



公募テーマ：

「産業構造審議会 教育イノベーション小委員会
「中間とりまとめ」の論点の社会実装」に関するテーマ

越境的・共創的な学びを実現する みらいハイスクール 最終成果報告書

(一財)地域・教育魅力化プラットフォーム

担当者情報

- 所属・役職：みらいハイスクール事務局
- 氏名(フリガナ)：嶋本勇介(シマモトユウスケ)
- メールアドレス：Shimamoto-Yusuke@c-platform.or.jp
- 電話番号：080-6063-5326

2024年2月22日

最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

1. 事業者

理事



代表理事 岩本 悠

- ・島根県教育魅力化特命官
- ・文部科学省中央教育審議会
初等中等教育分科会臨時委員
- ・内閣官房「まち・ひと・しごと創生総
戦略」策定に関する有識者委員



常務理事・事務局長 尾田 洋平

- ・(株)リクルートライフスタイル旅行領域
中国エリアマネジャー、業務支援領域立ち
上げ担当



理事・会長 水谷 智之

- ・社会大学院大学「至善館」理事兼特任教授(現任)
- ・(株)オプトホールディング社外取締役(現任)
- ・海士町魅力化プロデューサー(現任)
- ・内閣官房「教育再生実行会議」委員(現任)
- ・経済産業省「我が国産業における人材力強化に向けた
研究会」、「『未来の教室』とEdTech研究会」委員(現任)
- ・(株)リクルートキャリア初代代表取締役



理事 今村 久美

- ・認定NPO法人カガバ代表理事
- ・公益財団法人ハタチ基金代表理事
- ・文部科学省中央教育審議会委員
- ・東京オリンピック・パラリンピック競技大会
組織委員会文化・教育委員会委員

評議員

鈴木 寛 (元文部科学大臣補佐官)

太田 直樹 (元総務大臣補佐官)

大江 和彦 (海士町長)

主な事業



地域みらい留学事業

偏差価値や都道府県の枠を越えて学び挑戦を求め
る生徒と、地域の特色ある高校との出会いを生
み、高校時代の越境の機会をつくる



みらい探究事業

一人ひとりの意志ある進路希望の実現を目指し
て、高校生主体の探究学習が実践できる、社会と
つながる教育環境をつくる



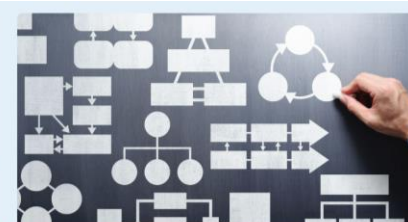
コーディネーター採用・育成事業

教育と地域創生の循環を目指して、学校と地域・
社会をつなぐコーディネーターの採用や育成、学
び合いのネットワークを構築する



PDCAサイクル構築 事業

高校魅力化評価システムを活用した現状や成果の
見える化により、エビデンスと対話に基づく
PDCAサイクルを構築・推進する



システム進化伴走 事業

都道府県教育委員会等の専門パートナーとして、
高校魅力化の新たなモデルや計画・事業・仕組み
づくりに向けて伴走・協働する



社会資源 縁結び事業

主に都市部や海外の社会資源(人や組織、知恵、
経験、技術、お金など)と地域や教育のご縁をつ
むぎ、新たな価値を共創する

最終報告書目次

1. 事業者
 2. 背景と目指す姿
 3. 実施体制・実証フィールド
 4. 実証内容
 5. 実証結果
 6. 今後の自走・普及プラン
- Appendix

2. 背景と目指す姿

背景

「社会資源の活用」や「越境機会の創出」によって、個別最適な学びを実現するための課題として下記3つの観点が挙げられる。

【社会資源（企業・卒業生）の活用観点】

① 社会資源を教育に効果的に活用する仕組みができていない

- 企業や人材等の社会資源を属人的なつながりでアナログにマッチングするケースが多く、効果的・持続的に社会資源と教育をマッチングする仕組みがない。

② 社会資源を教育に持続的に活用するモデルができていない

- 企業と学校両者がWin-Winとなり、企業の知見やリソースを高校教育に活かしていく持続可能な協働モデルがない。

【越境の壁の解消観点】

③ 学校間を越えた越境的学びを実施する際の内規・教育課程の壁

- 小規模校が増える中で、学校内だけでは個別最適な学びが実現しにくい、学校間での学びが内規や教育課程によって制限されるケースが多い。
- 教員の越境的・探究的学びへの理解・共感不足により、越境を希望する生徒の機会を制限するケースもある。

目指す姿

3つの課題に取り組み、「社会資源の活用」や「越境機会の創出」を行い、下記3つの社会と取り組みを目指していく。

■ **これまでの内向きの学校を「越境」と「共創」で、未来社会に開かれた教育環境を目指す**

- 多様な生徒が学校や地域から出て、多様なロールモデルと社会のつながりから探究的・協働的に学ぶことができる環境。

■ **1つの学校・地域の「自前主義」を越え、越境機会・社会資源を活用する「共学共創」を目指す**

- 都会から地方だけではない、越境機会を生み出し、他地域や企業・大学・卒業生等の社会資源の共同確保、活用、共有。

■ **「小さな学校」がつながり、未来社会に開かれた「大きな学校へ」**

- オンラインプラットフォームを活用し、意志ある卒業生の還流や、学校・地域横断の多様なキャリア・探究・部活動・授業等を実現。「自由越境圏」を構築し、多様な越境機会がある。

最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

3. 実施体制・実証フィールド

実施体制

- 事業受託者：（一財）地域・教育魅力化プラットフォーム
 - 統括責任者：岩本悠（代表理事）
 - 執行責任者：尾田洋平（専務理事・事務局長）
 - 担当：丸谷正明/嶋本勇介
 - 協力先：島根県
- 企業連携協力先：TSKグループ（実証①②）
パーソルホールディングス（実証②）
東武トップツアーズ株式会社（実証②）
- 再委託先：株式会社あしたの寺子屋（実証推進）
 - 担当：嶋本勇介（CEO）/大室果瑚
- 再委託先：長谷川勇紀（実証①推進）
- 再委託先：株式会社エブリプラン（実証①要件定義）
- 再委託先：NHK学園高等学校（実証③通信制実証）
- 再委託先：阿曾沼陽登（実証②の企業連携推進）
- 再委託先：三矢 楓（実証②の運営）
- 再委託先：工藤春香（実証②のメンター業務）
- 再委託先：木村有希（実証②のメンター業務）
- 再委託先：内村未来（実証②のメンター業務）
- 再委託先：山本竜也（実証②のメンター業務）
- 再委託先：位川 洋太（実証③の推進）
- 再委託先：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（実証②効果検証・分析）

実証フィールド

【実証①】

- 島根県松江市（松江東高校）

【実証②】

みらいハイスクール参画校

- 北海道大空高等学校
- 北海道幌加内高等学校
- 山形県立小国高等学校
- 石川県立能登高等学校
- 徳島県立城西高校神山校
- 島根県立隠岐高等学校
- 島根県立島根中央高校
- 宮崎県立飯野高等学校

最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

4. 実証内容概要

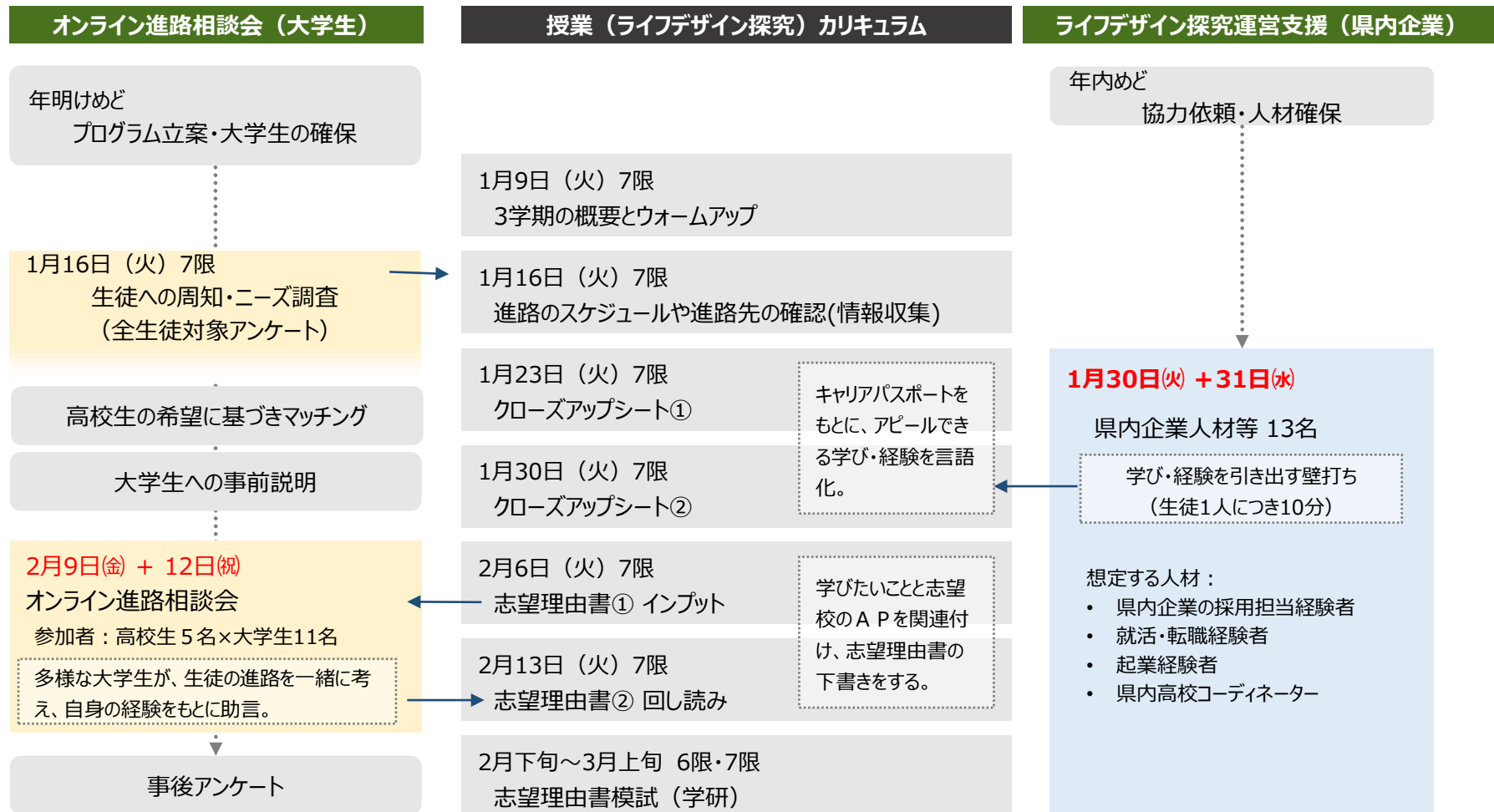
	狙い	取組内容
①人づくりバンク	人づくりバンクの要件定義とロードマップ策定	人づくりバンクの要件定義とロードマップ策定 • 人づくりバンクの要件定義に向けた仮説検証 • 来年度はコースに合わせたプログラムの開発・検証、企業協賛獲得に向けた施策の実施
②オンライン探究プログラム	高校と企業が連携する探究プログラムのモデル構築に向けて、企業の知見やリソースを教育に活かし、企業にとっての価値も構築	企業と連携した探究プログラムの実装と来年度の拡大プラン策定 • 企業・生徒双方のメリットが実現するプログラムを開発。 • 今後は、複数の業界への横展開を目指す
③越境ガイドライン	生徒の目的（特に国内留学）にあわせた学校間での履修環境を実現	併修・留学を促進できるガイドラインの完成と、活用促進に向けたロードマップの検討 • 学校間連携を複数校間で実現する、全日・通信の併修を含めた越境ガイドラインの作成

4. 実証①「人づくりバンク」内容概要

	狙い	取組内容
a. 参画企業と登録人材向けのニーズ調査	ニーズに即した人づくりバンクの構築を目指すため。	<ul style="list-style-type: none">島根県の企業と登録人材候補となるルーツしまねメンバー等を対象に、ニーズ調査<ul style="list-style-type: none">島根県内に本社のあるオンリーワン企業3社島根県内に本社のあるリーディング企業2社卒業後も島根県とつながりを持ち続ける意思があり、出身者のコミュニティに所属している県外大学生5名、若手社会人（県外在住）1名
b. 高校生・卒業生向けプログラムでの活用	社会資源を教育に効果的に活用する仕組みの実現に向けた、β版の設計と仮説検証のため。	<ul style="list-style-type: none">高校生向けプログラム①<ul style="list-style-type: none">高校生が卒業生と関わるニーズと効果を検証するため、県立松江東高校において課外イベントとして県内出身で県外大学に進学している大学生によるオンライン進路相談会を実施。高校生向けプログラム②<ul style="list-style-type: none">県内企業人と社会人の高校・高校生との多様な関わりしりと教育効果を検証するため、県立松江東高校2年生を対象としたキャリア探究学習（授業）において、県内企業人材による個別壁打ちプログラムを実施。企業・卒業生向けプログラム<ul style="list-style-type: none">バンク登録人材（県内出身の若手人材）と県内企業が互いにメリットを得られる接点を探るため、県外で働く若手人材の県内企業での副業マッチングを試行。
c. 人づくりバンクの要件定義	人材・資金で高校生・卒業生・地域企業の3者をつなぐ「人づくりバンク」の構築準備のため。	<ul style="list-style-type: none">対象者と流入経路の整理<ul style="list-style-type: none">高校生：学校でのカリキュラムの枠を超え、主体的に探究学習や進路選択を行いたいと感じている生徒が対象。みらチャレ等、自主性が求められる学外のチャレンジプログラムに参加している学生を中心に1学年2割が対象。地域企業：みらチャレへの協賛企業など、次世代の育成に関心があり、企業の社会的責任を果たす意識の強いリーディングカンパニーを中心に打診。卒業生（大学生・社会人）：島根への愛着と次世代育成への関心がある人、自身が主体的進路選択を行ってきた人実装プログラムや機能アイデアの整理<ul style="list-style-type: none">登録人材データベースの検索・閲覧機能高校生・高校側の依頼に応じたマッチング機能高校生の依頼、登録人材からのサポートメニューが投稿できる掲示板機能

4. 実証①人づくりバンク内容詳細： b. 高校生・卒業生向けプログラムでの活用に関して

ニーズ調査結果を踏まえ、県立松江東高校と連携し、【高校生×大学生】、【高校生×県内企業人】、それぞれの進路相談サービスを試行し、その有効性・実現可能性を検証した。



4. 実証①人づくりバンク内容詳細： b.高校生・卒業生向けプログラムでの活用に関して（高校生×大学生）

松江東高校「ライフデザイン探究」連携企画

出身大学生の経験を高校教育に活かすサービスとして、「オンライン進路相談会」を開催を試行。進路に悩みを持つ高校生が、自分自身と向き合い、同じ悩みを経験したことのある大学生から経験に基づく前向きなアドバイスを受ける機会として設計した。

【開催概要】

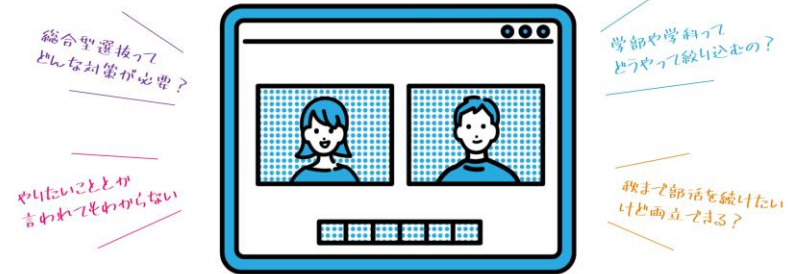
- 日時：Day① 2024年2月9日（金）15:30～17:00（15:30～16:00 大学生事前レク）
Day② 2024年2月12日（月・祝）13:30～15:00（13:30～14:00 大学生事前レク）
- 対象者：松江東高校 2年生（募集対象200名 ⇒参加者5名）
- 協力者：島根出身または島根県内大学に在学中の大学生（募集対象17名 ⇒参加者11名）

【プログラム】

プログラム	狙い	内容
事前レク (大学生のみ)	大学生同士の自己開示と相互理解	<ul style="list-style-type: none"> 事前説明・質問タイム グランドルール決め
オープニング	話しやすい雰囲気をつくる	<ul style="list-style-type: none"> プログラム説明 自己紹介・Good & New
進路相談セッション	進路実現に向けたヒントを得る	<ul style="list-style-type: none"> 受験期エピソードトーク（10分×2人） 高校生からインタビュー（15分）
クロージング	進路実現に向けたやる気を引き出す	<ul style="list-style-type: none"> 大学生から一言エール 高校生から一言意気込み

島根出身の大学生に進路のリアルを聞いてみよう！

オンライン進路相談会



島根出身の大学生との1on1を通じて、進路実現のヒントを見つける1時間です

2024

2.9 金曜日 〔個人のPCを使用し、校内での参加もOK〕
16:00-17:00

2.12 月曜日・祝日
14:00-15:00

- 方法：オンライン（Zoom）
- 対象：松江東高校 2年生
- 定員：各日10名
- 要申込 / 参加無料



進路のあれこれ、同じ悩みを経験してきた現役大学生に聞いてみよう！
申込時に、現時点の進路志望やお悩みをお聞かせください。

#理系 #国公立
九州大学 医学部
広島大学 生物生産学部

#理系 #私立
立命館大学 生命科学部

#文系 #国公立
神戸大学 国際人間学部卒
明治大学 教育学部
東京学芸大学 教育学部

#文系 #私立
島根大学 人間科学部
島根県立大学 人間文化学部

#文系 #私立
明治大学 商学部
明治大学 経営学部
学習院大学 文学部
and more.

▼ 参加方法

- ・ 右記フォームより、出欠の回答をお願いします。
- ・ 参加者には、メールにて詳細をご案内します。

企画運営：株式会社エブリプラン（担当：小田） Tel.0852-55-2100

出欠確認
フォーム

締切：2/5(月)9:00



4. 実証①人づくりバンク内容詳細： b.高校生・卒業生向けプログラムでの活用に関して（高校生×社会人）

高校時代の学びを進路実現に活かす授業（ライフデザイン探究）の一環として、外部の社会人のリソースを活用し、個別最適な進路探究カリキュラムを開発・試行した。

【実証概要】

- 日 時：Day① 2024年1月30日（火） 11:30～14:20（4～5限） ※昼休憩挟む
Day② 2024年1月31日（水） 11:30～15:30（4～6限） ※昼休憩挟む
- 対象者：松江東高校 2年生（約200名）
- 協力者：県内企業の人事・採用担当者、起業経験者、県立高校コーディネーター等（13名）

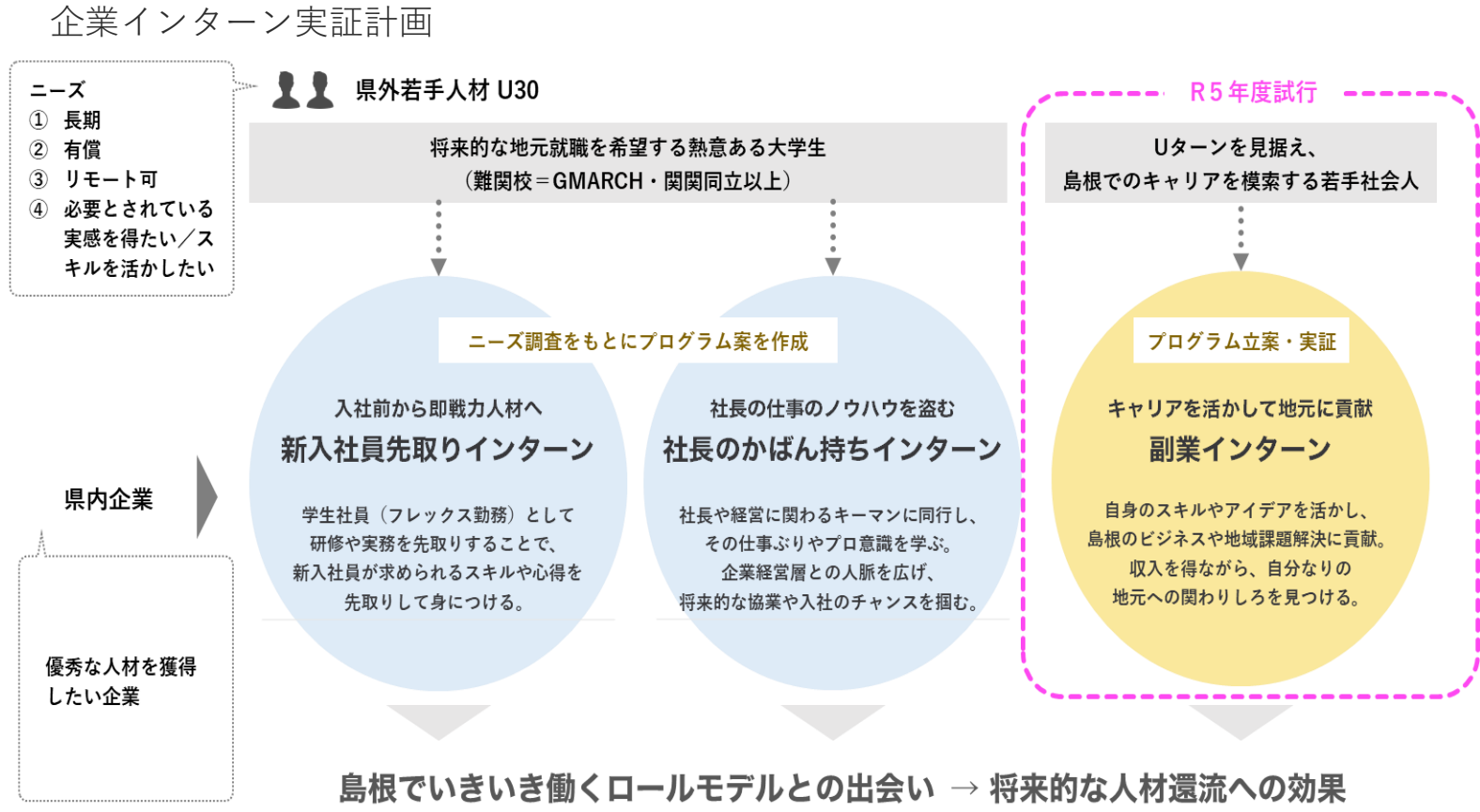
【プログラム】

大人1人に対し生徒4人がグループになり、1時限（50分間）、同メンバーで壁打ち。

各生徒が高校時代の学びを説明し、大人が自身の経験に基づき、経験の言語化をサポートした。

4. 実証①人づくりバンク内容詳細： b.高校生・卒業生向けプログラムでの活用に関して（企業・卒業生プログラム）

- 卒業生のうち、バンク登録人材（県内出身の大学生・若手社会人）を対象に、企業との接点を作ることを目的としたインターンシッププログラム（※下記図）を試行。
- 大学生を対象としたプログラムについては企業ニーズに基づき現地実施を前提とした場合、帰省が困難な時期の開催となるため今年度は試行せず。
- 若手社会人を対象とし、Uターンを見据えた島根でのキャリアを模索する人材と地元企業の接点を作るため、副業インターンを試行しそのマッチングプロセスからバンクが備えるべき機能・役割の検証を行う。
- ヒアリング時、バンク登録人材と地元企業の双方に副業インターン試行に協力を依頼。関心を示した双方のニーズを突合し、副業インターンプログラムを構築。



4. 実証②「キャリア探究プログラム」内容概要

企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発

狙い

高校と企業が連携する探究プログラムのモデル構築に向けて、企業の知見やリソースを教育に活かし、企業にとっての価値も構築するため。

取組内容

- 企業と連携したオンライン高校生向け探究プログラムの開発／提供
- 企業のノウハウを生かした探究の伴走支援

【提供プログラム概要】

企業と連携し下記のプログラムを参加生徒へ提供した。実施する内容については、事務局にて企画案を作成の上、毎月の定例会議にて連携企業とディスカッションを重ねて確定した。

- ①全体授業（毎月1回／オンライン実施／18:30-20:30）＊詳細P.5参照
- ②チームMTG（毎月1回／オンライン実施／60-90分）
 - ＊参加生徒を5つのチームに分けて運営。各チームにメンター（連携企業社員）とコーディネーター（OCN）を配置
 - ＊全体授業で提示したテーマに沿ったディスカッションや意見交換などを実施
 - ＊メンターからは、専門家としての視点や社会人視点でのフィードバックを実施
- ③1on1（毎月1回／オンライン実施／30-60分）
 - ＊参加生徒1名ずつとの1on1を毎月メンターとコーディネーターが実施
 - ＊個人のキャリアについての相談やインタビュー実施の相談など
- ④ロールモデルインタビュー（全生徒／各1名以上）
 - ＊新たなロールモデルと出会う機会と、キャリアに関する知見や探究を深める
 - ＊各自のキャリア観や関心度に応じて個別設定（生徒が自ら選択し依頼も実施）
 - ＊インタビューはオープン化し、相互のインタビューを可視化
- ⑤最終発表会（最終アウトプット）
 - ＊詳細は巻末Appendix参照
- ⑥地域探究ワークショップ
 - ＊詳細は巻末Appendix参照
- ⑦リフレクション
 - ＊最終発表会を踏まえた全体の振り返りやお互いのネクストアクションへのエール、チーム活動の振り返りなど

4. 実証②「キャリア探究プログラム」内容概要

企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発

狙い

高校と企業が連携する探究プログラムのモデル構築に向けて、企業の知見やリソースを教育に活かし、企業にとっての価値も構築するため。

取組内容

【伴走体制の構築① <体制概要とコーディネータの育成>】

今回のプログラムでは、5つのグループに分かれての活動を基本ベースとし、各チームのメンター・オンラインコーディネーター（以下、OCN）による伴走の仕組みを設計し構築した。

チームごとに2名の大人が伴走する体制は、以下の狙いを実現することが目的である。

- ①「キャリア」に関して偏りなく、より多様な視点から生徒をフォローするため
- ②関わる大人を増やすことで、生徒が出会うロールモデル事例を増やす
- ③連携企業社員（今回はパーソル社員）の負担を減らし、安心して活動できるようにするため

この体制を円滑に運営するために、各チームをコーディネートするOCNの育成体制を特に重点活動とした。主な取り組みは以下である。

①OCN定例会

毎月、全OCNと運営事務局での定例会を実施。各チームの受講生の状況や課題点の確認、課題解決策の検討、メンターとのサポート体制の構築方法の検討、マニュアル類の整備状況の確認などを実施した。このミーティングは、各OCNの活動で得られた知見を共有し環流させる機能も有しており、OCNの伴走スキル向上にも寄与した。

②マニュアル整備

OCN業務に必要な要点をまとめたマニュアル「OCNハンドブック」を制作し、OCN全員でブラッシュアップをかけて完成させた。具体的な業務内容とともに、活動の留意点や工夫点など、初めてOCN業務を実施する場合を想定して整備。来期以降の活用を想定し、繰り返しブラッシュアップのためのミーティングも実施した。

* 内容詳細はAppendix参照

4. 実証②「キャリア探究プログラム」内容概要

企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発

狙い

高校と企業が連携する探究プログラムのモデル構築に向けて、企業の知見やリソースを教育に活かし、企業にとっての価値も構築するため。

取組内容

【伴走体制の構築② <企業連携体制の構築>】

本取り組みにおける、企業連携体制の概要を以下で示す。

主要な連携内容は以下の通りである。

①プログラム開発

プログラム全体設計、授業内容などのカリキュラム設計、伴走体制の企画設計など、本プログラム企画運営全般に渡り協働した。具体的には、企画案を弊団体運営事務局にて作成した上で、月例定例会（月1-2回実施）にて詳細の検討・擦り合わせ等を実施。その方針に沿ってコンテンツの準備、生徒へのデリバリーを行った。授業には連携企業メンバーにも参加いただき、授業実施後には振り返り会を実施。各授業間のPDCAを丁寧に実施することで、初めての連携企画においても滞りない運営を実現した。

②生徒支援／伴走

前述の通り、本取り組みにおいては、5つのチームに受講生徒を振り分け、チーム活動を取り組みの主体とした。各チームには、専門的知識を有した連携企業社員を「メンター」として配置。このメンターによる生徒の伴走・支援体制の構築が本プログラムの特長となった。メンターの具体的稼働は以下の通り。

1) 全体授業（月1回120分） 2) チームMTG（月1回60-90分） 3) 1on1（各生徒月1回ずつ30分）

③最終発表会運営

プログラムの締めくくりとなる最終発表会は、東京の連携企業本社を会場として用意いただき、運営準備やロジ関係など準備段階からご協力をいただいた。また、当日は社長をはじめ、連携企業社員の方々にも見学参加いただき、生徒の発表へのフィードバックや対話にご参加いただいた（実施詳細は巻末資料参照）

4. 実証②オンライン探究プログラム内容詳細： 企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発に関して

ねらい

- 企業と連携したキャリア探究プログラムを開発し、「今の自分」と「未来のはたらく」のつながりの解像度があがるプログラムを実施。
- 企業の知見やリソースを学びに活かしながら、企業側の価値を構築できる持続可能な連携モデルを作る。

実施対象

- 「**みらいハイスクール**」連携加盟校（8校）の**高校2年生15名**
- ペルソナ像：地域または学校で探究等活動を実践しているが、さらに問いを深めたり・キャリアを広げたい生徒。

実施体制

- **連携企業であるパーソルホールディングスと協働**
 - パーソル社の主な担当内容：①プログラム全体設計（共同設計）②社員によるメンタリング

特徴

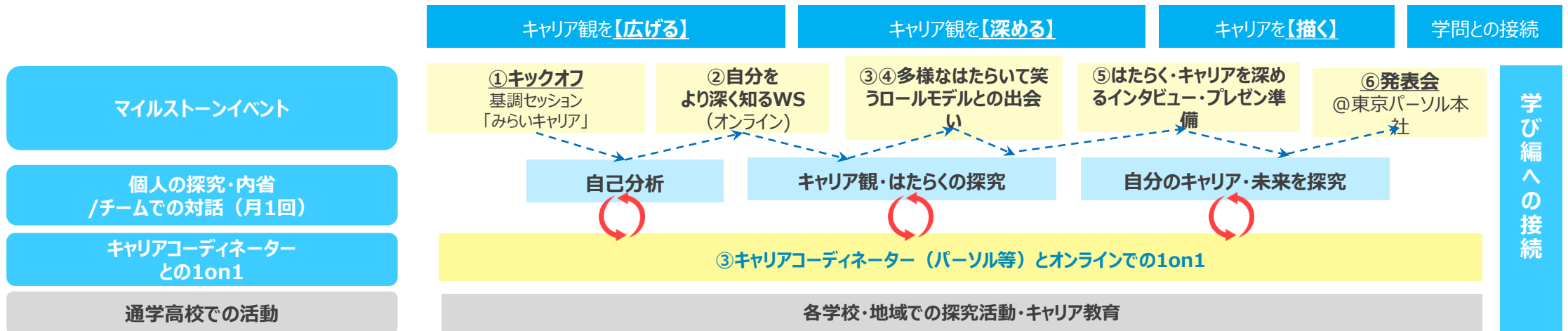
- **“越境”の掛け算が生まれる仕掛け**
 - ①生徒のチーム分けの際に、できる限り居住地・出身地域が重ならないようにグルーピング。
 - ②各チームを担当するパーソル社員・OCN（弊団体スタッフ）も、これまでの活動歴、現在の居住地などにより組み合わせを検討。できるかぎり、多様な大人、多様な働き方の事例と参加高校生が出会えるように配慮。
- **パーソル社員の挑戦を後押し、経験値を高めることができる仕掛け**

あえて、初回ゲスト講師をパーソル社員に依頼。日常の業務などを通じて習得された知識・知恵を高校生に伝えることをつうじて再認識し、深める機会へ。パーソル関係者も聴講していただくことで、自社社員の強み・相互理解につなげていただく。

4. 実証②オンライン探究プログラム内容詳細： 企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発に関して

「多様な「はたらいて笑う」ロールモデルとの出会い」（特に、都会や居住地に縛られない仕事や働き方）と「未来のはたらく・キャリアの探究」により、「はたらいて笑える」未来キャリアを描くプログラム

全国8校から参加した15名の高校2年生



4. 実証②オンライン探究プログラム内容詳細：「キャリア探究プログラム」全体構成

第1回

- テーマ：現在社会の働く環境は？
 - ゲスト：桜井貴史（パーソルキャリア株式会社）
- 抽象的に
大枠を捉える

チームMTG

これからの働く環境はどう変化をするか？をリサーチ

1on1

自分らしく働くために何を大切にしたいか？について考えてみる

第2回

- テーマ：自分の奥深くにある感情を知る
- ゲスト：渋谷聡子（合同会社ファミリーコンパス）

自己分析についてチームでの対話

自己分析の深堀り

第3回

- テーマ：Meet up!「様々な職種・働き方」編
- ゲスト：青山薫（イベントプロデューサー）・藤本かずき（福井県議会議員）・伊達文香（アパレルブランド起業）

インタビューの準備
チームで壁打ち

インタビュー準備

第4回

- テーマ：Meet up!「地域で活躍する大人」編
 - ゲスト：青山達哉（海士町公務員/島根）・村上純一郎（教育事業/福井）・竹内謙太（ITエンジニア/新潟）
- ロールモデル
と出会う

インタビューの実施

インタビュー実施

第5回

- テーマ：最終発表準備「よい発表」とは？
- ゲスト：出演義人（地域・教育魅力化プラットフォーム）

対話ワークショップ
「はたらくダイアログ」の問いの考案

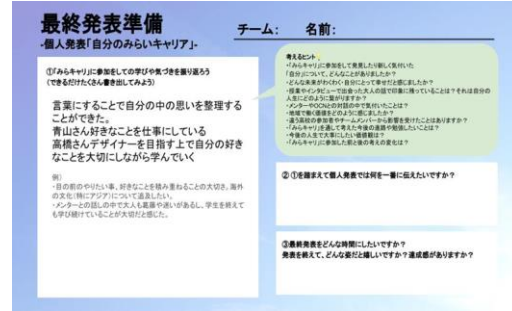
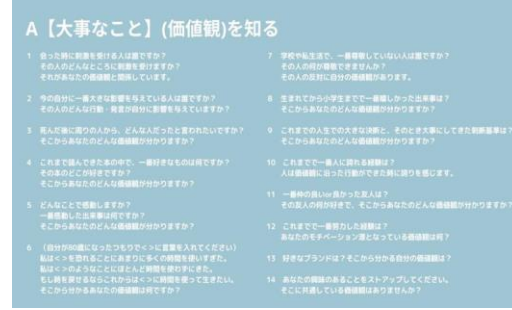
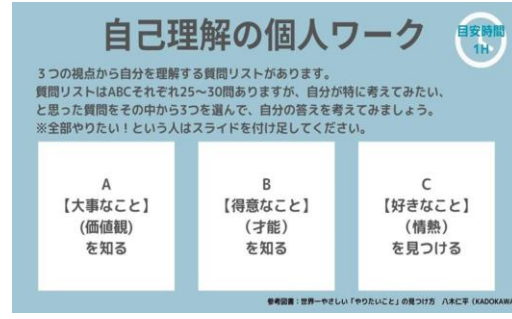
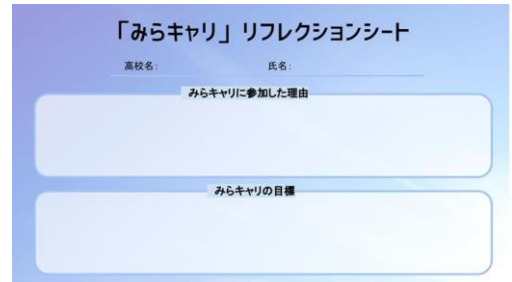
個人発表準備

最終発表

- 個人発表：「私の“みらいキャリア”」
 - キャリアをテーマに対話WS「はたらくダイアログ」
 - 地域探究ワークショップ@渋谷・代官山・恵比寿
- 個人の「キャリア」への落とし込み



“学び”への
接続



4. 実証③「越境ガイドライン」内容概要

	狙い	取組内容
a.内規分析による課題と解決策の整理	内規や教育課程の実態に合わせ、ガイドラインを作成するため。	<ul style="list-style-type: none"> • みらいハイスクール校9校の内規の分析 • 内規の改善策について学校との意見交換
b.教職員への越境研修	越境・探究的学びへの理解を促進するため。	<ul style="list-style-type: none"> • 教職員への越境研修 ※詳細は、実証成果に記載（P9） 教職員の越境・探究的学びの理解促進を目的とした越境プログラムを7～9月にかけて合計3か所で開催。実施したことは以下の通り。 • オンラインによる事前研修：オリエンテーション、参加者同士を知り合うワーク • 当日プログラム：チームビルディングワーク、地域フィールドワーク、振り返り対話等 • オンラインによる事後研修：当日プログラムの振り返り
c.併修協定によるスクーリング負荷軽減	生徒のスクーリングの負荷が軽減することで、学校間連携の利用率を上げる	<ul style="list-style-type: none"> • NHK学園と、島根県教育委員会で併修協定を結び、まずは島根県では、留学先校にてスクーリングをできるようになるよう協議
d.越境ガイドラインの構築	生徒の目的（特に国内留学）にあわせた学校間での履修環境を実現するため。	<ul style="list-style-type: none"> • 越境ガイドラインの構築 ※実際の資料を添付

4. 実証③越境ガイドライン内容詳細：b.教職員への越境研修に関して

実施企画①

東京都中野区(新渡戸文化高校)。参加人数3人。

日本で第二位の人口密度の中野区を舞台に、華やかな東京都(外から見た東京)とリアルな東京(中から見た東京)の両面を体感ながら、町のあり方などを考える越境体験プログラム。

実施企画②

広島県大崎上島町(大崎海星高校)。参加人数4名。

大崎海星高校の生徒が制作している「仕事図鑑」を、生徒同様の形で疑似的に、地元の方へのインタビューやフィールドワークし、簡易版仕事図鑑を制作する越境体験を深めるプログラム。

実施企画③

宮崎県えびの市(飯野高校)。参加人数4名。

スーパーティーチャーによる飯野高校における探究学習の内容や進め方等に関する講義や、生徒の探究活動で使っているエリアをフィールドワークの疑似体験を通して越境体験を深めるプログラム。



4. 実証③越境ガイドライン内容詳細：b.教職員への越境研修に関して

教職員が、他地域に越境し生徒と共に越境・探究的な学びを経験する中で、越境・探究に関わる理解と考えを深める。

流れ	目的	内容
事前研修 オンライン	チームビルディング・ 自己理解	①チームビルディングのプロセスを通して 関係の質の構築の意義とステップの理解 ②自らも関係性の質の向上を体験し効果を理解
1日目	チームビルディング	
2日目	地域での人・テーマとの出会い	地域で新たな人・テーマと出会うことでの 生徒の変化を理解
3日目	異質な考えや観点を知る 新たな興味との出会い	生徒と同様に、フィールドワークを通して、 教員自らも異なる人や考えとの出会いによる 興味の拡大を実感
事後研修 オンライン	内省・次の一歩宣言	①自身の気づき・変化や生徒の変容に関する気づきの言語化 ②今後の仕事・活動に取り入れられるアクションの言語化
事後研修 オンライン	越境ガイドラインへの反映	越境ガイドライン作成に向けた課題整理

実施高校	地域	学校	時期候補	人数（仮）
	東京都	新渡戸文化学園	7/30（日）～8/2（火）	生徒7名/先生3名程度
	広島県大崎上島町	大崎海星高校	8/21（月）～24（木）	生徒6名/先生4名程度
	宮崎県えびの市	飯野高校	9/8（金）～10（日）	生徒6名/先生4名程度

4. 実証③越境ガイドライン内容詳細：d.ガイドラインに関する意見交換

●ガイドライン案を展開し、アンケート回収中

【高等学校】

- ・高知県立嶺北高等学校
- ・広島県立大崎海星高等学校
- ・島根県立島根中央高等学校
- ・島根県立隠岐高等学校

【教育委員会】

- ・島根県教育委員会

●状況やニーズのヒアリングなどをしながら、ガイドライン構築

【対象校】

- ・高知県立嶺北高等学校
- ・広島県立大崎海星高等学校
- ・島根県立島根中央高等学校
- ・島根県立隠岐高等学校
- ・北海道大空高等学校
- ・山形県立遊佐高等学校
- ・宮崎県立飯野高等学校

【ニーズ】

- ・実際にどんな条例を、どう書き換えると良いのか。
- ・根拠となる法令も記載できると安心感がある。

4. 実証③越境ガイドライン内容詳細：d.越境ガイドラインの構築に関して

ねらい

みらいハイスクール参画校（9校）の内規（卒業規定に関わる部分）や教育課程を分析し、生徒の目的（特に国内留学）にあわせた履修や学びの選択につながるガイドラインを提言する。

体制

みらいハイスクール校（9校） + NHK学園高等学校

対象

送り出しをする学校の先生方、教育委員会の方

構築に向けた
実施内容

- ・みらいハイスクール校9校の内規分析
- ・内規の改善策について学校との意見交換
- ・NHK学園との併修協定（スクーリングの柔軟化が目的）に向けた打合せ
- ・通信制高校の利用に向けた手続きの体系化
- ・学校間連携の導入において、支障になる事案への対応方法

最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

5. 実証①「人づくりバンク」結果概要

	結果
a. 参画企業と登録人材向けのニーズ調査	<ul style="list-style-type: none">調査によって見えてきた価値や、企業・学生のニーズ 大学生は後輩への進路指導に前向きに関わる意思がある。地元への貢献の意識は高いが、企業就職という選択肢があまりないため県内企業との接点を求めている。若手社会人については、副業ニーズが確認された。都市部と人材を取り合う業態の企業は採用に課題感があり、バンクを通じた人材確保の機会を求めている。中小企業については、インターン・副業人材を活かす人材が不足し、業務の切り出しに課題感がある。一方オンリーワン企業は社員・副業人材ともに採用に課題感がなく、バンクへの期待感は弱い。
b. 高校生・卒業生向けプログラムでの活用	<ul style="list-style-type: none">プログラムを行って見えてきた人づくりバンクの機能や実装プログラム <p>①オンライン進路相談会（高校生×大学生）</p> <ul style="list-style-type: none">オンライン進路相談会への参加を希望したのは高校生200人中5名（2.5%）。専門的な対策が求められる学部・学科や入試形態（医学、保育、総合型選抜等）を経験した人材が求められた。5人それぞれが受験を前向きにとらえる機会となり、非常に高い満足実感を確認。大学生側も、貢献実感を得て、全員が継続的な関与に意欲。教育学部の大学生からは「高校生の声を聞くことで自分の研究成果の補完ができた」などの意見。また、就活中の大学生からは、進路選択に関する悩みを共有でき、「高校生に刺激をもらった」との意見も聞かれた。 <p>②ライフデザイン探究連携企画（高校生×県内社会人）</p> <ul style="list-style-type: none">高校生・高校からマッチング機会の効果が確認された。県内社会人側の効果実感に差があり、業種・業態により、営業効果、長期的な採用効果、人材育成効果が認識された。 <p>③副業マッチング（企業×県外社会人）</p> <ul style="list-style-type: none">ヒアリングを通じて、潜在するニーズを引き出し、マッチングの実現へとつなげることができた（条件面により不成立）。マッチングプロセスを通じて、相互理解が進み、新たな発展可能性が見出された。

5. 実証①「人づくりバンク」結果概要

結果

c.人づくりバンクの要件定義

- 高校生×県外大学生のマッチング
高校生、大学生の双方にニーズが確認され、進路探究プログラムにおいて両者をマッチングする機会が有効であることが確認された。バンクの運用に向け、以下の機能が求められる。
- 高校側のニーズに対応するための多様な選択肢を担保するデータベース
- 高校生・大学生のマッチング調整機能
- 登録人材の質を担保する教育機能
- 高校生×県内社会人のマッチング
高校生・高校からマッチング機会の効果が確認された。県内社会人側の効果実感に差があり、業種・業態により、営業効果、長期的な採用効果、人材育成効果が認識された。バンクの運用に向け、以下の機能が求められる。
- 企業側へわかりやすくメリットを伝える仕組み
- 登録人材の質を担保する教育機能
- 県内企業×県外社会人のマッチング（副業インターン）
顕在化するニーズは確認されなかったが、マッチングを通じて相互理解の醸成、新たな可能性の芽生えという効果が確認された。人材課題に対する即効性のある効果は確認されなかった。
- 潜在化するニーズを掘り起こし、つなぐコーディネート機能
- 企業×大学生のマッチング
双方から顕在化するニーズは確認されなかった。
- 潜在化するニーズを掘り起こし、つなぐコーディネート機能

5. 実証①人づくりバンク結果詳細：a. 参画企業と登録人材向けのニーズ調査

学生

- 高校生への進路指導には、全員が前向きな反応。
- インターンは平均2社程度だが、全員県外の企業で参加している。県内企業を知らず、インターンの選択肢に入っていない。
- 島根県の企業情報などを提供している既存の情報システムがあることは認知しているが、頼りにしておらず見ていない。
- 地元貢献の意志はあるが、県内就職ではなく、それぞれの独自の貢献の仕方を探っている。
- 還流を意識するポイントは30歳前後であるため、大学卒業時からの中長期の構えが必要。
→ 還流のためには、30歳で帰ってくるために何が必要かを考える必要がある。
- 同世代の島根県出身者同士の横のつながりへのニーズは高い。
- インターンでは企業の本物の姿を知ることは難しいという意識がある。

社会人

- 社会課題解決に関わりたく、地元貢献したい気持ちが高い。
- 30代前半までには島根に戻りたいが、どう戻るのが重要。副業には関心がある。
- 県内企業には若手が活躍できるポジションが少ないと感じるため、選択肢から外れてしまう。
- 個と個でのマッチングをサポートしてもらえる機会があると嬉しい。

企業

- オンリーワン企業については、採用課題がない。
- 副業人材が島根県出身者であるメリットがない。
- バンク登録人材の優位性が判然とせず、企業のニーズに寄ると、県内出身者にアプローチする必要性が下がる。
- 学生から自力でコンタクトする門戸は開かれており、実際に人伝での採用・マッチング実績多数。
- CSR、地域貢献、次世代育成の文脈にはどの会社も共感がある。
- 中小企業については、インターン・副業人材を活かす人材が不足しているため、業務の切り出しが難しい。

5. 実証①人づくりバンク結果詳細：b.高校生・卒業生向けプログラムでの活用

総括

- 高校生から寄せられたニーズに応えるには、専門的な対策が求められる学部・学科や入試形態（医学、保育、総合型選抜等）を経験した人材が求められ、マッチングに苦慮。大学生側に追加の人員募集を掛けるも、スケジュールの兼ね合いから追加確保ができなかった。
- 自由度の高いプログラムとするため、高校生の入室前に、大学生同士で目的を共有する時間を設けた上で、グループ単位の進路相談セッションの進行は大学生に委ねた。
- 自由度の高さやゆるさが評価され、高校生・大学生ともに高い満足実感が確認された。
- 大学生側は全員が継続的な関与に意欲。教育学部の大学生からは「高校生の声を聞くことで自分の研究成果の補完ができた」などの意見。また、就活中の大学生からは、進路選択に関する悩みを共有でき、「高校生に刺激をもらった」との意見も聞かれた。

- 参加高校生のニーズ（事前アンケートより）

総合型選抜の対策方法はどんなことをすれば良いですか？ 高校時代に特に力を入れて取り組んでおいた方がいい教科はなんですか？ 大学では保育の道に進むのか教育にするのかいつまでに決める必要がありますか？ ピアノ初心者でもついていけますか？
いつから勉強したのか どんな勉強したのか
模試に向けてどんな対策をしていましたか 英語の長文の読む速度を上げるにはどうしたらよいか
へるん入試の対策について
神戸大学国際人間科学部の学部について詳しく知りたいです。

- 当日のトークテーマ

大学生生活の楽しさ、ルーティンについて
大学・学部・学科の選び方
英語の重要性と勉強方法（TOEIC 200点アップした方法）
効率的な暗記方法・勉強方法
模試の対策方法（自身の振り返りノートを紹介）
モチベーションの維持方法（日記をつける・美味しいものを食べる 等）

5. 実証①人づくりバンク結果詳細：b.高校生・社会人向けプログラムでの活用

高校生および教員から高い評価を得て、マッチングの効果が確認された。

社会人側にも営業効果、長期的な採用考課、人材育成効果が確認されたが、業種・業態により効果実感に差があった。

高校生

◎
普段関わりのない大人と話して、自分の考えを客観視する機会に

自分がどんなことをしてきたかを説明したり、**これからどうしたいかを明確にするいい機会**になってよかった。

去年高校に居たコーディネーターが壁打ち相手だったので普段先生から聞く話が変わりが無いように感じた。

話したことの中で志望理由として**深めていくと良いことを教えていただけた**のありがたかったです。

教員

◎
外部のリソースを活用して、より個別最適な学びが提供できた

こんなに**手厚く話をし**てあげられる機会がもっととりたい。

来てもらった皆さんの**話術が有難い**し、教員としても取り入れたい。

学校としては、この雰囲気の魅力化推進部だけでなく、**進路指導部にも広げていく必要がある**。

県内企業

○
営業効果、長期的な採用考課、人材育成効果が確認。
業種・業態により効果実感に差。

改めて生徒1人1人には個性があり、一辺倒のヒアリングだけでは最大限の成果を出せないと気が付けた。
対話の基礎・マインドセットを事前に学べる機会があるとより心強い。

進路を考える段階の生徒の声を対面で聞くこと、壁打ちのキーワードを探すこと、刺激的な時間でした。休憩を挟んででしたが、3時間はなかなか濃かったです。

今の**高校生の考えに触れる**ことができて良かった。地域活動、社会活動に関心のある生徒さんも多いと感じたので、**学生時代から経験を積める機会をもっと提供できるとお互いにとって良いこと**だと感じました。

コミュニケーション力に個人差はあるものの、どの生徒にも強みがある。ただ自分の強みに気づいていない生徒が多かったのも事実。**個々の可能性と強み発掘の取組はとても重要**と感じました。

企業同士の横の繋がりができて良かったです。

普段接する機会の少ない世代の考え、感覚に触れることができた。対話が自分自身を考えるきっかけになった。

5. 実証①人づくりバンク結果詳細：b.企業・社会人向けプログラムでの活用

- 副業が成立せずとも、将来的な還流のきっかけとなる出会いを創出することができた。
- マッチングプロセスを通じて、双方が「条件を整えばやりたい」と思っていた潜在的なニーズを掘り起こしたことで、新しい可能性への意欲が高まり、両者の意思決定に至った。
- これには、双方と顔の見える関係性を築き、両者のニーズや経験、企業風土等を十分に理解した上で、両者をつなぐコーディネート機能が求められた。
- 受け入れ企業側の担当者が幹部層（取締役 兼 事業部長）であり、前例のない受入れ形態であってもスムーズな社内調整・意思決定が実現した。

県内人材

- またとない貴重な機会だった。ぜひ経験させていただき、さらに成長したいと思っていたため、会社の判断によりやむを得ず辞退せざるを得なくなったことは大変残念。
- また何か機会があれば、何かしらの形でご一緒したい。帰省したら、ぜひ会社に挨拶に伺いたい。

県内企業

- 残念だが、所属されている部署は思いっきり同業のため、冷静に考えれば致し方ない部分もある。
- 私としても、Fさんがあまりにも良い若者だったので、何かしら受入れしたいという思いがあった。そのため、スピード感を持って社内でも調整を進めた。これを機にまた何か別の機会にコラボレーションができれば幸い。
- 弊社も今年度のみらチャレアンバサダー（社長）、サブメンター（社員）など務めており、未来を担う若者への支援は会社の方針でもある。また別の機会でお会いできることを楽しみにしている。

5. 実証①人づくりバンク結果詳細：c.システムの要件定義（検討結果の総括）

- ニーズ調査結果、マッチングプロセスのモデル実証を通じて得られた結果を以下に示す。
- マネタイズ的手段として、企業側の人材課題に着目し、企業と卒業生人材（大学生・社会人）をつなぐ機能を中心に人材バンクの成立要件を模索した。
- しかし、①地元企業が抱える人材課題（採用・副業）に対応するためには、人材の量、質、効果の即効性が求められること、②企業側の人材課題へ対応した既存サービスが多数存在し、バンクとしての競合優位性を作り出すことが困難であることが確認された。
- 他方、高校生に対する開かれた学びの機会づくりへの貢献意欲を持つ卒業生、企業の存在が確認された。また、顕在化するニーズを持たぬ社会人・企業とのマッチング機会が双方の可能性を拓く効果があることも確認された。
- 企業の短期的な人材課題の解決を狙いとせず、「高校生の成長支援」という共通の目標をもつ、大学生・社会人・企業からなるコミュニティづくりを進め、その中で、企業・卒業生人材のゆるやかなつながりを育んでいくアプローチが有効と考える。

マッチングパターン	想定した仮設	結果	バンクが具備すべき機能
高校生×県外大学生 (オンライン進路探究)	<ul style="list-style-type: none"> • 希望進路に近い属性の先輩の経験が必要とされるのでは？ • 後輩の役に立ちたいという卒業生のニーズの受け皿になりうるのではないかな？ 	◎ 双方にニーズが確認	<ul style="list-style-type: none"> • 高校側のニーズにこたえる多様な選択肢を提供するデータベース機能 • スムーズなマッチングプロセスの提供 • 登録人材の質を担保する仕組み
高校生×県内社会人 (ライフデザイン探究)	<ul style="list-style-type: none"> • CSRの機会になりうるのでは？ • 採用活動の機会を提供しうるのでは？ • 社員育成の機会を提供しうるのでは？ 	○ 業種、業態により企業側の効果が確認	<ul style="list-style-type: none"> • 企業側へメリットを提示する仕組み • 登録人材の質を担保する仕組み
企業×社会人 (副業インターン)	<ul style="list-style-type: none"> • 企業側の人材課題の解決策となりうるのでは？ • Uターン転職希望者に対し、良質な接点を提供しうるのでは？ 	△ 顕在化するニーズは確認されず。ただしマッチングを通じて新たな可能性が確認。	<ul style="list-style-type: none"> • 潜在化するニーズを掘り起こし、つなぐコーディネート機能
企業×県外大学生	<ul style="list-style-type: none"> • 企業側の人材課題とUターン就職希望者とのニーズマッチが実現できるのでは？ 	× 顕在化するニーズ確認されず	<ul style="list-style-type: none"> • 潜在化するニーズを掘り起こし、つなぐコーディネート機能 • 企業側へメリットを提示する仕組み

5. 実証①人づくりバンク結果詳細：c.システムの要件定義

対象

“島根の次世代への貢献”に関心があり、“開かれた高校教育”に関与したい意志のある人・企業

①卒業生（大学生）登録見込み人数：100人→750人/年 登録目標人数：2,500人（2027年）

「みらチャレ」等、自治体独自の公募型のチャレンジ事業等に参加経験のある学生をメインターゲットにし、卒業時には高校教員・コーディネーターからの推薦による加入も目指す。「ルーツしまね」や、自治体の「つながりづくり事業」で関わりのある大学生の加入も目指す。年間の県内卒業生のうち、2割の加入を目指す。

※「しまね登録」への継続登録者：17%

②県外社会人：登録見込み人数：50人→375人/年 登録目標人数：1,250人

③地元社会人：登録見込み人数：50人→375人/年 登録目標人数：1,250人

「ルーツしまね」に所属する社会人や、公募型チャレンジ事業の卒業生を中心に、各高校の同窓会ネットワークや、自治体との連携を強化することで500人の登録を目指す。年齢の制限は設けず、多様なバックグラウンドや価値観を持つ人材の登録を目指す。

④地元企業：登録見込み数：25社 登録目標数：100社

「みらチャレ」協賛企業を中心に、地域のリーディングカンパニーやオンリーワン企業に幅広く依頼をかける。特に、次世代育成や地域貢献の文脈でCSR活動に注力している企業を重点対象とする。

※こころカンパニー登録数：482社、地域未来牽引企業認定数：87社

プログラム

- ① 高校生・高校教員が進路相談や探究授業等で活用することを前提とし、高校生の多様な学びを後押しするために活用される。「高校生×県内出身大学生の進路・学習相談・情報提供」「高校生×県内企業/社会人によるキャリア教育に関する機会や情報提供」を、本システムを介して可能にする。
- ② ①に加え、地元企業・地域住民・島根出身の県外社会人のリソースをあらゆる形で高校教育に活かすため、「学校運営への支援」や、「課外活動への支援」の為に活用される。バンクの登録人材側から、高校側へメニューの提示を行い、双方向のやりとりがなされ、ニーズマッチングが行われる。
- ③ 将来的には、人づくりバンクの中で大学生と企業/社会人が連携し、「開かれた高校教育」を軸とした協働でのイベントやプロジェクトを通じて各ステークホルダー同士で自発的なプログラムが発生する。

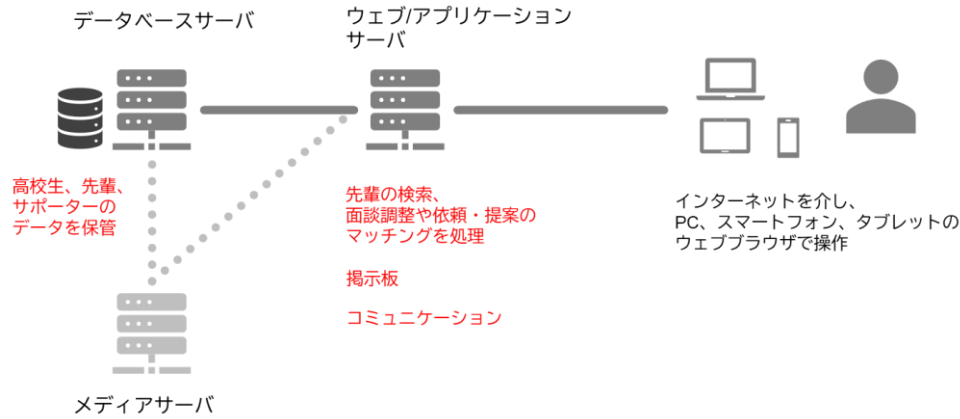
機能

- データベース機能：高校・高校生が島根出身の大学生・地元企業・県内外在住の社会人の情報を閲覧・検索が可能
- コミュニケーション機能：閲覧した情報を元に探究学習や進路相談を受けられ、双方向でのコミュニケーションが可能
- 掲示板機能：高校からのサポート依頼と、大学生・社会人・企業からのサポートメニューの提示が可能
- コミュニティマネジメント機能：掲載する情報の精査、マッチングの支援、登録人材・企業の取り込みができる

特徴

- 高校・高校生と、島根にルーツのある卒業生・企業・社会人の双方向のプラットフォームである
- 島根へのふるさと意識を形にできる幅広い関わりしろがある
- 同郷の次世代への貢献を軸とした多世代のコミュニティが形成されること

1. システム構成



2. システムの利用者

システムの利用者として以下を想定する。

- 高校生、高校教員、高校魅力化コーディネータ、大学生、社会人、企業・団体（の代表者）が利用する。
- コミュニティ全体の「運営委員」を設定し、システム操作において管理者権限を持たせる。

また、各ユーザの区分として以下を想定する。

- 高校教員、高校魅力化コーディネータは高校生の「コーチ」とする。
- 大学生、社会人は高校生の「先輩」とする。
- 大学生、社会人、法人・団体は「サポーター」とする。

ユーザ区分	コーチ	先輩	サポーター
高校生			
高校教員	●		
高校魅力化コーディネーター	●		
大学生		●	●
社会人		●	●
法人・団体			●
運営委員 (Administrator)			

3. 想定するユーザとシステムの使い方

初期機能における、想定するユーザ、システムの使い方は以下

- 高校生・コーチが先輩を探す
- 面談の調整
- 高校から先輩への支援依頼
- 先輩募集掲示板、先輩募集リスト
- 先輩・サポーターから高校への提案
- 先輩同士のコミュニケーション
- 先輩・サポーターの登録
- 大学生が就職した場合の操作
- 高校生が卒業した場合の操作

4. システム要件

①規模

■ ユーザ数の規模

島根県内の高校での利用を想定し、最大で以下のアカウント数に対応できるものとする。

高校生：17,000人

コーチ数：250人

(高校数 47に対し、各校で5名程度のコーチが登録すると仮定)

大学生：15,000人

(県内高校卒業生のうち、1/4程度が卒業時に先輩登録すると仮定)

社会人：20,000人程度

※ プロトタイプシステムでは小規模での運営とする。高校生の会員登録の要否も検討事項。

■ データ量

ユーザ1人あたり10MB程度を想定し、上記のユーザ数の規模で1TB程度のデータ量を想定する。

ただし、高校生へのメッセージ動画のアーカイブ、過去のコミュニケーションや活動の履歴の保存などによりデータ容量が増えることが想定されるため、データストレージの容量を拡張できることが必要となる。

4. システム要件

②機能

・ システムにアクセスする端末

パソコン、タブレット、スマートフォンのブラウザで操作できること。
(Chrome、Safari、Edgeで同一の機能を利用できることを想定する。)

・ システム内で依頼や提案があった場合の通知

システム内で調整依頼、サポート依頼、企画提案などがあった場合、受け手となる側の登録されている電子メールアドレスに通知を行う。また、ログイン後のトップメニューで、どの部分に新規の通知があるかを示す。

・ 高校生と先輩・サポーターとのコミュニケーションのありかた

- ・ 高校生と先輩がダイレクトにつながることに懸念があるため、高校教員・高校魅力化コーディネータがコミュニケーションを仲介したり、制限したりする仕組みを備えていること。
- ・ 先輩、サポーターから高校側に提案する仕組みがあること。
- ・ 高校生から直接連絡を取ることがないよう、高校生からは先輩の氏名や連絡先は見えないようにすること。(先輩同士では確認できる。)

・ コミュニティ・登録会員のメンテナンス

コーチ、先輩から選任される運営委員がコミュニティと登録会員メンテナンスを行う。

- ・ 運営委員は個人情報の修正以外、ほぼすべての操作ができるようにする(管理操作例：卒業年を過ぎた高校生など。無効な登録者の削除)

・ 機能拡張の想定

コミュニティのニーズによるが、以下のような機能の拡張を想定している。

- ・ オンラインの講演や、先輩から後輩へのメッセージのアーカイブ提供
- ・ 共有資料のアーカイブ
- ・ キャリア教育、進学指導におけるマッチング機能の強化(高校生からの要望だけにとらわれない先輩とのマッチングなど)
- ・ 会費の支払い
- ・ 企業・団体から先輩へのメッセージ・広告配信

・ 探究学習の支援

探究学習については、将来的に「しまねオンライン探究システム」で検証した機能を組み込む。

- ・ 探究サポーターの検索、依頼
- ・ 事例研究動画の視聴
- ・ 発表動画の視聴

5. 実証②「オンライン探究プログラム」結果概要

結果

a. 企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発

- はたらくことや自身のキャリアに関する意識の高まり
 - はたらくことや自身のキャリアに関する、生徒の思考量の増加
 - はたらくことに対するポジティブなイメージの獲得（楽しい、自己実現できる、等）
 - 自分の「好き」「得意」と社会との繋がり感の獲得
- 地域で働くことに対する解像度の高まり
 - 今住んでいる地域で働くことへの関心の高まり
 - 「やりたいことは地域で深められる、実現できる」という感覚の獲得
 - 地域の仕事をさらに知るための「行動力」の獲得

b. 探究における参画企業にとっての効果

- 人材育成価値の構築
- 自身の考え方やコミュニケーション方法の内省の機会
- 将来世代と関わることによる、社員の原点確認・モチベーション向上
- 研究開発価値の構築
 - 将来的なサービス受益世代と接点を持つことによる市場情報の獲得
 - 働く価値観形成への関与による市場創造
 - 高校生の視点の経営への活用
- PR価値の構築
 - インナーコミュニケーションへの活用可能性
 - 採用時の学生向けPR情報や投資家向け情報としての活用可能性

c. プログラムの持続・発展、横展開に向けた論点の検証

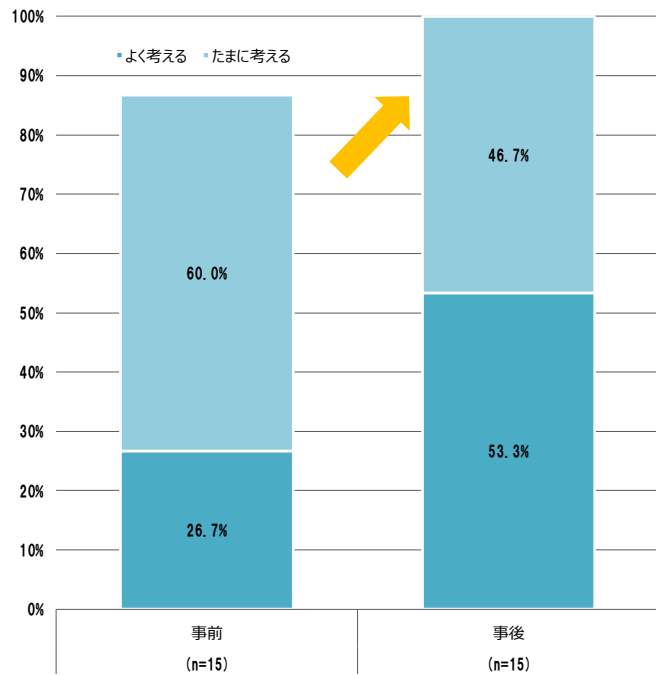
- アンケート等からみえるプログラムの検証
 - 個人活動に高い満足も、チーム活動や日常的やり取りに課題（生徒、メンター）
- 企業における同種プログラムの持続・発展、横展開に向けた論点整理
 - ①ビジョンの共有、②企業内での位置づけの整理、③位置づけ方に応じた各種論点の検討
 - ④ビジョンに整合した生徒募集、⑤事前研修の構築、⑥持続性の構築

5. 実証②オンライン探究プログラム結果詳細： a. 企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発

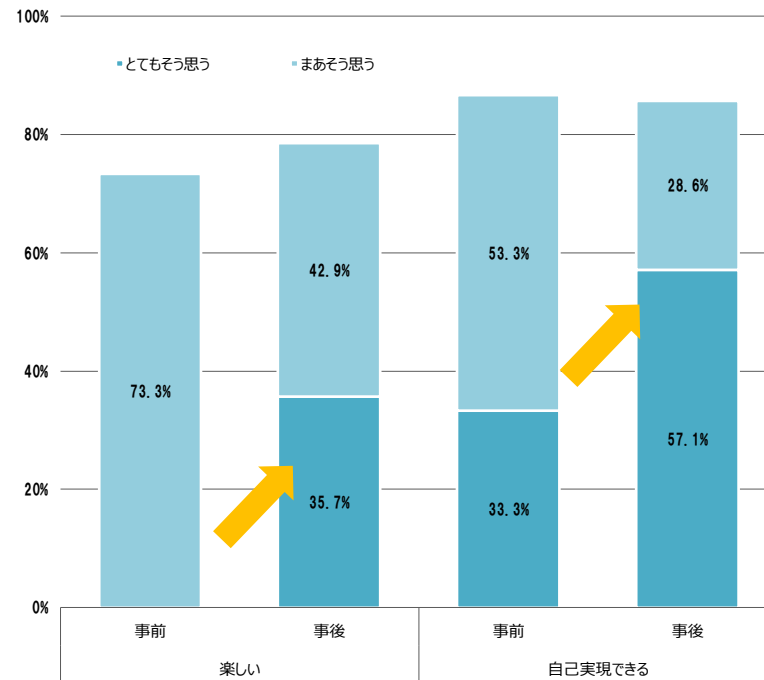
参加生徒へのアンケートから、生徒の意識や行動に関するプログラムの効果を確認。

はたらくことや自身のキャリアに関する意識の高まり

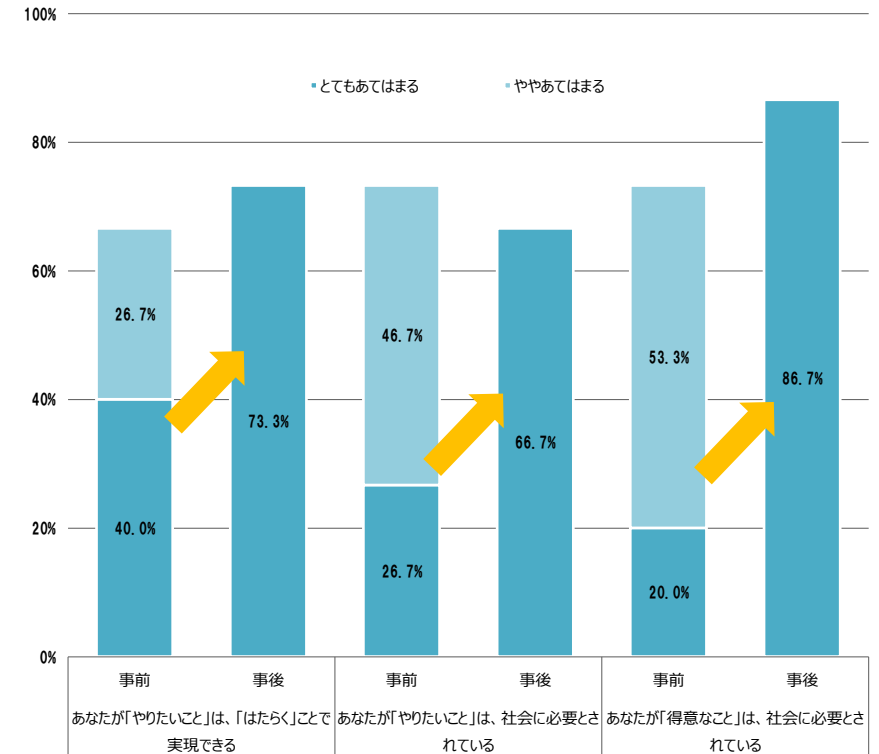
はたらくことに関する生徒の思考量の増加
(はたらくことについて普段考えをめぐらす頻度)



はたらくことに対するポジティブなイメージの獲得
(「仕事」や「働くこと」のイメージ)



自分の「得意」と社会との繋がり感の獲得
(「仕事」や「働くこと」のイメージ)



注) 事前アンケート、事後アンケート共に、n=15

5. 実証②オンライン探究プログラム結果詳細：

a. 企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発

参加生徒へのアンケートから、生徒の意識や行動に関するプログラムの効果を確認。

- はたらくことや自身のキャリアに関する意識の高まり

アンケート内容	事前アンケートでの回答（抜粋）	事後アンケートでの回答（抜粋）	生じた変化に関する考察
「はたらく」ことや「キャリア」に関して、あなたがいま知りたい、深めたい「問い」はありますか？	<p>働くことへの対価について</p> <p>自分に合った仕事を見つけるには？</p> <ul style="list-style-type: none"> 職の選び方(やりたい事を取るか、得意な事を取るかなど) 働いていく中での時間の使い方 	<p>この世界にはなぜお金があって、働くとお金がもらえるのか</p> <p>働くということは？好きで生きるために</p> <p>具体的に自分にとっての素敵な人ってなんだろう。</p> <p>将来そうなるためには今、何をしたらいいんだろう。何が必要なんだろう。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 問いの抽象度が上がり、自身の考え方や社会に対するより根源的な問い（なぜお金があるのか？働くとは？自分にとって素敵な人とは？）に繋がっている様子が見出せるのではないか。
「主体的な」キャリア形成とは、どのような姿だと思いますか？	<p>会社に頼り切りになるのではなく、自分らしさを追求すること</p> <p>誰にも言われずとも、自分で考えて行動する姿</p> <p>起業する</p>	<p>自分の意見を反映出来るように努力すること</p> <p>置かれた場所や、行った場所の環境や人の中で、自分のやりたいことをやる、伝える。</p> <p>ワークライフバランス、自分で自分を管理しながらはたらく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事後アンケートでは事前アンケートに比べて、自身の周囲の他者との関係性や相互作用の中で主体性を捉えようとする視点が加わっているのではないか。
「あなたらしい」はたらくき方とはどのようなはたらくき方だと思いますか？	<p>今までの時代とは違う形式の働き方</p> <p>自分の能力を生かして働くこと。やりたいことと求められることがマッチしていること。</p> <p>暮らし方やすむ場所を自分でカスタムできるかつ教育を通して自分のスキルアップもめぐる働き方。、自分の伸び代も伸ばせてやりがいのあるもの、飽きがこない働き方が自分らしいと感じます</p>	<p>自分のニーズにあった働き方(外に出たくない場合は家で働くなど)</p> <p>気を張らずに働ける。自分の力を生かせる。</p> <p>職場と家庭だけではなく、自分の居場所としてコミュニティを持ちつつ、自分が目指す素敵な大人として生きていけるような働き方。自分が満足できる働き方。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事後アンケートでは、事前アンケートに比べて、より自己の満足や充足などにフォーカスが当たっており、自己に対する理解の深まりが見出せるのではないか。

5. 実証②オンライン探究プログラム結果詳細： a. 企業との持続可能な協働による「キャリア探究プログラム」開発

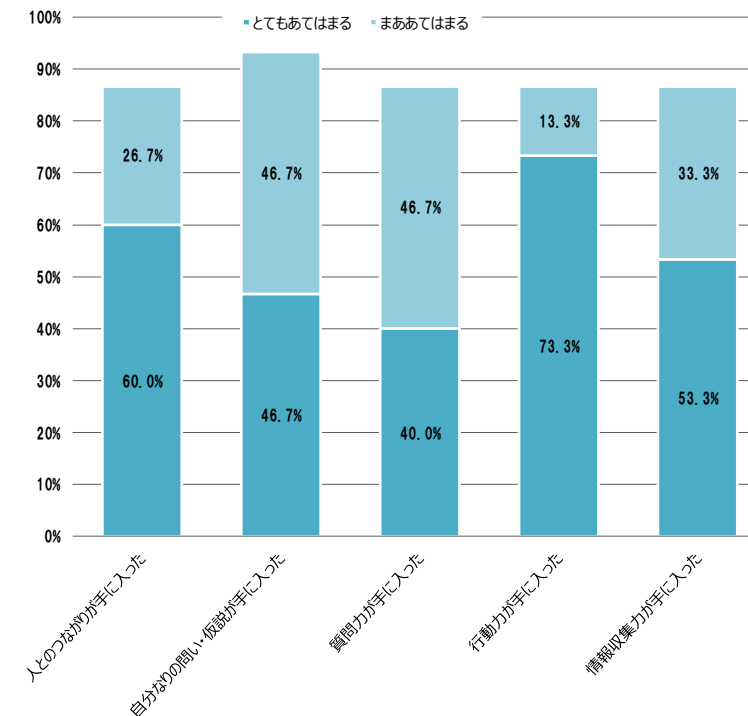
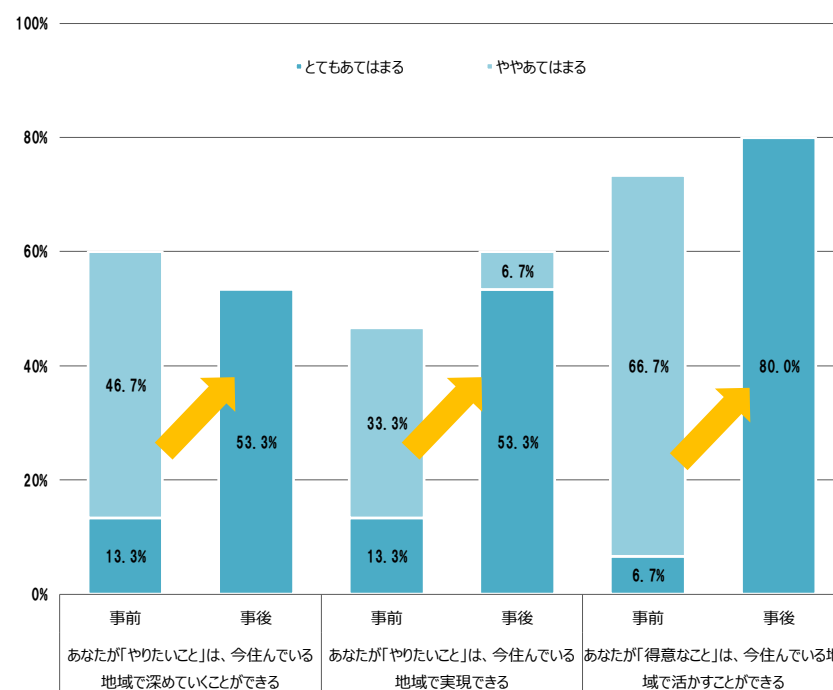
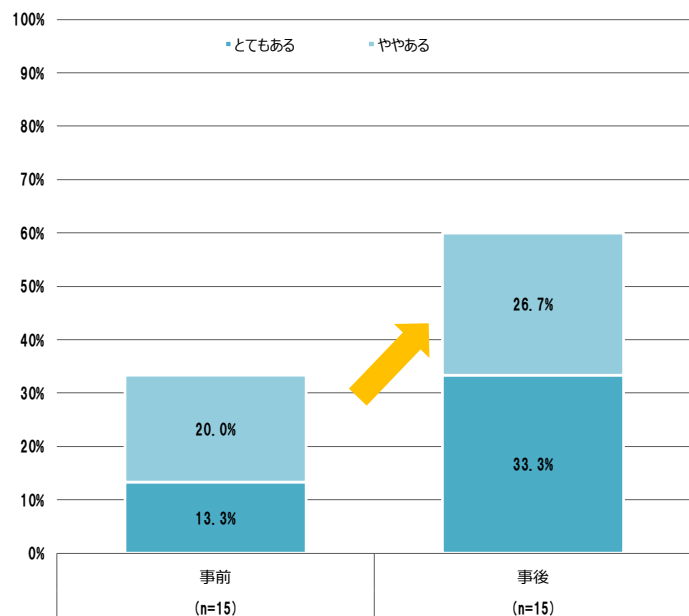
参加生徒へのアンケートから、生徒の意識や行動に関するプログラムの効果を確認。

地域で働くことに対する解像度の高まり

今住んでいる地域で働くことへの関心の高まり
(「いま暮らしている地域」ではたらくことへの関心)

やりたいことは地域で深められる、実現できる
(地域の「仕事」や「働くこと」のイメージ)

地域の仕事をさらに知るための「行動力」の獲得
(今後地域で「キャリア」について考えるにあたり、プログラムで獲得したもの)



5. 実証②オンライン探究プログラム結果詳細： b. 企業と連携した探究における参画企業の効果

① 企業社員の「人材育成価値」の構築

< 企業社員の人材育成価値の効果発現に関し、今回見出されたモデル >

ポイント①
(中学生でも大学生でもない) 高校生と関わることの価値

高校生ならではの価値

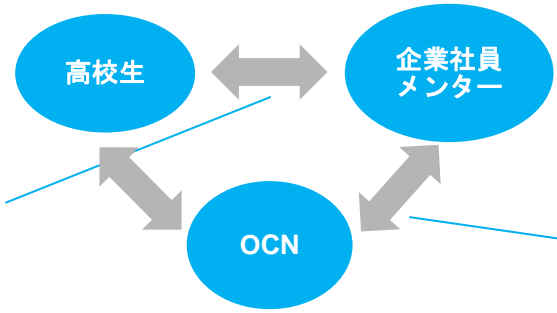
- 自然体で大人に問いかける姿勢
- 大人の「普通」を問い直す存在
- 自らの原点を見つめなおす触媒



ポイント②
2on1 のメンタリングによる内省の促進、エンゲージメントの向上

高校生との対話による気づき

- 高校生へ投げかけたメッセージが自身にリフレクション→内省へ
- 業務と異なる対話の進め方の経験による試行錯誤と気づき→聞く力の向上



OCN（社外の大人）との協働による気づき

- メンタリングにおける役割分担意識
- 自身の影響力を相対化・内省
- 新たな人との関わり、視野の拡大

【企業メンター、運営担当へのヒアリング結果（抜粋）】

- 大学生になると、採用直前なので学生、企業ともに話せることにフィルターがかかってしまうが、**高校生は自然体でなんでも質問してくれることが価値**（「お金は大事ですよ」「責任ってなんですか」「やりたいことやっていいんですよ」）。中学生はまだ働くことにイメージがないので早すぎ、大学では遅すぎると感じる。
- 高校生は一般的に、「普通は」が通じない場面が多い。そのことが、**自分の進め方に立ち返り、自分の癖などに気付くことができる。**

【企業メンター、運営担当へのヒアリング結果（抜粋）】

- 普段の生活では、立ち止まって考える機会がない。**人材開発の二丁目一番地は「内省・気づき」**であると思っている。**内省のきっかけとして高校生の「無邪気な質問」に意味がある**と思う。
- 高校生が**ピュアな気持ちで学んでいる姿は、自分の内省につながる**と感じた。
- 高校生へのフィードバックが、良い方にも悪い方にも影響してしまうことが感じられた。実業務の方でも、**言葉は丁寧に扱わないといけない**と感じた。
- 大人とのコミュニケーションは深掘りして解が見えてくることが多いが、高校生は出てこないことが多い。潜在的に眠っていることを引き出せないときや、潜在しているものがないときに、どうしたらよいか悩ましかった。**選択肢を出して志向性を見つけたり、解や事例を少し出して共有認識を作っていくなど工夫**してみた。
- OCNと一緒に入ったので役割分担が難しかった。場を仕切るのを先方に任せたが、**普段とスピードややり方が異なった**ので、介入の判断が悩ましかった。
- **参加する社員の視野を広げる、新たな人との関わりができる**、というメリットが考えられる。
- 大人が2名いることの意味はあった。バイアスコントロール。**考え方の多様性が確保**される。
- 仕事の中でも「若い頃に、もっと選択肢が提示できていたらよかったのに」と感じている社員は多い。**この機会・スキームを実感できるのは、そこにポジティブな感情を持つ人が多い。**

5. 実証②オンライン探究プログラム結果詳細： b.企業と連携した探究における参画企業の効果

②企業側の「研究開発価値」の構築

- ・「将来的なサービス受益世代と接点を持つことによる市場情報の獲得」や、「働く価値観形成への関与による市場創造」という価値が明らかとなった。さらに、サービス開発だけでなく、高校生との接点を経営に活かすという期待と可能性も示された。今回の参画企業が人材サービス業界であったことに限らず、広く若者世代を購買層、ターゲットとしている企業には同様の価値があるのではないかという指摘も見られた。

【企業メンター、運営担当へのヒアリング結果（抜粋）】

- ・ **将来の顧客になる高校生世代への機会提供の場**と捉えている。
- ・ 高校生世代は「将来のお客様」でもあるので、そこに関わることで、**将来的な顧客との関係性を構築している**というイメージはある。
- ・ 「マーケットとして高校生は遠くないか」という話もあったが、調査をしてみたところ、大学生では働く価値観がすでに出来あがっている様子であったのに対し、文理選択の前の段階で、働くことに対するwillを持つ必要があるのではという議論から、高校生という選択はあると考えた。
- ・ **「高校生の将来に対する期待、どんな社会になったらいい」を経営に活かしたい**と思っている。CSR、人材育成だけでなく、**若者の期待に応えるサービス、経営に跳ね返していく**という形にしていきたい。
- ・ 「働くに対してワクワクする未来はなに？ネックはなに？」という声を、膝を突き合わせた対話によって拾い上げたいと思っている。ここに**次のサービスのタネがある**ように思い、重要性を感じはじめている。
- ・ 食品メーカーなど、**高校生をターゲットとしている企業であれば、高校生に聞きたいところがある**のではないかと。

③社内/社外への「PR価値」の構築（インナー & アウターコミュニケーションへの期待）

- ・ プログラムへの参画を**インナー（社内）コミュニケーションへ活用**することで、**社員のモチベーション向上**に繋がれることへの期待が示された。
- ・ またこの取組は、**採用時のPR情報としての活用**や、**投資家向けのアピールポイント**としての期待も寄せられた。
- ・ 将来世代向け取り組みとして、「FR（Future Generations Relations）」活動の推進にも本プログラムの取り組みが寄与した。「はたらくがワクワクする未来」をテーマとした取り組みとして情報発信（<https://well-being.nikkei.com/>）し、内外へのPR価値を創出した。

【企業メンター、運営担当へのヒアリング結果（抜粋）】

- ・ 社内のインナーコミュニケーションとして、会社がどんなスタンスでいるのか、お金をどう使っているのかなど、**意義あることをやっているという意思表示**にもなると思う。そのことが**社員のモチベーションにつながる部分がある**と思う。
- ・ **企業のPRとして採用面で意味がある**と考える。パーソルに入ればやりたいことができる、社会貢献ができると思う学生は多いと思う。また、子どもを通じてその親御さんにも、色々な働き方があるということを知ってもらうメリットがあるかもしれない。
- ・ **投資家は、社会的な取組にポジティブな声大きい**ので、アピールポイントになる。

5. 実証②オンライン探究プログラム結果詳細： c.プログラムの持続・発展、横展開に向けた論点の検証

アンケート等からみえるプログラムの検証

- 生徒のアンケート結果からは、個人活動や大人との対話に高い満足がみられるも、チーム活動や日常的やり取りに課題が見られた。具体的には連絡ツールであったSlackへの習熟度に差が見られた。
- メンターからのヒアリング結果からは、今回のプログラムに関して主に以下のような課題に対する指摘があった。

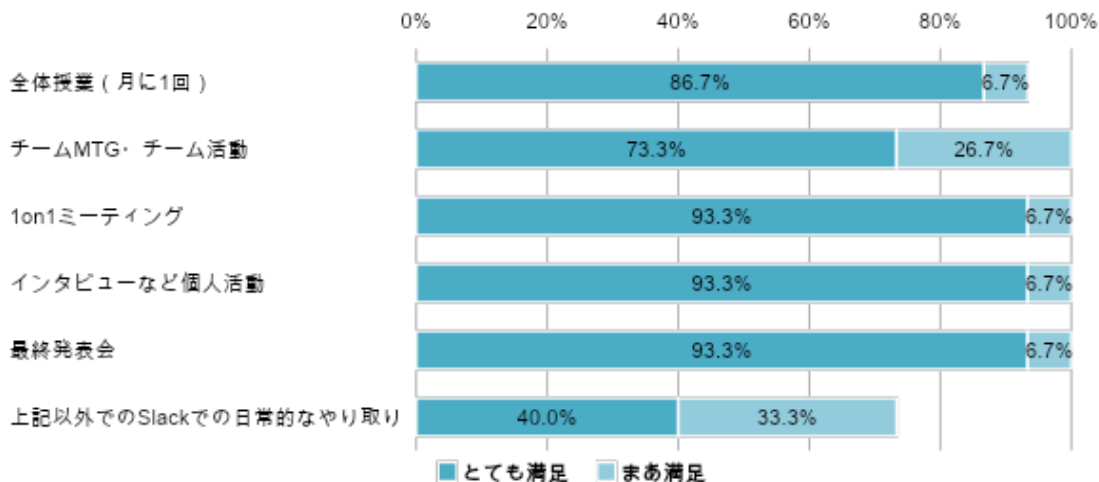
【目的・コンセプトに係る課題】

- 関われる生徒数に限りがあったことや、キャリア意識の高い生徒の参加が目立ったことから、より**広く多様な生徒層にアプローチしたいと考える社員の動機づけ**に課題
- 「地域みらいキャリア」の「**地域**」に**どこまで軸足が置かれているか**不明確
- 1つ1つの授業の意図やつながりが不明確**で構造化されていない

【方法論に関する課題】

- 実質的に月1回程度、オンラインでの関わりであったことから、生徒が大人に対して**どれだけ本音で話してくれたか**という点に問題意識 → **対面機会の必要性**
- 生徒との対話時に、**OCNとの役割分担**に係る認識共有に課題
- 重要なプロセスである**インタビューの対象者選定がメンター等の属人性に依存**
- コミュニケーションツール**としてSlackの適切性

プログラムの満足度（参加生徒）

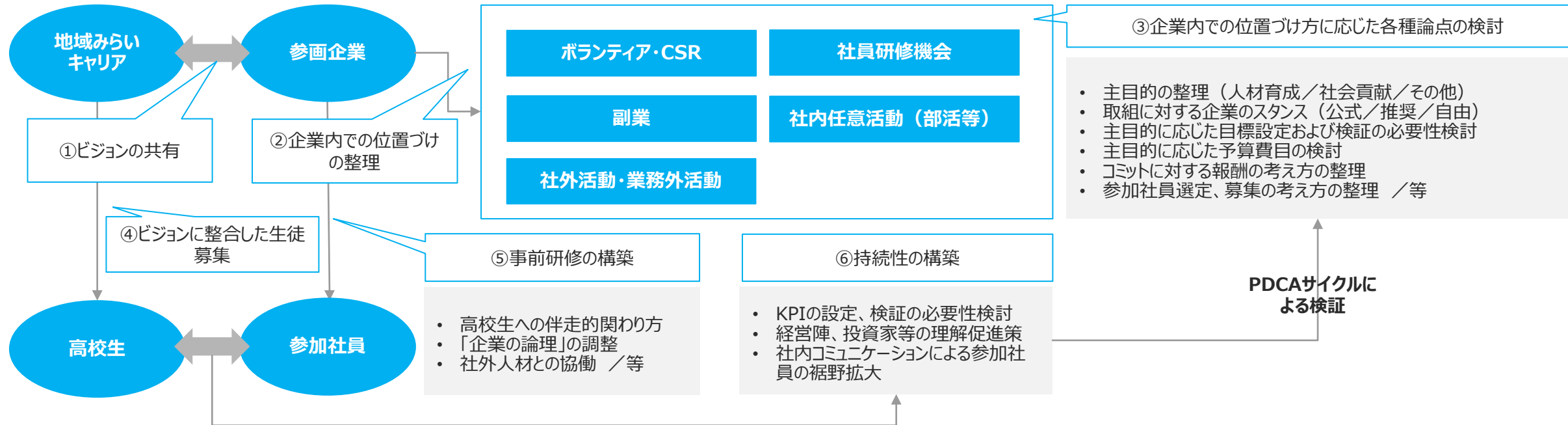


【プログラムについて（生徒からの自由意見）（抜粋）】

- 普段キャリアについて身近に触れる機会が少ない中、実際に働く大人や色々な生き方をしている大人と話す機会があったのが良かった、また普段から考えていても言葉に起こすことがあまりなかったキャリアについて、大人の力も借りながら自分の考えているキャリアについて言語化することができたのがとても良かったと思います。
- 1on1はメンターさんとOCNの方が真摯に向き合ってくれてとても考えが深まり面白かったです。
- slackではあまり日常の会話ができませんでした。

5. 実証②オンライン探究プログラム結果詳細： c.プログラムの持続・発展、横展開に向けた論点の検証

- 具体案がある企業との同種プログラムの持続・発展、横展開に向けた論点整理



【企業メンター、運営担当へのヒアリング結果（抜粋）】

- 基本的に、会社のビジョンと一致しない取組はやらない方が良いと考えるが、特に少子高齢化で将来世代の負担が多くなる中で、そこに対する責任や企業としての姿勢はどの企業でも共通して求められるようになるのではないかと。たとえ企業のビジョンに直結してなくても、こうした**将来世代向けのプログラムは「やるべきものである」というブランディング**ができると良い。
- まずは経営の理解がなければ継続しない。その先々を考えたとき、何をゴールに置くのか、**KPIが必要**になってくる。
- 説明責任を果たすためには数字で示していきたいところはある。費用に対するリターンを、測れないところもあると思うが、議論の俎上に載せないといけない。一方で、未来に向けて種をまく、長期的なブランド力を高めていくというのは、成功かどうか、子どもが大人にならないとわからない。**効果を最大化しようとする想いでやるしかない部分もある。**
- やりがい搾取にならないように**健全な対価**があるべきだと思っている。ただ、**対価が生まれると成果・パフォーマンスが問われてハードルが上がってしまう**ので、落としどころが難しい。

5. 実証③「越境ガイドライン」結果概要

結果

a.内規分析による課題と解決策の整理

- 内規の本来あるべき姿と現状の理解に関して
- 学校間連携の実現に対して課題となる4つのケースと、その解決方法・改訂例の整理
※詳しくはP8

b.教職員への越境研修

- 定量面
 - アンケート満足度 9.71 (10段階スケール)
 - プログラム参加後の変化有無(有と回答) 86%
- 定性面
 - アンケートコメントでは、「まず、外に出てみようと思った。これまでは県内で生きていましたが、外にはたくさんの学びがあることに気づいた」や「学校から出て、他校の取り組みや成果を聞き、何より熱量ある方々と交流を深めることができたことは、初心を思い出すいい機会となりました。」等の声があり、越境することによる意識変容やネットワークに対する価値を実感したことが分かった。
- 越境意欲のある生徒の背中をおす流れが実現
 - 島根中央：来年度、単年留学する生徒が誕生（地域みらい留学参画校側から初めて）
 - 飯野・大崎海星・島根中央：3月の短期越境に各校2名ずつ送り出し実現

c.併修協定によるスクーリング負荷軽減

- 取り組みの結果、併修協定は簡単ではないことがわかった。
- 来期は、併修協定は引き続き進めながら、「一時的利用」という形でスクーリング負荷軽減に取り組む

d.越境ガイドラインの構築

- 内規・教育課程の課題を整理した学校を越えた学びを実施する際の汎用的ガイドラインの作成

5. 実証③越境ガイドライン結果詳細：a.内規の問題構造と解決策

1. 内規の本来あるべき姿と現状の理解

内規のあるべき姿は、変化する法律にあわせて更新していく状態ですが、実際は変化の度に行うことができていない学校も多くあります。このような現状の背景には、法律・内規を十分に理解することや、それを法令文書に落とし込むこと、また日々の業務の合間にすることの困難さがあるため、学校間連携における課題特定や解決の手段を、具体的な条文も併せて示していきます。

2. 内規の教務規定にて、学校間連携の阻害要因になっている要素と、その解決方針

1. 学校外の単位を、卒業に必要な単位に加えない
 1. 解決策1：校長承認によって、学校外の単位を認める規定を追加する
2. 学習指導要領の必修科目以外に、学校独自に「必修得科目」を設定している
 1. 解決策1：校長承認による例外規定を設ける
 2. 解決策2：必修得科目を減らし・かつ校長承認による例外規定を設ける
3. 学校教育法施行規則の卒業の規定以上に「卒業に必要な単位数」を設定している
 1. 解決策1：卒業に必要な単位数に例外規定（留学など）を設け、校長の承認制にする
 2. 解決策2：卒業に必要な単位数を減らす
4. 通信制高校での単位を認定しない
 1. 解決策1：校長の事前承認によって認める規定を追加する
 2. 解決策2：通信制高校を含む「法令に定められた全ての学修の単位」を卒業の単位に加える規定を追加する

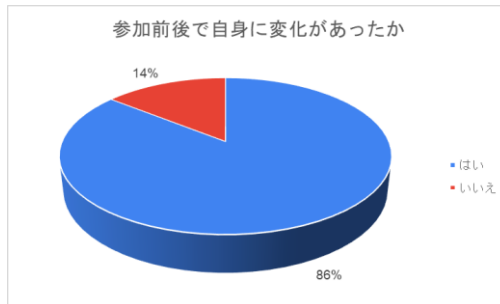
5. 実証③越境ガイドライン結果詳細：b.教職員への越境研修

・プログラム満足度は10段階中9.71と高く、今回の目的であった「教職員自身の越境体験を通じた変化実感」や「今後生徒に越境体験を勧めたいという意向」が高まる結果となった

定量面

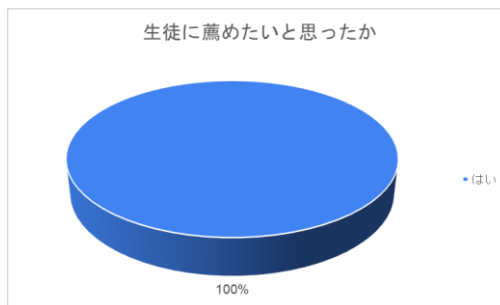
プログラム前後の変化実感

「はい」と回答した割合：86%



生徒への推薦意向

「勧めたい」と回答した割合：100%



定性コメント(一部抜粋)

<プログラム全体感想>

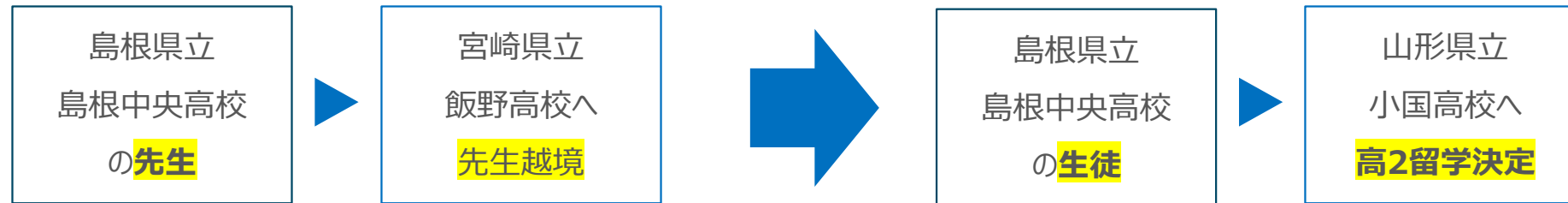
- ・目的であった都会の中にある学校を視察できたこと、そこで学ぶ生徒たちと交流できたこと、そして何より生徒たちに身につけさせたいものは何か、そのために大人は何ができるのか、を真剣に考え実践している新渡戸学園の先生方やプラットフォームのスタッフの皆さん（他にもたくさん）と対話できたことです
- ・大崎海星高校の取り組みを大空高校に伝える目的で来ましたが、想像以上の収穫が得ることができました。特に島民の協力連携の手厚さやコーディネーターの仕掛け方、大崎海星高校生のコミュニケーション能力とモチベーションの高さ等、感動するものが多かったです。改めてお世話になりました。ありがとうございます。
- ・3日間を振り返り、生徒の充実した表情や自分の言葉で振り返りを伝える堂々とした態度がみられた。

<自身の変化に関するコメント>

- ・今まで迷っていたこと（授業、生徒指導など）に対し、「やってみよう！」と思えるようになりました
- ・まず、外に出てみようと思いました。これまでは県内で生きていましたが、外にはたくさんの学びがあることに気づけました。
- ・学校から出て、他校の取り組みや成果を聞き、何より熱量ある方々と交流を深めることができたことは、初心を思い出すいい機会となりました。

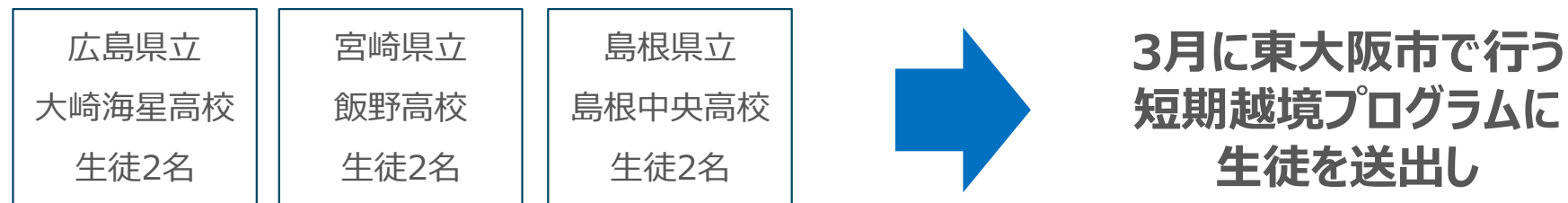
5. 実証③越境ガイドライン結果詳細：b.教職員への越境研修

- 実際に先生越境に参加した先生がいる学校から、地域みらい留学365（単年留学）の送り出しが生まれたケース



※地域みらい留学参画校側から初めての、高2留学生が誕生することに

- 実際に先生越境に参加した先生がいる学校から、継続して短期越境への生徒送り出しが生まれているケース



- 先生越境の参加校からは、越境ガイドラインの構築にもご意見を頂ける体制に 隠岐高校、大崎海星高校、島根中央高校、大空高校 など

5. 実証③越境ガイドライン結果詳細：c.併修協定によるスクリーニング負荷軽減

現状：

- ・ NHK学園にご用意いただいた協定書に、県教委から具体的なご指摘を受け、協議を重ねた結果、「適応範囲を、地域未来留学365に特化すれば、検討は可能」と着地。

5. 実証③越境ガイドライン結果詳細：c.併修協定によるスクリーニング負荷軽減

来期の取り組み：

①島根県との併修協定は進めながら、下記のように、他のスクリーニング負荷の軽減可能性の模索していく。

- ・ 島根県以外の、来期通信制高校利用生徒がいる地域の、学校設置者との相談
- ・ 併修協定を挟まず、「一時的使用」でのスクリーニング負荷軽減可能性を、NHK学園と模索

②生徒の自由な学びのためにも、より高い質の学びを届けるためにも、「通信制高校での学習の質」に対して私たちも貢献し、発信していく必要を感じた。

そこで、品質の高い通信教育教材を民間企業と開発し、全国どこにいても質の高い通信教育を受けられる仕組みを、今後長期にわたってつくっていく。

その最初の取り組みとして、まず来期に、オンラインのプログラミング教材・の開発をしているライフイズテック株式会社と協業する。

5. 実証③越境ガイドライン結果詳細： d.越境ガイドラインの構築

- 利用対象：学校間連携(単年留学)の検討・実現する教員の皆様
- 利用タイミング：生徒が学校間連携を希望した際、学校間連携が円滑に行える学校環境を整備しようとした際
- 役割・機能：①学校間連携の実現に向けて、内規の修正方法が具体的にわかる
②学校間連携の活用時、必履修科目の修得の方法が具体的にわかる

0. はじめに

- ・ガイドラインの位置づけや使用方法を説明する。

1. 越境学習に関する法律

- ・学校間連携(単年留学)の実現を保障するための、関連法律を説明し、越境先で学んだ科目等の単位を在籍校で認定できることを示す。

2. 実現の課題と対応方法

学校間連携(単年留学)の実現に対して課題となっている2点に関して課題の構造と解決方法を示す。

問題1.在籍校の内規に関して

- ・課題の構造に関して体系的に整理。内規に見られる文言の修正例や内規改定の提案等を示す。

問題2.必履修科目の修得に関して

- ・必履修科目の履修において、異学年授業の履修や通信課程の学校間連携の提案等を示す。

3. (参考)通信制高校の利用方法

- ・通信制高校の活用に関して、活用のフローや通信併修の実例等を載せる。

- 成果物：

https://drive.google.com/file/d/1pcM8QM0jJT0LgoeU3GF3FR10hNhS_MFp/view?usp=sharing

最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

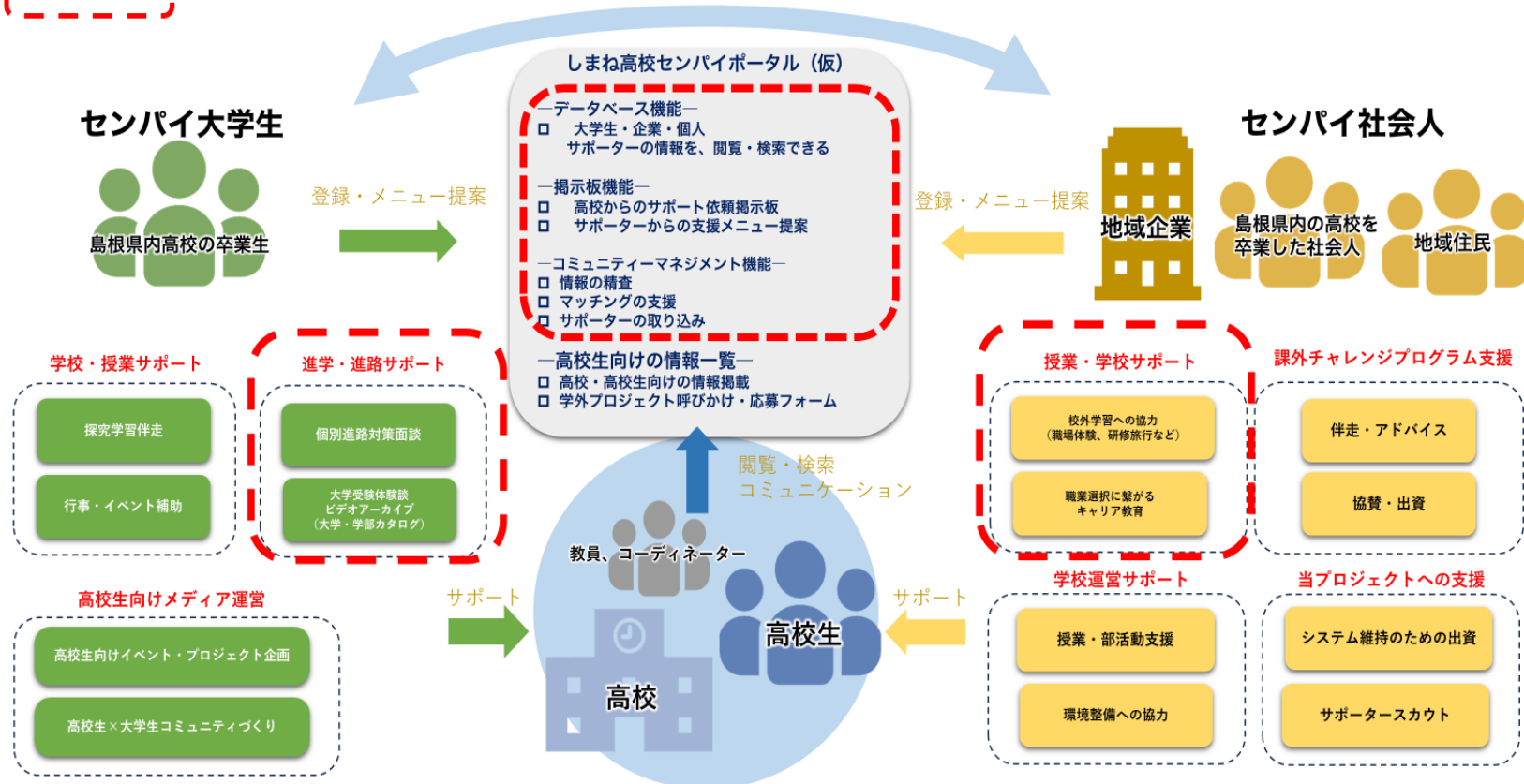
6. 実証①人づくりバンク 今後の自走・普及プラン：ミニマムモデルの設定と段階的発展

- ミニマムモデルとして、令和6年度以降は下図赤点線で囲っているところからシステムを構築し、ローンチを目指す。
- 同時にセンパイサポーター会費（右図）として企業、個人から出資を募り、しまね高校センパイポータルサイト（仮）の開発と、プロジェクトの広がりにつなげる。

しまね高校みんな“センパイ”プロジェクト（仮称）（～島根で育つ高校生に、“センパイ”の力を！～）

高校生を支える過程で関係構築⇒島根への思いがある人材の将来的な還流

ミニマムモデル



センパイサポーター会費

一緒に作る先輩コース	純粹に応援コース
30,000円	5,000円
<ul style="list-style-type: none"> □ 先輩入学説明会 □ 特別授業への参加／視聴 □ 先輩限定オンラインコミュニティへの参加 □ サマースクール・入学式等、イベントの企画や参加 □ 定例学校づくり会議とオフ会への参加 □ 開校2年間のドキュメンタリー映像先行試写会への招待 上記、エンドロールへの名前の記載 	<ul style="list-style-type: none"> 動画・パンフレット 動画・パンフレット・WEBに名前 動画・WEB&パンフレットにお名前 動画・パンフレット・学校の建築にお名前 動画・パンフレット・学校の建築にお名前
学割(学生限定)コース	100万円
学生限定価格 3,000円	300万円
	<ul style="list-style-type: none"> 動画・パンフレット・学校の建築にお名前

地域・卒業生⇄学校、双方向のプラットフォーム

次世代への支援を軸とした多世代のコミュニティ形成

島根への思いを形にできる、幅広い関わりしろ

※参考：神山まると高専

6. 実証①人づくりバンク 今後の自走・普及プラン：今後の検討課題

◎ 対価を得るためのメリットの具体化

①企業にとって魅力となる価値やメニューづくり

- 継続的なかわりに向けては、対価に応じたわかりやすい効果を求める意見が確認された。PR、採用、CSRなど、企業側がお金を払いたくなるメリットを提示することが求められる。
※ミラチャレ:協賛金額に応じた広報効果が企業側のメリットとして用意され、一定の効果を発揮。

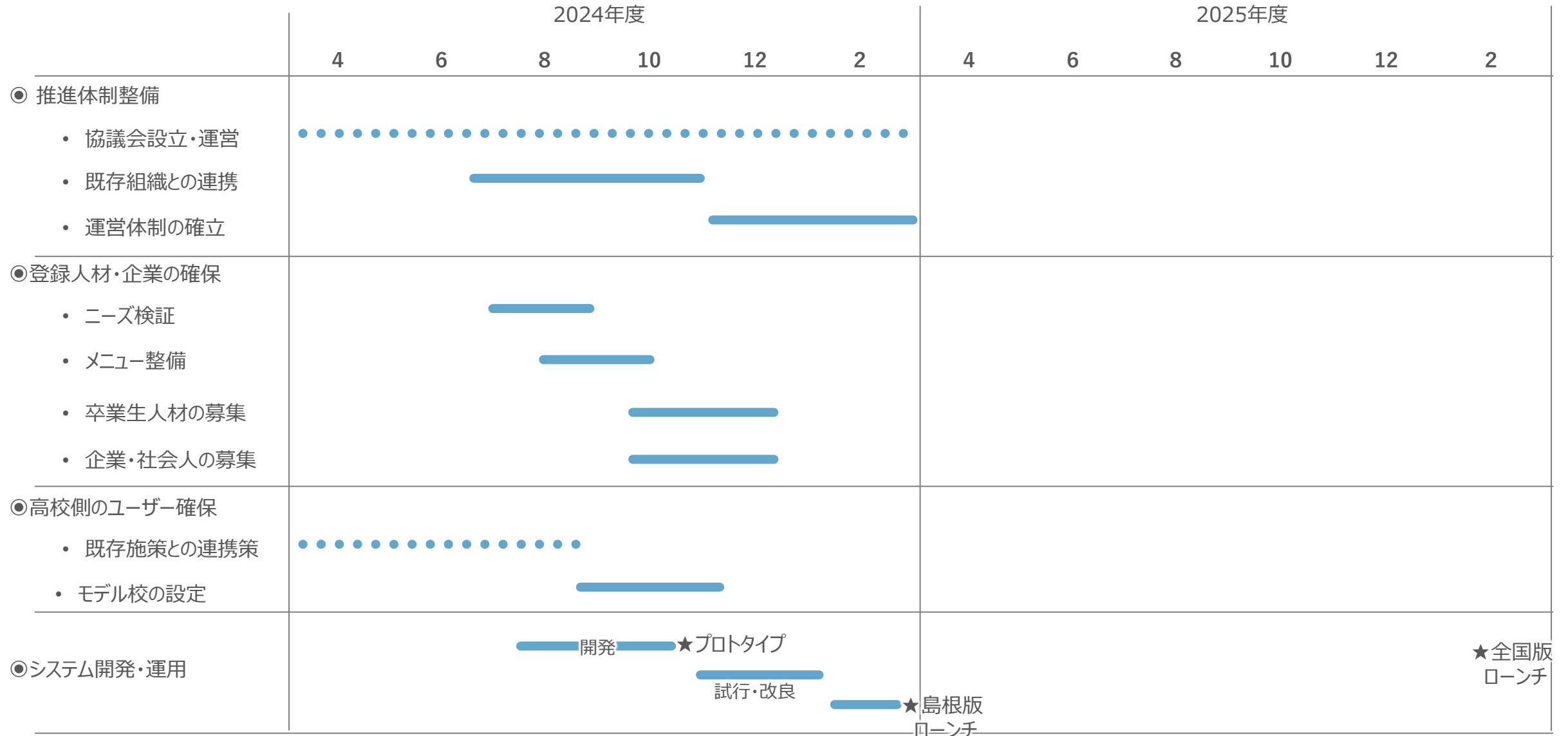
②社会人にとって魅力となる価値やメニューづくり

- 大学生・社会人から高校生の学びへ関わることの意義・満足実感が確認されたが、マネタイズの手段としての検証は未実施
- 先輩ゴコロをくすぐるかわりしろ（コンテンツ）の具体化など、バンクの運営費を獲得するための可能性の検証が求められる。

◎ 自治体の移住・定住施策との連携可能性の検証

- 市町村単位で、移住・定住促進、関係人口確保に向けた取り組みとして、卒業生人材とのつながりづくりの取り組みが進められている。バンクの設計・運用に関し、基礎自治体も主要ステークホルダーになりうる可能性があり、連携可能性の検証が求められる。

6. 実証①人づくりバンク 今後の自走・普及プラン：ロードマップ



6. 実証①人づくりバンク 今後の自走・普及プラン： 令和6年度における具体的な取り組み

• 協議会の設置・運営

- 島根県教育委員会、島根県、つながり事業実施自治体、隠岐島前高校、TSK 等のステークホルダーが加入する協議会を設置し、開かれた高校教育の実現の文脈で、人づくりバンクの活用について検討を行う。

• 自治体との連携

- つながり事業に参画している自治体のうち、人づくりバンクの効果が波及しやすい中山間離島（海士町、川本町、益田市、津和野町）と連携し、事業のなかでの人づくりバンクの活用を推進する。同時に、フィードバックを得ながらメニューの改良を行う。将来的なバンク人材確保にもつなげる。

• 企業協賛獲得に向けたメニューの検討

- 企業協賛獲得に向け、人づくりバンク企業サポーター（仮称）加入に繋がるメニューの検討を行う。
- 検討と同時にサポーター獲得に向けた営業を始める。

• ミニмум機能を盛り込んだシステムの構築

- R5年の実証を経て明らかになった要件を元に、ミニмум機能（高校生×卒業生の進路相談、キャリア相談）を実装したシステムを構築する。

6. 今後の自走・普及プラン

【来期以降の自走・普及拡大に向けた、連携企業（パーソル社）との検証論点】

* 社員 = 連携企業社員□

テーマ	今期の実証で明らかになった点	来期の検証論点
人材育成価値	一定の価値が認められた。 来期以降は、さらに価値を拡大し、価値検証を進めるためにも、より多くの社員が関わることのできる仕組み作り、プログラム内で関わる接点の拡大が必要。	<ul style="list-style-type: none"> ・より多くの社員が関わることのできる仕組み作り（連携企業内） ・多くの社員が関わる仕組みを構築する上での課題発見と解決策検討 ・連携企業社員がプログラム内でより多く関わることのできる接点の開発（弊団体）
研究開発価値	一定の価値が認められた。 来期以降は本プログラムで得られた価値をさらに拡大すると共に、連携企業の新サービス創出に繋げる新たな取り組みに挑戦していくことが必要。	<ul style="list-style-type: none"> ・本プログラムで得られた知見を活用した横展開の検討 例：関わった社員が小中学生などにキャリア教育を展開する取り組みなどの検討やトライアル実施 ・より多様な中高生への価値提供（例：本プログラム以外の出前授業など）
広報PR価値	一定の価値が認められた。 来期以降はより本プログラムに特化した広報や関わる社員にフォーカスするような取り組みに発展させていくことが必要。 また、関わる社員や価値提供した生徒・学校を定量的に見せていく広報についても検討していくことが求められる。	<ul style="list-style-type: none"> ・本プログラムに特化した広報やより多面的な広報展開 例：関わる社員にフォーカスした広報PR活動 例：採用活動の場面での活用など 例：価値提供した生徒・学校にフォーカスした広報活動 ・関わる社員数や価値提供した生徒・学校数を活用した広報展開
経営価値の創出	上記の価値が生まれ、今後も普及拡大していくことで生み出される経営的価値をより明確にしていくことが求められる。株主や取引先など様々なステークホルダーへの価値の言語化・見える化を進めていくことが必要。	<ul style="list-style-type: none"> ・「若者の期待に応えられるような経営」の実現に関する取り組みに向けた検討など ・様々なステークホルダー（株主や取引先、内外関係者）への価値の言語化や見える化（経営的な観点での価値）
運営体制	初年度の実践を通じて見えた運営課題として、関わる大人同士（社員と弊団体スタッフなど）のより細かなコミュニケーションや役割分担の明確化、関わる社員の育成（関わる社員が増えるほどに必要な取り組み）が求められる。	<ul style="list-style-type: none"> ・社員や関わる大人が安心して関わることのできる体制構築 例：導入研修や定期的な情報共有ミーティングの実施 例：生徒との関わり方を中心とした社員向けのマニュアル開発 ・大人の役割分担の明確化に向けた仕組み作り

6. 実証②オンライン探究プログラム 今後の自走・普及プラン

目指す状態／来期以降の活動に向けて

企業連携プログラムの発展

本取り組みにて得られた成果や知見を活用し、より多くの中高生へ価値を提供できるよう、民間企業と連携した中高生向け探究プログラムの開発推進を一段と充実させていきたい。

とりわけ、卒業後の進路選択（キャリア）や学び領域（進学など）、探究的プロジェクト活動（PBL）など、自己発見・自己実現と強く結びついているテーマや活動領域において、なおかつ、（特に地方の小規模校）学校単体では実現が難しい、あるいは、提供が不足している領域におけるプログラムを開発提供し、**受講生徒、協働する地域・学校、連携企業のwin-win-win＝「三方よし」**を実現していきたい。

上記の通り、来年度以降は今期の取り組みを踏まえ、①**より多くの生徒に** ②**多様な分野における探究**、を実現するプログラムを提供していく予定である。

具体的な取組みとして、**1）既存プログラムのアップデート／企業価値向上への取組み** **2）新規プログラムの開発**、を検討する。

1）においては、現パートナー企業とさらに強固な連携体制を構築し、プログラムのアップデートを進めると同時に、より多くの社員の関わり方を検討し、生徒の受け入れ幅の増加を実現できることを目指す。さらに、本事業がさらに企業にとっての価値を生み出す取組みとなるように、「**価値の可視化・言語化**」への仮説を検証する取組みを強化したい。

2）においては、新パートナーの開拓を進め、多様な領域の民間企業との関係構築を図り、中高生と学校のより多様なニーズに応えることのできるプログラムの展開を目指したい。

以上の普及拡大を目指す上で必要となる具体的な活動や、今後の検証論点に関して次項以降で考察していきたい。

6. 実証②オンライン探究プログラム 今後の自走・普及プラン

企業連携プロセス

上記を実現していくために必要と考える、主要で重要な活動を考えたい。その具体的に触れる前に、本取り組みにおいて、我々が連携企業とどのように関係を構築し、最終的に高校生向けプログラムの共同開発を実現してきたかについて記述したい。

連携企業との関係構築～連携プロセスの実際～

今回の実証でも確認されたように、企業連携を実現する上で、最も重要と考えることは、**実現したいビジョンを共感しあえる「ビジョン共感パートナー」**となることである。最終的なゴールであるビジョンをお互いに理解し共感し合えなければ、たとえ連携が実現できたとしても、求める価値が近視眼的となり、短期間で関係が解消する可能性が高くなる。それは、両者にとってのみならず、プログラムに参加する生徒や協働する学校にとっても大きな不利益になる。ゆえに、生徒や学校に責任を持ってプログラムを提供するという観点においても、連携企業と丁寧に関係を構築しながら、お互いの理解を進めることが最も重要となる。

関係構築を進める上では、対話の時間をできる限り多く持つという基本的取り組みが重要であることはもちろん、相手のことを理解するために、双方の日常のフィールドに訪問し、それぞれが日常的に関わりを持っている関係者とも対話をしてみると、**お互いが双方の日常に存在する「人」「場所」を体感しあう**（肌で温度や空気を感じあう）という機会も重要なコミュニケーションの一環であると考えられる。まさに、人と人が距離を縮め、少しずつ関係を築いていくプロセスを通じて、双方の理解を進め、目指すビジョン（見ている風景）の共感を目指すという営みである。

このような取り組みを入口として連携をスタートし、**協働の「初めの一步」**（トライアル実施など）を初めのマイルストーンとして目指すことが肝要であると考えられる。なぜなら、人対人の関係性でも大切となるのは「小さな成功体験」の積み重ねであるように、まずはお互いの協働によって新たな価値が生み出されたという体験が、お互いの関係を強固にするからである。

「初めの一步」を実現していく具体的なプロセスは、以下（次項）が一例として考えられる。

また、このプロセスに即した弊団体の今年度の取り組みについても参考までに紹介したい（次々項）。

6. 実証②オンライン探究プログラム 今後の自走・普及プラン

【企業連携を実現するステップの一例（関係構築開始から「初めの一步」実現まで）】

①お互いのビジョン（目指す理念やゴール）の理解を深め「ビジョン共感」を目指す

* お互いが日常的に接している「人」「場所」を体感する経験など、理解を深める機会はテキスト以外にもある

②生み出したい「共創価値」の言語化

* 連携することで生み出したい独自価値の目線合わせ。どのような価値を生み出せばwin-winとなるか。

③活用可能なリソース類などの擦り合わせ

* 価値を生み出すために使えるリソース類の共有、ゴール設定のためのスケジュール把握

④「価値」を実現できる機会やプログラムのアイデア出し

* ここまでのステップを踏まえた上で、具体的なアクションのアイデア出し。必要に応じて、生徒や学校へヒアリング実施

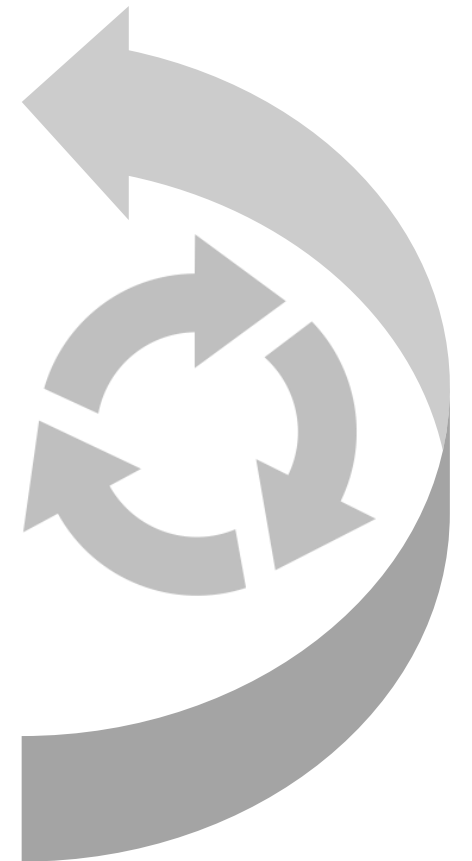
⑤「初めの一步」（最初のマイルストーン）の設定／社内位置付け整理

* お互いが実現できると良いと感じる最初のゴールの設定。期待価値の具体化。

⑥「初めの一步」の実施→共創価値の体感→ネクストステップの設計

* 初めのマイルストーン実現で共に価値を生み出す手応えを得る。ネクストステップをプロセス②から繰り返し、質・量の拡大を目指す。

①～⑥が一巡したら、ネクストステップ（質・量の拡大、経営価値の創出、新たなスコープ設定など）に向け、PDCAを回しながら、価値を蓄積し高めるためのスパイラルの動きを目指す。



6. 実証②オンライン探究プログラム 今後の自走・普及プラン

普及拡大のための仮説（今後の検証論点）

①二軸（縦軸・横軸）での取り組み

それでは、本プログラムのような企業連携型プログラムをさらに拡充し、質・量両面において普及拡大を進めるために、今後さらに必要となる要素について記述したい。これらは我々にとって次に検証を進めるべき論点でもある。

まず第一に重要と考える視点は、「縦と横」2つの軸における活動の推進である。

縦軸とは、既存のプログラムをさらに質・量の両面で伸ばしていく活動である。

質的には、プログラムの改善は当然、連携企業にとっての変容（社員・経営へのインパクトなど）もその対象となる。

量的には、プログラムの受益者を増やすと共に、関わる連携企業の社員数の増加というターゲットも考えられるだろう。

横軸とは、縦軸で得られた知見や成果を他企業や他のプログラム開発に活かしていく活動である。1つの成功体験が次の期待の原資となる。

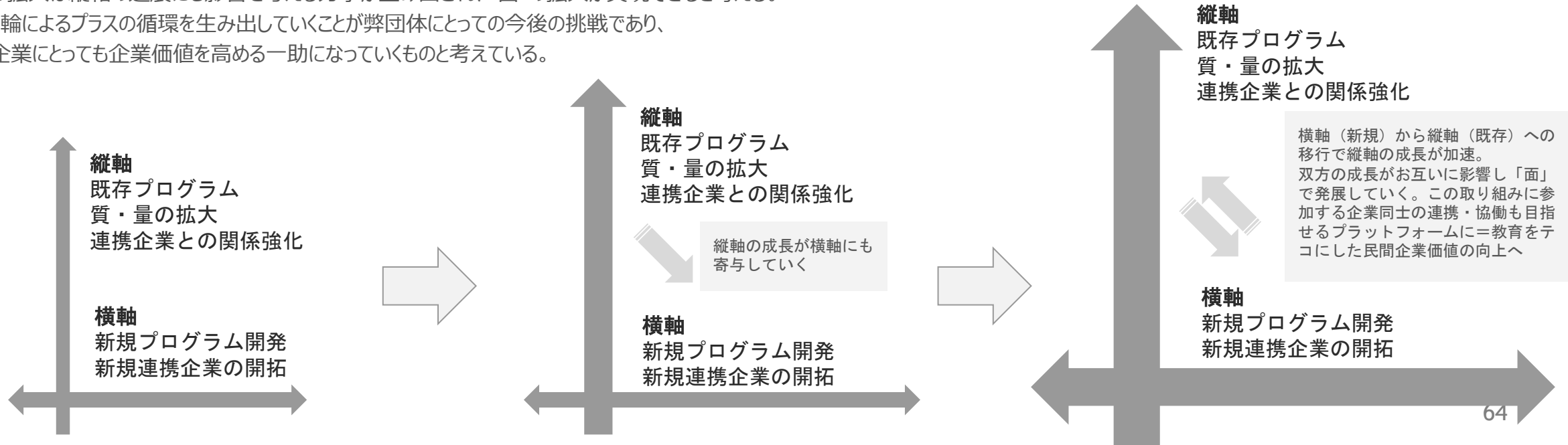
これら2つの軸は、お互いに相乗効果をもたらすことができると考える。

すなわち、縦軸を伸ばすことは横軸の発展に寄与し、

横軸の拡大は縦軸の進展にも影響を与える力学が生み出され、“面”の拡大が実現できると考える。

この両輪によるプラスの循環を生み出していくことが弊団体にとっての今後の挑戦であり、

連携企業にとっても企業価値を高める一助になっていくものと考えている。



6. 実証②オンライン探究プログラム 今後の自走・普及プラン

②関係人口の拡大

続いて、二軸での成長を果たしていくためにも重要となる観点として「関係人口の拡大」を挙げる。

例えば、縦軸の質的・量的変容の実現のためには、**連携企業の関わる社員を増やしていくこと**と同時に、本取り組みに**共感してもらえる関係人口を増やしていくことが重要**と考えられる。

関わる人口が増えることで、生徒対応に必要となる人員確保に繋がり、**受け入れ可能なキャパシティを増やすことが可能**となり、より多くの生徒に本プログラムを提供することができる。また、**本プログラムに関わる人々の多様性も増え**、受講生により充実したプログラムを提供することも可能となる。加えて、そのように多様な関わりが混ざり合う場合は、**連携企業にとってはも新たな人材交流や事業創造の可能性を高め**、**地域・学校にとっても多様な視点での地域活性化や学校経営を実現する可能性を高めることになり**、**関わる全てのステークホルダーに新たな価値を創出するきっかけになることも期待**できる。

今後の具体的な取り組みとしては、参画する連携企業社員を増やすために、**メンター以外にも接点となる場面を増やすこと**や、本取り組みに共感いただける方々向けに「サポーター登録制度」などを設けて参画いただくことなどが考えられる。

③マネタイズモデルの開発

本取り組みを質・量両面で拡大させていくためには、**安定的な資金確保も必要**となる。ただ単に運営資金を確保するという目的だけではなく、ここで目指したいことは、**教育にリソースを循環させていくための新たなマネタイズモデル**である。具体的には、一定の受益者負担を設けることも視野に入れつつ、**地域の教育向上に賛同する企業や個人からの寄付、企業の人材育成サービスとしての運用、発展的展開として高校生インターンプログラムサービスの展開**などが考えられる。ここについては、関係者とも十分な意見交換を進めながら、来年度以降の検証・実装を目指していきたい。

最後に、上記3点を確実に実現していくためにも、本プログラムに参加した受講生の変化・成長を最大化させること、そして、それを一助に圧倒的な主体性を持って自己実現する生徒を増やしていくことが、最も重要な基本価値になることを付言しておきたい。

6. 実証③越境ガイドライン 今後の自走・普及プラン

- 全国的普及に向けて文科省との連携を検討等
- 弊財団の365の申し込の導線に、学校へのガイドラインの送付を組み込む
- 5月頃にある、東京都・埼玉県の校長会にて、365の紹介とセットでガイドラインも紹介する
※もともとこの2地域の教育委員会が、地域みらい留学365（単年留学）の推進に協力的なため

最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

Appendix

OCNマニュアルの整備

目次

【1】地域みらいキャリアについて

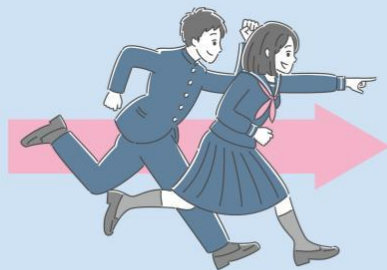
- ①「みらキャリア」プログラムの概要
- ②「みらキャリア」スケジュール・構成

【2】OCN業務について

- ①OCNの伴走イメージ・役割
- ②業務の進め方
- ③授業中の対応
- ④メンターとの連携
- ⑤チーム別ミーティング
- ⑥1on1(個別)ミーティング
- ⑦各提出物・資料について
- ⑧生徒と関わる上でのポイント
- ⑨ファシリテーションのヒント
- ⑩インタビューについて
- ⑪よくある事例と対応Tips

【3】ツールの活用について

- ①「みらキャリア」で活用するツール
- ②Zoom
- ③Slack

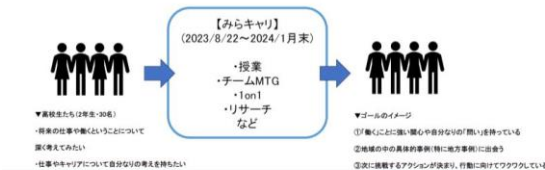


【1】①「みらキャリア」プログラムの概要

「みらキャリア」概要

「はたらく」キャリアについて、とことん探究する半年間。

- 「はたらく」キャリアを考え、議論し、探究する
- 地域の中の多様な「はたらく」事例に出会う(気づく、知る)
- チームメンバーやアドバイザーたちと共に、思考を深め、実践を重ねる



チームイメージ



【1】地域みらいキャリアについて

【2】④メンターとの連携

●メンターとは

- ・パーソルホールディングス株式会社の方が、キャリア専門の観点で、各チームに1名ずつメンターとして入ります。
- ・メンターは、職業の具体事例の共有など、専門的な知見を提供します。

●メンターの役割

- ・授業のグループディスカッションやチームミーティング、1on1での専門的な知見の提供
- ※チームミーティングは極力参加、1on1は期間中1回は参加

●スムーズな連携のために

- ・自分のチームのメンターの専門性やキャリアのバックグラウンドをヒアリングしておきましょう。
- ・専門性：IT系、クリエイティブ系、教育業界、理系 など
- ・キャリア：現職、転職経験ありの場合は前職も
- ・チームミーティング前に、メンターとの役割分担のすり合わせを実施しておく、よりスムーズになります。
- ・ディスカッションの進行(ファシリテーション)は、OCNが主導しつつ、メンターも色々な知見を提供して下さると思いますので、適宜お話を振ってみてください。
- ・例としては、以下の通りです。
- ・「●●さん(生徒)は、教育系の職業について興味があるんですね！△△さん(メンター)のお仕事はまさに教育業界だと思いますが、実際にどんな人が多い傾向にありますか？」
- ・「△△さん(メンター)は、どのように考えて、今のキャリアに至ったのですか？」



【2】OCN業務について

【2】⑨ファシリテーションのヒント



ポイントは、みんなが自分の言葉で語りたくなる場をつくること

- ・人々が「自分が主役だ」と感じる
- 自ずと発言が生まれ、会話が回り始める

ファシリテーターは能動的な聞き手「アクティブ・リスニング」の姿勢で！

- ①相手に注意を向ける！
「あなたの意見を聞く準備ができていますよ」という態度をとる
- ②非言語表現にも注意を払う
目の動き(集中力、迷い)、ため息など
ワークシートの手が長く止まっている時は声をかけてみる
- ③発言者の意見をむやみやたらに評価・判断しない
まずは意見を引き出すこと。出てきた意見に対して評論家のような反応をすると、相手も縮こまってしまう
- ④相手の発言を繰り返す、言い換える、必要に応じて要約する

【2】OCN業務について

マニュアルの特徴

- ・OCNは、高校生・メンター・事務局といった様々な関係者とやりとりを行いながらスケジュールリングを行う立場のため、その立ち位置と必要なToDoを可視化。
- ・参加した高校生は一人ひとり、オンラインでの学習やコミュニケーションへの慣れも異なる。高校生が安心して受講できるために必要なサポートの情報を一元化。
- ・メンターの専門性を活かしたアドバイスを引き出す問いかけや高校生が安心安全を感じながらチームMTGや1on1に参加できるためのファシリテーションスキルやマインドなど、みらキャリアならではの必要なスキルを言語化。

Appendix

最終発表会① (1日目)

- 実施内容

- 個人発表 (1人3分) : 「みらキャリア」に参加して考えてきたこと、自分が将来目指したい姿やありたい姿を言語化し、伝えるアウトプットの時間。
- はたらくダイアログ : 各チームが考えてきた、“はたらく”を深める「問い」を参加者全員で対話し、みらいの自分自身を見つめる時間。

- 参加者 (計 : 52名)

高校生 : 15名 オンラインコーディネーター : 5名 メンター (パーソルグループ社員) : 5名 学校関係者 : 8名
 パーソルグループ関係者 : 4名 経産省関係者 : 4名 その他関係者 : 11名

- 参加者の声・生徒の声 (抜粋)

- 同じテーマの無い発表だったから、人と比べず褒めてもらえたことを大切にしたい。
- 沢山の観点から、あらためて「はたらく」と「キャリア」について考えられた。(高校生)

- 自分の未来に対してモチベーションがあがる時間になった。人の発表を聞いて、

- それぞれがたくさん工夫をして考え切った発表だと感じたので、刺激になった。
- たくさんの大人の人たちが関わってくれたことを改めて知って、感謝したい。(高校生)

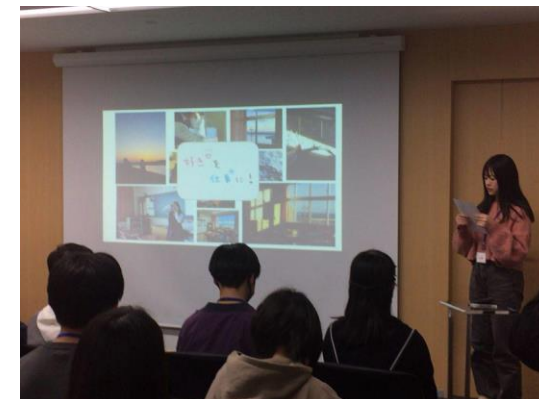
時間と労力を投資したさまざまな活動を通して、周りの方々から称賛をいただくことも、自分自身を成長させることもできた半年でしたが、どこか、私の中では納得することができない半年で、もやもやを残したまま最終報告会を迎えることに違和感を覚えました。

報告会はもっと出来た、と思う部分と、この半年間、頑張ってきてよかった、と思う部分の境目がわからなくなる不思議な感覚になりました。

私の無謀で、けれどとてもわくわくする野望をみんなに伝えることはとても勇気が必要だったけれど、口に出したことで、少しは夢に近づいたかなと思うことが出来ました。(高校生)

- 高校生それぞれが自分の言葉で考えを伝えていて、プレゼンや表現の技術関係なく1人1人響く言葉があった。(学校関係者)

- 心が震えるタイミングがたくさんありました。これ以上ない1期生、素晴らしいスタートだったと感じました。(学校関係者)



Appendix

最終発表会② (2日目)

- 実施内容

東京の中心地「渋谷」を舞台に、渋谷の街で見つかる「はたらく」をグループで街歩きをしながら発見する。

東京で大学生活を送る大学生たち、渋谷近辺に暮らす大人たちなど他年代・バックグラウンドの人たちとワークショップを通して対話をする。

ゲスト：NPO法人シブヤ大学 大澤悠季

- 参加者

高校生：15名 大学生：9名 シブヤ大学スタッフ：6名 その他関係者：10名

- 参加者の声・生徒の声（抜粋）

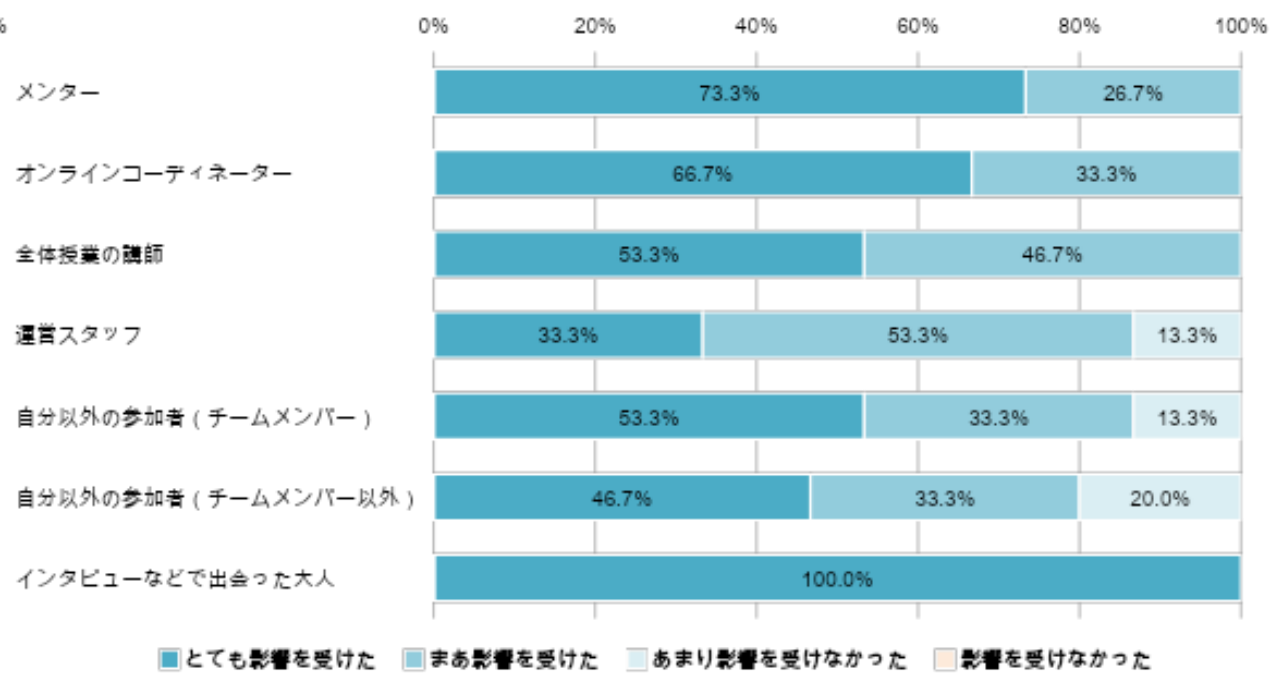
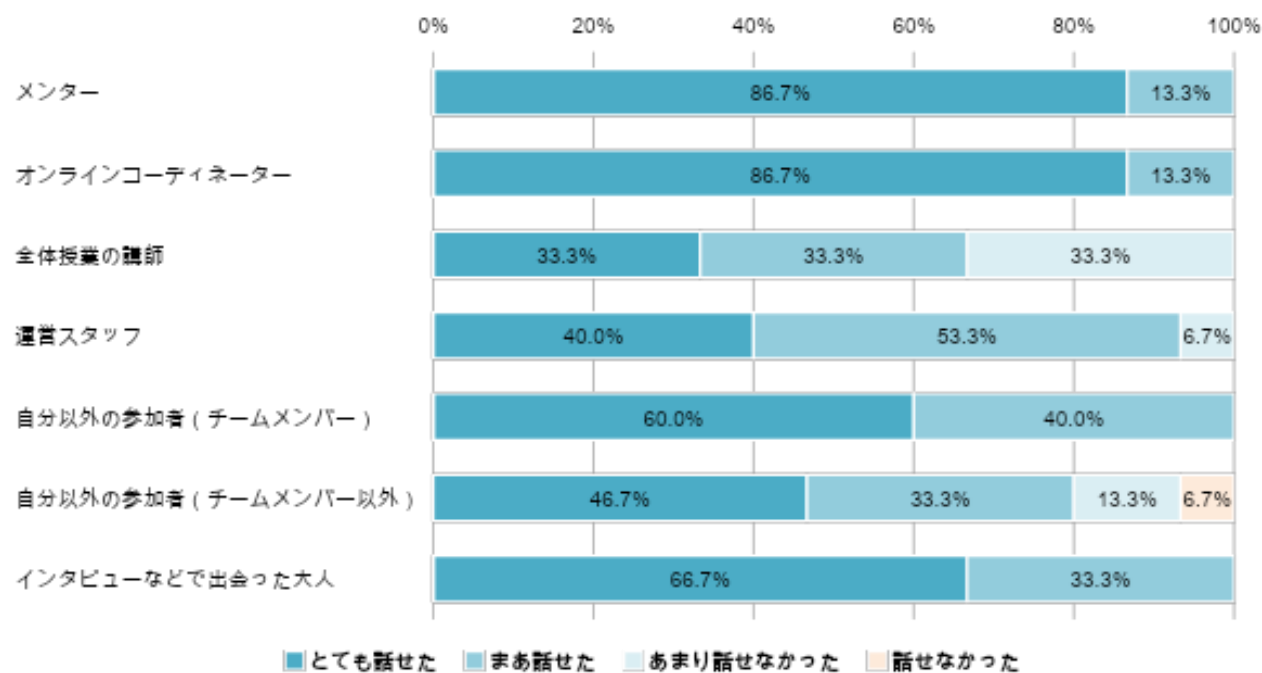
- 写真をとることで言葉にできない自分の興味や惹きつけられるものを発見することができた。（高校生）
- 大学生の人たちとの会話を通して、勉強はもちろんバイトやサークルなど大学生活の様子が分かり、面白かった。大学生になったら自分も今以上にたくさんの人と出会ったりできるのが楽しみ（高校生）
- 進路やキャリアの話を経験者としてすることで、自分のキャリアについて改めて言語化をするきっかけになった（大学生）



Appendix 参加生徒によるプログラム評価

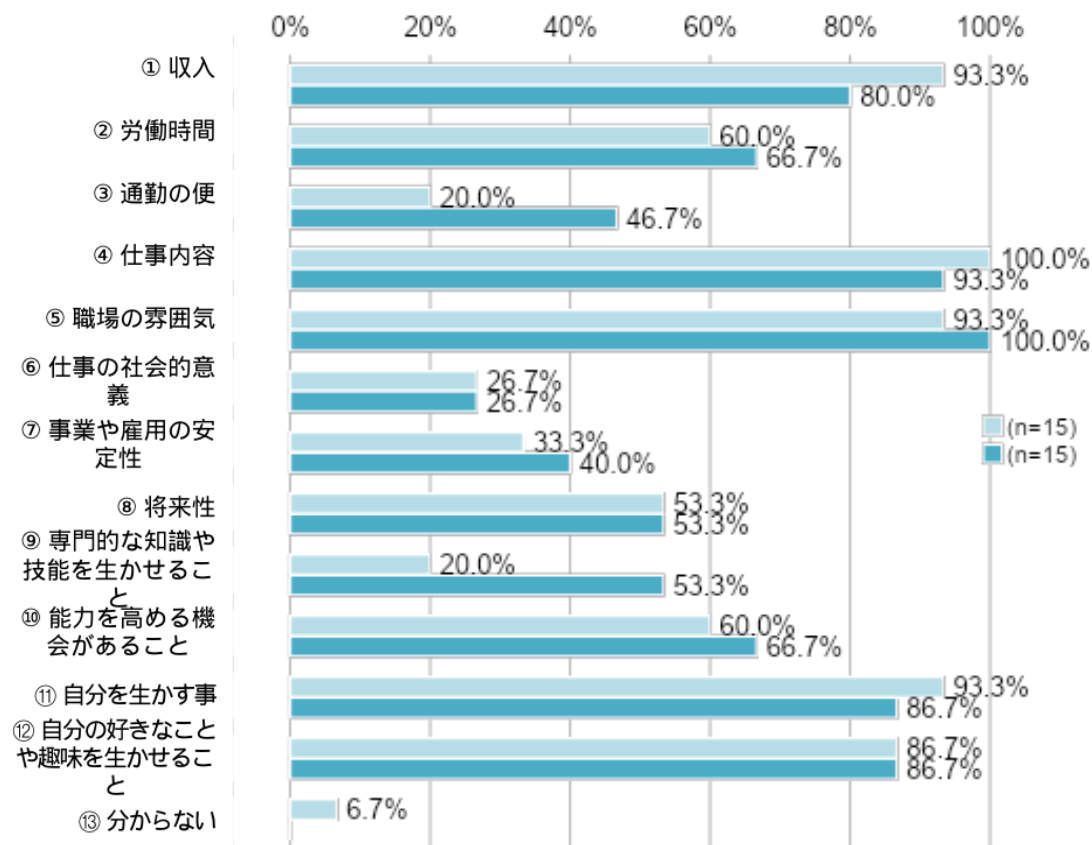
あなたは、以下の人々と、「はたらく」ことや「キャリア」について、どの程度気兼ねなく安心して本音を話すことができましたか

あなたが「はたらく」ことや「キャリア」について考えるにあたり、以下の人々からどの程度影響を受けましたか



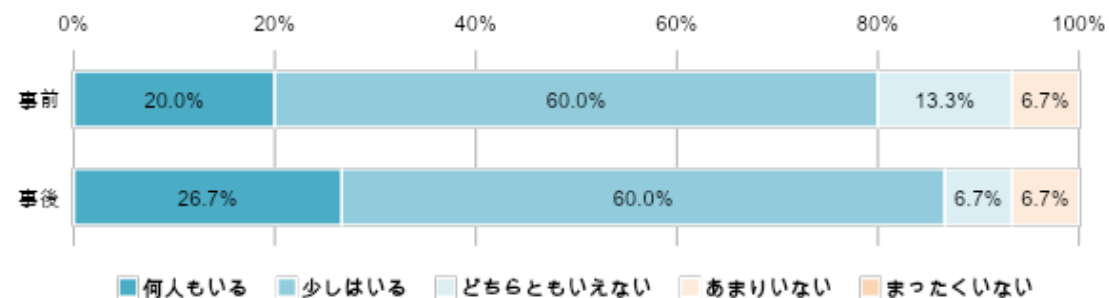
Appendix 参加生徒による意識の変化

仕事を選ぶ際に、どのようなことを重視しますか

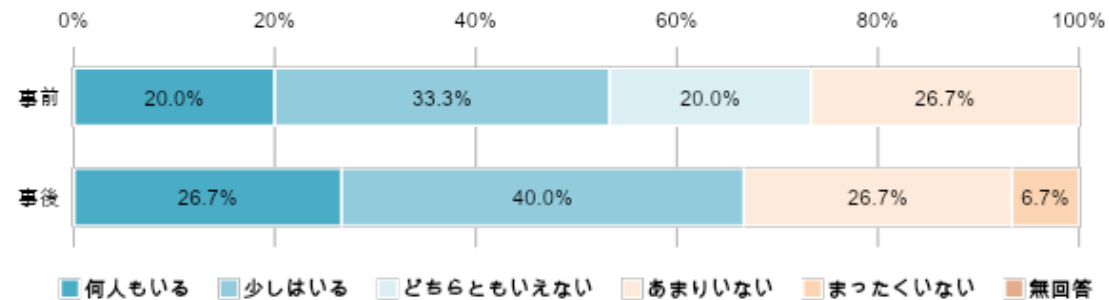


あなたには、「はたらく」を考える上で、ロールモデルとなる人（お手本となる人、その人から多くを吸収したいと思う人）はいますか

ロールモデルとなる人（保護者以外）

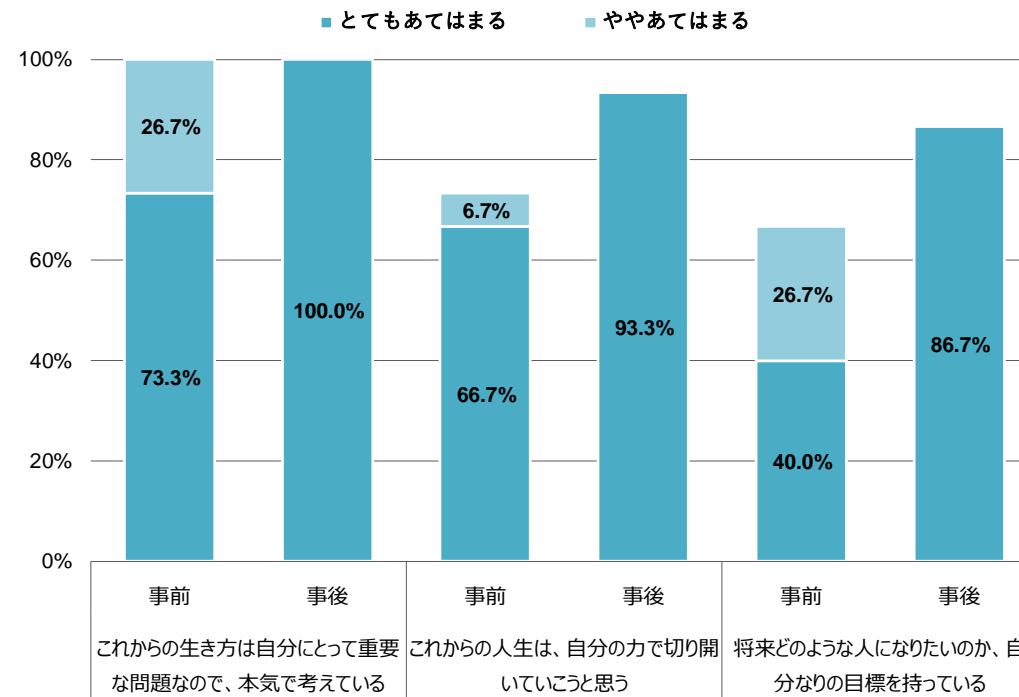
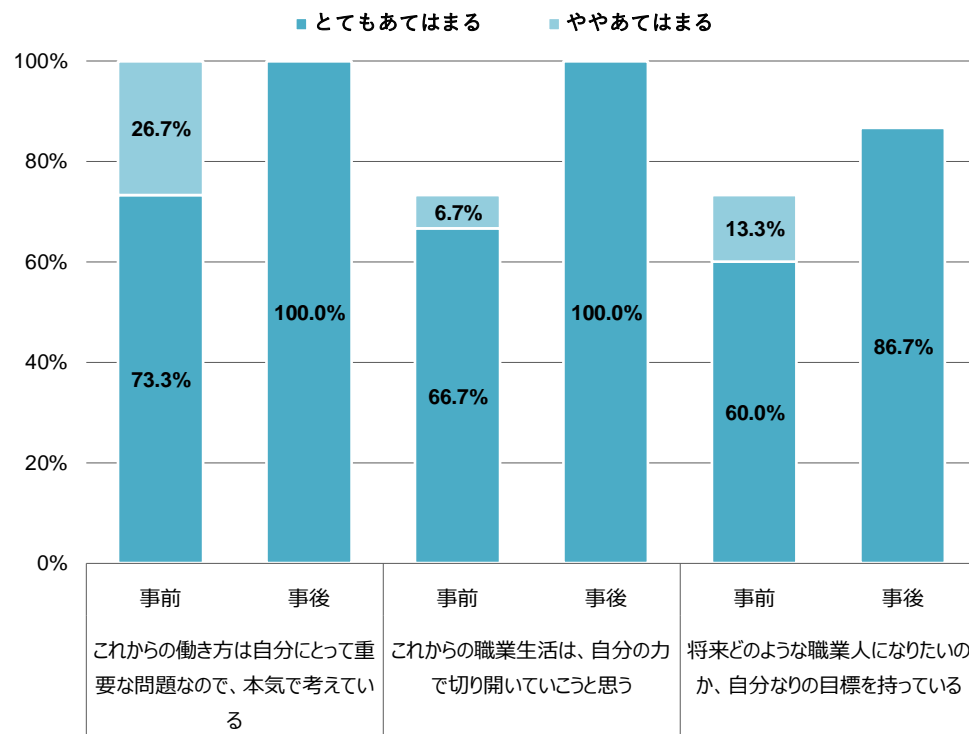


あなたがいま暮らしている地域に限定して、ロールモデルとなる人



Appendix 参加生徒による意識の変化

あなたにとって次のことはどれくらい当てはまりますか



注) 本調査項目は、坂柳 (2019) 「高校生・大学生のキャリア成熟に関する研究－キャリアレディネス尺度短縮版 (CRS-S) の信頼性と妥当性の検討－」『愛知教育大学研究報告 教育科学編』(68)pp.133-146 における職業キャリアレディネス、人生キャリアレディネスの質問項目を参考として設定。

Appendix 参加生徒による意識の変化

あなたが「はたらく」ことや「キャリア」について考えるにあたり、プログラム中で特に影響を受けた場面やエピソードがあれば、それによりどのように考えが変わったか・深まったのかも含めて教えてください。

●●さんと●●さんへのインタビュー。●●さんの、自分はそういうふうには生きてくれない。悔しい思いをしたくない。という言葉にはとじた。	周りはどう思うかじゃなくて、これからの自分の人生なのだから自分主体で考えていいんじゃないかと思えた。
インタビューで実際のSEの人にインタビューをさせてもらったこと	SEについての解像度が深まったこと
プロジェクトで印象的だったのは、ニーズに関する授業のグループ活動です。自分の価値観を紹介した際に、グループメンバーから自分一人では気づけなかった価値を教えてもらったことです。当初、「喋ることやコミュニケーションは苦手だけど、何かを表現したい」という思いを持っていました。その話をしたところグループのメンバーから「自己表現」「知ってもらえること」などのキーワードが出てきました。私は「知ってもらえること」というキーワードが出てくるとは思いませんでした。理由は自己表現の必要性を強く感じていましたが、それはあくまでも自分自身の内面に留まっていた、他人との関わりについては深く考えてなかったからです。しかし、このキーワードが出た瞬間、自分が表現することの真の価値は、それが他人に伝わり、理解されることにあると気づきました。	
3.4回目の授業。医学部に入ったけれど、もっと自分の人生を進みたいと医療に違う形で関わることを決めた方、やりたい仕事があって大学に入ったけれど違う方面で働くことを決めた方、能力が高く好きなことと近い仕事をできている方などのお話が印象に残りました。	夢があっても変えてもいい、固まった正解はないと考えるようになった。
初回授業の●●さん 冒険心という言葉がとても心に残ってます。ほんとにこの先も冒険するということを大切にしたいです！	冒険心という言葉が多分自分の人生で何かをする時に僕を前向きにさせてくれる魔法の言葉のような存在になると思います。
インタビュー 「私にとって仕事は生きること。仕事をすることで、自分のやりたいことに挑戦できていることが幸せ」 「根拠のない自信も大切。自信がなくても挑戦して、躓いてしまったら人に聞けば良い。」 「会話のテンポはあまり気にしなくて良い。自分の伝えたいことがある場面で、しっかり自分の意志が伝えられればそれでいい。」	●●さん 「ないならつくる！リスクを負うことは大切で、自分の次にも、相手の次にもつながる。」 「自分の生きがいを感じる瞬間を求めて」 「日々心をオープンに自分らしくいることで生きがいを感じる瞬間に巡り会えると思って生きる。」 「積み上げてきたものを崩す勇気も大切」
みらキャリア関連で出会う人、話、場所から素敵(やりたくてやっている、それを受け入れてくれる)を感じた。 授業、インタビューをうけてくれた方、OCN、メンターのみなさん、会場、発表に来てくれた大人の方々の言葉、チームメイト。	素敵だと思ったから、吸収して学んで、その場に入りたかった。忘れたくない、未来に生かしたいと思った。
今まで私の身の回りにある職業しか知らなかったけれど様々な仕事、働き方をしている人がいることを知って驚いた。特に大学でやったこととは違うことを仕事にしている人がとても多く驚いた。	大学で学んだことを仕事にしないでいいじゃないかと思っていただけで実際に働いている様々な大人の話を聞いて大学でやったことを必ずしも仕事にしないでいい。大学生活でやりたいことを見つけたという人が多くいることを知って大学と仕事の考え方が少し変わった。
●●高校の先生へのインタビュー。	働かされるというイメージが強かったが、自分から働きに行っていることを知り、はたらくことへのイメージがプラスよりに変わった。
講義のお話。will can must や感情と上手くやる方法など様々な角度からキャリアというものを見つめられた。たくさん大人のこれまでの話を聞いて、やりたいことや好きなことだけやるのではなく偶然やることになったことなどをやってみたら自分を豊かにしてくれるという考えになった！	
何かを続けてきてもいつかは限界が来て何かを捨てなければならぬ	いろんなことを経験してきてたくさんのごとくに興味がわいてきた矢先の言葉だったので衝撃的だった
インタビューしたこと	もっと気軽にキャリアについて考えていいこと
●●さんから貰った言葉	人との出会いが大切で、どんなことでも人と繋がりが行うことで達成することが出来る

Appendix 参加生徒による意識の変化

プログラムを終えた今、あなたが次に知りたいと思っている「はたらく」や「キャリア」に関する事例を教えてください。

なぜ、人は働かなくてはいけないのか	みんながキラキラした目で働いてるのはなぜ？ どうして？
収入や社会のマナーなど	特になし
失敗したキャリアのお話や、こうしておけばよかったという後悔があるキャリアのお話も聞いてみたいです。	人口が少なく、人との出会いがほぼない地域で働く方のお話を聞いてみたいです。
コーディネーター（高校に限らず） 教師 プラットフォームの方 パーソルの方	地域のマルチワーカーの方 地域おこしの方 緑のふるさと協力隊
仲間を見つけ方。場所の見つけ方。協働の仕方。働く“方法”。など	本当にその地域にとっていい仕事ってなんだろう？ どうやったら見つけれられる？ どうやったら実現できる？
今回は好きを仕事にするにはどうしたらいいかを考えたので次は好きを仕事にして社会や人の役に立てるのかについて考えたいと思いました。	地域の仕事は日本全国、世界にどんな影響を与えているのか。仕事を通じた他の地域との関わりを知りたい。
youtuberなどの動画投稿者、配信者の働き方	なし
自国以外で働く人たち	人口減少をしている地域で働く人の生きがいとは
アパレルの経営	地域でものづくりをする人

Appendix 企業社員メンターヒアリング結果 (要旨)

<p>パーソルグループ内のキャリア教育ラボにて、中学生向けのキャリア教育（はたらくを考えるワークショップ）の講師として参加しており、高校生のキャリア教育についても興味があり、社会貢献としてお役に立てるのではと考えたため</p>	<p>現在の高校生の想い、悩み、価値観などを共有いただくことで、自身の内省や新たな気づきにつなげたいと思います。</p>	<p>【書面】正直なところ、地域みらいキャリアの内容を深く理解せずに参加しましたが、高校生のキャリア教育に関われて貴重な経験になりました。 今まで、中小学校生徒向けのプログラム（はたらくワークショップ）の講師として参加しておりますので、そちらの経験を活かすこと、また今回のプログラムで新たな気づきや知識を得たいと考えておりました。 ・すべての高校生がそうではないと思うが、自分のキャリアをしっかりと考えている子がいるんだ！という印象を受けた。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ パーソル×CPFの協業について上段のところから関わっているので、施策の一つにもしっかり入り込みたかった ・ キャリアアドバイザーの経験から、就業前の仕事観の形成が重要だと感じた ・ 子どもの貧困問題に対して寄付を継続しているが、実際に自分が何か手を動かして支援をするきっかけがほしかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 普段接することのない世代の価値観を知る 	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育、どちらかという子供の貧困に興味があって、働くことに関して考える機会提供できることを大切にしたいと思っていた。 ・ ビジネスでは関わることがない高校生、プライベートでも関わらない世代が何を考えているのかを知ることができた（思っていた以上に働くことに対してネガティブ、不安を抱いているところが新たな気づき） ・ 難しかったのはビジネスとは異なるコミュニケーション、解のない対話みたいなもので、彼らの役に立ったのかどうかは見えていない。 ・ 潜在的に眠っていることを引き出せないときや、潜在しているものがないときに、どうしたらよいか悩ましかった
<p>パーソル内でキャリア教育には数年前から関わっており、実際に小中学生向けに「はたらく」ことを伝えているが、子どもたちの吸収力や素直さに、自分自身驚かされると同時に、様々な価値観を持つ大人との接点が子どもたちの選択肢や価値観を広げるきっかけになることを身をもって感じていた。今回、対象が高校生かつやや長期の伴走型のプログラムであるという点から、より一層介在する価値がありそうだと興味を持ったことから参加した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ スマホネイティブかつデジタル世代の高校生との関りの中で、現代を生きる若者の特性を捉えると同時に、後世にどういった支援ができるのか/必要なかを考えるヒントを得ることを期待したい。 ・ 高校生と関わる中で、自分自身の大切にしている価値観を再確認するきっかけにしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 想定よりも感受性が高く、大人とのかかわりで得るもの、学びが多いのだと気づき、感動した。 ・ どういった大人と関わるかで、キャリアの考え方や、ものごとを進める力も変わっていくと感じられたところは大きかった。一方、注意すべき点として、どういう大人が何を話すかによって生徒たちが変に納得してしまう危険性もある。 ・ 大人のフィードバックのあり方、というのはある程度の統一感があると良い。フィードバックは良い方にも悪い方にも影響してしまう、ということは感じられた

Appendix 企業社員メンターヒアリング結果 (要旨)

<p>もともと人材会社に入社した理由の一つが、若年層へのキャリア教育に携わりたい想いがあったからであり、今回の取り組みに共感したため</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分自身が、福井県の田舎から大学で都会に出たことにより価値観が180度変わる大きな越境経験をしており、それをより感度の高いであろう若年層に提供できることに価値を感じたため 	<ul style="list-style-type: none"> 前述のとおり、若年世代へのキャリア支援の機会を得られることは、自分自身のやりたいことと強くつながっています。 また、これまで大学生の就活支援などは行ったことがありませんが、高校生へのアプローチは初めてでその点も、より早期のキャリア教育に携われることから、その違いやむずかしさ、やりがいを知ることを期待しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 高校生のキャリア支援をしたいと思っていた。この機会が得られたのがシンプルに得られたこと。 自分がやりたかったのは、大学生とは異なる、高校生時点での悩みのリアル、実態を知り、どうアプローチしたらよいかという実験的なところに興味があった。 期待に対して100%ではないと思ったのは、最初はあまりに情報を聞かずに乗ったが、思ったよりも、初回だからか、PFに近い学生、興味の強い学生がスクリーニングされている印象があった。結果的に優秀な子たち。そうでない不真面目な子、といった層の多様性、マジョリティかもしれない高校生にアプローチできていない気はした 今回はオンラインで、半年とはいえ、実質月1回程度。どれくらい腹を割ってくれているのかわからなかった。大人に対して、一つ仮面をかぶっている感があった
<p>大学生のキャリア支援を中心に現在行っている中で、どのようなタイミングで、どのようなきっかけがあれば、自分でキャリアを決めていける力がつか、日ごろから興味をもっていたためです。自分自身が、リモートワークで地方に住んでいることもあり、地域×高校生のキャリアの考え方がどうなっているのか、どんなきっかけがあったら、どういう発見があるかを知りたいと思い参加しました。</p>	<p>人生100年時代と考えると、私自身もキャリアを自分の手でつかみ、つなげていきたいと思っています。高校生の悩みは、おそらく自分の悩みにもつながってくるのではと考え、気づきが得られたらと期待しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特に具体的な期待はなく、高校生のキャリア支援を「したい」と思っていた。達成度は70-80点くらいで思っている。 担当の3人以外と関わることができなかったので、期待に対して影響度が小さいのではないかとところが反省である。

Appendix 企業社員メンターヒアリング結果 (要旨)

<p>【書面】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 複数の高校生のキャリアについての生の声が聞けたこと • 地域留学制度や地域・教育魅力化プラットフォームなどに関する知識を得られたこと • 社外の多くの皆様とつながりができたこと 	<p>【書面】</p> <ul style="list-style-type: none"> • チームMTG • 勉強会や交流会 • 懇親会
(特になし)	<ul style="list-style-type: none"> • 最終的にポジティブに発表している高校生は多いが、本音かどうかは気になる。大人のために優等生的にまとめてくれているかという想いがある。「ネガティブな想いを脇に置いて」で良しとするのかどうか。 • 場面としては、チームミーティング、1 on 1 など密なコミュニケーションの機会において、リアルな声が聞けたと思う。授業だけでは限界があったと思う。少人数コミュニケーションは良かった。
(特になし)	(特になし)
<ul style="list-style-type: none"> • 高校生は大学生と違って、「働く」の解像度、認識が、身の回りの大人から形成されていたが、これは想像通りであった • こうい状態の高校生に対してどういう問いかけ、インプットをするとどう変化するかという感覚値が得られたことが大きい。工夫にもつながるが、自分の考えをどのくらい伝えるのが良いのか、どこは伝えない方が良いのか、というところは社会人・大学生の1on1とは異なるということが体感としても分かった。 	<ul style="list-style-type: none"> • スクリーニングがされていたかもしれないが、最後の発表は社会人も気づかされるが多かった。言語化できる高校生に元気もらった。
<ul style="list-style-type: none"> • 高校生がどこがおもしろかったと感じたかを知ることで、自分らしさ、自分のキャリアを考えるきっかけとなった • 世の中の高校生は、意外と失敗を怖がっている。社会人にインタビューするときに「失敗はない」と実例と共に話されると、いろんなことにチャレンジしていく、という動きも見えたので、言葉や絵よりも実際のインタビューで腹落ちしている感じがした • 教師になりたい学生がいたが、「なりたい」と言いきれていない学生がいた。言ってよいか悩んでいた。今回のメンターで深掘りされて言い切れた、意志が強くなったところも感じた。社会人が仕事の中で「やりたいことを言わないと進まない」という事例・実態を伝えることが気づきに意味があった。 	<ul style="list-style-type: none"> • もう少し広く、多くの高校生に関われる、影響しあえる環境の方が良いかもしれないが、少なかつたから深く接することができた面もあるが、深ぼったものをもっと広く発信で来たのではないかとも思った • 大学生になると採用直前なのでフィルターがかかるが、高校生は自然体で聞いてくれる「お金は大事ですよ」「責任ってなんですか」「やりたいことやっていいですよ」みたいな。中学生はイメージがないので早すぎる、大学では遅すぎる、高校生ならではの良さ • キャリアの事なので正解がないなかで、最後に表現する場があったのは良かったと思う。2枚・3分で発表するために選択するという行為をしている。 • あとは、一般的であるが、学生自身が取材・インタビューをしたというプロセスがあったのは良かったと思う。リアルな声を相手から聞く、というのが良かったと思う。

Appendix 企業社員メンターヒアリング結果 (要旨)

<p>【書面】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社会貢献の一つだと思う。企業イメージ・ブランディングはある。 • 参加する社員の視野を広げる、モチベーションをあげる、新たな人との関わりができる。 • 言ってみれば、「将来のお客様」でもあるので、そこ関わると将来的には顧客になっていくというイメージはある。 • パーソルグループの採用面でメリットがある。パーソルに入れば、やりたいことができる、社会貢献ができる、と考える学生は多いと思う。まだまだ派遣で働く人は限られている。子供を通じてその親御さんに、いろんな働き方があるということを知ってもらうことでメリットがあるかもしれない。 	<p>【書面】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 毎月の講義内容のレベル感・時間や日程設定
<ul style="list-style-type: none"> • 仕事の中でも「若い頃に、もっと選択肢が提示できていたらよかったのに」と感じている社員は多い。この機会・スキームを実感できるのは、そこにポジティブな感情を持つ人が多い。 • 将来の顧客になると思っているので、「誰向けのブランディング」は強調したくないところはある。社員向け、インナーコミュニケーションの担当であることもあるが、会社がどんなスタンスでいるのか、お金をどう使っているのか、など意義あることをやっているという意思表示は社員のモチベーションにつながる部分があると思う。 	<ul style="list-style-type: none"> • 社会活動などにやっていく姿勢を見せていくこと、実を伴わせることは、ステークホルダーに対する意思表示・PRになるので意味と意義はある • やりがい搾取にならないように。健全な対価があるべきだと思っている。ただ、対価が生まれると成果・パフォーマンスが問われてハードルが上がってしまうので、落としどころが難しい。 • 全体のストーリーというか、授業の狙いや着地が明示されるべきだと思う。 • 弊社のセキュリティが厳しくて、アクセスできないツールが多い。事務局との情報共有へのワンクッションがあったり、抜け漏れがあったと思っている。地味にストレスになるので、このあたりのスキームも必要だと感じている • 特に少子高齢化で若者が担うことが多くなる中で、そこに対する責任、企業としての姿勢が求められるようになるのではないかと考えている。ビジョンに直結していなくても、取り組む責任が感じられるような打ち出し、「やるべきものである」くらいのブランディングができると良い
<ul style="list-style-type: none"> • 高校生がピュアな気持ちで学んでいる姿は、自分の内省につながる。高校生は一般的に、普通は、が通じない場面が多いので、自分の癖などに気付くこともできる。業務に持ち帰って、自分の修正点、強みを整理できる時間になる印象がある 	<p>(発言なし)</p>

Appendix 企業社員メンターヒアリング結果（要旨）

<ul style="list-style-type: none"> • やりたいと思っているメンターは、高校生に機会提供できるメリットを感じる、それが社員のモチベーションを高めるメリットはある。 • 1on1力、聞く力は上がり得ると思う。ただ、これを研修という位置づけにするのは難しい気はするが、結果的には得られることかと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> • OCNとメンターの役割、期待値、期待値を発揮するための仕組み、標準化は結構気になりながらやっていたところではある。 • 聞く力をあげよう、という目標設定をして、高校生と話してもらいます、となると、高校生のキャリア支援が、他の研修の手段に位置付けられてしまうことに違和感がある。 • シンプルに社外プロジェクト、CSRプロジェクトとして位置付けて、公募してやっていくのもありだと思う。一方で、社内公式副業みたいな見せ方もできるかもしれないと思う。
<ul style="list-style-type: none"> • 自分自身の価値観の棚卸、職務経験以外の棚卸ができたのは、今後の仕事へのコミットを高めるという観点で、研修的な意味がある • CSRや採用はポジティブに働くかもしれないが、まだ実効性は遠いように思う。 	<ul style="list-style-type: none"> • 高校生が15人のうち3、4人しかいない日もあった。大人ばかりになるときもあったが、高校生がどう参加したくなるのか、というデザインが必要だと思った。 • 「学生のためのプログラムなのか」「企業の・・・」をあわせようとする、企業側にもメリットがあるように立ち回る必要がある。学生にどこまで押し込むのか、引くのか、など。ここはメンター側が上手い人が揃っていた、キャリアアドバイザーができるような人が揃っていたが、普通の会社であれば、押し込んでしまったりすると思う。事前研修が必要かもしれない。 • 今回で言うと、もう1名OCNが参加していたが、ナビゲーターとメンターの役割も明確にしておく必要がある。必要なときにメンターに振る感じであったが、予め、メンターがコントロールするような仕組みも必要かもしれない。

Appendix 企業社員メンターヒアリング結果（要旨）

【書面】通常業務の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> 1 on 1 はOCNと一緒にしたが、大人同士がお見合いするくらいなら1人でやった方がいいということはあるか。 ⇒今回はOCNが1on1のメインであったと思うが、メンターとコミュニケーションを密に採ればできたかもしれないと思う。
<ul style="list-style-type: none"> OCN社と一緒に入ったので、同社との役割分担が難しかった。場をしきるのを先方に任せたが、普段とスピードややり方が異なったので、介入の判断が悩ましかった。 一般的な企業であれば、模索・答えが出てこない場合に、どうアプローチをするのか、については課題であると思う。 大上段は経営の理解。それがなければならぬ。先々を考えたとき、何をゴールに置くのか、KPIが必要になってくると思うので、それをどう置くのか、というところは課題になってくる。 	<ul style="list-style-type: none"> 1 on 1 はOCNと一緒にしたが、大人同士がお見合いするくらいなら1人でやった方がいいということはあるか。 ⇒ありえると思うが、松島氏がいうように、自分色に染めてしまうリスクをどう考えるかをどう判断するか。1 on 1の方が気持ちは良いが、本当にそれでよいかどうか。言い切れないところがある。 PFとのかかわりで、高校生徒の対話を研修でやったら、非常に効果があった。高校生が大人に対して的確な指摘をしてくれることはあると感じている。
<ul style="list-style-type: none"> 1つ1つの授業は良いと思ったが、つながり、意図しているものがどこにあるのか、掴み切れなかったところがある。 生徒はインタビューが一番強烈だったようである。インタビュー以外の授業の意図とか、狙いなのか、全体像が予めストーリーが提示されていると、生徒の参加意欲・姿勢にもつながるのではないか。 高校生と関わるだけでなく、各場面でどんなことが意図されているかが示されると、社員の参加のハードルも下がるし、授業の後にどんなことを話すと良いか、狙いを持って取り組むことができる。 スラック上でも生徒の状況などは追いつかない場面もあったので、もう少し状況がより把握できていると良い（自分で取りに行くのかもしれないが）、スムーズに共有できると良いと思った。 	(発言なし)

Appendix 企業社員メンターヒアリング結果 (要旨)

<ul style="list-style-type: none"> • やってみて、この取り組みが「地域みらいキャリア」なのか「高校生みらいキャリア」なのかがわからなかった。地域にどれだけ想いを込めるのか。「地域の」に思いを乗せるならコンテンツややり方も変わっていくのかと思った。 • コミュニケーションプラットフォームはslackが良かったのか。slackに慣れていない人も多いのか、あまり見ない人が多かった。パーソルも使っていないので、見忘れがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> • Yell社の社外1on1の仕組みが非常に近いと思う。全然知らない人の会社間で、放っておいてもプラットフォームを公開しておけば集まっている。これの高校生版であれば、確実に需要はあると思う。 • 素人がコーチングするので、事前に10時間の研修がないとできない。オンボーディングは良くできている。専用のプラットフォームが作られていて、素人でも参加できるシステム、クオリティコントロールが良くできている。 • Yell社は受講者は会社で契約するが、ボランティア側は個人で応募する形式をとっている。個人で参画する人のセクションが聞かない。大人対大人ならよいが、高校生の場合は量的にやろうとすると、インシデントリスクは大きくなるので気になるところ。 • 1on1はOCNとの2人組にした。来年度はどうしたらよいか？⇒1人でもできるが、大人が2名いることの意味はあった。バイアスコントロール。考え方の多様性が確保される。 • 都心部の仕事も知らない高校生に、地域にフォーカスする意味があるのだろうか。あえて、都心部の大企業と地域企業という座組は、相対化する意味がある。
<ul style="list-style-type: none"> • 課題としては「参加者をどう募るか」。研修として位置付けるのであれば得られる効果を話す必要があるし、副業であれば報酬をどうするのか、など。 • 食品メーカーなど、高校生をターゲットとしている企業は聞きたいところがあるのではないかな。そういう場合には、キャリア教育系でなければ、高校生徒のコミュニケーションは最初に気を付けた方がよい。企業側の「立場」は何なのか。それを最初にインプットして役割を決めてやっていく方がよいと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> • 1on1はOCNとの2人組にした。来年度はどうしたらよいか？⇒キャリアを深める観点では2名いてよかったと思う。あと、男女という組み合わせというのも良かった。話しやすい雰囲気も創りやすかったと思う。男性だけでは心をほぐしきれなかったと思う。 • 地域みらいキャリアの最終ゴールをどう位置付けるのか。地域の人が都会に出ることを良しとするのか。「地域の中で、より魅力的な仕事を知って、世界に飛び立つように」であれば、地域の人々の想いを、メンターも引き出しながらやる方もあるかもしれない。

【企業連携を実現するステップ例】（23年度弊団体での取り組み事例）

	パーソル社	旅行会社A社	財団法人B社
①お互いのビジョン（目指す理念やゴール）の理解を深め「ビジョン共感」を目指す	TOPへの説明に加え、キーパーソンを含めた現場への訪問や高校生等との対話により体感的な共感の醸成	オンライン、対面協議、懇談会を経てキーパーソン4人での2泊3日の現地訪問	創業家・取締役との対面での出会いとその後のオンライン協議
②生み出したい「共創価値」の言語化	先方のビジョン・マテリアリティと弊財団のビジョン等の接続を図式化し、相互にwin-winになる状態の擦り合わせ	「越境」という学び・教育を日本の中高校で当たり前にしていくという方向性で合意	アートを通じた教育・地域活性モデルの創出という方向性ですり合わせ
③活用可能なリソース類などの擦り合わせ	パーソル社員の関わり方や関わることでできる社員数や稼働イメージ。予算や人員の調整など。	先方が実施するイベントや事業への参加・登壇を通して強みやリソース等の理解深化	先方の現地訪問とプログラムの視察・懇談会等も経ながらリソースや課題感を確認
④「価値」を実現できる機会やプログラムのアイデア出し	共創価値を届けるためにどのような具体案が考えられるか、社員の関わり方、最終アウトプットなどのプレスト	弊財団が推進する地域みらい旅を先方の関係性の深い自治体で行う企画の磨き上げ	先方がやりたいがアプローチできてこなかった「高校生」向けの企画について協議中
⑤「初めの一步」（最初のマイルストーン）設定／社内位置付け整理	「みらキャリア」プログラムの設計と関わる社員の調整、実施スケジュール調整→プログラム正式決定	一歩目企画の計画準備と並行して包括協定の締結とプレスリリースに向けて協議・準備	---
⑥「初めの一步」の実施→共創価値の体感→ネクストステップの設計	一期生プログラム運営。TOPを交えた発表会などでの価値の体感。次年度のスクールの検証など	3月26～28日の実施に向け準備中	---