず、大学やさまざまな教育機関から商工会議所との連携の相談を受けている。私どもとしても、可能な限り連携に取り組んでいきたいと考えている。
- しかしながら、一つ懸念している点は、その連携が本当に役立っているのかどうかという部分である。連携内容にもよるが、企業側は非常に多忙であり、一方で学校側にも十分な時間が確保できない場合がある。結果として、社会見学のような内容、あるいは「インターンシップ」と称しながら、会社を訪問して説明を受けるだけで終わるといったケースも多く見られる。
- 実際に伺ってみると、「半日ほど会社を見学して話を聞かせてもらえればそれで良い」といった依頼内容も少なくない。このような取り組みでも一定の効果があるのかもしれないが、これが今後の新しい商業高校に求められる連携の姿なのかどうかには疑問を感じる部分がある。
- そのため、私どもとしては、より継続的な関係構築が可能となる連携の形を模索する必要があると考えている。また、高校生が対象である以上、連携は企業に限る必要はなく、地域社会との協働も重要である。地域には多くの「困りごと」が存在しており、地域コミュニティと協力しながら課題解決に取り組むことは、生徒にとって非常に良い学びとなる可能性がある。
- いずれにせよ、ケーススタディは重要であるが、さらに実際の企業課題や地域課題といった現実の問題に携わることは、より深い学びにつながると考える。そのため、商工会議所としても、実務的で教育効果の高い連携が可能であるなら、積極的に協力していきたい。

<大継部会長>

- 企業側にとって、高校生との連携や高校生を受け入れることには、どのようなメリットがあるのかについて伺いたい。

<小林委員>

- 大阪商工会議所の場合、会員企業は中小企業が非常に多く、そもそも企業自体が広く知られていない。このため、自社を知ってもらえる機会は企業にとって極めて有り難いと考えられている。実際に、課題解決に直結するアイデアがすぐに得られるかどうかは難しい面もあるが、地域で奮闘している企業の存在を認識してもらえ、こと自体に大きな価値がある。

- 一方で、中小企業側は近年の人手不足により多忙を極めており、高校生・大学生の期待に十分応えられる体制を確保できるかが課題である。大学等と連携して企業の課題解決に取り組む機会を打診しても、長期間にわたって学生と共同で取り組む余力が乏しいとの理由から、参加するのは大企業に偏りがちである。これが、中小企業と学生・生徒の関わりにおける大きな障がいになっている。
- したがって、中小企業が参画しやすい関わり方の好事例があれば、ぜひ共有いただきたい。今後の連携の在り方を検討するうえで大いに参考になると考える。

<林委員>

- 69 ページの資料をご覧ください。
- 近年、「高大連携」という言葉がさまざまな文脈で取りあげられるようになってきている。これは、高校生が大学と接続し、大学での学びを先行して体験することにより、高校で設定した問いをより発展的な研究へとつなげ、多様な主体と関わることで経験の幅を広げることを目的としたものである。また、キャリア形成や進学選択に役立つ情報を得るうえでも、高大連携への期待は高まっていると考えられる。
- 本学は多くの高校を擁していることもあり、高大連携プログラムを多数実施している。従来は「本学にはこうした大学とのつながりがあります」「連携することで進学が有利になります」といった、高校側の利便性に重点を置いた活用が中心であった。しかし現在は、本質的な意味での探究の深化と学びの連続性を支える仕組みへと転換してきていると考えている。
- 高校での探究活動では、自ら問いを立て、考え、アウトプットを行うことが求められるが、高校単独ではリソースに限界がある場合も多い。そのため、大学へつなぎ、探究の「行き止まり」を解消することが重要である。実際、高校生向けビジネスコンテストを運営する中でも、高校で扱えない内容について大学の教員へ相談し解決を図る、または企業と接続して課題を解決するなど、大学や社会との連携が機能している例を多く見てきた。
- この探究の行き止まりを解消する際、最も重要となるのは 高校教員（ゲートウェイ）の役割である。教員がどれだけ適切な連携先につなげられるかにより、生徒の学びの質は大きく左右される。しかし現状では、教員の個人の力量やマンパワーに依存している面が大きい。
- 本学としても、教員の負担を軽減し、組織的に高大連携を進められる仕組みの必要性を検討している。高校としても、特定の教員個人に依存するのではなく、戦略的にパートナー機関を設定し、継続的につながる仕組みを整えることが望ましいと考える。
- また、大学進学を「安定の4年間」と考えてしまう学生が少なくないが、本来大学は「自分が何を学び、何を実現するために進学するのか」を考える場であるべきである。その意味で、高大連携によって早期に大学の学びに触れることは、進学に対する目的意識を高めるうえで非常に有効である。
- 現在の大学選びは、偏差値・自宅からの距離・キャンパスのきれいさといった表層的な要因で決められることが少なくない。そうではなく、「大学で何を学びたいか」を基点として進学を考える必要があり、そのためにも高大連携は有効な手段であると考えます。
- 連携の形態については、資料の 71 ページに整理し示している。

- 立命館大学のモデルは社会実装型であり、大学が行う産学連携やイベントに高校生が参加できるようにするものである。高校生を「特別扱い」するのではなく、一人のチャレンジャーとして認め、社会につながる学びの場を提供する点が特徴である。これにより、高校生は高校では得られない経験を積むことができる。
- 一方、早稲田大学のモデルはアカデミックリテラシー型で、オンデマンド授業の受講など、大学レベルの学術的学びを先行体験する形式である。
- 商業系高校においては、社会実装型の連携が有効であると考えているが、AI など高度知識分野とつなげる必要がある場合には、大学が提供する学術的プログラムとどう接続するかも検討する必要がある。大学の持つ「ネットワークを使うのか」「知識資源を使うのか」を明確にしたうえで、プロジェクトの設計を考えるべきである。
- また、大阪では NTT が展開する Control Rich や、経産省関連のネットワークなど、企業家支援ネットワークが多数存在している。こうした組織とどのように接続していくのかについても、今後検討していく必要があると考える。

<大継部会長>

- 立命館大学で実施されている取り組みについて、高校生を「高校生扱い」せず、一人のチャレンジャーとして扱うという点が特に印象的である。
- こうした実践の場に参加する中で、学生が大きく成長し、変化していく様子があったのではないかと推察するが、この点についてはいかがか。

<林委員からの回答>

- 学生が参加し、さらに成果を発信できる場を提供することも、本学の重要な機能の一つである。本学では夏休み期間中に「全国アントレプレナーキャンプ」のようなプログラムを主導して実施しており、約 100 名の高校生が集まり、3日間にわたって問題解決や探究活動に取り組む。高校生たちは新たな知識を吸収しながら、協働して課題に向き合い、最終的にはピッチを行い、成果を発表する。そして「皆よく頑張った」という形で一旦終了する。
- しかし、ここで特に重要なのは、優秀ピッチとして選ばれた高校生に対して、次のステップへ進む機会を提供することである。具体的には、再度ピッチの場を設け、大人にも見てもらうことで、「自分たちが実際に取り組んでいくためには何が必要か」を考えられるようにし、もう一步踏み込んだ支援を行う点である。このように、単に体験して終わりにするのではなく、実践へつなげる流れをつくることが重要である。
- したがって、これまでのように「空中で議論して終わり」「やってみてよかった」で終わらせるのではなく、その次の一步、さらに次の一步へ自然に踏み出すことができるような仕組みづくりを意識すべきであると考えている。

<事務局から欠席の中川委員の意見を紹介>

- スライド番号 53 をご覧いただきたい。
- 高大接続については、主に二つの視点からご意見を頂戴している。
- 第一に、高校生・大学生向けの支援についてである。
- 高校生に対しては、先取り学習として、大学の学部科目や教養科目の一部を開放し、受講後には入学後の単位として認定する仕組みを整えることが有効ではないか。このような支

援体制を構築することで、高校段階から大学レベルの学びに触れることが可能となり、進学後の学習負担軽減や目的意識の醸成につながると期待される。

- 第二に、教員向けの支援体制についてである。教員の知識やスキルを継続的にアップデートする制度が必要であり、具体的には、社会人向け大学院等への進学を含む学び直しを通じて、教員自身が最新の知見や教育手法を習得できるようにすることが挙げられる。
- また、こうした教員の学び直しを、教員個人の自己努力に依存しない仕組みとして制度化することが重要である。これにより、教育内容の質を持続的に高め、高大接続の円滑化にも寄与する体制づくりが可能になると考えられる。

<大継部会長>

- 皆様方、貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。
- 本日いただいた多くのご意見を改めて整理して申しあげる。
- まず、ケーススタディの実施、事業計画書の作成、企業などとの実践的な連携を通じて、必要な知識を経験に基づいて習得する新たな学びのスタイルの構築についてご意見を頂戴した。また、企業や大学等の外部リソースを活用した接続教育の実施により、新たなビジネスを創出し、大阪から世界へとビジネスを牽引する人材を育成することが可能となるというご指摘もあった。これらは、今後求められる人材育成の方向性とも密接に関わるものである。
- さらに、このような学びを実践していくためには、抜本的な改革が必要であるとの意見を頂戴した。すなわち、企業家やスタートアップ企業を含む産業界と並走できる環境・場の整備、高度な専門性の習得を可能とする大学との接続教育の構築など、ソフト面・ハード面双方における検討が求められるという点である。
- また、教員のスキルアップについても、大学との連携による学びのアップデートが必要であるとのご意見も頂戴した。
- 本日いただいた内容については、事務局において整理・取りまとめをお願いしたい。
- 次回の部会では、大阪における人材育成に向けたビジネス教育と学びの環境整備、大阪から世界へ発信する人材育成の在り方の二点について議論を進めていきたいと考えている。
- なお、次回以降の審議が終了した段階で、中間まとめの作成を予定している。

(2) 閉会

- 事務局より、次回開催は3月19日（木曜日）10時となる旨、連絡。
- 閉会