

令和6年度
「未来の教室」実証事業

最終報告書



【事業名】

教育政策リーダー層への
民間人材マッチング実証

【事業者名】

PwCコンサルティング合同会社

【作成日】

令和7年2月28日

1	事業者紹介	…P2
2	実証サマリ	…P5
3	実施内容・成果	…P7
	実証① 実態調査	…P11
	実証② ナレッジ整理	…P18
	実証③ 母集団形成・情報発信	…P25
	実証④ 事業化検討	…P35
4	今後の展望	…P39
	Appendix 実施体制・実証フィールド	…P42

1. 事業者紹介

PwCコンサルティング合同会社

- PwCコンサルティング合同会社は、経営戦略の策定から実行まで総合的なコンサルティングサービスを提供しています

PwCコンサルティング合同会社

- 設立：1983年1月31日
(組織変更日 2016年2月29日)
- 代表者：代表執行役 CEO 安井 正樹
- 人員：約3,250名
(2021年6月30日現在)
- 所在地：東京、名古屋、大阪、福岡
- ウェブサイト：www.pwc.com/jp/consulting



1 事業者紹介

- PwC Educationチームは、「なりたい自分やつくりたい世界がある。だから学び続ける。」をビジョンに、学びの変革を後押しする最高のサポーターを目指します

EducationチームのVision～目指す世界観～

なりたい自分やつくりたい世界がある。だから学び続ける。

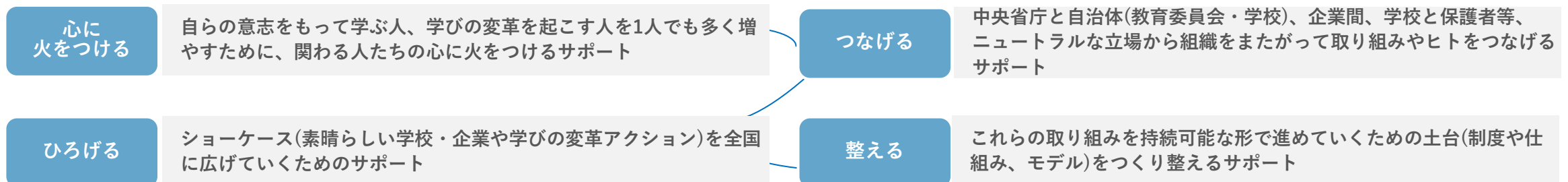
一人ひとりが自分をあきらめない。置かれている環境や資質が異なっても、いつでもどこからでも「なりたい自分」や「つくりたい世界」に向かっていける。そのために自ら学び、自分を変えていける人で溢れた社会を目指します。

EducationチームのMission～果たす役割～

学びの変革を後押しする最高のサポーター

自分に合った学びを始めるためには、①個人の意志と②学びの選択肢が必要です。こたえが一つではないからこそ、これまでの画一的な、やり直しのきかない学びをもっと自由にデザインするための変革が必要です。Educationチームはそれを後押しする最高のサポーターになります。

Mission

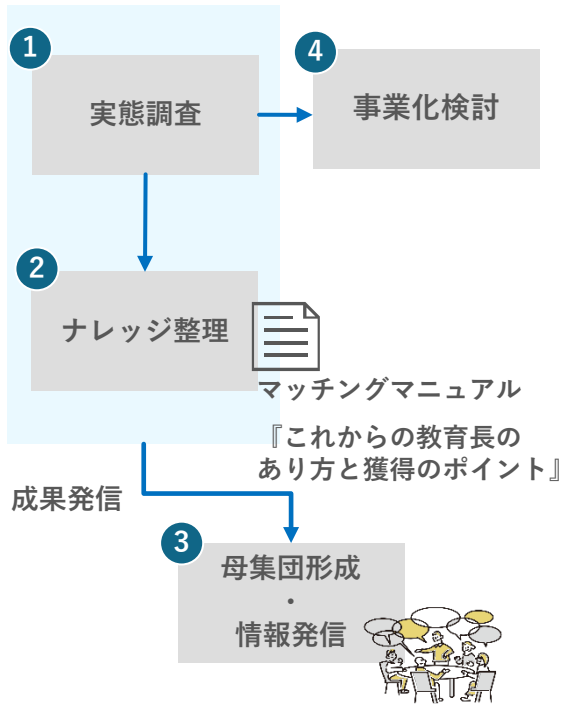


2. 実証サマリ

教育政策リーダー層への民間人材マッチング実証

多様な専門性を持つ民間人材を“教育政策リーダー”にマッチングする持続的な仕組みを創出し、教育変革をさらに推進する

実証スキーム図・実施内容



1 実態調査

- 教育政策リーダーマッチングに係る支援ニーズ調査（対首長）
- 教育政策リーダー排出に係る意識調査（対人材会社）

2 ナレッジ整理

- これからの教育長のリーダーシップの整理
- 教育長のキャリア形成モデルの整理
- 外部からの教育長人材獲得の方法とポイントの整理
- マッチングマニュアルの作成

3 母集団形成・情報発信

- 教育政策リーダーフォーラムの開催
- ソーシャルメディアを通じた情報発信

4 事業化検討

- マッチング活動の事業化検討

実証成果

1 首長の教育長への外部人材登用や外部支援の活用等意向・課題感等の明確化

- 約44%の首長に外部人材登用に係る外部支援活用意向があり、教育変革の主導者となる教育長人材獲得に対する期待が伺えた。
- 一方、いわゆる「民間人材」の教育政策リーダーへのマッチングをビジネスベースで推進するには事例がまだ希少であることや首長の課題認識が十分でないこと等から時期尚早であり、まずは他地域で活躍する人材等これまでとは異なる母集団にいる「外部人材（民間人材含む）」に広く光を当て、多様な可能性を謳い出すことが肝要であることがつかめた。

2 これからの教育長像やマッチングプロセスの要諦の言語化

- 教育長へのインタビュー結果等をもとに、これからの教育長は「未来志向で自地域の目指す人づくりの姿を明確にし、学校・社会現場と信頼関係を築き、共に変革を推進する人物であることが求められる」ことを具体の行動例やキャリア形成のあり方とともにとりまとめた。
- 人材会社へのヒアリング等を基に、外部人材登用を検討する自治体に向けて、外部からの教育長人材獲得の方法とポイント等を整理し、今後のマッチング活動推進の基礎を構築した。

3 当該テーマの認知・支援ニーズの向上

- 教育政策リーダーフォーラムには約220名の参加があり、教育変革をリードする教育長のあり方やその重要性の認知の向上、現役教育長や首長からのメッセージを踏まえた内省の機会の提供等を達成した。フォーラムの事後アンケートやソーシャルメディアを通し、今後の教育政策リーダー候補のコミュニティ形成を加速することができた。

4 教育政策リーダー領域でのマッチング活動の事業化等の意向や課題感の明確化

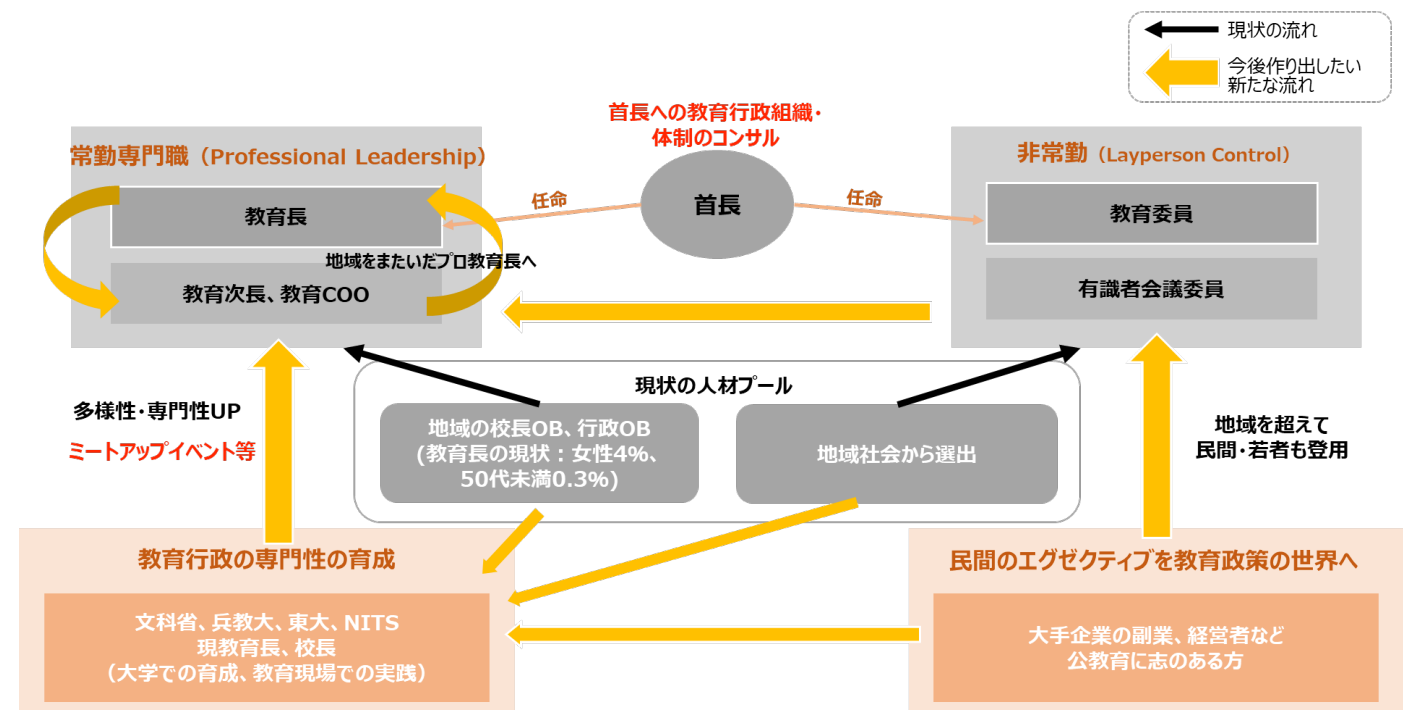
- 現時点ではビジネスサイズが小さいため、民間の事業体による速やかな事業化は困難である一方、ブランディング向上やインパクト創出等の副次的な利点も加味したビジネスモデルの構築の可能性があることも明確化した。今後に向けては、まずは継続的に当該市場を拡大していく動きが不可欠であることがつかめた。

3. 実施内容・成果

実証の背景と目指す姿

- 社会構造が変化し課題が複雑化する時代において、子どもたちが生きる未来はより不透明で変化の激しいものになることが予想され、教育政策が果たす役割はより高まっている。本事業では、これまで以上に社会情勢の変化を捉え学びの変革をリードする教育長が全国で活躍することを通じて、良い社会づくりを実現していくことを目指す。
- 教育変革の要である教育長には、変化に前向きで柔軟なマインドと、教育・行政・政治等の専門性を持ち学校現場と対話し決断・実行するリーダーシップが必要であり、そのような人物の獲得にはこれまで以上に多様な母集団へのアプローチが不可欠。
- 下図「あるべき姿」の実現には、首長の教育変革・教育政策リーダーマッチングニーズ（需要）と、良質な人材プール（供給）がバランスよく整備され、質の高いマッチングが行われることが重要。2026年度を目途に当該エコシステムを確立するとともに、ビジネスベースでの持続可能な運用の形を明らかにする。

社会実装のあるべき姿



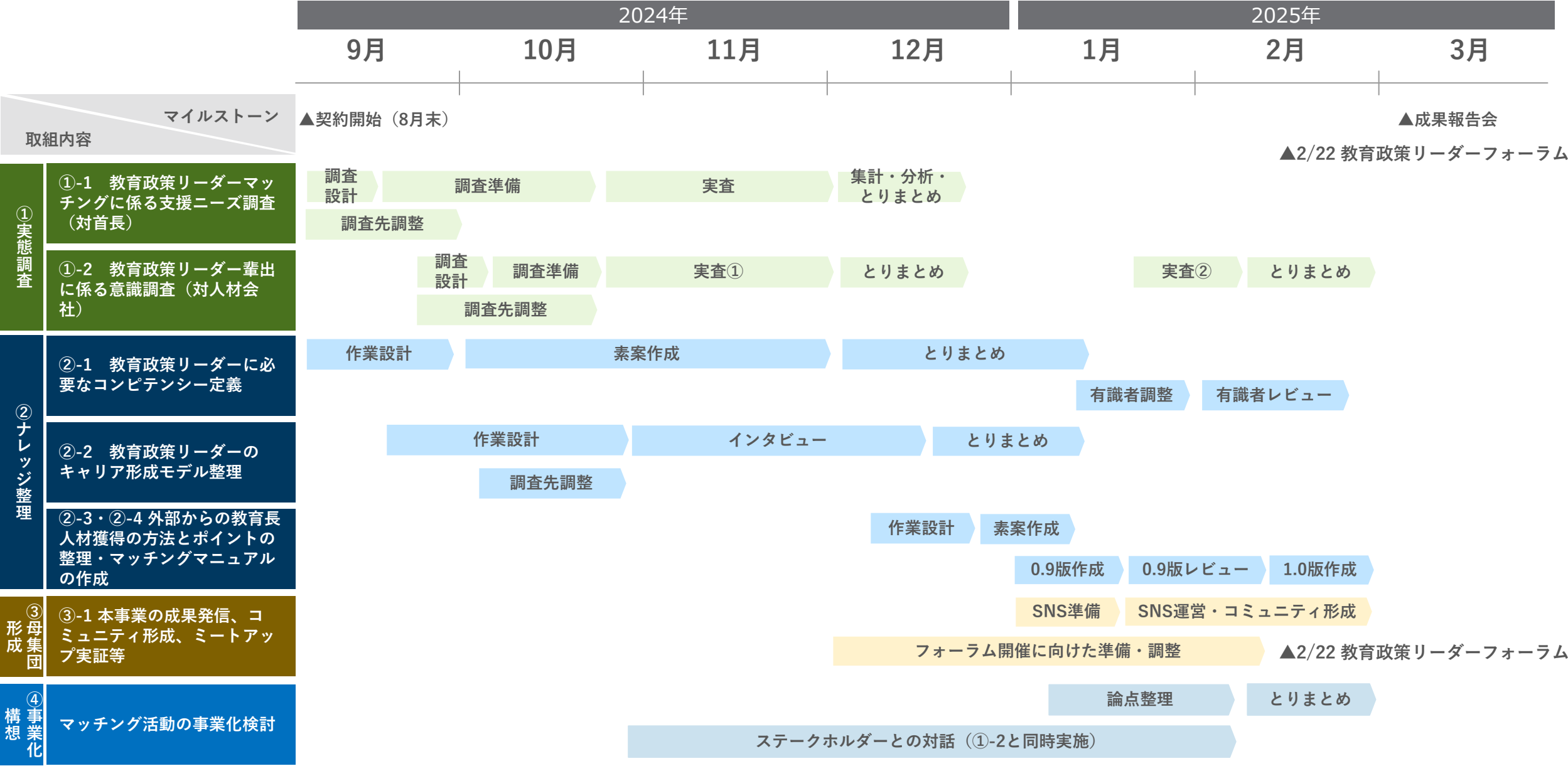
- 貴省「イノベーション創出のための学びと社会連携推進に関する研究会 報告書（骨子案）」においては、社会に開かれた学びの実装に向けた課題解決の方策として、「公教育と民間企業・団体が連携したエコシステム構築のための環境づくり」について言及されている。
- 各教育現場で教育変革をさらに推し進めていくに際しては、そのキーパーソンである教育長をはじめとした教育政策リーダー層の充実が不可欠であり、上記エコシステム構築に際しては、この「ヒト」を持続可能に確保しうる観点も重要であると考えられる。
- しかし、現在教育長をはじめとした教育政策リーダー層の獲得に向けた選択肢は自治体にとって十分とはいえない状況。特に首長が候補者と出会う機会や仕組みが不十分であり、今後求められる教育政策リーダー像も民間人材マーケットに十分には伝わっていないことから候補者側の母集団も貧弱。このマッチングのあり方や品質を充実させていくことが急務である。
- 本事業では、左図のように多様な専門性をもつ民間人材がさまざまな道のりで教育政策リーダー層へマッチングされるエコシステムの構築と実装を目指す。

実証目的と実施内容

- 教育長への外部人材マッチング活動の基礎づくりとして、2024年度は、①実態調査、②ナレッジ整理、③母集団形成・情報発信、④事業化検討を業務の柱として進めてきた。
- 先述のあるべき姿の実現に向け、今年度はまず地盤固めとして、教育政策リーダーの代表格である教育長への外部人材登用に係る首長の支援ニーズ実態を把握する調査や、教育長候補者母集団の多様化の礎となる「これからの教育長像」や「教育長のキャリア形成モデル」等の言語化を進め、マッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』としてとりまとめてきた。

実証内容	実証目的	実施内容
実証① 実態調査	全国の首長への教育政策リーダーマッチングに係る支援ニーズ調査および先進企業・人材会社への教育政策リーダー輩出に係る意識調査により、外部人材マッチングの要諦を明らかにする。	実態調査 ①-1 教育政策リーダーマッチングに係る支援ニーズ調査（対首長） ①-2 教育政策リーダー輩出に係る意識調査（対人材会社）
実証② ナレッジ整理	- これからの教育長に必要なリーダーシップ・資質やキャリア形成モデルを整理し、求められる人物像を明らかにする。外部からの教育長人材獲得の方法とポイントを整理する。 - さらに、それらを掲載したマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』の作成を行い、教育長をはじめとする教育政策リーダーのマッチング環境を整備する。	ナレッジ整理 ②-1 教育長に必要なリーダーシップ・資質の定義 ②-2 教育政策リーダーのキャリア形成モデル整理 ②-3 外部からの教育長人材獲得の方法とポイントの整理 ②-4 マッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』の作成
実証③ 母集団形成・ 情報発信	現役の教育政策リーダーおよび候補群のコミュニティ形成・運営を行い、マッチングの母集団形成を進める。	母集団形成・活動発信 ③-1 本事業の成果発信、コミュニティ形成、フォーラム開催等
実証④ 事業化検討	人材会社のマッチング活動の事業化等意向や課題感を明らかにする。	マッチング活動の事業化検討 ④-1 事業化の可能性等について人材会社と議論

実施経過



3. 実施内容・成果

実証① 実態調査

①-1 教育政策リーダーマッチングに係る支援ニーズ調査（対首長）

①-2 教育政策リーダー輩出に係る意識調査（対人材会社）

実証論点	実証成果	実証成果に対する考察
① 現状のマーケットニーズや課題意識は何か？	首長向けの実態調査では61件の回答を受領。<u>約44%の首長が外部人材登用に係る外部支援意向があることが確認でき、教育変革の主導者となる教育長人材獲得に対する期待が伺えた。</u> また、首長の教育長への外部人材登用や外部支援の活用等に関する課題感も明確化された。 また、首長が教育長に期待する資質等として「<u>変革タイプ</u>」の教育長への期待が大きいこと等も明らかになり、今後マッチングしていくべき人物像や、これまでと異なる母集団からの人選へのニーズが伺えた。 当該調査実施時には、全国若手町村長会の会合にて、首長向けに教育政策リーダーに民間を含む外部人材を登用する意義等について勉強会を開催し、反響を得た。 アンケート周知・回答を通じ、当該テーマの認知・支援ニーズが向上した。 並行して人材会社ともタッピングし、教育政策リーダー領域でのマッチング活動の事業化等意向や課題感が明確化された。 上記の通り現時点ではビジネスサイズが小さいため、より中長期的な仕掛けが必要であることが明らかになった。	一連の活動を通じ、いわゆる「民間人材」の教育政策リーダーへのマッチングを推進するには当該事例がまだ希少であることや首長の課題認識が不足していること等から時期尚早であることが明らかになった。<u>まずは他地域で活躍する人材等これまでとは異なる母集団にいる「外部人材（民間人材含む）」に広く光を当て、多様な可能性を謳い出すことが肝要であると結論づけた。</u>

<実証①-1> 教育政策リーダーマッチングに係る支援ニーズ調査（対首長） | 実施概要

- ・ 首長の教育長への外部人材登用や外部支援の活用等意向・課題感の明確化およびアンケート周知・回答を通じた当該テーマの認知・支援ニーズの向上を目指し、全国の首長向けに調査を実施した。

調査目的	・ 首長の教育長への外部人材登用や外部支援の活用等意向・課題感の明確化 ・ 首長のアンケート周知・回答を通じた当該テーマの認知・支援ニーズの向上 これらの結果をもとに、教育政策リーダー層のマッチング事業構築のヒントとする。
調査対象	全国青年市長会および全国若手町村長会の首長
調査時期	令和6年10月28日～12月6日
調査方法	オンラインアンケート
依頼方法	・ 全国青年市長会および全国若手町村長会の事務局に周知協力を依頼
主な調査内容	・ 教育長の人選に係る課題、外部支援活用ニーズ ・ 教育長以外の教育政策リーダー※1の人選に際しての外部支援活用ニーズ （アンケート内容は主に教育長に関する質問に絞って展開するが、教育政策リーダーへの民間登用※2についての首長のニーズを確認できるような設問を数問設定） ・ 教育長への外部人材※3登用実績、登用の経緯、方法や課題 ・ 現教育長の資質、経験値・スキル ・ これからの教育長に首長が期待する資質、経験値・スキル ・ 関連イベントへの参加意向 ※1：教育行政幹部職員（教育長や教育委員、各種有識者会議委員等専門家のほか、教育委員会事務局内教育次長や教育CXO等） ※2：直近で民間企業・団体に所属していた人材 ※3：貴自治体において過去に学校や行政職員としての勤務がない人材

<実証①-1> 教育政策リーダーマッチングに係る支援ニーズ調査（対首長） | 調査結果サマリ

- 全国青年市長会および全国若手町村長会の協力を得て、首長61名からの回答を得た。
- 本調査では、教育長に外部人材を登用することに関する実態とニーズやその課題についても明らかになり、以降のマッチング活動推進の基礎となる情報を得ることができた。本調査では、約44%の首長が外部人材登用に係る外部支援意向があることを確認できた。一方で有償での外部支援活用のニーズは、そのうち、約19%と限定的であった。
- また、首長が教育長に期待する資質等として「変革タイプ」の教育長への期待が大きいこと等も明らかになり、今後マッチングしていくべき人物像や、これまでと異なる母集団からの人選へのニーズが伺えた。

調査の観点

調査結果の概要

教育長に外部人材を登用することに関する実態とニーズ

外部人材/民間人材を教育政策リーダーに登用する際の課題の内容（どのプロセスにおいてどのような障壁があるのか）

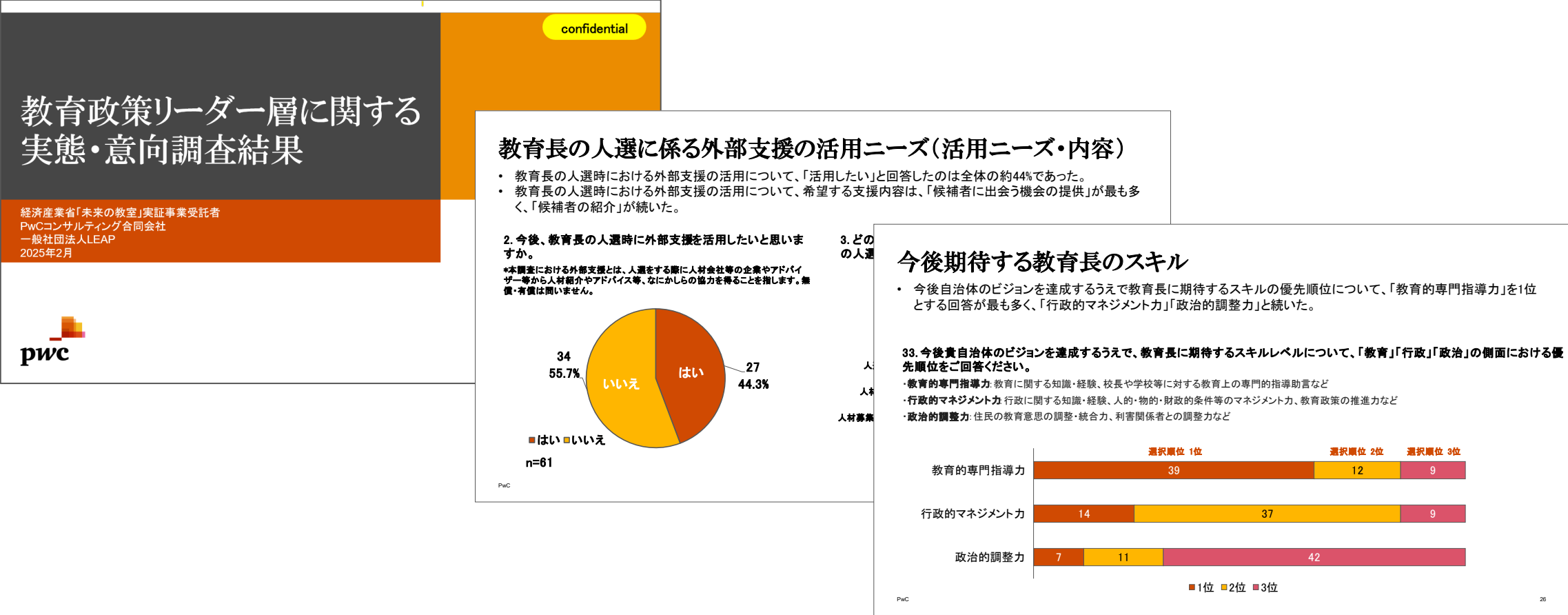
現教育長の資質、経験値・スキル

首長が教育長に期待する資質、経験値・スキル など

関連イベントの参加意向

- 教育長の人選に際する課題としては、「候補者の多様性の不足」や「要件に見合う人材の不足」が挙げられ、候補者に出会う機会の提供に関するニーズが大きい。
- 外部支援の活用ニーズは約44%あるものの、そのうち有償での外部支援活用のニーズは約19%と限定的。予算規模についても有償支援ニーズ者のある回答者のうち、8割が300万円未満を想定しており少額。
- 教育長への外部人材の起用実績について、過去10年間に於いて実績のある自治体は約10%と限定的。
- 外部人材を登用することについての提案者は、回答したすべての自治体が首長からの提案であった。
- 外部人材登用の実績がある一部の自治体は、人材要件の定義・調整や議会対応に時間を要していた。
- 教育長の、課題に対する行動タイプとして、教育長個人や教育委員会の知を基盤として新しい施策に取り組もうと行動する「変革タイプ」の教育長を首長は期待する傾向が強かった。
- 首長は現在の教育長の資質能力のうち、「対人理解」に強みを持つと認識している一方、今後自治体のビジョンを達成するうえでは、「実行」・「判断」・「企画」・「構想」などの資質を持つことを期待している。
- 首長および政策リーダー向けのイベントについて、回答者の約半数が参加希望の意向を示した。
- イベントの内容について、「民間人材を教育政策リーダーに登用している自治体による事例紹介」や、「首長・教育政策リーダー同士のネットワーク」への関心が高かった。

別添『教育政策リーダー層に関する実態・意向調査結果』を参照



<実証①-2> 教育政策リーダー輩出に係る意識調査（対人材会社） | 実施概要

- 人材会社のマッチング活動の事業化等意向・課題感の明確化を目的に、自治体への教育政策リーダー層のマッチング支援を実施している人材会社など4社にヒアリングを実施した。

調査目的	人材会社のマッチング活動の事業化等意向・課題感の明確化 （人材会社（マッチング側）に対し、民間企業側に教育政策リーダー送り出しの可能性がどの程度あるのか、その背景にある課題感や協力メリットはどのようなものか、マッチング活動をビジネスベースで実施する際の課題は何か、実態や先進事例を調査し、マッチング事業構築のヒントとする）
調査対象・時期	自治体への教育政策リーダー層のマッチング支援を実施している人材会社など4社 ・ A社（24年11月） ・ B社（24年12月） ・ C社（24年10月） ・ D社（24年7月、25年2月）
調査方法	・ 事前にヒアリング項目を送付し、オンラインヒアリング（1時間程度）を実施
主なヒアリング事項	・ 教育政策リーダー層への人材マッチング実績（ポジション、件数、要件、待遇等内容）やその経緯 ・ 他業界と比べた案件やマッチング支援の特徴 ・ マッチングを行うプロセスや留意点 ・ マッチング・採用の障壁や課題 ・ マッチングの仕組みのビジネス化/マネタイズに向けた課題 など

<実証①-2> 教育政策リーダー輩出に係る意識調査（対人材会社） | 調査結果サマリ

- ・ ヒアリング調査の結果、公教育関連人材のマッチング実績を有する企業からは、現時点の位置づけとしてビジネス要素は強くなく、会社のパーパスに沿ったCSR的な意味合いが強い旨が確認できた。
- ・ マッチング実績がない企業からは、現時点では持続可能なビジネス化が難しいことが理由で自治体とのマッチング実績はないものの、今後の事業化には関心を有していることが確認できた。また事業化にあたっては、公益性の強い領域への関与が自社のブランディング向上につながったり、新規クライアントの開拓につながったりするメリットがあるとされ、マッチング事業構築・普及に向けたヒントを得られた。

ヒアリングの観点

教育政策リーダー層への人材 マッチング実績やその経緯

（公教育関連人材のマッチング
実績を有する企業）

マッチングの仕組みのビジネス化 / マネタイズに向けた課題

ヒアリング結果の概要

- ・ 社内の立ち位置的には、お金目的ではなく、「世の中のために弊社としてやるべき」というもの。ユーザーにいかに活躍いただけるか、挑戦の場をご用意できるか、という観点で重要視している。また、地方や公共系の案件はあまり大手企業が進出しないため、本当に困っているであろうところに介入する意図もある。
- ・ パーパスの実現につながる重要な取組として支援させていただいており、自治体は成功報酬の支払いが難しいため、現在は公募の初期コストのみ支払いいただくなど調整をしている。そのため現時点では、紹介業（成功報酬として年収の30-35%程度を支払うモデル）としては想定していない。
- ・ 税金を使用しているうちはおそらくビジネス化は難しいと思料。それぞれ事業者でメリットを取れるようにならないと難しい。最初は国等の予算を活用しながらどのように実装して仕上げていくか、同志や同じ思いをもったプレイヤーがいかに集まれるかが課題だと感じる。
- ・ （自治体とのマッチング実績は現状ないが）まれに地方公共団体からも問い合わせはある。ただしビジネスモデルが合わずに実績はない。人材紹介だと最低限の成功報酬で100万円（年収300万円程度のライン）となるが、それは自治体として難しいとのこと。ランニングコストもかかる中でやはり持続可能性の観点で会社としても難しい。
- ・ 公教育の事業のビジネス化について、意味はあるのでぜひやりたいと思う。それだけで稼ぐか、他事業を併せてトータルで稼げればよいとするのか、最初の定義によってもビジネス化に着手する条件は異なる。それだけで稼ぐとなると、通常他案件と同様の収益が見込めないと難しいが、後者であれば「教育長も支援しているエージェント」となるために、投資領域的な位置づけとなる。公共性の強いことを行っていることが自社のブランディングになると思料。それによって、これまで支援していなかったクライアントの開拓、教育専門エージェントとしての後押しになる。また、候補者プールの拡大や、利用者に対してこれまでとは異なる多様な選択肢の提示ができることがメリットだと考える。

3. 実施内容・成果

実証② ナレッジ整理

②-1 教育長に必要なリーダーシップ・資質の定義

②-2 教育政策リーダーのキャリア形成モデル整理

②-3 外部からの教育長人材獲得の方法とポイントの整理

②-4 マッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』
の作成

実証論点	実証成果	実証成果に対する考察
② 教育政策リーダーの姿 / マッチングプロセスの要諦は何か？	① 多様なキャリアパスを持つ6名の現役教育長にインタビューを実施し、教育長に必要な資質やご自身のキャリアの活かし方について聴取。インタビュー結果等をもとに、<u>これからの教育長は「未来志向で自地域の目指す人づくりの姿を明確にし、学校・社会現場と信頼関係を築き、共に変革を推進する人物であることが求められる」と結論づけ、教育長に必要なリーダーシップ・資質の要点や具体的な行動例とともにとりまとめた。</u> ② また、上記の現役教育長のキャリアパスおよび上記リーダーシップ・資質を獲得した過程を整理し、教育長のキャリア形成モデルについて言語化した。<u>当該リーダーシップ・資質は必ずしも教育関係の職だけでなく、民間企業等を含む多様な職場で獲得することが可能であることが確認できた。</u> ③ また、外部からの教育長人材獲得の方法とポイントを整理を試みた。実際に教育長の公募を実施した人材会社等にヒアリングを実施し、これから外部人材登用を検討する自治体に向けて、<u>人材募集時に円滑にマッチングを進めるポイントをとりとまとめ、今後のマッチング活動推進の基礎を構築した。</u> ④ 上記内容をとりとまとめたマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』を作成した。	今年度作成したマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』を契機に、<u>全国で首長をはじめとした諸関係者や教育政策リーダー候補者との議論を加速させることで、教育政策リーダー人材の多様性の向上や外部人材登用の機会拡大につながられると思料。</u>また、今後本書を活用しながら教育長を選任する自治体と教育長候補者の円滑なマッチングを推進すると同時に、本書のアップデートを図っていく。

<実証②>ナレッジ整理 | 実施概要

- 実証②では、現役教育長にインタビュー等を通し、教育変革をリードするこれからの教育長像や必要なリーダーシップ・資質の言語化や、多様なキャリア形成モデルの整理を通じて、求められる人物像を明らかにした。また、人材会社へのヒアリング等から、外部からの教育長人材獲得の方法とポイントを整理した。
- さらに、それらを掲載したマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』の作成を行い、教育長をはじめとする教育政策リーダーのマッチング環境の整備を試みた。

目的	・ これからの教育長に求められる人物像や、外部からの教育長人材獲得の方法とポイントをとりまとめたマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』を創出し、全国で首長をはじめとした諸関係者との議論を加速させていくとともに、今後教育長を選任する自治体と教育長候補者の円滑なマッチングを推進していく
主な実施内容	・ ②-1 これからの教育長に必要なリーダーシップ・資質の言語化 ・ ②-2 教育長のキャリア形成モデルの言語化 ・ ②-3 外部からの教育長人材獲得の方法とポイントの整理 ・ ②-4 上記をとりまとめたマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』の創出
実施方法	・ ②-1 首長への実態調査および現役教育長へのヒアリング ・ ②-2 現役教育長へのヒアリング ・ ②-3 首長への実態調査および人材会社へのヒアリング ・ ②-4 上記結果をとりまとめ

- ②-1これからの教育長に必要なリーダーシップ・資質の言語化および②-2教育長のキャリア形成モデルの言語化を実施するにあたり、多様なキャリアパスを持つ6名の現役教育長にインタビューを実施し、教育長に必要な資質やご自身のキャリアの活かし方等について聴取した。
- 教育長へのインタビュー結果や①-1実態調査結果をもとに、教育長に必要なリーダーシップを言語化した。また、教育政策リーダーに至るまでのキャリア形成パターンを整理し、キャリアの築き方を可視化するとともに、実体験やエピソードからどのようなリーダーシップをキャリアの過程で培ってこられたか、整理を試みた。

調査目的	- これからの教育長像や必要なリーダーシップ・資質の言語化や、多様なキャリア形成モデルの整理を通じて、求められる人物像を明確化する - 教育政策リーダーに至るまでのキャリア形成パターンを整理し、キャリアの築き方を可視化することで、マッチング母集団の拡大につなげる
調査対象	現役教育長 6名（多様なパターンを整理できるよう、キャリアパスのバリエーションに留意し選定） ※本事業は特に民間人材の登用を期待するものであるが、出自の違いにより強みや課題にも違いがあると想定されることから、より立体的に情報が整理できるよう、教職や行政出身者にもインタビューを行った。
調査時期	令和6年11月～12月
調査方法	オンラインでヒアリングを実施（約1～1.5時間）
インタビュー内容	【教育長の役割】 - 教育長の役割、これからの教育長像 【教育長（教育政策リーダー）に必要な資質・能力】 - 教育政策リーダーに必要な資質・能力（ご自身の経験または周囲の教育長等から感じること） - 自身の強みやそれをどのように培い磨いたか、また不足していると考える部分はどのように補っているか 【キャリア形成】 - キャリアの築き方 - これまでのキャリアの活かし方・苦労されたことと乗り越え方 【教育長就任やマッチングにおける課題】 - 教育長になるまでのルート・動機・マッチング方法 - リクルートの過程やオンボーディングに際し困ったことや課題 など

<実証②-3> 外部からの教育長人材獲得の方法とポイントの整理 | 調査内容

- 自治体への教育政策リーダー層のマッチング支援を実施している人材会社等にヒアリングを実施し（実証①-2と同時に実施）、これから外部人材登用を検討する自治体に向けて、人材募集時に円滑にマッチングを進めるための方法やポイントをとりまとめた。

調査目的	自治体への教育政策リーダー層のマッチング支援を実施している人材会社等から、そのプロセスやよくある自治体の悩みや対応法等をヒアリングし、これから外部人材登用を検討する自治体に向けた外部からの教育長人材獲得の方法とポイントの整理を行う
調査対象・日程	自治体への教育政策リーダー層のマッチング支援を実施している人材会社など4社 - A社（24年11月） - B社（24年12月） - C社（24年10月） - D社（24年7月、25年2月）
調査方法	事前にヒアリング項目を送付し、オンラインヒアリング（1時間程度）を実施
主なヒアリング事項	- 教育政策リーダー層への人材マッチング実績（ポジション、件数、要件、待遇等内容）やその経緯 - 他業界と比べた案件やマッチング支援の特徴 - マッチングを行うプロセスや留意点 - マッチング・採用の障壁や課題 - マッチングの仕組みのビジネス化/マネタイズに向けた課題 など

- 実証②では、教育変革をリードするこれからの教育長像や必要なリーダーシップ・資質の言語化や、多様なキャリア形成モデルの整理を通じて、求められる人物像を明らかにした。また、外部からの教育長人材獲得の方法とポイントを整理した。
- さらに、それらを掲載したマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』の作成を行い、教育長をはじめとする教育政策リーダーのマッチング環境の整備を試みた。

とりまとめの観点

インタビュー結果等から導いた内容

これからの教育長像および教育長に必要なリーダーシップ・資質

- これからの教育長は、未来志向で自地域の目指す人づくりの姿を明確にし、学校・社会現場と信頼関係を築き、共に変革を推進する人物であることが求められると結論付けた。

教育長のキャリア形成

- 教育長を目指すにあたっては、先に紹介した「これからの教育長に必要なリーダーシップ・資質」の獲得を意識し、キャリアを築いていくことがポイントとなる。当該リーダーシップ・資質は必ずしも教育関係の職だけでなく、民間企業等を含む多様な職場で獲得することが可能である。また、教育長就任時点ではすべてを自身のみで網羅する必要はなく、教育委員会事務局内外の仲間と強みを相互補完し合うチーム体制を築くことが肝要であると結論付けた。

キャリアパスと必要なリーダーシップの獲得・活かし方

- 前述のリーダーシップ・資質は必ずしも教育関係の職だけでなく、民間企業等を含む多様な職場で獲得することが可能であること、また教職/行政/民間それぞれのキャリアパスの中で得られたリーダーシップが教育長の仕事に活かされていることが確認できた。

外部からの教育長人材獲得の方法とポイント

- 外部からの教育長人材を採用するにあたり、既存の人脈を活用した人選が一般的であり、公募や人材会社の活用ははまだ事例も限定的。それらは既存の人脈を活用するよりも、採用チームの編成や選考など採用コストが大きくなる傾向がある一方で、公募を行うと多様な母集団からの選考が可能、選考を経てチームの同意を経て就任した者は立ち上がりも早いなど、これまでとは異なる人選方法のメリットも挙げられた。

<実証②>ナレッジ整理 | 実証成果

- 実証②-1 これからの教育長に必要なリーダーシップ・資質の言語化、②-2 教育長のキャリア形成モデルの言語化、②-3 外部からの教育長人材獲得の方法とポイントの整理について、それらの結果をマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』にとりまとめた。本書を契機に全国で首長をはじめとした諸関係者との議論を加速させていくとともに、今後教育長を選任する自治体と教育長候補者の円滑なマッチングを推進し、より多様な教育政策リーダーが活躍することを目指す。

詳細は別添マッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』を参照

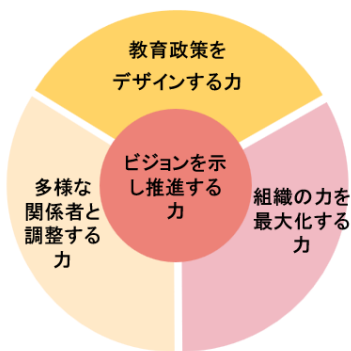
とりまとめ例（詳細は別添を参照）

これからの教育長像および教育長に必要なリーダーシップ・資質

これからの
教育長の役割

これからの教育長は、**未来志向で自地域の目指す人づくりの姿を明確にし、学校・社会現場と信頼関係を築き、共に変革を推進する人物**であることが求められる。

これからの
教育長に必要な
リーダーシップ・
資質



ビジョンを示し推進する力

- 各現場と丁寧にコミュニケーションを取りながら、自地域にて実現したい共有ビジョンを掲げる
- ビジョンの達成に向け、優先順位や方向性を明確にし、解くべき課題の解決に資する政策を企画・推進する

教育政策をデザインする力

- 国内外の多様な実践を自らが学び続け、自地域に必要な教育の形をデザインする
- 各種教育現場の在り様を深く理解し、目指す教育の実現に向け必要な政策・施策をデザインする

多様な関係者と調整する力

- 各種関係法令等を深く理解し、政策の立案・推進に不可欠である行政・政治の関係者、地域住民、マスコミ等、多様な関係者の意見を踏まえ合意形成をはかる

組織の力を最大化する力

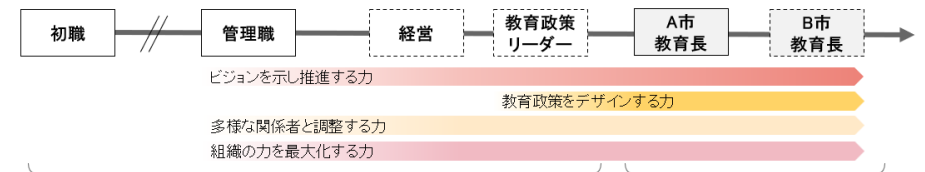
- 多様なメンバーと協働し、個の能力やチームの力を最大化する
- 目指す教育の実現に向け、チームメンバーを育成し、チームの力を高める

教育長のキャリア形成モデル

キャリア形成
の考え方

教育長を目指すにあたっては、先に紹介した「これからの教育長に必要なリーダーシップ・資質」の獲得を意識し、キャリアを築いていくことがポイントとなる。当該リーダーシップ・資質は**必ずしも教育関係の職だけでなく、民間企業等を含む多様な職場で獲得することが可能**である。また、教育長就任時点では**すべてを自身のみで網羅する必要はなく、教育委員会事務局内外の仲間と強みを相互補完し合うチーム体制を築くことが肝要**である。

キャリアパスと
培う資質の
イメージ



- ✓ 教育長就任までの過程において、各資質を獲得～強化
- ✓ 教育政策リーダー（次長や教育CXO等）を経て教育長を目指すキャリアもありうる

- ✓ 保有する資質に応じ、他のメンバーとのチームアップによって強みを補い合い、自地域のありたい姿を実現

3. 実施内容・成果

実証③ 母集団形成・情報発信

③-1 本事業の成果発信、コミュニティ形成、フォーラム開催等

実証論点	実証成果	実証成果に対する考察
③ 人材プールの形成・ネットワーク促進に向け、教育政策リーダーや候補群にどのような発信・働きかけをするか？	- 当該活動に係るFacebookページを設立。周知活動を通じた当該テーマの認知・支援ニーズの向上をはかった。 2/22(土)に「学習者中心の学びへの変容をリードする『これからの教育長』とは？」をテーマに、主に首長や教育長候補者を対象とする教育政策リーダーフォーラムを開催。<u>フォーラムには首長、教育長、教職員、公務員、会社員等約220名が参加した。</u>実証①-1の実態調査結果や、実証②ナレッジ整理などの事業成果を報告するとともに、他地域や民間企業等、現在大半を占める地域内の学校管理職出身者ではない母集団から教育長職に就かれた3人の現役教育長（大阪府・熊本市・鎌倉市）や教育政策の専門家を交えて、『これからの教育長』の在り方や首長との協働について議論。教育長と首長の協働に関連し、登壇された教育長を任命された大阪府知事、熊本市長からも、応援メッセージを受領し投影。事後アンケートにおける感想では多くの回答者が「教育長という職やその重要性に対する理解が深まった」「自身のリーダーシップやスキルを内省する機会となった」と回答しており、<u>教育変革をリードする教育長のあり方やその重要性の認知の向上、現役教育長や首長からのメッセージを踏まえた内省の機会の提供等、当初の目的を達成した。</u>また、事後アンケートでは54名が今後教育政策リーダーとして活躍したいという意向を示していた。事後アンケートやソーシャルメディアを通じ、<u>今後の教育政策リーダー候補のコミュニティ形成を加速</u>することができた。	- 今年度のフォーラムにおいて首長の参加は限定的であったため、さらなる働きかけが必要。また今後も引き続き、<u>首長には、自地域の教育政策をデザインするにあたり変革をリードするこれまでとは異なる教育長の人選が必要であること、それには民間や外部の人材など多様な選択肢が存在することへの認知を高めていく活動が重要となる。</u> - また、<u>教育長をはじめとした教育政策リーダー候補者に対しても、多様なキャリアパスの可能性を認知していただくと同時に、教育長に必要なリーダーシップ・資質を自身のキャリアと照らし合わせて内省するきっかけ・機会の提供が必要となる。</u> - 今年度フォーラムを通じて得られたフォロワーをはじめ、引き続きFacebookページにおける周知活動を実施し、教育長をはじめとした教育政策リーダー候補者の母集団の形成をさらに加速する必要がある。<u>事業成果を改めて報告するとともに、定期的にフォロワーへの情報提供・働きかけ等が必要。</u>

<実証③> 母集団形成・活動発信 第2回教育政策リーダーフォーラム | 実施概要

- ・ 周知活動を通じた当該テーマの認知・支援ニーズの向上や教育政策リーダー・候補群のコミュニティ形成を目的に、第2回教育政策リーダーフォーラムを開催した。本事業の成果報告や3自治体の教育長によるパネルディスカッション等を実施した。
- ・ 事前の申し込みは約360名、当日の参加者は220名を超えた。

目的	任命権者である首長と教育長との連携と、教育長の外部からの登用も契機とした変容型教育のリーダーシップを参加者とともに考えるとともに、周知活動を通じた当該テーマの認知・支援ニーズの向上や教育政策リーダー・候補群のコミュニティ形成を行う
主催	PwCコンサルティング合同会社、一般社団法人LEAP
日時	2/22(土) 13:00-15:00
形式	オンライン開催
参加者数	・ 事前の申し込み数：約360名、当日の参加者数：約220名
対象	・ 首長 ・ 教育長・教育政策リーダー ・ 教育政策に関心のある方々
プログラム内容 (詳細は次頁を参照)	・ 事業成果報告 ・ 3自治体の教育長によるパネルディスカッション ・ LEAP理事と首長の座談会
周知方法	・ 本フォーラムのFacebookページ ・ 経済産業省や文部科学省の記者クラブ ・ 経済産業省 教育産業室のメールマガジン ・ PR TIMES など

<実証③> 母集団形成・活動発信 第2回教育政策リーダーフォーラム プログラム内容

時間		プログラム	登壇者（敬称略）
1	13:00～13:10	オープニングセッション	加治佐 哲也（兵庫教育大学長、LEAP代表理事） 応援ビデオメッセージのご紹介
2	13:10～13:20	【事業成果報告】 教育政策リーダーマッチングに係る 首長の支援ニーズ調査結果等	林 真依（PwCコンサルティング合同会社 公共事業部 シニアマネージャー）
3	13:20～14:20	【メインセッション】 「学習者中心の学びを実現するための 教育長のリーダーシップとは」 セッションテーマ： ・これからの教育長に求められる リーダーシップ・資質・行動とは ・公教育における教育長と首長の 協働の姿とは	登壇者： ・水野 達朗（大阪府教育委員会教育長） ・遠藤 洋路（熊本市教育委員会教育長） ・高橋 洋平（鎌倉市教育委員会教育長、LEAP理事） 首長からのビデオメッセージのご紹介 ファシリテーター： ・鈴木寛（東京大学公共政策大学院教授、 慶應義塾大学特任教授、LEAP代表理事）
4	14:20～14:30	全体総括 クロージングセッション	細田 眞由美（前さいたま市教育長、LEAP理事）
5	14:30～15:00	【限定実施】 LEAP理事と首長による座談会 参加対象：首長またはそれに準ずる役職の方	モデレーター ・高橋 洋平（鎌倉市教育委員会教育長、LEAP理事） ・細田 眞由美（前さいたま市教育長、LEAP理事）

第2回 教育政策リーダーフォーラム

～学習者中心の学びへの変容をリードする
『これからの教育長』とは？～

少子化やデジタル化といった現代社会の急速な変化に伴い、多様性や主体性を重視した「学習者中心の学び」への転換が求められており、教育長には学びの変容をリードする新たなリーダーシップが期待されています。

本フォーラムでは、2024年度に経済産業省「未来の教室」実証事業にて行った教育政策リーダーマッチングに係る首長の支援ニーズ調査等の成果を報告するとともに、現職の教育長や教育政策の専門家を交えて『これからの教育長』の在り方について議論を深めます。首長、教育長をはじめ、多くのみなさまとともに、次世代の学びを支える教育政策リーダーのビジョンを描く貴重な機会です。ぜひご参加ください。

会場

オンライン (Microsoft Teams)

※申込者に2/21に参加用URLを共有予定

参加対象者

首長、教育長、そのほか
教育政策に関心のあるみなさま

申込み方法

下記URLまたはQRコードの申し込みフォームより
お申し込みください (※切: 2/21(金) 12:00)
<https://forms.office.com/r/iy8rGkLBU7>

2025年

2/22(土)

13:00～15:00

参加無料



↑参加申し込みはこちら

運営: PwCコンサルティング合同会社

一般社団法人LEAP

本フォーラムは、2024年度 経済産業省「未来の教室」実証事業（教育政策リーダー層への民間人材マッチング実証）として開催いたします

一般社団法人LEAP (Leadership for Educational

Administration for diverse Professional) は「公教育エグゼクティブに、もっと多様性と専門性を！」をコンセプトに、教育政策推進組織・体制に関するコンサルティングや教育政策における経営人材のネットワーク構築等を行う団体です

2/22 当日プログラム

時間	プログラム	登壇者（敬称略・登壇者変更の可能性あり）
1 13:00 ～ 13:10	オープニングセッション	加治佐 哲也（兵庫教育大学長、LEAP代表理事） 応援ビデオメッセージのご紹介
2 13:10 ～ 13:20	【事業成果報告】 教育政策リーダーマッチングに係る 首長の支援ニーズ調査結果等	林 真依（PwCコンサルティング合同会社 公共事業部 シニアマネージャー）
3 13:20 ～ 14:20	【メインセッション】 「学習者中心の学びを実現するための 教育長のリーダーシップとは」 セッションテーマ： ・公教育における教育長と首長の 協働の姿とは ・これからの教育長に求められる リーダーシップ・資質・行動とは	登壇者： ・水野 達朗（大阪府教育委員会教育長） ・遠藤 洋路（熊本市教育委員会教育長） ・高橋 洋平（鎌倉市教育委員会教育長、LEAP理事） 吉村府知事など 首長からのビデオメッセージのご紹介 ファシリテーター： ・鈴木寛（東京大学公共政策大学院教授、 慶應義塾大学特任教授、LEAP代表理事）
4 14:20 ～ 14:30	全体総括 クロージングセッション	細田 真由美（前さいたま市教育長、LEAP理事）

LEAP理事と首長による座談会 14:30～15:00

要事前申し込み

教育人材マッチングをテーマに座談会を開催します。ぜひご参加ください。

★事前の参加申し込みが必要です。参加申し込みフォーム内に該当の設問を用意しておりますので、そちらよりお申し込みください。

参加対象 : 首長またはそれに準ずる役職の方

モデレーター: 細田 真由美（前さいたま市教育長、LEAP理事）

高橋 洋平（鎌倉市教育委員会教育長、LEAP理事） ほか

運営: PwCコンサルティング合同会社

一般社団法人LEAP

本フォーラムは、2024年度 経済産業省「未来の教室」実証事業（教育政策リーダー層への民間人材マッチング実証）として開催いたします

Facebookページ
教育政策リーダーフォーラムLEAP



ぜひ登録をお願いします！

お問い合わせ

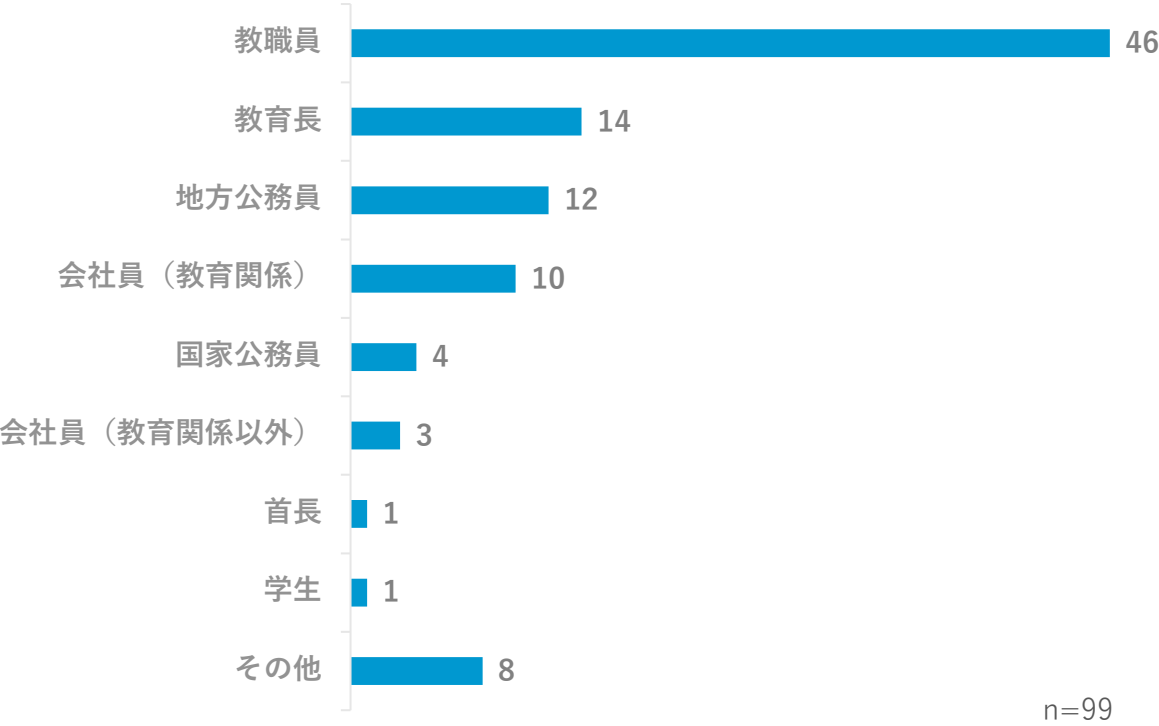


お問い合わせはこちら

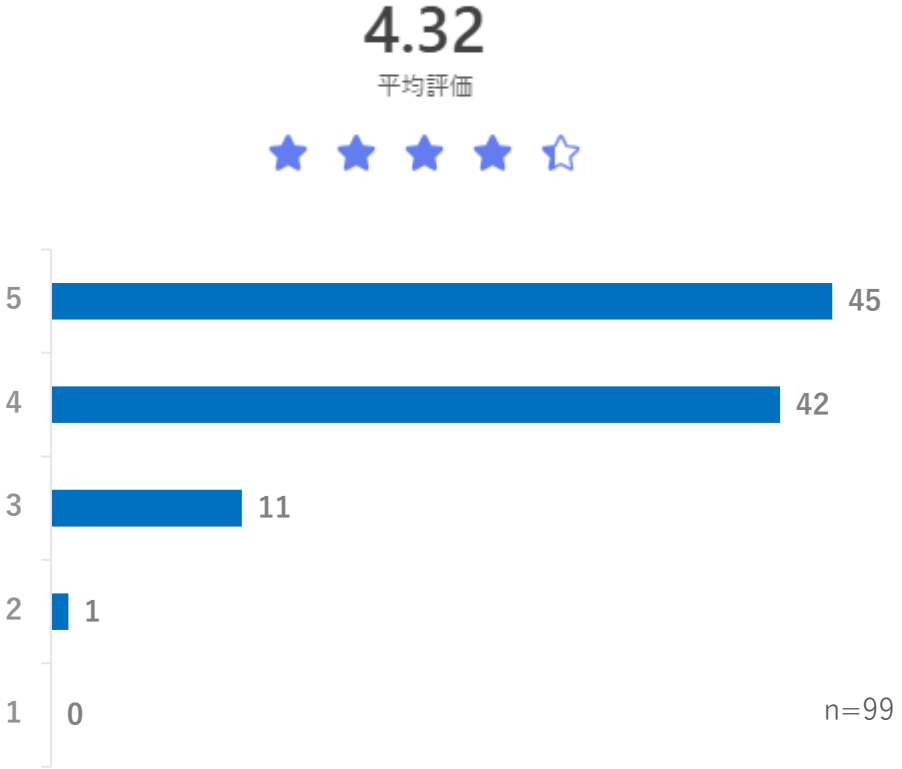
<実証③> 母集団形成・活動発信 第2回教育政策リーダーフォーラム 開催結果

- 第2回教育政策リーダーフォーラムの事後アンケートでは99件の回答を受領した。回答者の属性のうち、最も多いのは「教職員」であり、そのあとに「教育長」「地方公務員」「会社員（教育関係）」と続いた。
- フォーラムの満足度は平均4.32点（5点評価）であった。

アンケート回答者のご職業



フォーラムの満足度

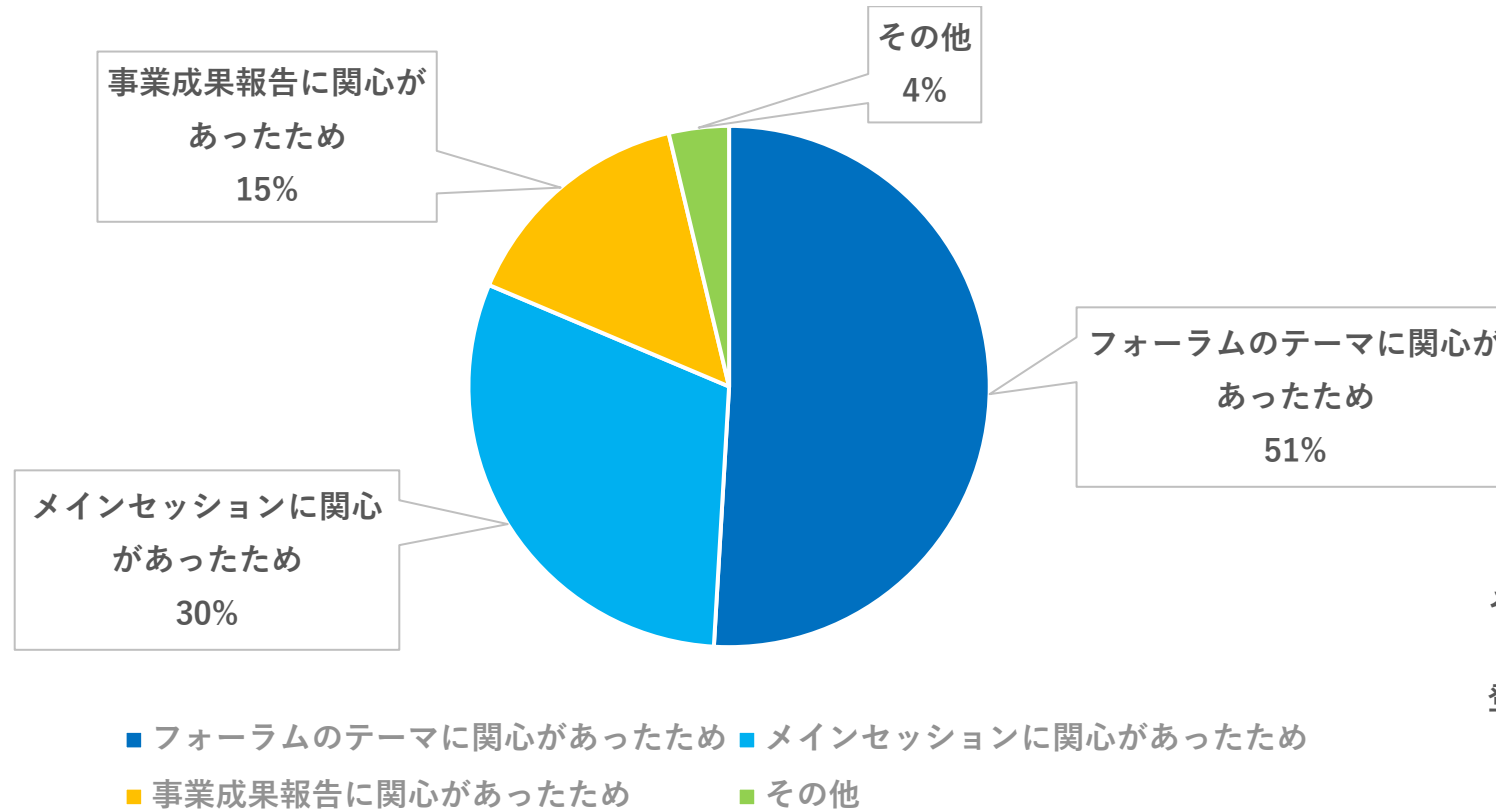


その他の回答例：小学校支援員、校長、教育委員など

<実証③> 母集団形成・活動発信 第2回教育政策リーダーフォーラム 開催結果

- 本フォーラムに参加した理由としては、「フォーラムのテーマに関心があったため」という回答が最も多かった。そのほか、「教育改革をリードする著名な方々が登壇されていたから」「教育長をめざしているため」などの意見があった。

フォーラムに参加した理由



その他の回答例

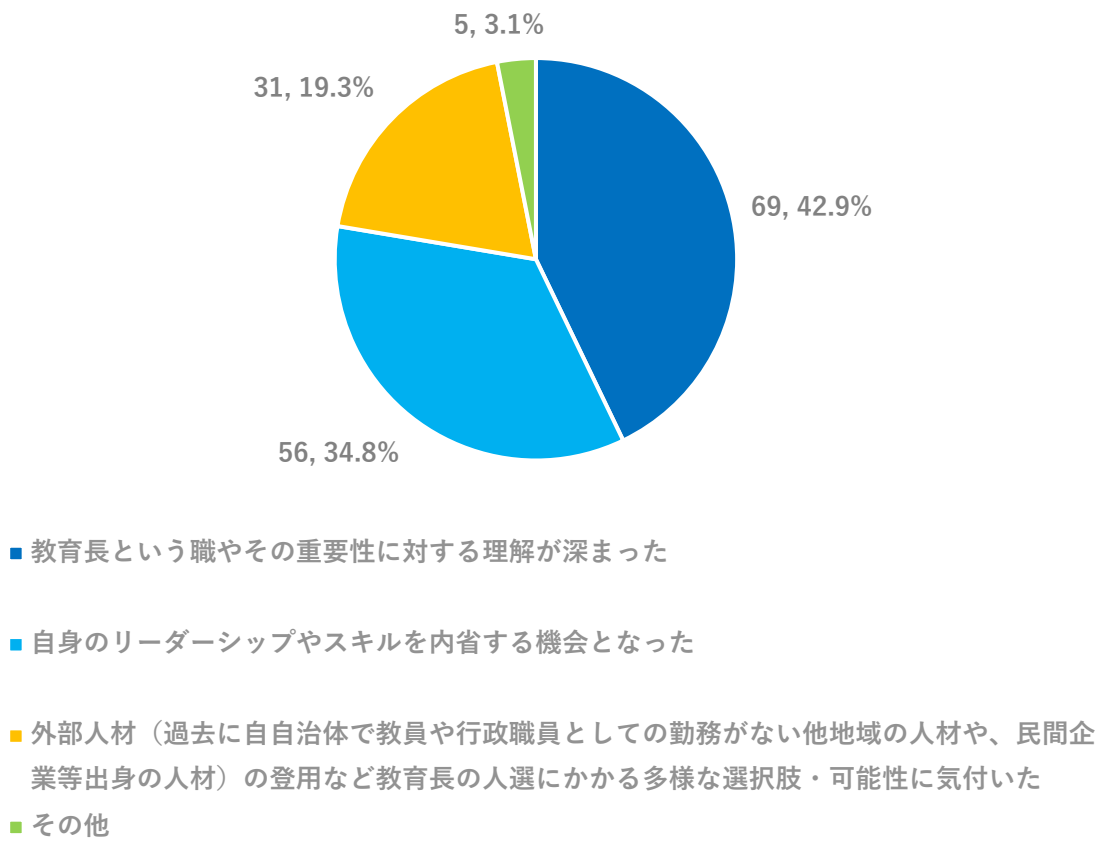
- ・教育改革をリードする著名な方々が登壇されていたから
- ・市長の紹介
- ・教育長をめざしているため など

<実証③> 母集団形成・活動発信 第2回教育政策リーダーフォーラム 開催結果

- 本フォーラムの感想として、全体としては「教育長という職やその重要性に対する理解が深まった」という回答が最も多く全体の約43%を占めた。一方で、教育長においては「自身のリーダーシップやスキルを内省する機会となった」という回答が最も多く、教育長の回答のうち約50%を占めた。

フォーラムを通した感想（複数選択可）

全体の結果



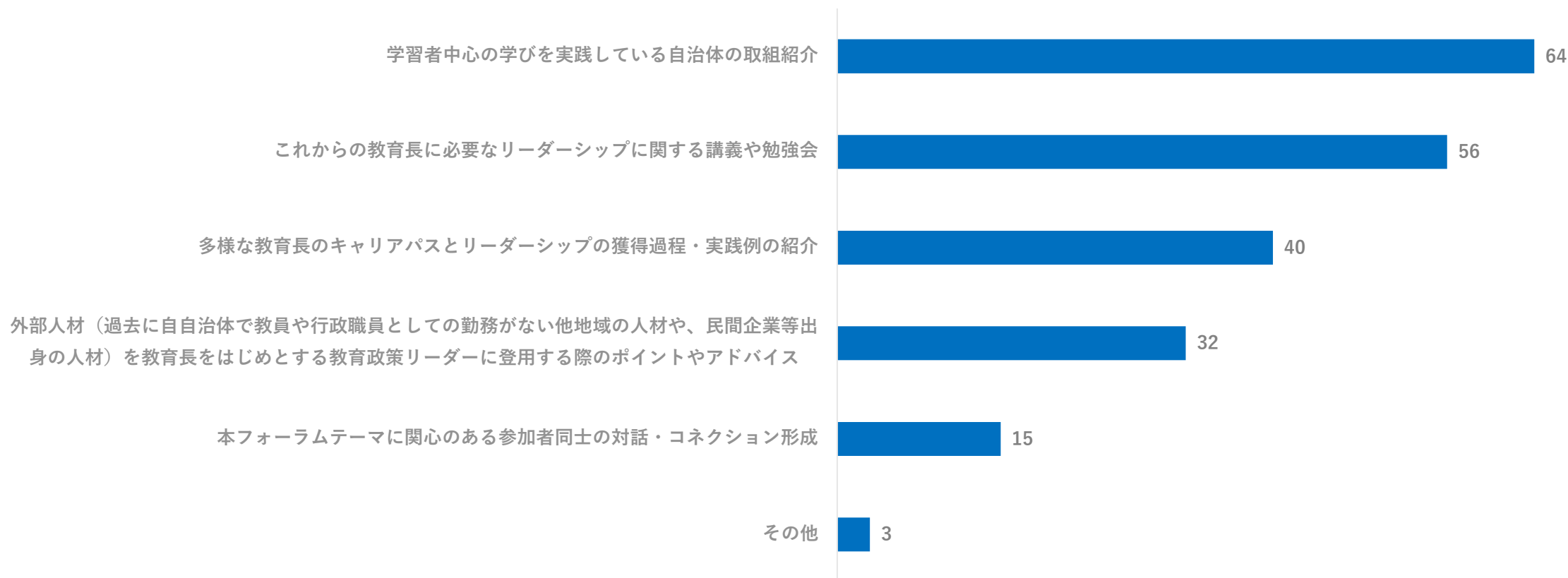
属性ごとの結果

	教職員		教育長		公務員		会社員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
教育長という職やその重要性に対する理解が深まった	32	44.4%	9	40.9%	11	37.9%	9	42.9%
自身のリーダーシップやスキルを内省する機会となった	26	36.1%	11	50.0%	10	34.5%	7	33.3%
外部人材（過去に自自治体で教員や行政職員としての勤務がない他地域の人材や、民間企業等出身の人材）の登用など教育長の人選にかかる多様な選択肢・可能性に気付いた	12	16.7%	2	9.1%	6	20.7%	5	23.8%
その他	2	2.8%	0	0.0%	2	6.9%	0	0.0%
合計	72	-	22	-	29	-	21	-

<実証③> 母集団形成・活動発信 第2回教育政策リーダーフォーラム 開催結果

- ・ 今後関心のあるコンテンツとしては、「学習者中心の学びを実践している自治体の取組紹介」が最も多く、「これからの教育長に必要なリーダーシップに関する講義や勉強会」「多様な教育長のキャリアパスとリーダーシップの獲得過程・実践例の紹介」が続いた。
- ・ また、教育長や教育政策リーダーのマッチング等について支援を希望するという回答が3件あり、「外部資金の獲得、外部からの教育行政職の登用」や「学校管理職、指導主事、事務局(行政職)における政策会議、資質向上のファシリテーション」に関する相談が挙げられた。

今後イベントを開催するにあたり関心のあるコンテンツ（複数選択可）

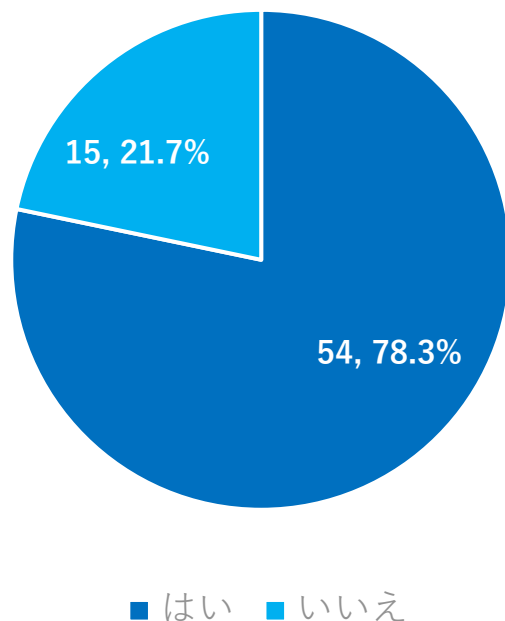


その他の回答例：教育長を目指す次世代若手人材の学校改革事例紹介と、教育行政視点側からのアドバイスの意見交換など

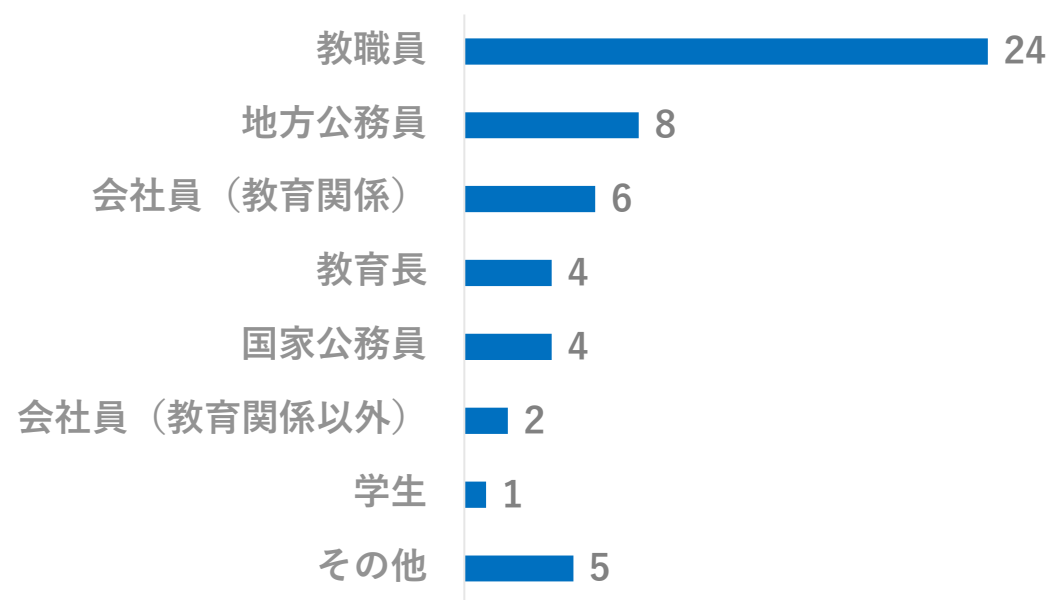
<実証③> 母集団形成・活動発信 第2回教育政策リーダーフォーラム 開催結果

- 「今後教育長や教育政策リーダーとして活躍したい意向をお持ちですか」という問いに対し、54名（本設問に回答したうちの約78%）が「はい」と回答した。
- 教育長や教育政策リーダーとして活躍したいと回答した回答者の属性は様々であり、多様な人材の教育長や教育政策リーダーへの関心が伺える。活躍したいと回答した回答者のうち、属性は教職員、地方公務員、会社員（教育関係）の順で多かった。

教育長や教育政策リーダーとしての活躍意向



活躍意向がある回答者の内訳



n=54

3. 実施内容・成果

実証④ 事業化検討

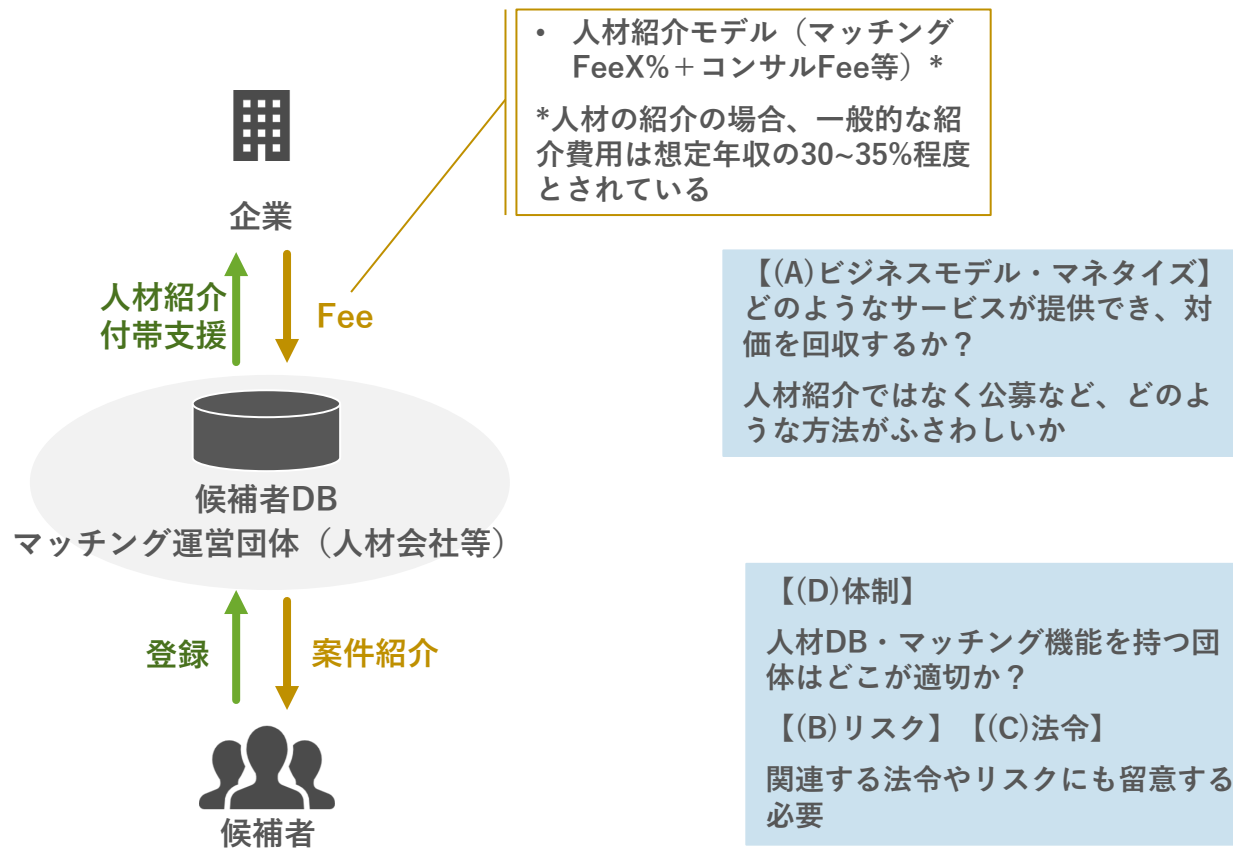
④-1 事業化の可能性等について人材会社と議論

実証論点	実証成果	実証成果に対する考察
④持続可能なマッチングの仕組みはどう作るか？	- 構築を目指すビジネスモデル仮説を前提に、その運用の担い手候補である人材会社へ、教育政策リーダー送り出しの可能性やマッチング活動をビジネスベースで実施する際の課題等について、ヒアリング調査を実施。教育政策リーダー領域でのマッチング活動の事業化等意向や課題感が明確化された。 - 公教育関連人材のマッチング実績を持つ人材会社からは、現時点の位置づけとしてビジネス要素は強くなく、会社のパーパスに沿ったCSR的な意味合いが強い旨が確認できた。また教育領域を専門とした人材会社においては、現時点では持続可能なビジネス化が難しいことが理由で自治体とのマッチング実績はないものの、今後の事業化には関心を有していることが確認できた。<u>事業化にあたっては、公益性の強い領域への関与が自社のブランディング向上につながったり、新規クライアントの開拓につながったりするメリットがあると考えられていることが確認できた。</u>	現時点ではビジネスサイズが小さいため、民間の事業体による速やかな事業化は困難であり、当初目標としていた事業計画書の作成には至らなかったものの、<u>ブランディング向上やインパクト創出等の副次的な利点も加味したビジネスモデルの構築の可能性</u>があることが明確化された。今後に向けては、<u>まずは継続的に当該市場を拡大していく動きが不可欠であることがつかめた。</u>

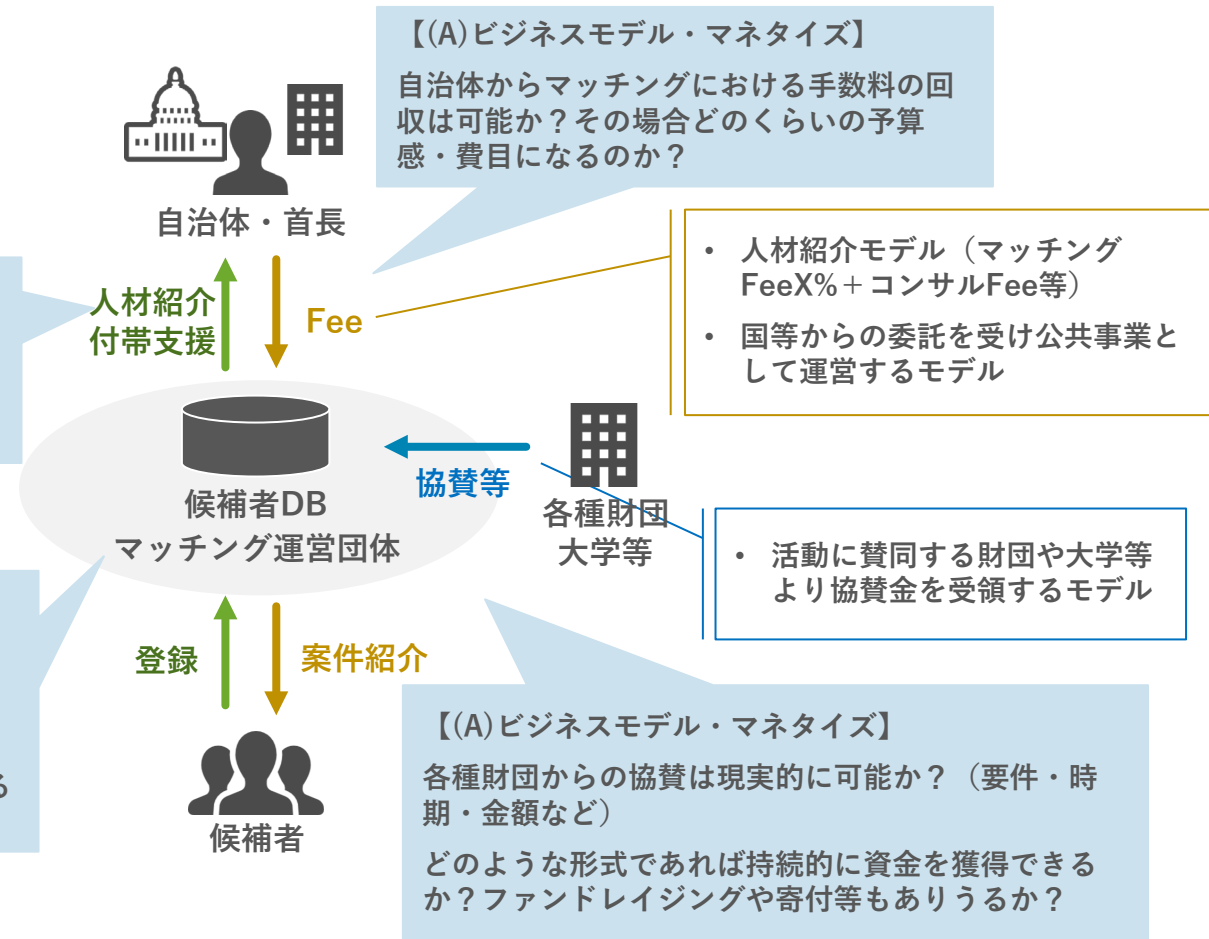
<実証④> マッチング活動の事業化検討 人材会社との議論

- 教育政策リーダー層への民間人材マッチングのエコシステムを確立することを目指し、ビジネスベースで持続可能な運用の形を模索すべく、今後検討すべき論点を整理した。
- 本年度は事業化の可能性等について人材会社と議論を行い、人材会社の教育政策リーダー領域でのマッチング活動の事業化等意向・課題感が明確化された。

一般的な人材紹介事業におけるビジネスモデル



教育政策リーダーへのマッチングで想定されるビジネスモデル (仮説)



<実証④> マッチング活動の事業化検討

- 実証①-1 首長への実態調査の結果から、現時点ではビジネスサイズが小さいため、より中長期的な仕掛けが必要であることが明らかになった。また、一連の活動を通じ、いわゆる「民間人材」の教育政策リーダーへのマッチングを推進するには当該事例がまだ希少であることや首長の課題認識が不足していること等から時期尚早であることが明らかになった。そのため、今年度の事業においては、人材会社へのタッピングを中心に実施し、事業化の可能性等について人材会社と議論を行った。
- ヒアリング調査の結果、公教育関連人材のマッチング実績を有する企業からは、現時点の位置づけとしてビジネス要素は強くなく、会社のパーパスに沿ったCSR的な意味合いが強い旨が確認できた。
- マッチング実績がない企業からは、現時点では持続可能なビジネス化が難しいことが理由で自治体とのマッチング実績はないものの、今後の事業化には関心を有していることが確認できた。また事業化にあたっては、公益性の強い領域への関与が自社のブランディング向上につながったり、新規クライアントの開拓につながったりするメリットがあるとされ、来年度以降のマッチング事業構築・普及に向けたヒントを得られた。引き続き関係者との議論を重ね、教育政策リーダー層への民間人材マッチングのエコシステムを確立することを目指し、ビジネスベースで持続可能な運用の形を模索していく。

ヒアリング結果（抜粋）

- 社内の立ち位置的には、お金目的ではなく、「世の中のために弊社としてやるべき」というもの。ユーザーにいかに活躍いただけるか、挑戦の場をご用意できるか、という観点で重要視している。また、地方や公共系の案件はあまり大手企業が進出しないため、本当に困っているであろうところに介入する意図もある。
- パーパスの実現につながる重要な取組として支援させていただいており、自治体は成功報酬の支払いが難しいため、現在は公募の初期コストのみ支払いいただくなど調整をしている。そのため現時点では、紹介業（成功報酬として年収の30-35%程度を支払うモデル）としては想定していない。
- 公教育の事業のビジネス化について、意味はあるのでぜひやりたいと思う。それだけで稼ぐか、他事業を併せてトータルで稼げればよいとするのか、最初の定義によってもビジネス化に着手する条件は異なる。それだけで稼ぐとなると、通常他案件と同様の収益が見込めないと難しいが、後者であれば「教育長も支援しているエージェント」となるために、投資領域的な位置づけとなる。公共性の強いことを行っていることが自社のブランディングになると思料。それによって、これまで支援していなかったクライアントの開拓、教育専門エージェントとしての後押しになると思う。また、候補者側の拡大や、利用者に対してこれまでとは異なる多様な選択肢の提示ができることがメリットだと考える。

4. 今後の展望

4 今後の展望

- 2024年度は、前述の実証①～④を通して教育長への外部人材マッチング活動の基礎構築を行い一定の成果を得た。しかし、教育長をはじめとする教育政策リーダーへの外部人材登用に係る首長の支援ニーズは、まだ限定的・潜在的であり、自治体運営にあたっての教育長人事のインパクトに対する首長の認識や教育長に求める人物像の解像度をさらに高める必要がある。また、上記人物を獲得するにあたり、いわゆる外部人材の登用が有効な打ち手である可能性につき、認知をさらに高める必要がある。
- 次年度以降は、本格的に全国にて教育長をはじめとした教育政策リーダーへの外部人材マッチング実証を行い、教育変革を加速させることを目指す。2024年度の成果を活かし、教育長をはじめとした教育政策リーダーへの外部人材マッチング実証を進めることで実例を生み、全国的なムーブメントを加速し、各地域の教育変革を実現していくことを目指す。

2025年度の活動内容（予定）

1. 教育長をはじめとした教育政策リーダーへの外部人材マッチング実証

- 2024年度にとりまとめた、これからの教育長像や候補者母集団の考え方、任命までのプロセス等をまとめたマッチングマニュアル『これからの教育長のあり方と獲得のポイント』を活用した自治体（首長）向け外部人材登用コンサルティングを推進

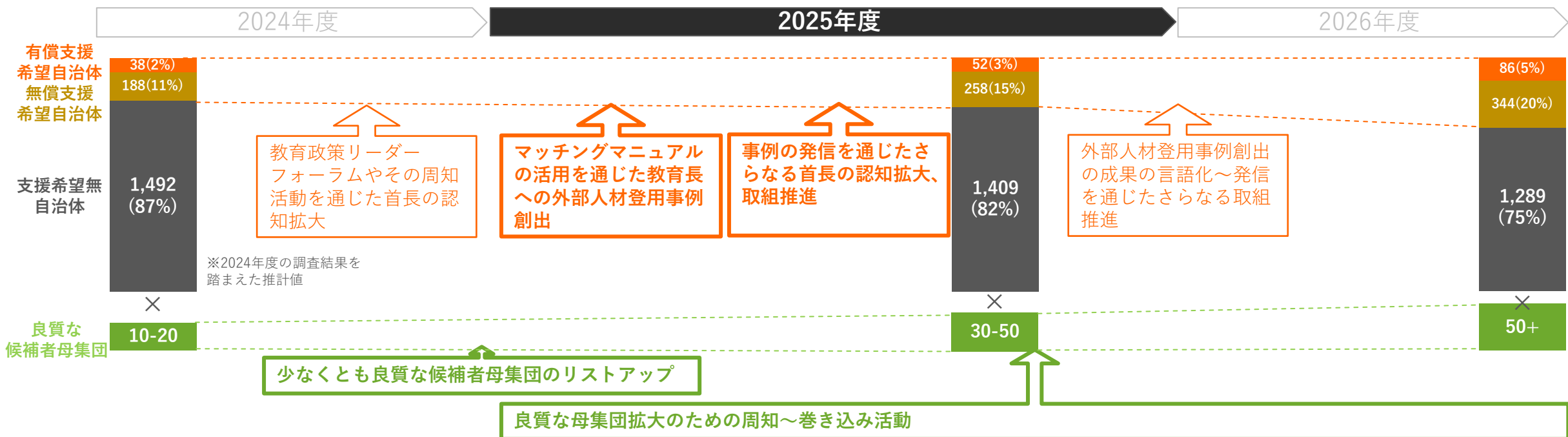
2. 活動発信・候補者母集団形成

- 事業活動周知を通じて、主に首長等キーパーソンの本活動への賛同者を増やすとともに、教育長をはじめとした教育政策リーダー候補者母集団を拡大し、良質なマッチング活動につなげる

4 今後の展望 事業実施方針

- 2024年度は教育長への外部人材マッチング活動の構築に向けた地盤固めとして、教育政策リーダーの代表格である教育長への外部人材登用に係る首長の支援ニーズ実態を把握する調査や、教育長候補者母集団の多様化の礎となる「これからの教育長像」や「教育長のキャリア形成モデル」等の言語化を進め、マッチングマニュアルとしてとりまとめてきた。
- 今年度の首長向け実態調査の結果より、教育長への外部人材登用に際し支援を望む声は全体の約44%（27自治体）確認できた。一方で、有償支援の可能性のあるのは全体の約8%（5自治体）とまだ少なく、その際の予算規模想定も100-300万円程度と、想定通りではあるが僅少であることが確認できた。よって、ビジネスベースでのマッチングを前提にするには時期尚早であると考えられ、まずは当該マーケットの拡大を企図したアクションが必要であると考えられる。
- よって、2025年度は、前年度に作成したマッチングマニュアルを活用し、全国で実際のマッチング実証を進め事例を発信することを通じ、教育長人事のキーパーソンである首長の当該テーマの重要性の認知を高め、取組推進につなげることを事業の核として設計する。なお、2024年度事業において把握できた現状を踏まえ、マッチングの対象は、教育政策リーダー層の中でも特に地域にとって課題の重要度・緊急度の高い教育長ポジションを優先とし、その候補者母集団は民間人材を含む外部人材※全般とすることを想定している。
※外部人材とは、他地域で活躍する人材や民間企業出身者など、これまでのマジョリティであった地域内の学校管理職出身者以外の人材を指す。

マーケット拡大に向けた主な展開戦略イメージ



実施体制

事業受託者：PwCコンサルティング合同会社

- ・ 統括責任者：宮城 隆之（Practice本部長）
- ・ 執行責任者：林 真依（公共事業部シニアマネージャー）
- ・ 実務担当者：佐藤 輝映（公共事業部シニアアソシエイト）
- ・ 社内アドバイザー：高篠 拓也、大塚 千尋（公共事業部マネージャー）

再委託先：一般社団法人LEAP（業務③を主担当＋事業全体連携）

- ・ 責任者：高橋 洋平（（一社）LEAP理事、鎌倉市教育長）
- ・ 実務担当者：原 由美子

事業全体アドバイザー：

- ・ （一社）LEAP 代表理事 鈴木 寛氏（東京大学公共政策大学院教授、慶應義塾大学特任教授）
- ・ （一社）LEAP 代表理事 加治佐 哲也氏（兵庫教育大学長）
- ・ （一社）LEAP 理事 細田 眞由美氏（前さいたま市教育長）

監修（業務②-1への助言を担当）：

- ・ 青木 栄一氏（東北大学大学院教育学研究科 教授）
- ・ 露口 健司氏（愛媛大学大学院教育学研究科 教授）

監修（事業全体への助言を担当）：

- ・ 木村 政文氏（鹿児島県肝付町教育長）
- ・ 菅野 祐太氏（兵庫教育大学大学院 准教授）