令和6年度
「未来の教室」実証事業

最終報告書

【事業名】

「意志ある社会資源」の循環形成を通じた学校・地域の枠を越えた多様な学びの実現

【事業者名】

一般財団法人 地域・教育魅力化プラットフォーム

目次

1. 全体概要

2. 事業内容・事業成果

   1. 実証①：企業人材の地域派遣による社会資源獲得推進モデル
   2. 実証②：企業の専門性を活かした「通信制授業」の実施方法
   3. 実証③：意志ある卒業生のバンキングを通じた社会資源の「恩送りモデル」

3. 今後の展望

Appendix：対外発信内容、実施体制・実証フィールド

1. 全体概要

1-1　事業者紹介
1-2　実証概要
1-3　事業の背景と目指す姿
1-4　実証目的と実施内容
1-5　実証成果の概要
1-6　実施経過（スケジュール）

1-1　事業者紹介

■事業者概要

事業者名	一般財団法人 地域・教育魅力化プラットフォーム
設立	2017年3月
所在地	島根県松江市東本町二丁目25-6 みらいBASE2階
代表者	岩本 悠（代表理事）
ビジョン	意志ある若者にあふれる 持続可能な地域・社会をつくる
ミッション	意志ある若者が育つ魅力ある教育環境を実現し、新たな人の流れが生まれる かけがえのない一助となる

■活動概要

社会に開かれた魅力ある教育を通じて、地域で意志ある若者たちが続々と育ち、新たな人の還流が生まれる
地域は子どもたちが憧れる本気の大人と若者にあふれ、多様な主体が協働しながら課題解決に挑戦し、そこで生まれたイノベーションが日本社会全体を変えていく。 私たちは、「地域の教育から社会を変える」流れの実現に向けた活動を行っています

コア事業「地域みらい留学」

越えて、行こう。
地域みらい留学

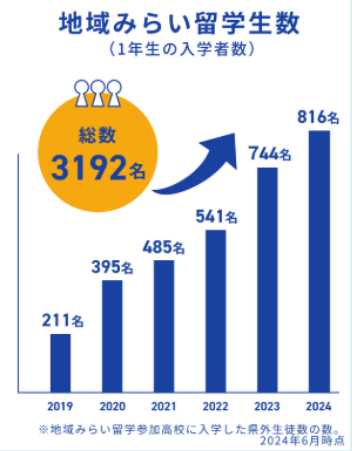
私たちのコア事業である地域みらい留学は、全国各地にある魅力的な公立高校の中から、住んでいる都道府県の枠を超えて、自分の興味関心にあった高校を選択し、高校3年間をその地域で過ごす国内進学プログラムです

地域みらい留学の特長

美しい自然や豊かな文化にあふれた魅力ある地域で、立場や世代を超えた多様な人々に囲まれながら高校生活を過ごします。
少人数、かつ、地域に開かれた教育の中、多様な経験と挑戦の機会があることで、高校生ひとりひとりの個性と自立心が育まれます

地域みらい留学の実績

24年度までの6年間で3,192名の地域みらい留学生が誕生しました
受け入れ高校数は、24年6月時点で、35道県145校まで拡大しています
私たちは、27年に「意志ある若者」を10,000人育むことを目指しています

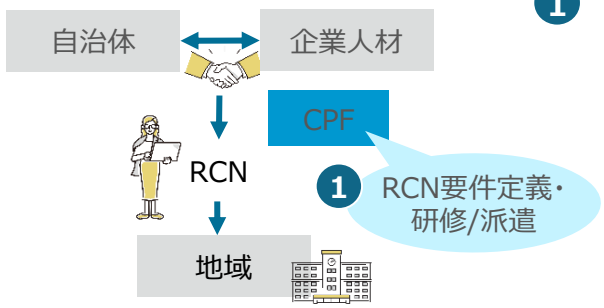


実証テーマ

「意志ある社会資源」の循環形成を通じた学校・地域の枠を越えた多様な学びの実現

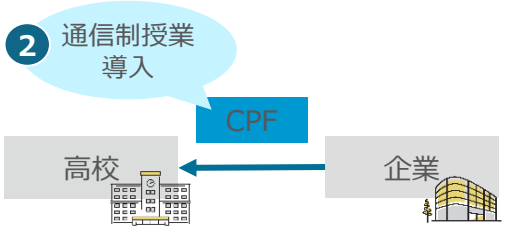
多様なステークホルダーが協働して「意志ある社会資源」を投入することで、学校・地域の枠を超えて意志ある若者を育てる学びの場があり、
その恩恵を受けて育った卒業生たちが、大学や社会で価値共創を果たしながら、次の世代に「恩送り」を行う
こうした「資源の好循環」を通じて、子どもたちの個性や特性に合わせた「伸ばす学び」が持続可能な形で行われている姿を目指す

実証スキーム図・実施内容



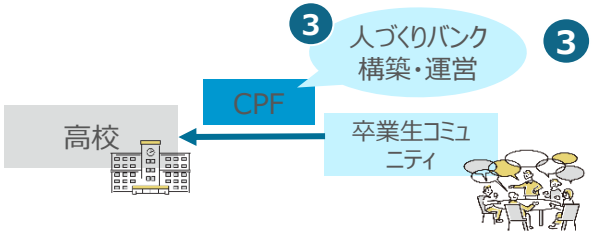
1 リソースコーディネーターの要件定義～研修～マッチング

- 業務要件＋人材要件の明確化
- 企業人材向け講座の実施
- 自治体と企業人材のマッチング
- 自治体向けの外部人材受け入れガイドラインの作成



2 企業の専門性を活かした通信制授業の導入

- 情報Ⅰの通信制授業の実施
- 企業、学校の科目ニーズ調査
- 通信制授業導入マニュアルの作成



3 人づくりバンクの構築・運営

- プレシステムへの卒業生登録
- 卒業生向けトレーニング実施
- 卒業生と高校生のマッチング及び1on1実施

実証成果

1 （実証成果）リソースコーディネーターの要件定義～研修～マッチング

- リソースコーディネーターの人材要件・業務要件を定義
- 企業人材に対するRCN育成講座とミートアップイベントを実施
- 企業人材20名がRCNに応募
- 自治体向け「企業人材受け入れ体制構築ガイドライン」を作成

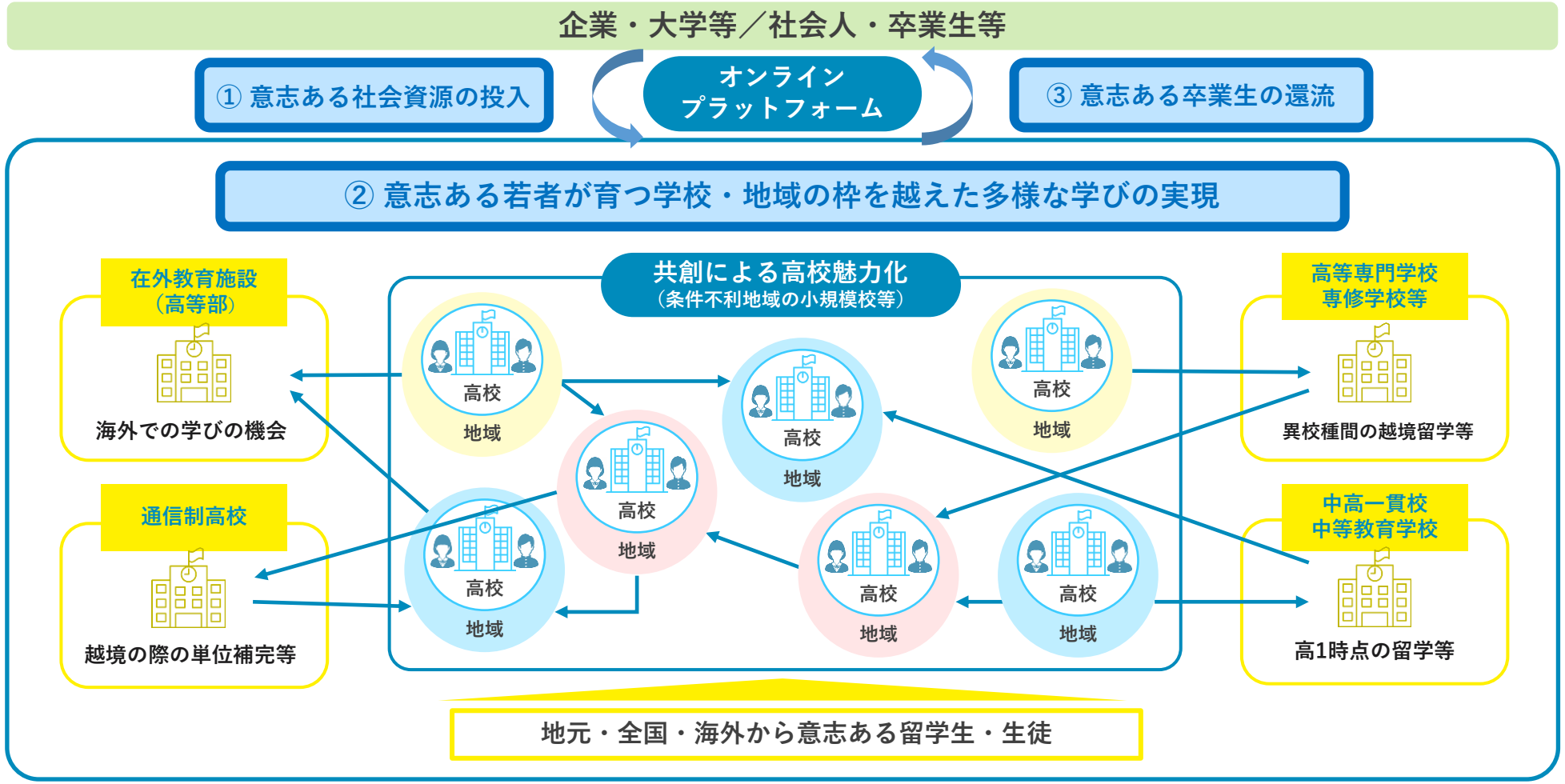
2 （実証成果）企業の専門性を活かした通信制授業の導入

- 「情報Ⅰ」実施による、通信制授業の実施手法の確立
- 通信制授業として効果が見込める「教科・科目」の絞り込み
- 企業に対する通信制授業の意義の訴求、及び授業開発プロセスの整理
- 学校が通信制授業を導入する際の手順や効果等を資料としてとりまとめ

3 （実証成果）人づくりバンクの構築・運営

- デジタル・プラットフォームに30名以上の卒業生を登録
- 卒業生に対してスキルアップトレーニングを実施し、登録インセンティブを喚起
- 高校生に対して総合型選抜対策を実施し、参画インセンティブを喚起

1-3　実証の背景と目指す姿　1／2



① 企業や個人などの多様なステークホルダーが協働して「意志ある社会資源」を学びの場に投入することで、
② 条件不利地域でもデジタルを活用した個別最適な教育カリキュラムや越境機会等、意志ある若者が育つ学校・地域の枠を超えた多様な学びが実現しており、
③ その恩恵を受けて育った意志ある卒業生たちが、学び続け価値共創を果たしながら、次の世代の教育現場に「恩送り」を行う
こうした「資源の好循環」を通じて、子どもたちの個性や特性、状況に合わせた「伸ばす学び」が持続可能な形で行われている姿を目指す

1-3　実証の背景と目指す姿　2／2

解決するべき課題

全国企業が持つ資源を地域の教育現場が活用できていない

- **全国企業と地域の自治体・学校の接点の不足**
  教育資源の不足が顕著な地方の小規模自治体・学校と、各種資源を豊富に有する全国規模で展開している地域外の企業（全国企業）との接点はほとんどない
- **特定の自治体・学校に関わる理由付けが困難**
  全国企業にとって、工場立地などのケース以外で、特定の自治体や学校を対象とした教育活動を連携・支援する理由が付かない
- **インパクトやリターンの捕捉が困難**
  教育の取り組みによる、その後のインパクトやリターンが掴めず、持続性や継続性が担保できない

課題の根本的な原因

全国企業等と地域の教育現場の連携を阻害する要素

- **マッチング・連携人材の不足**
  自治体・学校と全国企業等とのマッチングや連携を担う「つなぐ人材」がいない
- **全国の公教育に資する取り組みの不足**
  全国企業が連携しやすい（特定の自治体や学校のみを対象とした教育活動ではない）全国の公教育の課題解決や価値創造に資する取り組みやスキームがない
- **卒業生のネットワーク形成の不足**
  プログラムの卒業生のネットワークが構築されておらず、卒業生の変化・成長の把握や接点づくり・巻き込み等ができない

本実証のテーマ

「意志ある社会資源」の循環形成を通じた
学校・地域の枠を越えた多様な学びの実現

本実証で特に明らかにしたいポイント

本実証においては、特に以下の3点について明らかにしていきたい

① 企業人材の地域派遣による社会資源獲得推進モデルの在り方

- 社会資源の獲得を進められる企業人材と、当該人材を求める地域の教育現場を、企業と地域の双方に負担の少ない方法でマッチングし、効果的に活動してもらうための方法を実証

② 企業の専門性を活かした「通信制授業」の実施方法の在り方

- 企業等が持つ専門性を活かした通信制授業（単位履修科目）を、特定の自治体・学校だけはなく、離島や中山間地などの条件不利地域も含む全国に向けて届ける方法を実証

③ 意志ある卒業生のバンキングを通じた社会資源の「恩送りモデル」の在り方

- 社会資源を活用した教育で育まれた卒業生をデジタル・プラットフォームでバンキングし、高校生の支援に携わってもらうこと等により、卒業生が「恩送り」の形で教育に貢献できる枠組みを実証

1-4　実証目的と実施内容

実証テーマ	実証目的	実施内容
実証① 企業人材の地域派遣による社会資源獲得推進モデルの在り方	• 社会資源の獲得を進められる企業人材と、当該人材を求める地域の教育現場を、企業と地域の双方に負担の少ない方法でマッチングし、効果的に活動してもらうための方法を確立する	① RCNの人材要件・業務要件の定義 ② 企業人材に対するRCN育成講座の実施（全3回） ③ 自治体と企業人材が情報交換を行うためのマッチングイベントの開催 ④ 自治体向け「企業人材受け入れ体制構築ガイドライン」の作成
実証② 企業の専門性を活かした「通信制授業」の実施方法の在り方	• 企業等が持つ専門性を活かした通信制授業（単位履修科目）を、特定の自治体・学校だけはなく、離島や中山間地などの条件不利地域も含む全国に向けて届ける方法を確立する	① 山形県立小国高校における「情報Ⅰ」の通信制授業の実施 ② 教育現場が必要とする通信制授業の「教科・科目」に対するヒアリング調査の実施 ③ 企業と連携した「英語」に関する通信制授業の開発 ④ 通信制授業を「単位認定型・授業挿入型」として導入するための課題の洗い出しとマニュアルの作成
実証③ 意志ある卒業生のバンキングを通じた社会資源の「恩送りモデル」の在り方	• 社会資源を活用した教育で育まれた卒業生をデジタル・プラットフォームでバンキングし、高校生の支援に携わってもらうこと等により、卒業生が「恩送り」の形で教育に貢献できる枠組みを構築する	① 高度探究型人材の卒業生をターゲットにしてデジタル・プラットフォームにバンキング ② コミュニケーションやコーチングスキルの向上を企図した卒業生向け研修の実施 ③ 高校生と卒業生のマッチングと総合型選抜対策を兼ねた1on1の実施 ④ 人づくりバンクの島根県外の高校への展開可能性の検討（初年度は島根県の高校が対象）

1-5　実証成果の概要

実証論点	成果を評価する指標（KPI）	実績
実証① 企業人材をリソースコーディネーター（RCN）として育成し、地域と企業の双方に負担が少なく、かつ効果的な形で地域に派遣するためのスキームの実証	a. RCN講座の参加人数 b. RCN講座に対する理解度等 c. マッチングイベント参加人数 d. マッチングイベントに対する満足度等 e. RCNのマッチング件数 f. 企業人材受け入れガイドラインの作成	a. 第1回28人、第2回30人、第3回31人 ※アーカイブ視聴者は含まず b. 講座理解度について肯定的な回答（非常に理解できた＋おおよそ理解できた）は、第1回92%、第2回94%、第3回100% c. 企業人材24人、自治体数5（北海道池田町、山形県小国町、島根県海士町、島根県飯南町、宮崎県えびの市） d. 参加者の90%が「気になった自治体があった」と回答 e. 企業人材の応募は合計20名（マッチングは2月末までに実施予定） f. 事業期間内に完成
実証② 「企業の専門性を活かした通信制授業」を、「単位認定型・授業挿入型」として、条件不利地域の高校に導入していくための手法に関する実証	a. 通信制授業（情報Ⅰ）試験等のスコア b. 通信制授業（情報Ⅰ）に対する参加者の満足度等 c. 企業とのトライアルプログラムの参加者数 d. 企業とのトライアルプログラムへの参加者の満足度等 e. 通信制授業導入マニュアルの作成	a. 2月7日（金）に学年末考査を実施し、全国平均と同等のスコアを獲得 ※高1～高3生対象のテストで平均40/100のところ、39/100を獲得 b. 学年末考査後に実施予定。なお、12月上旬に実施した「中間ヒアリング」では、生徒から、「プログラムに対して非常に満足」、「ウェブ制作に関心が高まり、自分の探究プロジェクトに応用したい」といった声が聞かれた c. プログリット社と連携して実施。13名の高校生が参加 d. 10段階評価の満足度調査に対して、平均で9.2の回答が得られた e. 事業期間内に完成
実証③ 「人づくりバンク」に登録された卒業生が、現役の高校生の学びをサポートするための仕組みの構築、及び、それを効果的に機能させるための手法の実証	a. 卒業生の人づくりバンク登録者数 b. 卒業生向けコミュニケーショントレーニングの参加者数 c. コミュニケーショントレーニングに対する満足度等 d. 卒業生と高校生による1on1の参加者数 e. 当該1on1の満足度及び効果	a. 総合型選抜にアドバイスを行える卒業生を中心に32名が登録 b. 事前研修、または自己紹介ワークショップを合わせてのべ37名が参加 c. 自己紹介WSの満足度は5段階評価で平均4.8 d. 高校生と卒業生が6名ずつ参加（6ペア） e. 「進路実現に有効か？」、「期待した変化が生じたか？」「後輩に進められるか？」といった設問に対する高校生の回答はすべて5段階中の5を記録

3－③　実施経過

8月　9月　10月　11月　12月　1月　2月

実証1

企業人材の地域派遣による
社会資源獲得推進モデル

- 体制構築
- 自治体・企業人材オリエンテーション準備
- オリエン実施
- RCN人材要件定義
- RCN講座設計
- RCN講座の実施（全3回）
- エントリー
- マッチング
- 企業人材の受け入れに関する事例調査
- 受入れ体制構築ガイドライン作成
- ガイドライン提出

実証2

企業の専門性を活かした
「通信制授業」の実施モデル

- 通信制授業の実施（単独校向け補習型）
- 期末考査
- 自治体・学校向け営業
- 企業連携トライアル実施
- 企業向け営業
- 通信制授業の教科・科目に関する調査
- 活用マニュアルの作成
- マニュアル提出

実証3

意志ある卒業生のバンキングを
通じた社会資源の「恩送りモデル」

- 体制構築（自治体・学校）
- 自治体・学校連携
- 自治体営業横展開可能性の検証
- プレ・システム構築
- 登録フローの構築
- 卒業生の登録
- 高校3年生の登録推進
- プログラム設計
- 卒業生向けトレーニング実施
- 卒業生・高校生向けプログラムの実施
- 成果検証

実施報告書提出

2. 事業内容・成果

2-1　実証①：企業人材の地域派遣による社会資源獲得推進モデル

1. 事業の背景・課題認識
2. 事業の全体像
3. 企業人材の派遣を支援する制度の活用における論点
4. 本事業の参画自治体
5. 本事業の参画企業
6. RCNの人材要件定義
7. RCN講座
8. マッチングに向けた調整
9. 自治体向け企業人材受入ガイドライン
10. 実証成果に対する考察

2-1-1　実証①：事業の背景・課題認識

- 地域で魅力ある教育環境を充実させていくためには、組織体制の構築や外部資源の獲得、大学・民間企業等との連携・協働を主導することのできる人材が必要
- しかし、特に教育財源に限りがある小規模自治体にとって、こうした役割を担う人材を継続的に確保することは非常に困難

高校における コーディネート機能

- 地域社会と関わる教育課程の企画・運営支援
- 地域側との連絡調整・情報提供
- 学校への地域資源の活用
- 地域系部活動等の教育課程外の地域探究や活動の支援
- 地域との連携・協働に係る研修の企画・実施　など

地域における コーディネート機能

- 地域資源（人・もの・こと・課題等）の掘り起こし
- 学校側との連絡調整・情報提供
- 学校外での高校生を含む活動の企画・支援
- 地域留学等の新しい人の流れをつくる企画・調整
- 卒業生とのつながり構築や活動支援　など

協働体制におけるコーディネート機能

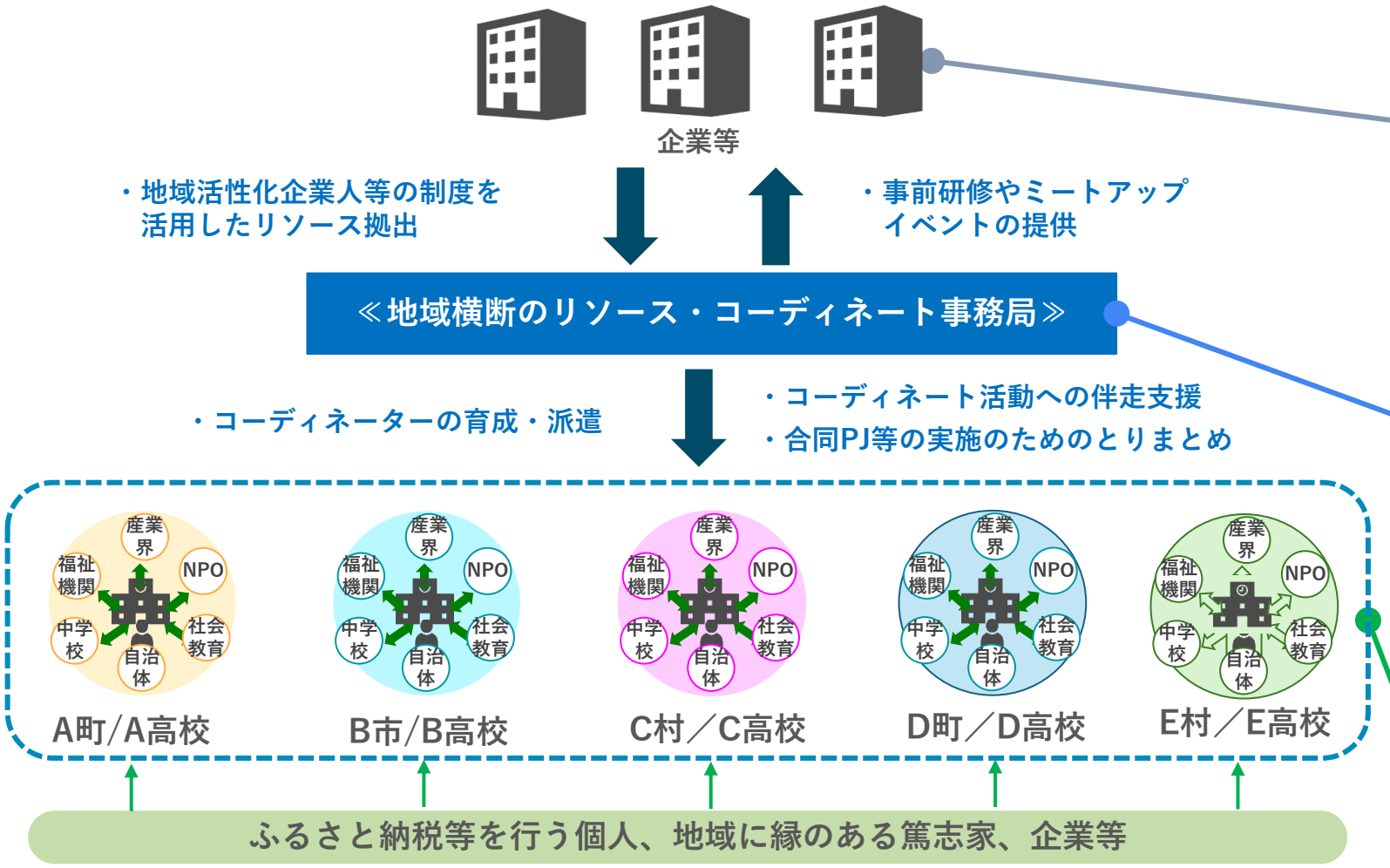
- 組織体制の構築・運営（ビジョン・計画づくり、事業・会議の運営等）
- 外部資源獲得（ふるさと納税、寄附等）
- 大学・民間企業等との連携・協働　など

特に協働体制における コーディネート機能を 備えた人材の確保が難 しいことが、教育環境 の充実に向けた課題に

出所：文部科学省「学校と地域をつなぐ人材の在り方研究会（2019）」資料を基に作成

2-1-2　実証①：事業の全体像

- 実証①として「企業人材の派遣を通じた地域のリソース獲得推進モデルの構築」を実施
- 協働体制におけるコーディネート機能を担える企業人材（リソースコーディネーター：RCN）を地域に派遣し、各地域における活動を支援することで、教育環境の充実に向けた社会資源の継続的な獲得を目指す



各種制度を活用したリソースの拠出

- 企業版ふるさと納税（人材派遣型）や、地域活性化企業人等の制度を活用し、市町村にリソースコーディネーターを派遣
- 負担の少ない形で、将来世代の育成・高校魅力化・地域留学の推進等のためにリソースを拠出

地域横断のリソース・コーディネート機能

- 企業人材への事前研修やミートアップイベント等を開催
- リソースコーディネーターのマッチングと派遣後の伴走支援を実施
- 各地域のRCNの知見を集約するとともに、より効率的な地域間連携施策（合同資金獲得PJ等）を実施

各地域におけるリソースの受け皿づくり

- ふるさと納税の確保や外部資源を高校等の教育現場につなぐコーディネート人材の配置・活用
- 単年度決算にとらわれないスキーム・基金等の構築
- 市町村・高校のつながり（人・団体）からの社会資源確保を継続的に実施

2-1-3　実証①：企業人材の派遣を支援する制度の活用における論点

- 企業人材を自治体に派遣し、地域貢献活動を支援する制度として、主には「企業版ふるさと納税（人材派遣型）」と「地域活性化起業人」の2つがあり、それぞれの特徴や留意点を理解して活用する必要がある
- 特にＲ６年度から導入された地域活性化起業人の「副業型」については、個人と自治体間の契約となること等から柔軟な対応が可能であり、企業人材からの活用ニーズが高いことが明らかとなった

項目	企業版ふるさと納税（人材派遣型） ※令和9年度までの特例措置	地域活性化企業人　※半年間～最大3年間	
		派遣型	副業型　※令和6年度から導入
制度名	企業が自社の専門人材を自治体に派遣し、地方創生を支援	企業が自社の人材を自治体に派遣し、地方創生の取り組みを支援	企業に所属する個人が自治体と契約し、副業として地域活性化に貢献
特徴	• 企業から自治体へ派遣される人材の人件費を寄附とみなし、税制優遇を受けられる • 最大6割の税制控除と約3割の損益算入が可能	• 企業と自治体が契約を結び、人材派遣の形で業務を実施 • 受入自治体区域内で月の半分以上の勤務が要件（給与等に係る経費が上限560万国が措置）	• 企業に所属する個人と自治体が契約を結び、業務を実施 • 勤務日数は月4日以上かつ月20時間以上、自治体での滞在は月1日以上（上限100万円・経費100万円を国が措置）
留意点	派遣人材の選定やキャリア支援や派遣期間中のサポート体制の支援が必要		企業側の副業ルールの等の整理
	• 自治体の地域再生計画に基づく事業への貢献が必須 • 企業にとっては、株主等に「当該自治体に実質的に寄付する理由」を説明する責任が発生し、使いづらい面がある	• 人件費が特別交付税によりカバーされる制度であるため、自治体にとっては事前の予算措置が必要となる	

2-1-4　実証①：本事業の参画自治体

- 地域みらい留学に参画している市町村のうち、コーディネート機能の充実を求める市町村への説明会を実施
- 企業人材の活用に興味・関心を持つ5市町村に個別にヒアリングを行い、現在の課題や人材ニーズについて把握
- そのうち2市町村が、企業人材が地域に居住する「派遣型」に加えて、本業を続けつつ携わる「副業型」にも興味

市町村名	宮崎県えびの市	島根県海士町	島根県飯南町	山形県小国町	北海道池田町
課題	海外連携など魅力的なコンテンツはあるものの、情報発信や広報活動が十分に行き届いていない	ふるさと納税のマンスリーサポーターの拡大や、都市部企業との連携強化を取り組みを充実・深化させたい	常駐コーディネーターの任期満了を見据え、持続可能な体制を構築が急務	教育分野における法人化の検討など、持続可能な組織運営体制を検討が必要	高校魅力化に着手して間もないため、地域資源の分析や事業の方向性を検討が必要
人材ニーズ	広報戦略の立案・実行や情報発信を強化できる人材	寄付促進のマーケティングや企業連携を推進できる人材	コーディネーターの育成・引き継ぎを担い、安定した運営を支えられる人材	教育分野の組織運営や法人設立に関する知見を持ち、制度設計や実行を支援できる人材	事業戦略の策定やビジョン構築をリードし、持続可能な事業運営を推進できる人材
	副業型	派遣型 副業型	派遣型	派遣型	派遣型 副業型

2-1-5　実証①：本事業の参画企業

- 本事業には、企業人材の派遣元として、パーソルHD株式会社、株式会社ニコン日総プライム、東武トップツアーズ株式会社の3社が参画
- 各社とも「人材育成と地域貢献の双方を重視」しているという共通点があるものの、参画の背景は多様

タイプ	成長機会・キャリア越境型	セカンドキャリア支援・社会貢献型	戦略的人材育成・キャリア設計型
企業ロゴ	PERSOL	N-PRIME	東武トップツアーズ
概要	総合人材サービス企業。労働者派遣や人材紹介などを手掛け、国内外で事業を展開。「はたらいて、笑おう。」を掲げ、人々のキャリア形成と企業の成長を支援することで、より良い社会の実現を目指す	日総工産とニコンの合弁会社で、主にニコングループ向けの人材サービスを展開。シニア世代の経験やスキルを活かし、持続可能な雇用機会を創出することを通じて、企業の成長と社会貢献を両立を目指す	1956年創業の旅行会社。東武グループの一員として、旅行業や国際・国内会議の企画・運営など多岐にわたる事業を展開。『Warm Heart ～ありがとうの連鎖を～』という経営理念のもと、お客さま、お取引先さま、そして地域の方々とともに「ありがとう」を共創する社会を目指し、事業活動に取り組んでいる
参画の背景	• 人材育成コストの削減: 地方や教育現場での実践的な経験は、現業や社内研修では得られないスキル・マインドを習得する機会となり、育成コストを抑えることが可能 • 多様な経験による人材の成長促進: 若手社員が新しい環境で課題解決に取り組むことで、柔軟性や問題解決能力が向上し、企業全体の成長に貢献	• セカンドキャリアの新たな選択肢:企業がシニア人材に地方や教育現場での活躍の場を提供することで「社会に必要とされている」という実感を得ることで高いエンゲージメントを維持 • 社会貢献による企業ブランドの強化: 地方の人材不足解消や教育支援を通じて、CSR活動の一環として企業価値を高めることを期待 • 人事部の課題解決: シニア人材配置に関する課題を、地方等への派遣を通じて解決	• ターゲット人材の戦略的育成: 特定の社員を地方や教育現場に派遣することで、リーダーシップやマネジメントスキルを強化し、将来幹部候補として育成 • 個別キャリアパスの明確化: 派遣後のポジションや役割を明確に設計することで、社員のモチベーションを維持しつつ、企業の成長戦略に直結 • 実践的なスキルの獲得: 新たな現場での課題解決経験を通じて、即戦力としてのスキルを強化

2-1-6　実証①：RCNの人材要件定義

- 企業人材と企業人材を受け入れる自治体との間に業務に関する認識齟齬が生じないようRCNの人材要件を定義
- 自治体の課題である、「協働体制におけるコーディネート機能」を担う人材の資質・能力について、参画市町村と議論のうえで、①コーディネート能力と②マネジメント能力に整理し、人材要件表に落としこんだ

RCNに求められる資質・能力		
コーディネート能力	情報収集・発信力	聴く力／ヒアリング／調査・検索／伝える力／翻訳力／PR／自己メディア化
	人間関係形成力	ラポールの形成／チームで働く力
	協働体制構築力	ビジョン共有／合意形成、チーム学習／協働ファシリテーション／ニーズ開発／モチベーションマネジメント／協働ガバナンスの構築
マネジメント能力	課題分析 課題設定力	システム思考／課題設定力／ロジカルシンキング
	企画立案力	事業構想・プロジェクトデザイン／企画立案
	課題解決力	プロジェクトマネジメント／外部資源調達力／財務、労務／マーケティング／仕組みづくり
	組織改革支援力	システムコーチング／プロセスコンサルテーション／人材開発・組織開発／働きかけ力

人材要件表（イメージ）

未来の教室「社会と教育をつなぐリソースコーディネーター（RCN）人材要件表（2024.8.23）ver

※以下の人材要件表は想定イメージです。

職務内容	外部資源（人材、資金等）の確保、外部機関との連携		
	①寄付金や助成金などの外部資金の獲得 ②外部団体や人材、資源の発掘 ③上記に付随する業務		
具体的な業務	①ふるさと納税を活用した資金調達業務 ・自治体協議（企画設計、実施計画、条例等整備） ・広報活動（紙、WEB媒体） ・個別訪問、説明会の実施 ・報告書等の資料作成 ②個人または法人寄付の獲得 ・寄付プロジェクトの検討 ・訪問先（経営者、企業、関連団体）リスト作成及び訪問計画 ・コミュニケーション設計（広報誌、説明会、イベント等）と運営 ・報告書等の資料作成 ③上記に付随する業務 ・都市部での企業、団体と連携したイベント等の開催（高校OBが所属する企業、卒業生会などと連携） ・持続的な活動の受け皿となるコンソーシアム等の法人設立伴走 ・広報発信業務		
期待する成果	高校魅力化に共感いただく個人また法人・団体からの寄付獲得 ※ふるさと納税　○%増 法人寄付○件・法人寄付○件・連携企業開拓数		
MUST（必須条件）	業務遂行のために最低限必要なスキル・業務経験	・営業（個人または法人営業問わず）・ステークホルダーとの折衝やコミュニケーション・ファンドレイジングの経験がある方 ・数値管理能力がある方、目標に向かってPDCAを回すことができる方 ・スタートアップの環境の中で、周囲とコミュニケーションを図りながら物事の優先順位を判断し、目標達成に向け自立的に動ける方	
	必要な資格	特になし	
	必須な価値観・性格特性など	人間関係構築力・企画立案力	ラポールの形成／チームで働く力／事業構想・プロジェクトデザイン／企画立案
		課題解決力	プロジェクトマネジメント／外部資源調達力／財務、労務／マーケティング／仕組みづくり
		協働体制構築力	ビジョン共有／ニーズ開発／モチベーションマネジメント
WANT（十分条件）	必須ではないが、保有していると良いスキル	「准認定ファンドレイザー」「認定ファンドレイザー」	
		・新規事業の立ち上げ経験 ・マーケティングやファンドレイジングの実務経験	

職務内容

求めるスキル

2-1-7　実証①：RCN講座 1/7　全体設計

- 前述のRCN人材要件を念頭に、企業人材向けのRCN講座（全3回＋ミートアップイベント）を設計
- エントリーの促進及び派遣後のミスマッチ防止のため、現場実践者の経験をもとにした学びの場を提供
- 必要知識の座学に加えて、少人数のグループ対話形式を取り入れたり、事例をもとにしたケーススタディを用いたりすることで、コーディネート能力及びマネジメント能力を育成

全体設計	
目的	• 高校を核とした地域創生に向けた活動におけるRCNの役割を理解する • 具体的な活動内容や働き方を知ることで、地域派遣へのエントリーを促進する • 企業人材が地域の教育環境の魅力化にどのように貢献できるかを学び、派遣後のスムーズな業務遂行を支援する
方針	• 対話形式を取り入れ、受講者が自ら考えながら学ぶプロセスを重視 • 実例をもとにしたケーススタディを用いて、具体的な業務イメージを持ってもらう • 全3回の講座を通じて、必要な知識やスキルについて段階的に得られるように設計する

日程	講座タイトル・内容	ゴール設定
11/20 2時間	第1回「教育魅力化論」 高校を核とした地域創生の全体像と、過去の先進的な事例（隠岐島前高校）について学び、自身がどのように関わることができるかを検討する	高校魅力化のポイントについて把握し、教育が地域活性化に果たす役割を理解している
12/12 2時間	第2回「コーディネーター論」 RCNの具体的な業務内容や地域における企業人材の活躍事例について学び、自身のスキルの活かし方について検討する	コーディネーターが必要とされる背景を理解し、具体的な業務内容についてイメージできている
12/19 1.5時間	ミートアップイベント （企業人材と地域担当者の交流イベント）	RCN講座参加者と地域の募集担当者が互いの考え方や思いを理解しあえている
第3回 1/17 2時間	第3回「地域経営論」 地域の多様なステークホルダーとの協働の在り方や地域経営に必要な視点について学び、実例を用いたケーススタディを通じて実践的な理解を深める	地域課題解決の方法や、RCNの業務内容について理解し、実践に向けたモチベーションが高まっている

2-1-7　実証①：RCN講座 2/7　参加した企業人材の思い・ニーズ

- RCN講座への参加を募集したところ、20歳代から60歳代まで幅広い年代から49名の申し込みがあり、職種も営業、企画・広報、人事・総務、エンジニアなど多岐にわたった
- 参加動機としては地域創生や教育に関心があるが、具体的な携わり方が分からないためという趣旨の回答が多かった
- 働き方の希望については、「副業型に興味がある」と回答した企業人材が47%にのぼり、本業を持ちながら地域と関わりたいというニーズの高さが明らかになった

＜企業人材の興味・関心＞

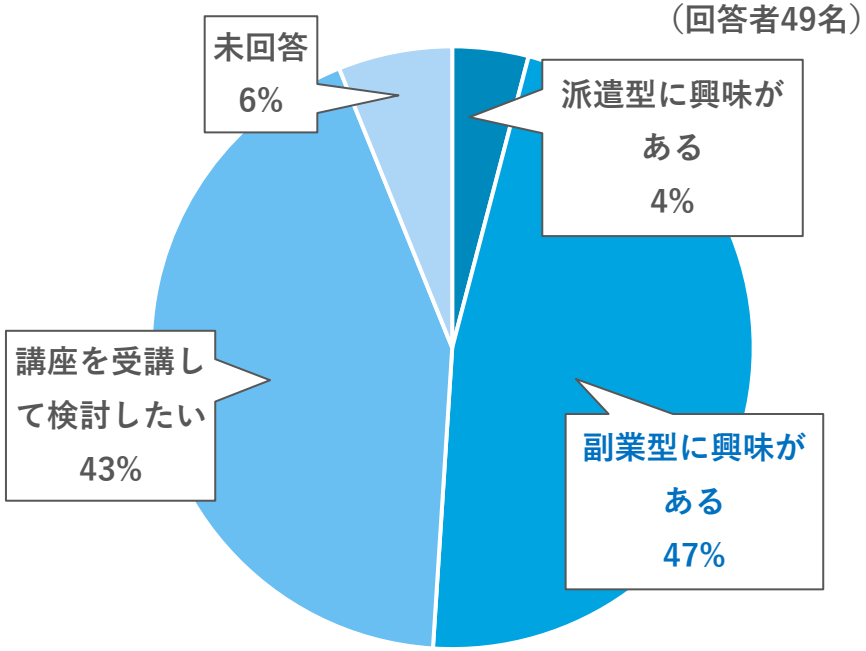
- 地域活性化や地方創生に関わりたいが、具体的な方法を模索中。副業や第二のキャリアとしても関心がある
- 高校生のキャリア形成や進路支援に貢献したい
- 大学時代に培った教育分野の経験を活かしたい
- 企業での専門性を地域に応用し、新たな価値を生み出したい
- キャリア成長・挑戦として、異なる環境で経験を積み、キャリアの選択肢を広げたい

＜企業人材がRCN講座に求めること＞

- 地域でどのような貢献ができるのかを理解したい
- RCNとしての具体的な業務や貢献方法について学びたい
- 本業を続けながら、副業として地域貢献につながる活動ができるならやってみたい（そのための両立の可能性を探りたい）
- 地域で求められる知識や具体的かつ実践的なアプローチを知りたい

＜RCNとしての働き方の希望＞

（回答者49名）



派遣型：地域に居住してRCNとして働くタイプ

副業型：本業を持ちながらRCNとして働くタイプ

RCN講座　第1回　教育魅力化論

＜内容＞

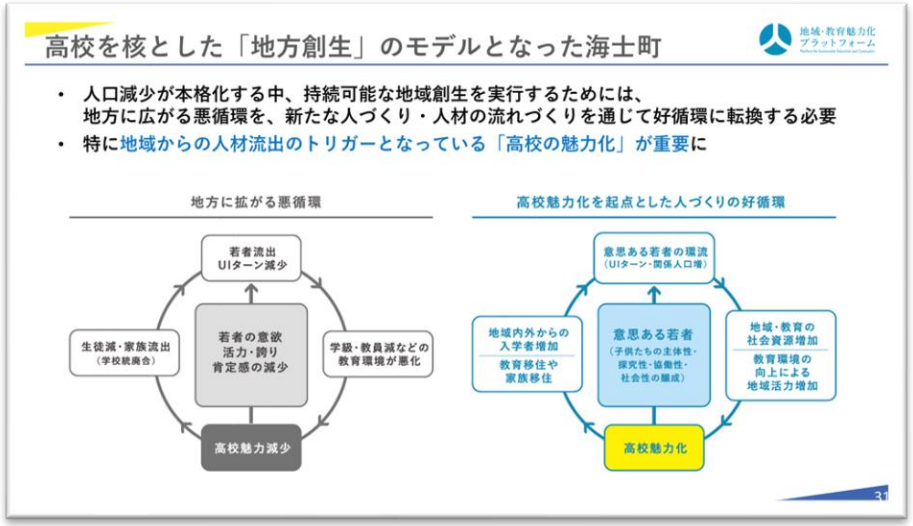
1. 本プログラムの流れについて
2. 本プログラムにおける留意点（グランドルール等）
3. グループディスカッション「なぜこの講座にエントリーしたか？」
4. インプット「地域創生において『教育』が果たす役割について」
5. インプット「高校魅力化の源流（島根県海士町の事例）」
6. グループディスカッション「取り組みを全国に広げていくためのポイントは？」
7. インプット「地域みらい留学の現状について」
8. クロージング・第2回の事前課題確認

＜参加者の声＞

- 教育が地域活性化に果たす役割を理解できた
- 教育を通じた地域貢献の可能性が魅力的に感じた
- RCNが求められるスキルや役割を知りたい
- 地域創生には閉鎖的な文化や利害関係の調整が必要では？課題解決の難しさやハードルについても知りたい
- 対話形式が多かったので、チームメンバーの意見を聞くことができ、かなり刺激的だった、他の参加者の意見を聞いて学びが深まった

▶参加者には、地域活性化における教育の役割を理解するとともに、その「可能性」を感じられる機会となったとみられる。また座学に加えて、グループディスカッションで他の参加者の意見を聞くことで学びがより深まったとの声が複数寄せられたことも収穫であった

＜投影資料のイメージ（一部）＞



日時：2024年11月20日（木）2時間

RCN講座　第2回　コーディネーター論

＜内容＞

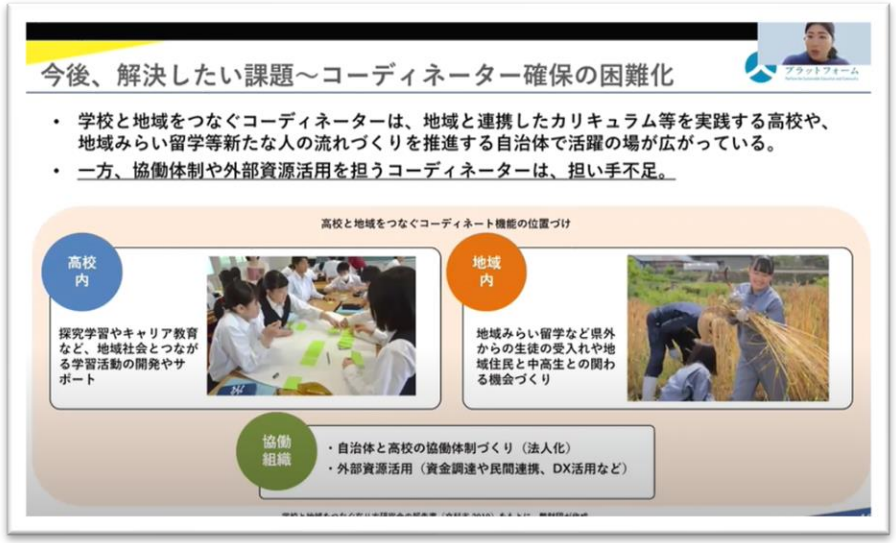
1. 本日の目的・ゴール
2. 事前課題共有 「地域の課題解決に活かせる自身のスキルについて」
3. インプット 「地域で活躍するコーディネーターとは？」
4. 当事者による事例紹介 「民間経験を活かしたコーディネーター業務の在り方」
5. インプット 「社会と教育をつなぐRCNの役割について」
6. グループディスカッション 「RCNの活動の中で関われそうだと思ったことについて」
7. グループワーク 「RCNロールプレイ（ステークホルダー間の調整）」
8. クロージング・第3回の事前課題確認

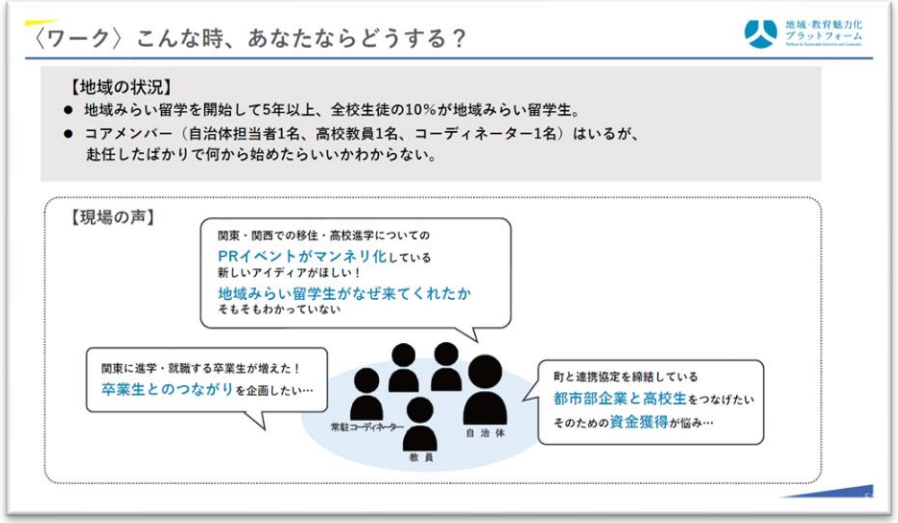
＜参加者の声＞

- コーディネーターの実践者の声を聞かせてもらったことでRCNのイメージができた。一緒に働く関係者とのコミュニケーションが大切だと感じた
- 地方創生と教育についての関わり方や、それを実際の現状からどこを改善できるかを考えていくといったワークを通して、求められているもののイメージができた
- 自分がどのように貢献できるかもっとより詳しく知りたくなった
- 自治体とどのように関わるのか、関係構築の方法や地域の人々を巻き込むスキルなど、現場での動き方を知りたい

▶参加者においては、コーディネーターの生の声を聞くことで、その役割への理解と関心がより深まったとみられる。また、地域のステークホルダーとのコミュニケーションに関するグループワークを通じて、具体的な活動イメージを持ってもらえたことも収穫であった

＜投影資料のイメージ（一部）＞





日時：2024年12月18日（木）2時間

2-1-7　実証①：RCN講座 5/7　第3回講座の内容と参加者の声

RCN講座　第3回　地域経営論

＜内容＞

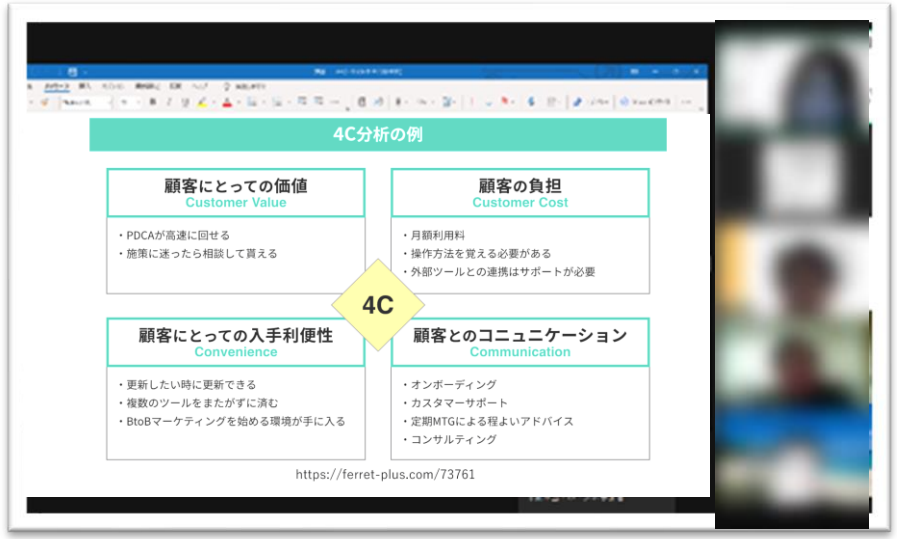
1. 本日の目的・ゴール
2. インプット「地域経営とは？」
3. グループディスカッション「地域での協働を深めるために必要なポイントは？」
4. インプット「協働拡大に向けてRCNに求められる素養」
5. グループワーク「RCNロールプレイ（社会資源獲得プロジェクトの実践）」
   ※実際のプロジェクト事例を用いて成果を高めるための施策を検討
6. グループワークで検討した施策の全体共有
7. クロージング・RCNエントリーに向けた案内

＜参加者の声＞

- 自分の経験や知識を役に立てることができそう
- 現業務で行っている若手技術者向けの企画・運営のノウハウや経験は共通するものとして使えそうだし、地方での経験をすることで新たな学びも得られると感じた
- ケーススタディでは、派遣先での実際の仕事内容の一端に触れられたように感じ、充実した時間だった
- RCNが果たす役割の多様性を認識した一方、自分に何ができるかを明確にしたい
- RCNとしての自身のスキルの活かし方をより深く検討したい

▶実際のプロジェクト事例を用いたグループワークは、参加者が自身の経験やスキルをどのように活かすかについてリアルに考える機会となった。当事者意識が高まったことが（後述の）好調なエントリーにつながったとみられる

＜投影資料のイメージ（一部）＞



日時：2025年1月17日（木）2時間

2-1-7　実証①：RCN講座 6/7　MEET UPイベントの内容と参加者の声

＜RCN講座　MEETUP交流会＞

目的

- 市町村の担当者と企業人材が直接交流し、地域課題や相互のニーズについて理解を深める
- 気軽な対話を通じて、相互に人物像を把握する

内容

1. 本日の目的・ゴール
2. 自治体担当者からの募集プロジェクトの紹介（5市町村）
3. ブレークアウトセッション（4回転）
   ※市町村ごとにルームを分け、関心を持つ企業人材と個別に対話
   ※当初3回転の予定が参加者の希望を受け急遽4回転に増加
4. クロージング・今後の流れについて説明

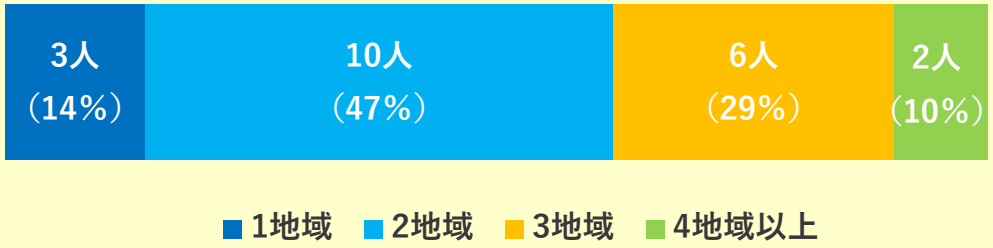
参加者

- RCN講座参加者 24名
- 5市町村の自治体担当者・教職員等 8名　　（合計32名）

参加者の声

- 直接自治体の方からのお話を伺うことで、関わる地域や学校の特色が聞けてよかった。俄然興味がわいてきた
- 現場の声を聴けて、漠然としていたRCNの役割が少し見えた気がします。また各地方の切実なる思いが身に染みて感じられた
- それぞれの自治体の現状や課題が異なることを認識できた。自分がどの地域に合うか、どのように貢献できるかを考えるきっかけになった
- 先生や地域の方も好意的で安心しました。それぞれの町の個性と触れられて、自分もRCNとして何かできそう！と思うことができた

参加者アンケートの結果（興味・関心を持った地域数）

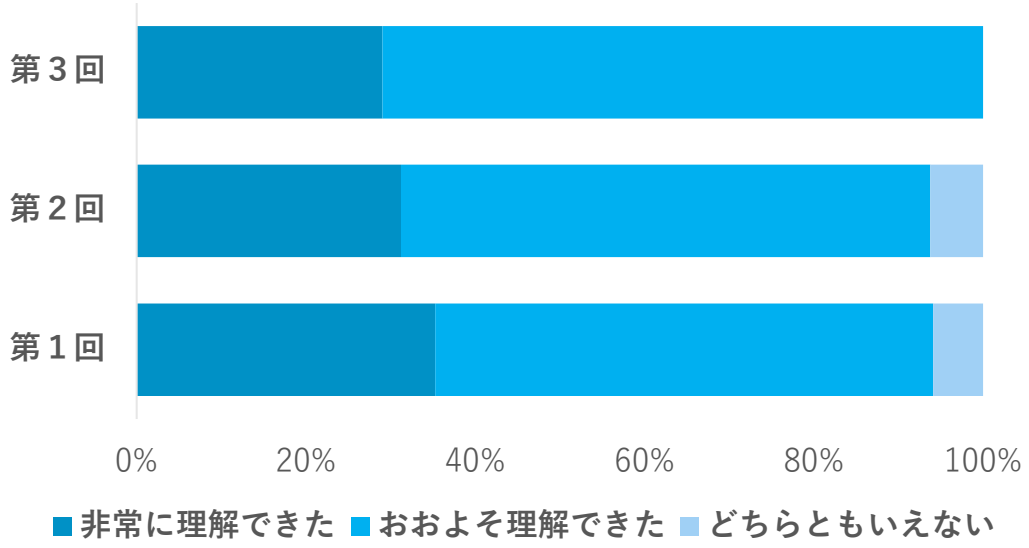


▶参加者の8割以上が、「2つ以上の地域に興味を持った」と回答。各地域の「リアル」を直接聞くことで、RCNとして貢献したいというモチベーションが高まっていく様子をうかがえるイベントとなった

2-1-7　実証①　RCN講座 7/7　受講者数及びアンケート結果

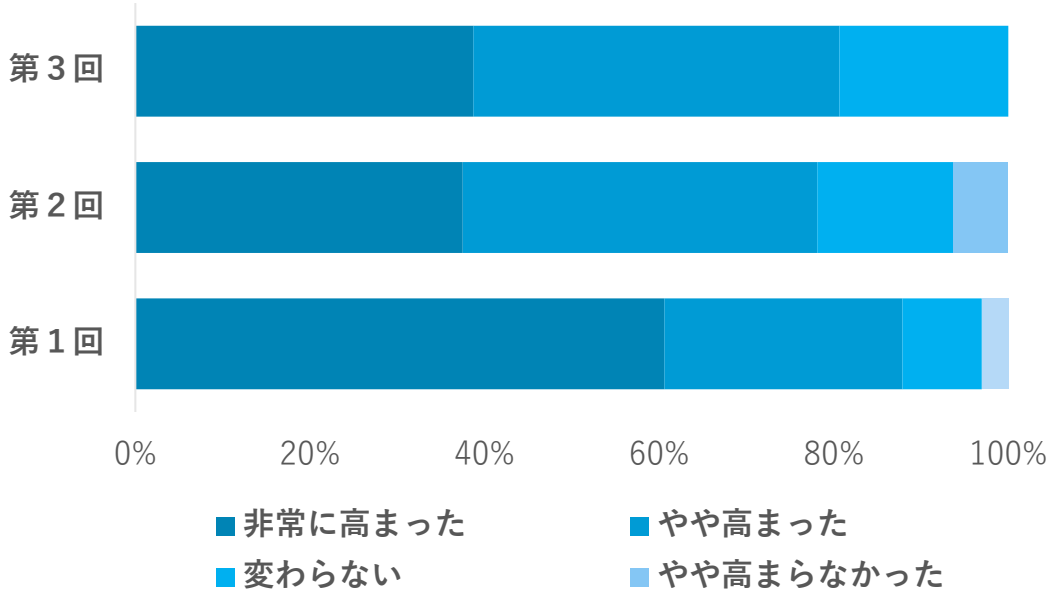
- RCN講座の受講者数は第1回28名、第2回30名、第3回31名と緩やかに増加（動画視聴の方を除いてカウント）
- 徐々に難易度が高まる講座設計だったにも関わらず、RCN業務に対する理解度、及び興味・関心は高水準で推移

Q.本講座の内容は理解できましたか？



各回において、「**非常に理解できた**」「**おおよそ理解できた**」の割合が90%以上を占めており、講座の内容が企業人材にとって理解しやすいものであったことが確認できた

Q.派遣プログラムについて興味・関心は高まりましたか？

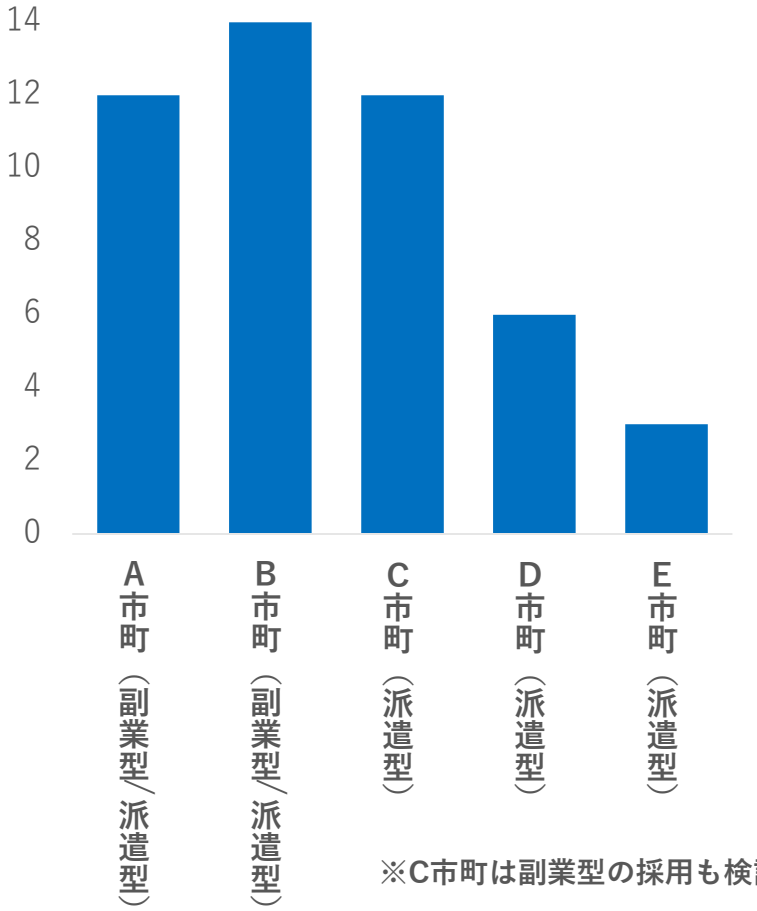


各回において、「**非常に高まった**」「**やや高まった**」が過半数を占めており、RCNとしての活動への興味・関心が当初の高水準から一層上昇していったことが分かる

2-1-8　実証①：マッチングに向けた調整

- RCN講座終了後、副業型を中心に、20名の企業人材がRCN募集に応募
- 自治体側の求人数（5～6名）を大幅に上回っていたため、選考に向けたフォローを自治体に対して個別に実施
- 自治体担当者からは、熱量とスキルを合わせ持つ人材の応募に対する喜びの声をいただいている

自治体別応募者数（回答数20名）



※C市町は副業型の採用も検討

応募者の志望動機

- 過去の仕事やボランティア活動を通じて地方創生に興味を持っており、より実践的に関わりたい
- キャリア教育や探究学習の重要性を感じ、教育の現場で自らの経験を活かしたい
- 企業でのマネジメント、マーケティング、広報などのスキルを地方に還元したい
  具体的な条件などをすり合わせたのち、機会をいただけるなら全力で関わりたい
- 家族のルーツ（離島や地方出身）をきっかけに、地域貢献に強い思いがある
- 本業と両立しながら、地域活性化に貢献する副業型の関わりに魅力を感じている
- 自分のIT業界や金融業界のスキル・経験を地域の現場に活かしたい

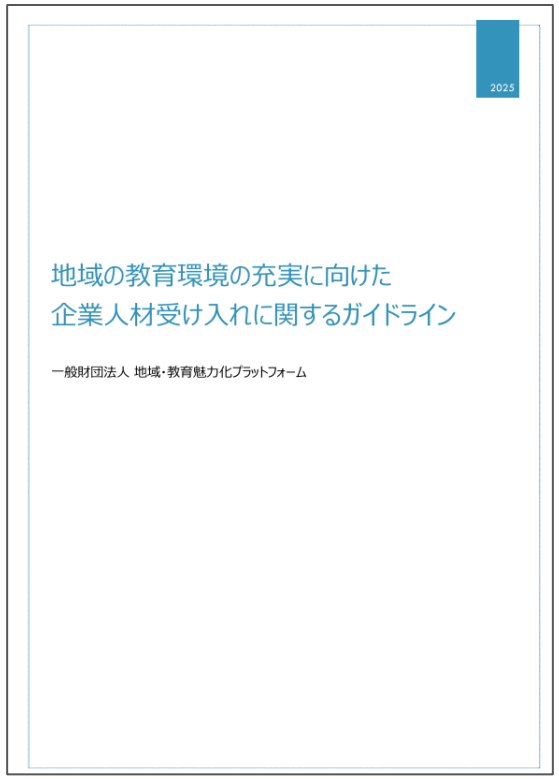
自治体担当者の声

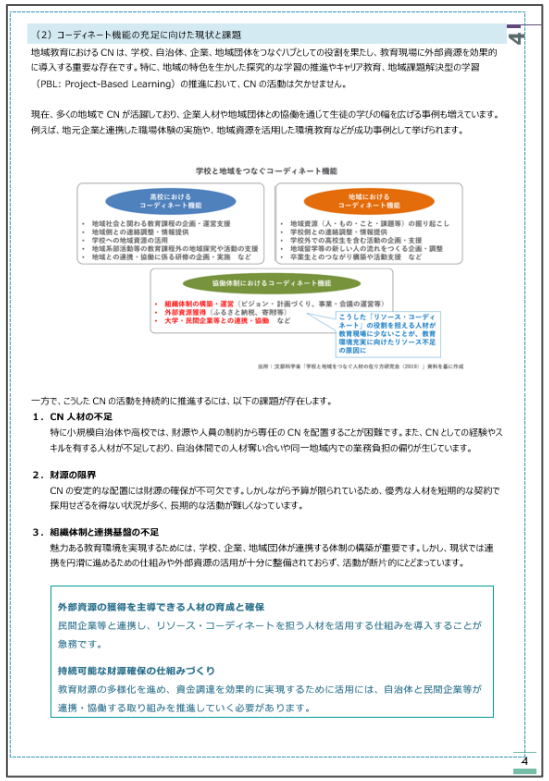
- エントリーシーシートから、応募者の熱量の高さがうかがわれる
- 即戦力が期待できる経歴を持つ企業人材の応募があり、驚いている
- RCN講座を通じて、地域教育に関する基礎知識を備えた状態で応募してもらえるのはありがたい
- 面談で応募者の高い意欲を感じた。地域おこし協力隊などの現場スタッフとはまた違う関わり方で、自治体の課題分析や先行事例の調査などにじっくり取り組んでいただきたいと考えている

2-1-9　実証①：自治体向け企業人材受入ガイドライン

- 地域における人材確保が課題である中、自治体側が「副業人材」にも募集対象を広げることで、より多くの応募を得られる（需給バランスが逆転する）可能性が高いことがわかった
- もっとも、副業人材に能力・スキルを十分に発揮してもらうためには、自治体側の受け入れ体制の構築が必須
- こうした課題人認識のもと、RCNの採用・配置の拡大に向けた「企業人材受入に関するガイドライン」を作成・展開（https://mirai-highschool.jp/0307/）

＜企業人材受入ガイドラインの表紙・紙面イメージ＞





＜企業人材受入ガイドラインの章立て＞

章	見出し	内容
1章	本ガイドライン作成の背景・目的	（1）地域教育におけるCN機能 （2）CN機能の充足に向けた現状と課題 （3）地域における企業人材の活躍推進
2章	RCN（リソースコーディネーター）	（1）RCNの必要性 （2）RCNの業務内容 （3）RCNに求められる知識・技能等
3章	RCN人材の受け入れに向けたステップ	（1）課題抽出・整理 （2）体制整備 （3）募集要件の定義 （4）企業人材との接点形成 （5）企業人材とのコミュニケーション （6）マッチング・面談
4章	今後の展開に向けて	「企業人材活用モデル」の展開可能性
5章	参考資料	活用可能な制度の概要等

2-1-10　実証①：実証成果に対する考察

実証論点	実証成果に対する考察
実証① 企業人材をリソースコーディネーター（RCN）として育成し、地域と企業の双方に負担が少なく、かつ効果的な形で地域に派遣するためのスキームの実証	**1.　企業人材の派遣を支援する制度を活用する際の留意点** 「企業版ふるさと納税（人材派遣型）」は企業にとって、株主等に「その自治体に寄付する理由」を説明する必要が生じる点で活用しづらい面がある。「地域活性化企業人」は、企業にとっては「外部出向」に近く活用しやすい一方で、自治体にとっては、特別交付税により人件費等をカバーする制度であるため、事前の予算措置が必要となることに留意が必要 なお、24年度から導入された**「地域活性化企業人（副業型）」は、個人と自治体間の契約となること等から柔軟な対応が可能であり、特に企業人材にとって活用しやすい制度**とみられる **2.　RCNが備えるべき要件の定義** RCNには、①多様な立場の人々との調整・交渉を円滑に進めるための「コミュニケーション能力」、②プロジェクトの計画立案から実施・評価まで対応できる「企画・運営能力」といったスキルに加え、③変化や課題に対して柔軟かつ主体的に対応できる、④チームプレーを大切にしつつ自らもリーダーシップを発揮できる、といった素養も求められる こうしたスキル・素養は、**大企業で活躍する人材にこそ期待されるものであり、RCNは「地域と企業を結びつける」ことの効果が高い業務と考えられる**。なお、基本的に人手不足の自治体側には、人材にあれもこれもと「マルチタスク」を要求してしまうケースが少なくない。こうした状況は企業人材の生産性を低下させるおそれがあるため、**事前に自治体・企業人材の双方と打ち合わせを行い、「プロジェクト設計」と「スコープ設定」を明確化しておく必要**がある **3.　RCN研修の必要性と設計における留意点** 多くの企業人材にとって地域教育の現状や課題については未知であるため、まずはそれらを丁寧にインプットする。そのうえで、地域で活躍するコーディネーターの活動を紹介し、業務内容や働き方について認識してもらう。さらに、実例を基にしたケーススタディを行うこと等により、社会資源の獲得方法について具体的にディスカッションする このように、3回程度の講座・研修を通じて、**「内部・外部環境→業務内容→実施方法」と丁寧に解像度を高めていくことで、企業人材が各地域でスムーズにスタートを切ることが可能となる** **4.　企業人材に対して派遣後に必要となるサポートの内容** 企業人材が地域で実力を発揮できない場合、その理由は大きく、**①業務スコープの認識の相違、②地域内の関係者との連携不足、③業務に関する知見・ノウハウを共有する機会の不足、にあると想定**。本事業では①について対応できたものの、②と③については、各地域においてRCNの活動を支援する中で対応策を検討していく必要がある

2. 事業内容・成果

2-2　実証②：企業の専門性を活かした「通信制授業」の実施方法

1. 事業の背景・課題認識
2. 事業の全体像
3. 通信制授業の実施手法
4. 通信制授業の成果
5. 通信制授業の教科・科目のニーズに関する調査
6. 企業と連携した英語トライアルコンテンツ
7. 通信制授業の導入プロセスにおける課題
8. 通信制授業導入マニュアル
9. 実証成果に対する考察

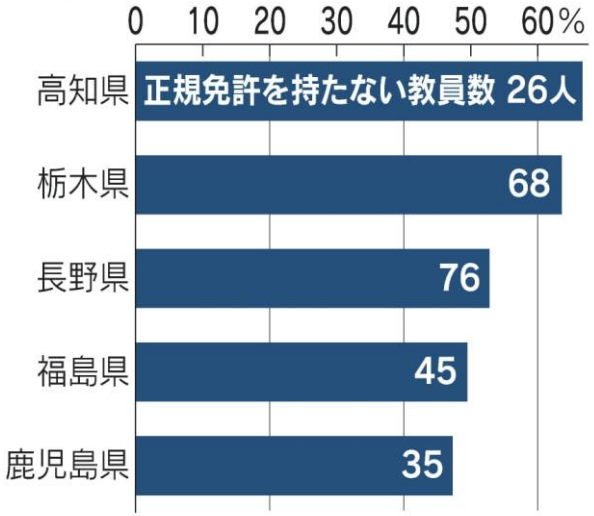
2-2-1　実証②：事業の背景・課題認識

- 日本の少子化が本格化する中、地方の小規模公立高校では、教員及び財源の不足から多様な科目の開設や質の高い学校教育の提供が困難となっていることが少なくない
- このままでは、都市部と地方の教育格差や、家庭の経済状況を背景とした教育格差が悪化するおそれがある
- 教育支援に対する企業の関心は高いものの、企業にとって、特定の自治体・学校に関わる理由付けが困難であることなどから、その専門知識・技術を「伸ばす学び」の実現に活かすことができていない

＜高校における教員不足の現状＞

正規免許を持たない教員の割合が高い自治体

臨時免許と免許外教科担任の占める割合



（出所）文部科学省

プログラミングやデータ分析を学ぶ高校の必修教科「情報」の指導体制が整っていない。公立高校の担当教員4756人のうち、2022年5月時点で796人（16%）が正規免許を持たないことが8日、文部科学省の調査でわかった。情報科は25年から大学入学共通テストで出題されるが、授業内容に地域差が生じている懸念がある。外部人材の起用を含め体制強化が求められる

「小さい高校が多く、情報のみを教える専任教員の配置が難しかった」。長野県教育委員会の担当者は漏らす。22年5月時点で県内の公立高で情報を教える144人のうち、半数超の76人が情報科の免許を持たない他教科の教員だった

情報科の授業は1学級週2コマと少ない。高校の教員定数は生徒数に応じて決まるため、人員に余裕がない小規模校では教科の掛け持ちが多いという

出所：日経新聞「大学入試新設「情報」、教員足りない　16%正規免許なし（2022年11月7日）」

主体別の課題

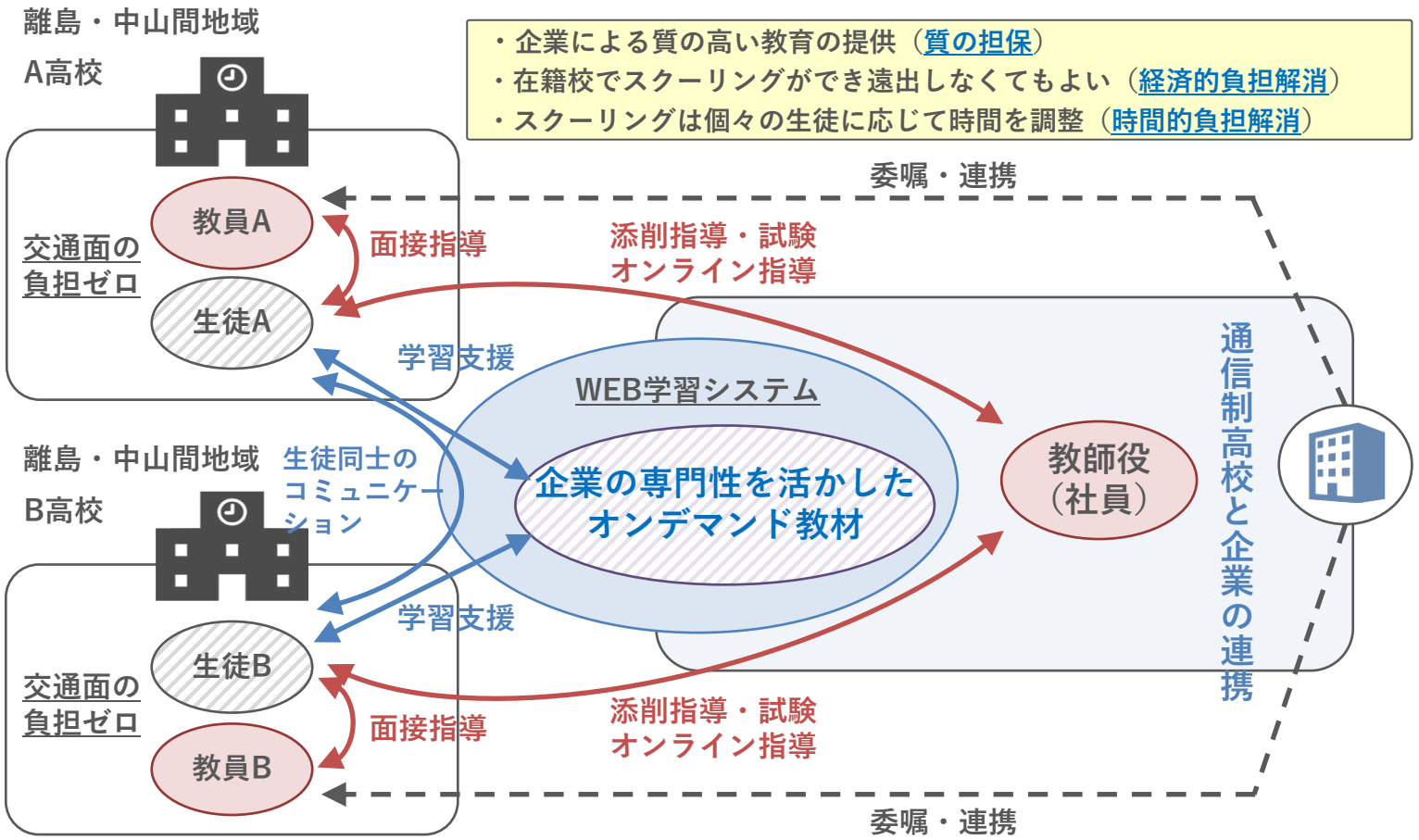
生徒	• 小規模校では科目開設数も少なく、学びたくても学べない科目や習熟度に合わない授業が多くある • 家庭の経済状況により、個別最適な学びを得るための民間サービス利用が困難な場合がある • 都市部と地方の教育格差が広がっており、質の高い教育を受ける機会が不平等である
公立高校	• 地方では教員の数を十分に確保することが難しく、専門科目以外を教える教員が多い • 多忙な業務により、生徒への個別対応が困難である • 資源や支援が不足しており、新しい教育方法を導入する余裕がない
企業	• 教育分野への関心は高いものの、特定の自治体・学校に関わる理由付けが乏しく、行動に至っていない • 企業が持つ専門知識や技術を教育現場に還元する仕組みや機会がない • 寄附による間接支援だけでは、成果を実感しづらい

課題解決の方向性

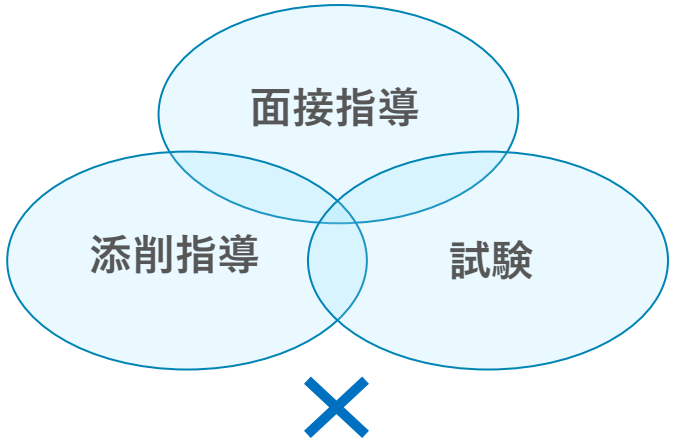
企業の力を活かした「伸ばす学び」を公立高校の教育課程内で実施

2-2-2　実証②：事業の全体像

- 企業の専門性を活かした「伸ばす学び」を公教育として全国に提供するモデルの在り方を実証
- 形式としては、全国の生徒に個別最適な学びを届けるという観点から「通信制授業（※）」を採用
- 法令上必要な通信教育（面接指導・添削指導・試験）にオリジナルサポートを組み合わせて協働的な学びを実現



法令上必要な通信教育



オリジナルサポート

① オンデマンド型の学習サポート
動画やAI教材等を用いた個別最適な学習支援

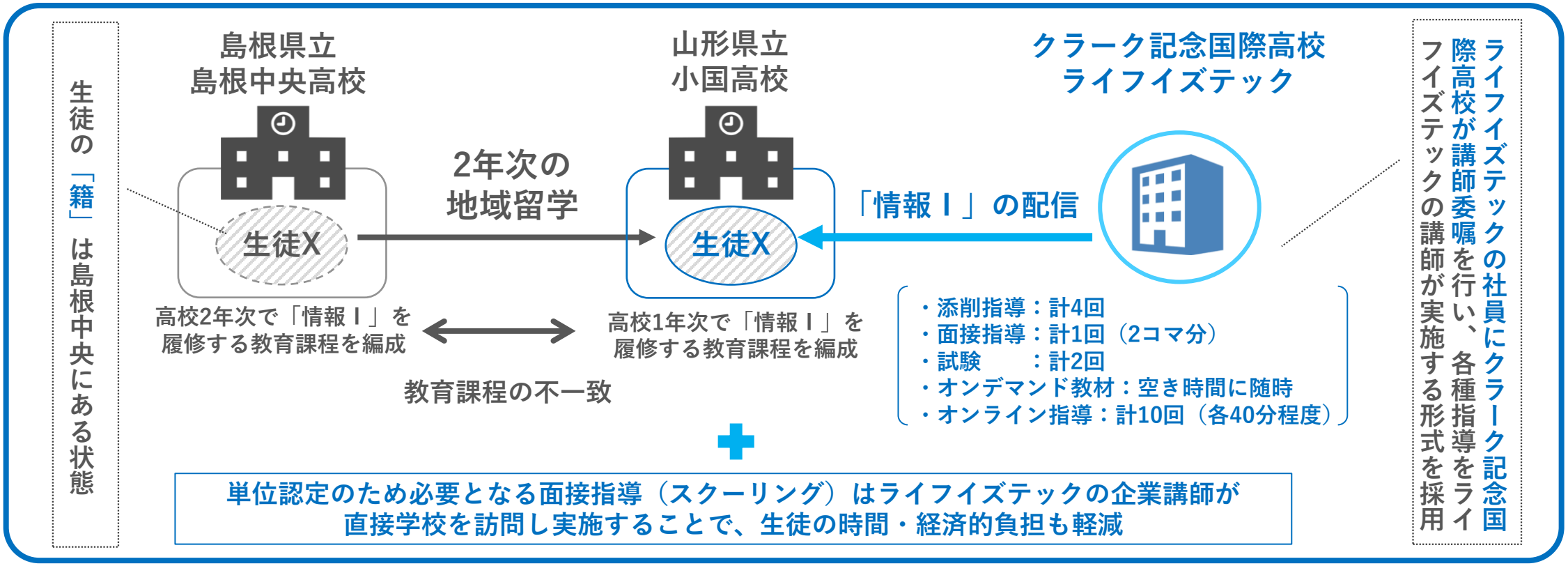
② 同時双方向型のオンライン指導
ZOOM等を用いた双方向型教育によるサポート

③ 協働的な学びを支えるクラスルーム運営
Slack等を用いた生徒同士のコミュニケーション促進

※本事業における「通信制授業」とは、通信制高校に入学して受ける授業のことではなく、通信制課程の授業の一部を全日制高校で受ける授業のことを指します
通信制課程の授業を「学校間連携」により受講し、履修・単位の認定を行う必要が生じるため、生徒の在籍校と通信制課程の高校がしっかりと連携する必要があります

2-2-3　実証②：通信制授業の実施手法

- 免許外の教員が担当を受け持つケースが一番多いとされる「情報Ⅰ」を最初の開発科目に設定
- IT教育分野に強みを持つライフイズテック株式会社と通信制のクラーク記念国際高校と連携
- 単年留学により生じる単位ギャップの補完（※）を目的とした「単独校向け補習型授業」として実施
  ※島根中央高校の生徒が小国高校に単年留学（高校2年次）を行う際に「情報Ⅰ」の未履修が生じることを防ぐもの



学校間連携を活用し、通信制で学んだ「情報Ⅰ」を在籍校である島根中央高校が単位として認定

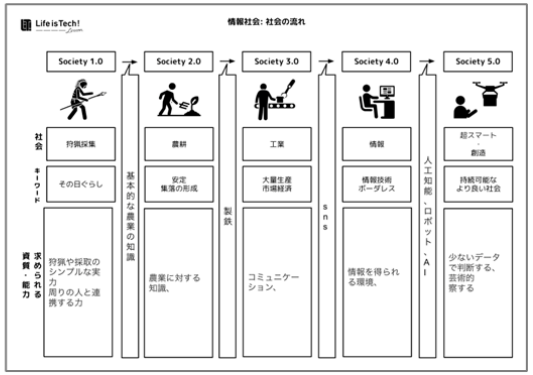
2-2-4　実証②：通信制授業の成果 1/2

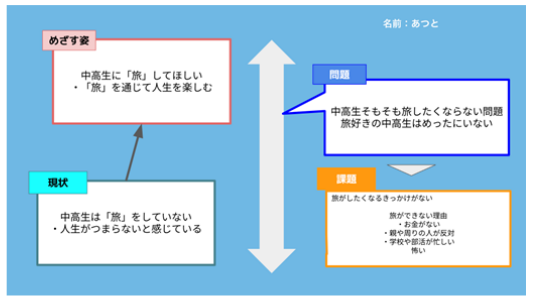
- 対象生徒は当初、「情報」に関する興味・関心をほとんど持っていない状態であったが、年間のオンラインプログラム授業を一度も欠席することなく、学年末考査も無事に完了
- 学年末考査では全国平均とほぼ同等のスコアを獲得し、オンラインで対話型サポート学習を実施した成果もみられた

授業概要	
	【普段の学習】生徒はオンデマンド教材を用いて、放課後等の個人の空き時間に学習
	【添削指導】　オンラインサポート時の課題として規定の4回を実施
	【面接指導】　留学先校に講師が訪問し、規定の2時間分を実施
	【試験】　留学先高校に通信制高校の担当者が試験監督として訪問し、2月上旬に実施

オンライン＆面接指導	実施日
オリエンテーション	2024/05/30
第１回	2024/06/12
第２回	2024/07/04
第３回・小国高校訪問	2024/07/26
第４回	2024/09/20
第５回	2024/11/20
第６回	2024/11/28
第７回	2024/12/18
成果物サポート	2025/01/28
第８回	2025/01/30
情報I期末試験	2025/02/07
第９回	2025/02/26
第10回	2025/3月上旬

オンデマンド教材・オンライン指導





ワークシート（添削指導課題）

生徒の試験結果

得点 39/100

(平均点 40/100)

全国の高1-3が受験

企業講師によるコメント

問題解決思考や論理回路などオンラインで対話型のサポート学習を実施した項目の正答率が75%以上と高かった

2-2-4　実証②：通信制授業の成果 2/2

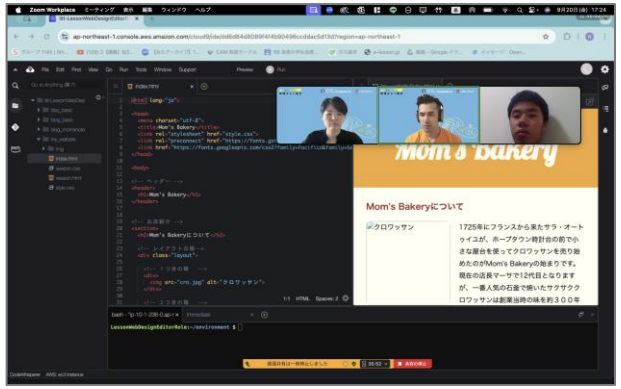
- 専門性の高い講師から学べたことにより、生徒が自身でWEBサイト制作をできるまでに成長
- 生徒が作成したサイトを見た在籍高校の情報担当教員からは「学校では教科書を進めることに手いっぱいでサイト制作までは難しく、とても良い学びを得ている」との評価が得られた
- 生徒自身、「WEBサイト制作を通してデザイン・マーケティング等への関心が高まった」、「言語化や思考整理ができるようになった」と振り返っており、教科学習における学び以上の成果が得られた

＜生徒へのヒアリング結果＞

項目	当初	12月のヒアリング時点
授業の目標	特に明確な目標はないが、ウェブサイト制作ができるならばそれは楽しみ	• ウェブサイト制作の活用方法について検討している • ウェブサイト制作を通して、デザイン、マーケティングを学ぶことも目標の一つになった
生徒の学習習慣・姿勢	自律的な学習習慣や計画立案・管理は苦手	• 生徒自身の活動への応用の可能性により、関心が大きく増した • 年初に学んだ内容については、試験に向けて復習が必要であると感じている
授業への満足度	自由度の高さがあり、いつでも受けられる点は良い	• 頻度が少なく負担が軽い点を評価 • 参加者同士の交流の楽しさを評価
教材・オンラインサポート	―	• 講師との対話を通じて、自分の考えの言語化や思考整理ができるようになった • 学習を通じて情報Iへの理解が深まった

＜生徒が制作したサイトTOP＞

＜実践的な学びを受ける様子＞



2-2-5　実証②：通信制授業の教科・科目のニーズに関する調査 1/2

- 文部科学省のデータより、科目ごとの「臨時免許発行状況」と「免許外教科担当状況」を調査
- 必履修科目の中では、「情報」「外国語」「地歴公民」「家庭」に対する教員の不足感が強いとみられる
- 本データも参考にしつつ高校・教育委員会にヒアリングを行い、実際に現場で必要とされている科目を明確化（次頁）

✓ 臨時免許状：普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り、教育職員検定を経て授与される助教諭の免許

✓ 免許外教科担任：相当の免許状を所有する者を教科担任として採用することができない場合に、校内の他教科の教員免許状を所有する教諭等 が、1年に限り、免許外の教科を担任すること

下表において「臨時免許」と「免許外教科担任」の合計が高い科目ほど、教員不足感が強いと考えられる

	国語	地歴	公民	数学	理科	音楽	美術	工芸	書道	保体	保健	看護	家庭	情報	農業	工業	商業	水産	福祉	外国語	宗教
臨時免許状	123	131	116	110	81	85	84	12	71	81	30	266	204	197	78	188	72	38	86	392	15
免許外教科担任	72	281	298	120	84	22	56	47	108	124	3	26	200	783	173	253	117	85	137	154	11
合計	195	412	414	230	165	107	140	59	179	205	33	292	404	980	251	441	189	123	223	546	26
優先順位		4	3										5	1						2	

出所：文部科学省「令和4年度教員免許状授与件数等調査結果について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/1413991_00006.html

2-2-5　実証②：通信制授業の教科・科目のニーズに関する調査 2/2

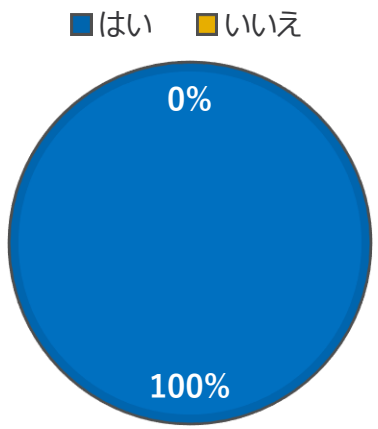
- 6校の小規模な高校を対象に、通信制での教科・科目ニーズについてヒアリング調査を実施
- 各校で共通して、教員不足により授業実施が困難になっているのは、「社会」「理科」の応用科目ということが判明
- また「英語」は、教員こそ配置されるものの「習熟度別授業」への対応は難しく、ニーズがあるということも明らかとなった

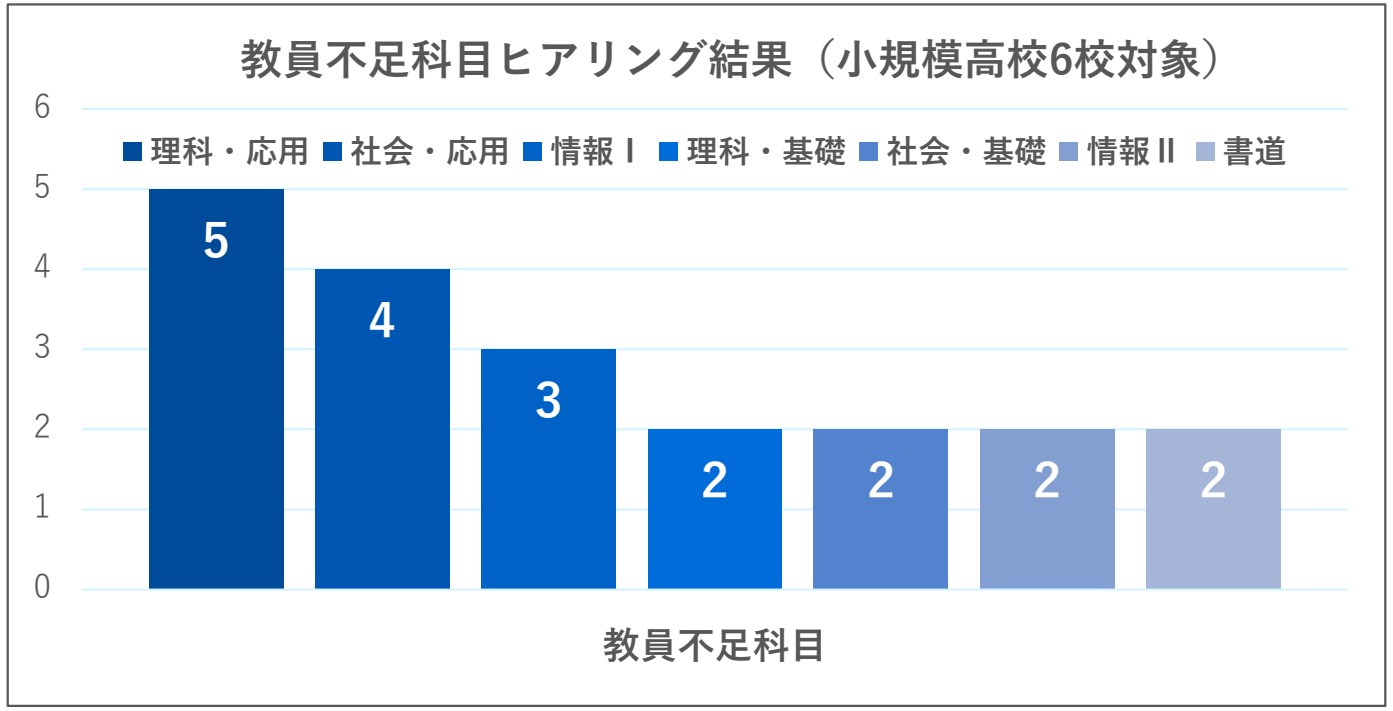
ヒアリング対象高等学校

北海道大空高等学校、山形県立小国高等学校、広島県立大崎海星高等学校、島根県立島根中央高等学校、高知県立嶺北高等学校、大阪府立A高等学校

英語習熟度別授業ニーズ

更なる英語の習熟度別展開は必要か





- ✓ **理科・応用**：「物理」「化学」「生物」「地学」の4科目を「理科」の1コマで同時展開するには4人教員が必要だが、2人しかおらず、うち2科目は開講不可といったケースがある
- ✓ **社会・応用**：「日本史（探究）」「世界史（探究）」「地理（探究）」の3科目を「社会」の1コマで同時展開するには3人の教員が必要だが、2人しかおらず、いずれか1科目は開講不可といったケースがある

2-2-6　実証②：企業と連携した英語トライアルコンテンツ 1/3

- 将来的に「英語の習熟度別授業」を開発することを目標に、英会話学習サービスを展開する株式会社プログリットと連携し、リアルイベントとオンラインコンテンツを組み合わせたトライアルプログラムを実施
- こうした取り組みへの参画意義として、同社は「社員教育」、「社員のエンゲージメント向上」、「将来の事業展開の可能性を見出す」といった点を挙げている

＜株式会社プログリットと連携したトライアルプログラムの概要＞

	希望者募集（志望動機＋英検等）	【事前】事務局オリエン	【事前】メンターオリエン	【現地】プログラム	【事後】振返り研修	ステップアップ募集（小テスト）	【事後】学習フォロー
内容		CPFみら旅事務局より 旅の趣旨説明 マインドセット	**プログリット社 メンターオリエン**	**海外・語学への 興味・関心 醸成コンテンツ**	CPFみら旅事務局より 振返りのワークを実施		**アプリの活用 学習状況確認 Grコーチングの実施**
形式		オンライン	オンライン 動機の深堀り 海外/語学の面白さ	対面 （越境体験）	オンライン		アプリ活用＋ オンラインコーチング
所要時間		1時間程度 1回	1時間程度 1回	1泊2日	1時間程度 1回		Grコーチング 月1回程度開催
時期	**9月**	**10月上～中旬**	**10月中旬**	**10月26日～27日**	**11月上旬**	**11月 中旬**	**11月下旬～2月中旬**

振り返りをもとに授業開発へ発展

※表中赤字箇所については、プログリット社員が対応

2-2-6　実証②：企業と連携した英語トライアルコンテンツ 2/3

- 「英語で学び、国内で海外に触れる旅」をテーマにした1泊2日の越境イベントを開催（地域みらい旅 in 東京）
- 地方の小規模高校7校、及び東京の私立高校1校から、ハイレベルの英語学習に興味のある学生が13名参加
- 「地方の高校生×都市部の高校生×専門知見を持つ企業人」という組み合わせが互いにとって刺激となったことなどから、実施後の満足度調査では10段階中で9.2（13名平均値）という高い数値が得られた

旅の目的：
英語に興味のある生徒が集い、他校の生徒や海外経験のある大人と交流しながら、海外留学・進学のイメージを深める

プログラムの流れ

事前研修 オンライン
初めて出逢う仲間と関係性を築きながら旅に向かう準備をします！
●事務局 事前オリエン
10月18日(金) 18:30〜20:00
●プログリットメンター 事前オリエン
10月22日(火) 18:30〜20:00
基本的にはどちらの事前研修も必須参加です！

1泊2日 現地プログラム
なぜ海外で学ぶのか？を問いに実際にフィールドワークを行いながら探究します！英語を使用する場面をたくさん設定しています！

事後研修 オンライン
ともに旅をした仲間とオンラインで再度集まり、振り返り会を行います

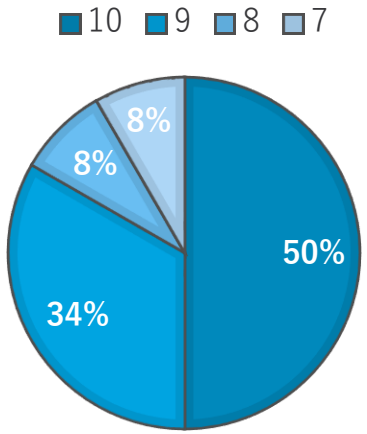
完全希望制 オンライン
ステップアッププログラム
対象 海外大学への進学や海外留学に興味が出た生徒
内容 英語スキルの上達フローを3ヶ月間行うものです。
簡易的なステップアップ試験があります

1泊2日について
内容は当日までに変更の可能性があります

DAY1	内容	場所
13:00	オリエンテーション	株式会社プログリットオフィス 東京都新宿区（予定）
13:30	海外留学をした大人と対話会	株式会社プログリットオフィス 東京都新宿区（予定）
16:30	なぜあなたは海外で学ぶのか？ワークショップ	ドルトン東京学園 東京都調布市
18:00	夕食・お風呂	ドルトン東京学園周辺の宿泊施設
19:30	課題設定ワークショップ	ドルトン東京学園周辺の宿泊施設
22:00	就寝	ドルトン東京学園周辺の宿泊施設

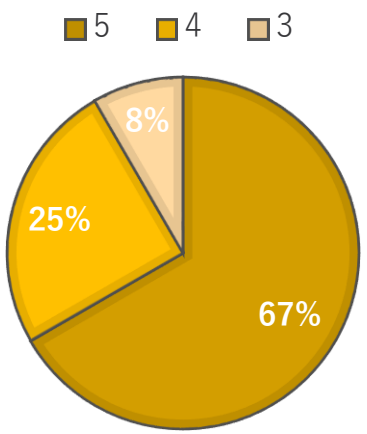
DAY2	内容	場所
07:30	朝食	都内調整中
09:00	海外大学の雰囲気を味わうフィールドワーク	テンプル大学（予定）
11:00	ふりかえりワークショップ	都内調整中
13:30	終了・解散	

旅全体の満足度



12名回答/10段階

今後に生きる体験だったか



12名回答/5段階

参加生徒の声（実施後アンケートより）

- 海外に行った大人の話を聞いて、自分の話を聞いてもらって、自分の世界観や価値観を広げてもらいました
- 色々な人との交流で刺激を受け、留学への覚悟を持つことができた
- 大人と1対1で深い会話をすることができ、自分も沢山のことに挑戦したいという意欲が湧いた

2-2-6　実証②：企業と連携した英語トライアルコンテンツ 3/3

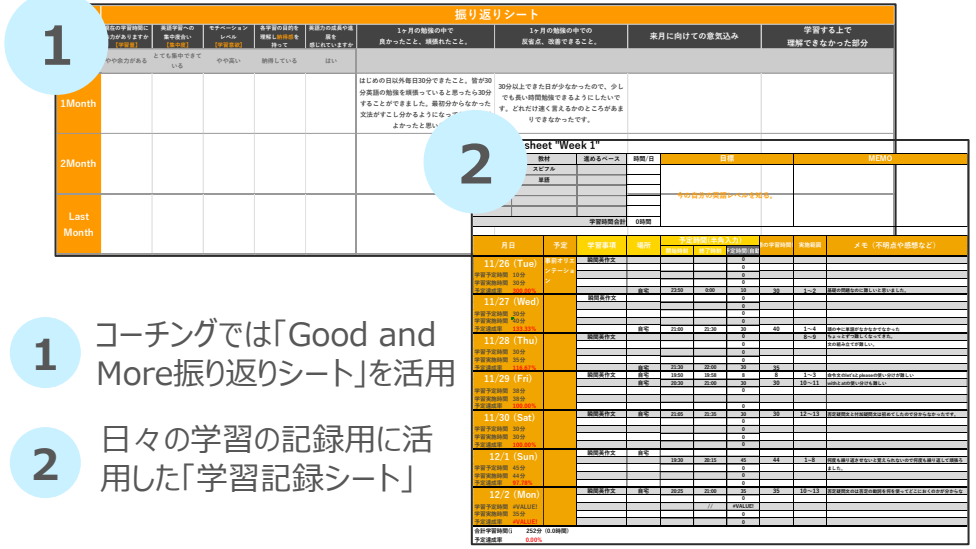
- 「地域みらい旅 in 東京」を通じて英語や海外への関心が一段と高まった生徒に対して、株式会社プログリットと連携し、同社のスピーキングスキル向上アプリ等を活用したオンラインステップアッププログラムを無償提供
- 約3ヵ月程度のプログラムであったにも関わらず、参加生徒からは、「英語学習の習慣化」、「学校のテストのスコア向上」といった点で成果があったとの声が上がっている

目的

✓ 地域みらい旅 in 東京を経て、留学や英語学習に関心が高まった生徒が本プログラムを受講し、教科学習では得られないスピーキングスキル向上とそのための学習方法を得ることで、地域の高校から海外留学へ挑戦する生徒が生まれることを後押しする

内容

✓ プログリットの英語スピーキングスキル向上のために開発されたアプリの無償活用（約3ヶ月間）
✓ キックオフ1回、グループコーチング3回、計4回のオンライン研修を期間内にプログリット社員が実施
✓ 成果指標として事後アンケート、事前・事後に自己紹介動画を比較してスピーキングスキルを測るという2点を実施



1 コーチングでは「Good and More振り返りシート」を活用

2 日々の学習の記録用に活用した「学習記録シート」

＜生徒アンケートよりコメント抜粋＞

- 当たり前のように振返りをするようになって、英語の学習が習慣化されてきたと感じる
- 学校の授業で行われるリスニングテストが、今では満点近く取れるようになっており、勉強の成果が目に見えて出ている

＜プログリット社員からのコメント抜粋＞

- 高校生の純粋な「頑張りたい」という気持ちに刺激を受けることで、社員教育や社員エンゲージメント向上に繋がる可能性を感じることができた

2-2-7　実証②：通信制授業の導入プロセスにおける課題 1/3

- 通信制授業の導入方法については、「対象校」、「実施形態」、「対象生徒」の3つの軸で8つのカテゴリーに分類できる
- もっとも、「単独校よりも複数校向け」、「補習型よりも時間割挿入型」、「希望者対象よりも学年全員対象」の方が、事前に調整を要する項目が増え、実施難易度は高くなる

分類軸			実施方法
対象校	実施形態	対象生徒	
単独校向け	補習型	希望者のみ	• 単独校の希望者を対象に、放課後等に学校や公営塾、寮等で実施
		学年全員	• 単独校の学年全員を対象に、放課後等に学校や公営塾、寮等で実施
	時間割挿入型	希望者のみ	• 単独校の希望者を対象に、時間割内に学校で選択科目として実施
		学年全員	• 単独校の学年全員を対象に、時間割内に学校で必修科目として実施
複数校向け（同時実施）	補習型	希望者のみ	• 複数校の希望者を対象に、放課後等に学校や公営塾、寮等で実施
		学年全員	• 複数校の学年全員を対象に、放課後等に学校や公営塾、寮等で実施
	時間割挿入型	希望者のみ	• 複数校の希望者を対象に、時間割内（同時）に学校で選択科目として実施
		学年全員	• 複数校の学年全員を対象に、時間割内（同時）に学校で必修科目として実施

本事業においては、小国高校において「単独校向け・補習型・希望者のみ」の形で導入

2-2-7　実証②：通信制授業の導入プロセスにおける課題 2/3

- 情報Ⅰを「時間割挿入型」で実施するための課題に関するヒアリングを山形県立小国高校にて実施
- 時間割挿入自体は可能であるものの、教育課程の決定に向けたプロセスに想定以上の時間を要することが判明

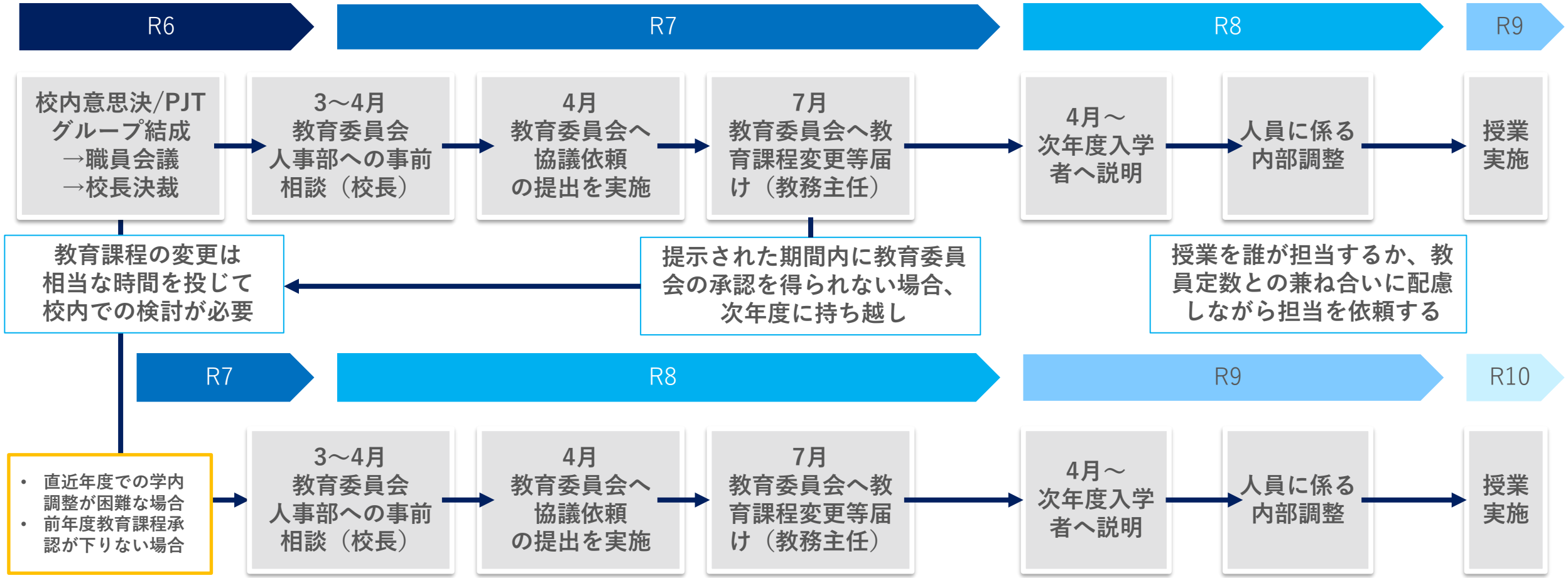
＜小国高校の教員へのヒアリング結果まとめ＞

対象者	質問項目	回答
情報教諭 （免許外教科担任）	情報Ⅰを担当する難しさ	• 小国高校では、情報に関する受験指導や専門的な指導を求められていないため実施できているが、共通テストやITパスポートなどのための指導が必要な場合は対応が難しいと感じている
校長・教頭 教務主任・情報教諭	学校全体としての時間割・カリキュラム編成の柔軟性	• 教育課程の編成には教育委員会への届出が必要であり、教育委員会の承認をもって決定されるので否決される場合もある • 全日制高校としては、必履修科目の単位を落とさせるわけにはいかない（成績会議まで可能な限り追加課題や試験等を行い、単位を取得できるようにサポートしている） • 効率的に授業を実施できるとしても、コマ数を減らすことは難しい（学習指導要領に定められている「減単」に該当するとみられる）
教務主任	通信制授業を時間割に挿入する際の手続き、スケジュールイメージ	• 教育課程の決定には、校内プロジェクトチームの発足・検討、職員会議での承認、校長の承認、教育委員会への届け出、教育委員会の承認というプロセスが必要となる • 加えて、実施前年度の4月には入学生（入学希望者）に対する説明も必要 • 足元から準備を始めたとしても、最短で2年程度かかるのではないか

2-2-7　実証②：通信制授業の導入プロセスにおける課題 3/3

- 前頁のヒアリングに基づく、時間割挿入型の導入に向けたスケジュールイメージは下図のとおり
- 教育課程編成にあたっては県教育委員会との連携が極めて重要であり、事前相談・協議依頼から入念に準備を進めていく必要がある

＜通信制授業の導入スケジュールイメージ＞



2-2-8　実証②：通信制授業導入マニュアル

- 今回の実証の成果として、通信制授業を普通科高校で導入する場合の「授業導入マニュアル」を作成（https://mirai-highschool.jp/0307/）
- 通信制授業の8類型のうち、2類型（単独校向け・補習型・希望者対象、単独校向け・時間割挿入型・全員対象）の導入方法を具体的に紹介

マニュアル作成の目的

普通科高校の教員が、通信制の授業を活用したいと考えたときに、どのような流れで、いつ、誰と調整を進めればよいか、概ね理解できるようにする

●活用シーン例①　専門外の教員が担当する物理を通信で開講したい

化学が専門の教員が指導

負担も大きく、受験対応も不安

2年のクラスに時間割挿入型で

物理をしっかり開講していこう

これを見れば導入できる

●活用シーン例②　個別にレベルの高い英語を提供してあげたい

高いレベルの英語を受けさせたい

人員不足でレベル別対応が困難

希望者のみに補習型で

高いレベルの英語を受講させたい

これを見れば導入できる

マニュアル目次

目次

はじめに……1

1．　企業連携型の通信制授業の活用について……3

（1）企業連携型の通信制授業とは……3

（2）企業連携型の通信制授業活用のメリット……4

（3）企業連携型の通信制授業活用の類型……5

2．　企業連携型の通信制授業導入から単位認定までのプロセス……6

（1）導入から単位認定までのフローチャート（類型別）……6

（2）各プロセスの内容・留意点……7

（3）導入時の留意点（スクーリング）……7

3．　導入事例 単独校向け補習型（希望者）・情報Ⅰ……9

（1）事例概要・スケジュール……9

（2）連携の流れ……9

（3）成果・メリット……6

4．　おわりに……11

（1）ニーズのある教科・科目……11

（2）企業の専門性を活かすことの重要性……11

（3）導入後のフォローアップ・定期的な見直し……11

Appendix……12

1　関連法令・通知の詳細と参考 URL……12

2　運用上のサンプル書式……13

2-2-9　実証②：実証成果に対する考察

実証論点	実証成果に対する考察
実証② 「企業の専門性を活かした通信制授業」を、「単位認定型・授業挿入型」として、条件不利地域の高校に導入していくための手法に関する実証	**1.　企業の専門性を活かした通信制授業を導入するうえでの留意点** 通信制授業の実施方法には、大きく通常の授業として行う「時間割挿入型」と、放課後等を利用して行う授業外で行う「補習型」がある。**「補習型」については、今回の実証において「情報Ⅰ」を無事に完了** 他方、**「時間割挿入型」については、学校にとって、校内でのカリキュラム調整や、県教委からの承認獲得のために相応の時間と労力を要する**ことが明らかとなった。24年度に調整を開始しても、導入は早くて27年度以降となる見込み 企業にとっても、（既存の授業コンテンツがない場合）単位として認められる授業を開発するには相応の時間を要する。企業の専門性を活かした通信制授業の導入については、こうしたタイムラインを念頭に計画的に進めていく必要がある **2.　地域横断的に通信制授業としてのニーズがある科目** 教師一人で複数の科目に対応することが多い「社会（日本史・世界史・地理）」や「理科（物理・科学・生物・地学）」には学校側に需要がある。ただし、**通信制導入が県教委に教員数の充足とみられかねないこと（＝教員削減につながり、元も子もなくなる）への警戒感もある** そのほか、今年度取り組んだ「情報」と同様に、専門教師が不足している「芸術」や「福祉」、「工芸」等にも一定程度の需要がみられた。また、**生徒間で「習熟度」や「活用ニーズ」が異なりやすい「英語」については、個別最適な対応が必要との声が少なくなく、「補習型」の通信制授業の導入がマッチする可能性**がある **3.　通信制授業の導入・活用に向けた留意点** まず、通信制授業導入の意義についての学校内の理解・納得が絶対条件であり、かつ生徒・保護者にも丁寧な説明を実施する必要がある（「時間割挿入型」については、前述のとおり、県教委からの承認も必要） なお、学校側の納得の面では、特に必履修科目における生徒指導の在り方が論点になる。これは、**必履修科目の単位を取れずに落第といった事態を許容できない**ためであり、こうした現場の不安を解消するための方策を詰める必要がある **4.　参画が期待される企業のタイプ** 教育関連企業に限らず、「地域の教育」というテーマに対してCSRの観点から関心を持つ企業は少なくない。特に上記の**「ニーズがある科目」と親和性の高い事業を行う企業の参画余地は十分にある**とみられる。その観点から、本実証では英語コーチング事業を展開する「株式会社プログリット」と連携してトライアルを実施し、十分な手ごたえを得ることができた もっとも、前述のとおり、単位として認められる授業の開発には相応の時間とコストが必要となるため、**地域の教育環境の改善に対する「経営層のコミットメント」や「担当スタッフ」の熱意といった要素も非常に重要**となる

2. 事業内容・成果

2-3　実証③：意志ある卒業生のバンキングを通じた社会資源の「恩送りモデル」

1. 事業の背景・課題認識
2. 事業の全体像
3. 卒業生人材バンクの構築
4. 卒業生の登録増加に向けた訴求方法
5. 卒業生向けトレーニング
6. 高校生への訴求方法
7. 卒業生と高校生による1on1
8. 卒業生と高校生のマッチング方法
9. 実証成果に対する考察

2-3-1　実証③：事業の背景・課題認識

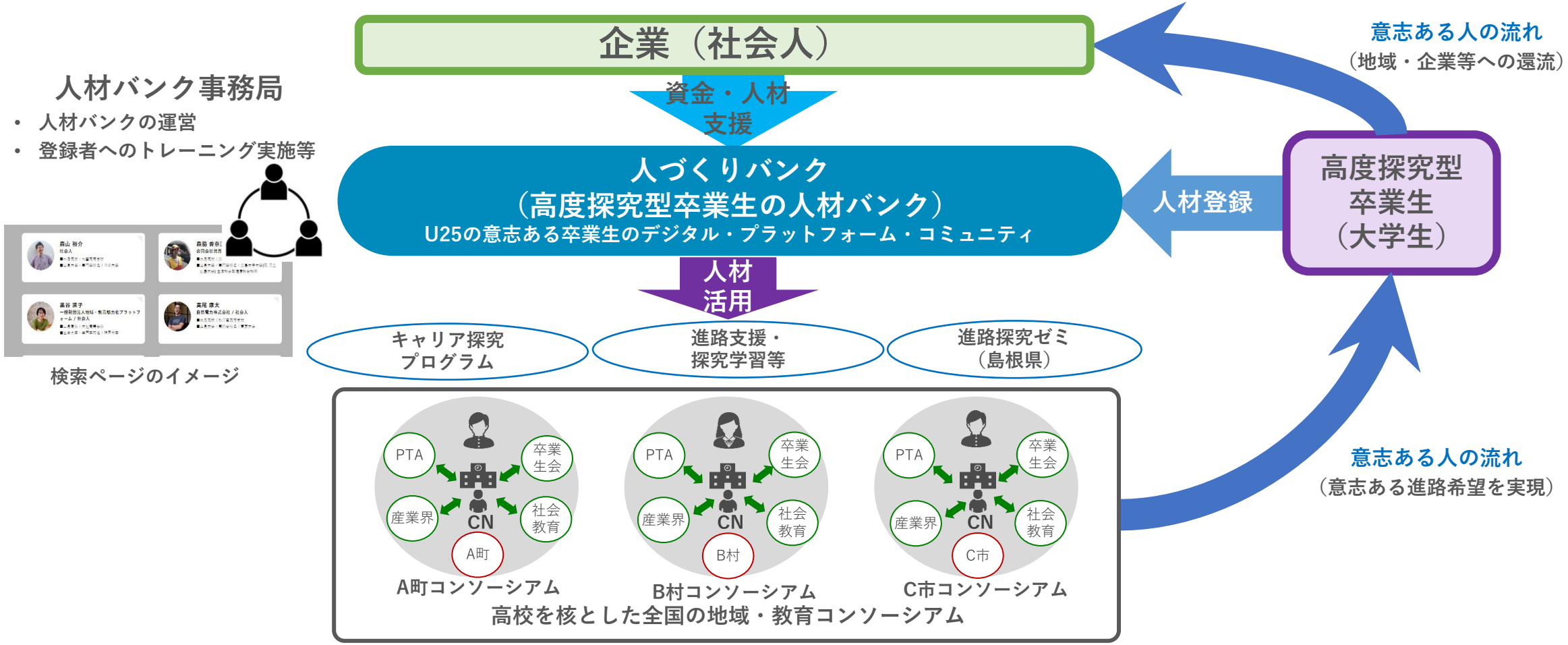
- 企業の教育支援が進みづらい要因として「教育の効果」、すなわち生徒の変化・成長等を把握しづらいという点が挙げられる
- 卒業生との「つながり」については、自治体・学校側のマンパワーの不足や個人情報保護の観点から属人的なものにとどまり、ネットワーク化されていないことが多い
- 他方、一般的には卒業生側も「地域に恩返ししたい」との思いをもっているが、具体的な機会を得られずにいることが多い模様

企業から見た課題	• 教育支援活動に対する興味・関心は高いものの、取り組みを通じたインパクトやリターンを把握しづらいため持続性や継続性が担保できない • 卒業生の変化・成長を確認したり、接点づくりを試みたりしようとしても、卒業生ネットワークが構築されていないために対応が困難
卒業生が感じている課題	• 高校生時代、教員や親以外に進路を相談する機会がなく、狭い選択肢から進路を選ばざる得なかった • 高校を卒業して県外に出ると、故郷や母校の情報から遠ざかり、徐々につながりが途切れていく • 後輩や地域の役に立ちたいという思いはあるものの、具体的な機会が乏しく、行動に移せていない
高校（教員）が感じている課題	• 個別最適な進路支援を実現させるために 高校時代に様々なキャリアに触れさせ、じっくりと将来を展望してもらいたいが、そのような機会を提供できていない • 進路支援等の目的で卒業生を頼りたいことは多いが、卒業生とのつながりが教員頼みとなっており、その教員が異動すると連絡がとれなくなる

こうした3者の「すれ違い」により、課題解決に向けた機会損失が生じている可能性がある

2-3-2　実証③：事業の全体像

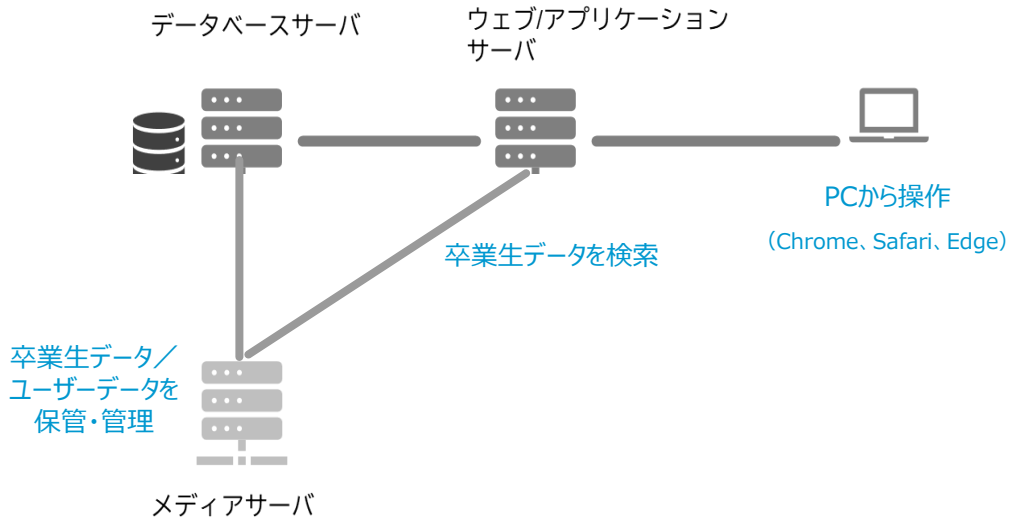
- 国公立大学・難関私立大学に総合型選抜で合格した卒業生を中心に「人づくりバンク」に登録
- 登録した卒業生の知見を高校生向けの探究学習・キャリア教育・進路支援（総合型選抜対策）で活用
- 支援を受けて総合型選抜等に合格した生徒が、新たに卒業生として人材バンクに登録する「恩送り」スキームを構築



2-3-3　実証③：卒業生人材バンクの構築 1/3

- 別件で構築した（ほぼ不稼働であった）ウェブサイトを「人づくりバンク」としてバージョンアップ開発
- 幅広い卒業生の詳細な登録データを閲覧できることで、利用する学校や生徒達にとって、ニーズにマッチする人材と出会える可能性が高まったとみられる

＜システム構成図＞



＜システムの想定利用者＞

アカウントの種類	想定利用者
検索ユーザー	高校教員、高校魅力化コーディネーター、高校生を想定
データ登録ユーザー及びシステム管理者	データ登録ユーザー及びシステム管理者

※現時点では、データベースへのユーザー直接登録機能を開発していないため、卒業生がグーグルフォームに登録したデータを事務局がシステム登録する形

＜システム要件＞

機能	内容
卒業生データ登録機能	Googleフォームで登録されたデータを事務局スタッフがデータベースに登録できる機能
卒業生プロフィールページ表示機能	登録された卒業生の個人ページを閲覧できる機能
卒業生データ検索機能	出身高校やテーマによる絞り込み、キーワード検索、一覧から卒業生のデータを検索できる機能
卒業生プロフィールページ表示機能	登録された卒業生の個人ページを閲覧できる機能
利用ユーザー登録機能	卒業生を検索するユーザーのID・PASSの発行
ログイン機能	利用ユーザーのログイン・ログアウト機能

＜卒業生データ登録内容＞

卒業生の登録データ項目			
姓	名	出身	現在の居住地
出身高校名	高校卒業年度	所属（大学・会社/団体名等）	所属学部名/部署名
出身学部（既卒者のみ）	プロフィール（200文字）	職歴（既卒者のみ）	高校生に話せること、伝えたいこと
授業・セミナー実績	免許	自身の得意領域、専門領域	顔写真

2-3-3　実証③：卒業生人材バンクの構築 2/3

- 登録者については、総合型選抜で国立・難関私大に合格した、または高校生時代に高度な探究学習やプロジェクト活動を行ったという条件を満たす卒業生に限定
- 海外留学の経験者や理系の専門人材など、小規模校の活動の中ではつながりづらい人材と出会う機会を創出

登録者所属先	【大学生】 北海道教育大学、東京大学、東京外国語大学、神奈川県立保健福祉大学、大阪大学、鳥取大学、島根大学、島根県立大学、愛媛大学、九州大学大学院、慶應義塾大学、青山学院大学、国際基督教大学　東京学芸大学、立教大学、法政大学、大手前大学、大和大学、立命館アジア太平洋大学、関西大学 【社会人】 一般社団法人学びDesign、株式会社サニーマート、株式会社英語塾LEON、ライフスタート合同会社、NPO法人かわみなと、合同会社NOWA　株式会社ウィングアーク1st　株式会社リクルート、一般財団法人 地域・教育魅力化プラットフォーム
登録者所属・出身学部	地域政策学／地方創生学部、文学部、生物学部、観光学部、看護学部、情報学部、外国語学部、栄養学部、理学部、法文学部、福祉学部、総合政策学部、教育学部、社会学部、国際学部、教養学部
登録者出身高校	【島根県立（※）】 松江東高等学校、宍道高等学校、津和野高等学校、松江北高等学校、出雲高等学校、松江北高校、松江南高等学校、津和野高等学校、横田高等学校、松江農林高等学校、隠岐島前高等学校、大田高等学校、平田高等学校、三刀屋高等学校 【その他】 新潟県立津南中等教育学校、長野県立松本県ヶ丘高等学校、滋賀県立安曇川高等学校、岡山県立総社高等学校、広島県立大崎海星高等学校、福岡県立小倉商業高等学校、沖縄県立久米島高等学校、私立出雲北陵高等学校

※本事業においては、弊財団の本部があり、かつ「高校魅力化」の先進地域である島根県の高校の出身者が多くなっている

2-3-3　実証③：卒業生人材バンクの構築 3/3

- 登録卒業生のプロフィールについては、高校生が見やすく、親しみを持てる書きぶり・内容を意識

プロフィール例①
Aさん

- **自己紹介**：東京都出身です。小学校高学年で鹿児島県の離島に山村留学し、高校では広島県立A高校に地域留学しました。高校では、広報活動を行う部活動の立ち上げや、NPOでのインターンなどを経験。その後、より幅広い分野について学びたいと思い、青山学院大学総合文化政策学部に入学しました。大学を休学して、フィンランドにボランティア留学をしたこともあります。現在は大学4年生で、高校がある地域の一般社団法人でライターやファシリテーターとしてインターン中です
- **関心タグ**：#自己分析の方法、#都内私大の雰囲気、#ボランティア留学、#フィンランド留学、#学部選びのアドバイス
- **相談者イメージ**：将来海外留学してみたい生徒、都会の私立大学の情報を知りたい生徒、卒業後の地域との関わりについて聞いてみたい生徒

プロフィール例②
Bさん

- **自己紹介**：島根県安来市出身です。高校は島根県立B高校で、現在は島根大学の生物資源科学部に所属しています。小学4年生の頃からクモ（生き物）の研究を行っており、今年で研究を始めてから10年目を迎えました。科学作品展やその他の大会にも毎年出品しており、中高生の間で計6回全国大会に出品することができました。また、高校では空手道部にも所属しており、インターハイへの出場経験もあります。今はクモ糸を使った製品開発に取り組んでいます
- **関心タグ**：#理系、#志望理由書の書き方、#科学、#研究に関すること全般
- **相談者イメージ**：大学での理系研究のイメージを知りたい生徒、研究×ビジネスに取り組む先輩と話してみたい生徒

プロフィール例③
Cさん

- **自己紹介**：出身は東京都ですが、偏差値至上主義に疑問を持ったことをきっかけに、島根県のC高校に地域留学しました。高校時代は地域活動系部活動「グローカル・ラボ」に所属し地域活動をする傍ら、部長としてチームビルディングに励んでいました。探究活動では対話をテーマに人のつながりについて考え、そうした活動を通して興味を持った社会教育学を学ぶべく、東京大学教育学部の学校推薦型選抜入試に挑戦、合格しました
- **関心タグ**：#イベントを開きアンケートを採るといった類の探究活動の仕方、#推薦入試の準備・試験内容、#自分の興味関心を軸にした進路・キャリア選択
- **相談者イメージ**：国立大学の総合型選抜・対策を知りたい生徒、データ活用をした「探究活動」をしたい生徒

2-3-4　実証③：卒業生の登録増加に向けた訴求方法

- 高校時代からつながりがあったり、登録者に紹介してもらったりした場合の登録率は50%程度と高く、結果として32名の登録を確保することができた
- 他方、大学における告知やチラシの配布は（コストをかけたにもかかわらず）成果を上げられず、高校時代から各種プログラム等を通じて接点を形成しておくことの重要性を改めて確認

カテゴリー	具体的な声掛け方法	結果
過去の実践型プログラム参加者や、総合型選抜指導者への直接的な声掛け	• 地域で行われている実践型プログラム（しまね未来共創チャレンジ、地域みらいキャリア、マイプロジェクトアワード等）の参加者への直接の声掛け • 弊財団スタッフによる総合型選抜指導者への紹介依頼	◎ • 声掛けした卒業生のうち50%程度が登録 • 事前スクリーニングがかかっていることから、貢献意欲の高い学生が集まった
地域のコーディネーターや、既に登録してくれた卒業生による紹介	• 島根県立津和野高校、島根県立津和野高校、新潟県立新潟南高校のコーディネーターによる紹介 • 人材バンク登録済の卒業生による紹介	◎ • 声掛けした卒業生のうち50%程度が登録 • 事前スクリーニングがかかっていることから、貢献意欲の高い学生が集まった
大学における告知や、チラシの配布	• 島根大学におけるイベント告知、及びチラシの配布 	× • 登録を獲得できず • 直接的なつながりがある人物からの紹介、チラシ配布ではないため、登録の動機づけが弱い

2-3-5　実証③：卒業生向けトレーニング 1/2

- 登録してくれた卒業生に対しては、①高校生への伴走支援ができるようになるための事前トレーニングと、②自身にとって有用な「スキルアップ研修」の2種類を提供

＜①事前トレーニング＞

タイトル	研修の目的	研修の内容	参加人数
高校生伴走のための事前集合研修（オンライン）	• 企画の背景やゴールを理解する • 志望理由書の伴走や模擬面接における大事なポイントを知り、実践できるようになる	• 導入（企画概要、背景、ゴールの共有） • 高校生へ関わる上で大事にしたいことのインプット • 志望理由書及び模擬面接の伴走におけるコツのレクチャー • 質疑応答、感想共有	7回に分けて実施することで32名全員が参加
【動画研修】志望理由書伴走について	• 志望理由書伴走のコツを理解し、実践ができるようにする	• 志望理由書に必要なストーリーライン • 志望理由書ブラッシュアップのポイント • 志望理由書のサンプルの共有	研修受講者全員に配信
【動画研修】模擬面接について	• 模擬の面接の留意点を理解し、実践ができるようにする	• 模擬面接時のインプット比率 • 問いかけの仕方 • 面接でよく聞かれる質問 • 模擬面接の組み立て	研修受講者全員に配信

＜②スキルアップ研修＞

タイトル	研修の目的	研修の内容	参加人数
根っこで繋がるスピーチのワークショップ -自己分析を深め、共感を呼ぶスピーチの技法によって、より自分を伝えるには-	• 高校・大学生での活動履歴を振り返って自分の価値観や行動の軸を改めて整理する • 聞き手の共感を呼び起こす流れを理解し、話すことで、相互理解を深める	• チェックイン • メソッドの背景 • メソッドの詳細の説明 • 自己紹介作成 • フィードバック • チェックアウト	5名
応援者を増やすSNS発信の方法 にいがたマイプロのInstagramがフォロワーを3倍に増やした方法とは？	• 自身の活動やプロジェクトの発信力を高め、必要な人と繋がるためのテクニックを知り実践する	• チェックイン • 講師の紹介 • にいがたマイプロの • アカウントの成長ステップ • ワークタイム • シェア&相談タイム	5名

2-3-5　実証③：卒業生向けトレーニング 2/2

- 高校生への伴走支援に関する事前トレーニングについては、満足度が満点を記録するなど、卒業生の参加モチベーションを一層高めることに成功
- スキルアップ研修の満足度も高水準を記録しており、卒業生のニーズに即した研修を提供することで、人づくりバンク登録に向けたインセンティブを高められる可能性を示唆

事前トレーニングの満足度
理解度平均4.7　満足度平均 5.0　（5段階評価）

スキルアップ研修の満足度
満足度平均 4.8　（5段階評価）

事前トレーニング受講生の声（一部）

- 私は面接練習・書類添削を学校でしか受けていないので、細かい部分の個別指導には自信がなかったのですが、今日の研修会を通してフラットな場としてのあり方を知り、素敵だなと感じました
- 研修をしてくださったスタッフの方の姿勢が、まさに関わり方の要素、GOODなコミュニケーションを体現されている！という風に感じたため、その姿勢を真似していきたいです
- まだあまり利用する高校生が少ないのかもしれないのですが、もっと積極的に高校生や高校の探究や進路伴走をしたいです
- 全国どこにいても大学生と高校生がコンタクトを取れる環境を整えていくということに関わることができて嬉しいです

スキルアップ研修受講生の声（一部）

- 自分の今の立ち位置ややっていること、思いなどを改めて確認する機会になりとても貴重な時間になりました
- 自分自身を振り返ることで、相手に伝えたい自分をより繊細に理解できました。また、参加している方から、自分とは違う視点の感想を貰えたのも気づきのひとつになりました
- 相手を惹きつけるような話の展開の仕方を知識として得るだけではなく、実際に魅力的な自己紹介を作るという内容が非常に魅力的でした

2-3-6　実証③：高校生への訴求方法

- 高校生の参加者募集方法は、①過去の実践型プログラム参加者に対する直接案内と、②学校経由の声掛けの2ルート
- 「卒業生が高校時代にほしかったコンテンツ」や「先生やコーディネーターの現場のニーズ」に関するヒアリング結果をもとに、現場のニーズが高いとみられる「総合型選抜対策 1on1」への参加を高校生に呼び掛け

卒業生に対するヒアリング

＜卒業生の高校時代のニーズ＞

- 総合型選抜の面接練習や志望理由書のブラッシュアップ相手がほしい
- 先生は時間が限られるので総合型選抜の練習にあまり時間がとれず、気軽に話せる相談相手がほしい
- 志望理由などがぼんやりしている段階でも話せる相手がほしい
- 志望書の種になる自己分析を一緒にしてくれる人がほしい
- 実際に志望大学に通う人からの生の情報や入試アドバイスがほしい
- 都会の私立大学の情報が地方の小規模校では限られるので提供してほしい

学校に対するヒアリング

＜先生・CNなどのニーズ＞

- 総合型選抜の種となる探究学習へのアドバイスをしてほしい
- 面接練習や志望理由書のブラッシュアップの時間がとれないので、サポートしてほしい
- 個別の大学の総合型選抜の対策すべてに精通はできないので、実際に入試を突破した先輩にサポートしてほしい
- 理系や看護などの専門学部の学生との出会いが少ないので増やしたい
- 継続的に生徒と関わってくれる先輩がいてほしい

高校生への訴求の観点

「総合型選抜対策 1on1（卒業生-高校生）」

への参画を高校生に呼び掛け

2-3-7　実証③：卒業生と高校生による1on1 1/2

- 総合型選抜対策1on1を5組で実施し、うち3組が志望大学に合格
- 大学受験後も、引き続き大学生活について相談できる関係性に発展した組み合わせも複数あった
- 合否に関わらず高校生の満足度は高く、合格者の全員が卒業後の「人づくりバンク」への登録を希望

No.	担当卒業生の大学・学年	担当卒業生の出身校	担当高校生所属校	担当高校生志望大学	実施内容	合否
1	島根大学生物資源学部・1年生 立命館アジア太平洋大学・1年生	島根県立A高校	島根県立D高校	国立大学 農学部	志望理由書を踏まえての模擬面接	×
2	島根大学法文学部法経学科 地域人材育成コース・3年生	福岡県立A高校	島根県立E高校	公立大学 地域創生系の学科	志望理由書の深掘り 学問分野についての対話 模擬面接	○
3	鳥取大学地域学部・4年生	島根県立B高校	島根県立F高校	私立大学 デザイン系の学科	作品についての対話、論評 面接に向けた深掘り	○
4	法政大学現代福祉学部・1年生	島根県立C高校	北海道A高校	私立大学 福祉系の学科	志望理由書の深掘り 模擬面接 小論文の実際の解き方＆添削	○
5	慶應義塾大学総合政策学部・2年生	新潟県立A高校	島根県G高校	私立大学 総合政策系の学科	マッチングはしたものの、書類選考を通過できず面接対策に至らなかった	×

2-3-7　実証③：卒業生と高校生による1on1 2/2

参加高校生アンケートの結果

質問	5段階評価平均
今回の1on1プログラムは、あなたの進路実現に向けた取り組みに役に立つものでしたか？	5
プログラムを通じて、自らが期待していたブラッシュアップや変化を実現することができましたか？	5
後輩などにおすすめしたいですか？	5
あなたが卒業した後に、「卒業生」としてこの取り組みへ関わりたいですか？	5

参加高校生の声

1on1直後の自分に起きた変化

- 練習の機会が増えて面接の形で話し慣れた。大学生とみっちり話せたから視点とか考え方とかが広がった。めちゃくちゃ褒めてくれるから自信が持てた。面接が楽しみになった
- 自分のことをより深く理解し、気持ちの整理がついた。行き詰まっていたのが大学生とお話しすることで解消され、気持ちが楽になった
- できる限りの対策を行っていこうとモチベーションが上がりました。大学の教授についてさらに調べようと思うきっかけになりました。とても勉強になりました

進路実現に寄与したかどうか

- 寄与した。対策をどうしたいいんだろうと悩んでいたこともあった。そんな時に自分の目指す同大学同学部の先輩と繋がることができたのはとてもありがたかった
- 寄与した。面接練習の機会が増えるし、色んな視点や考え方を学べたから
- 寄与した。自分の志望する進学先出身の先輩のお話を聞くことができたから
- 寄与した。自分のやりたいことに近いことを勉強している先輩に面接練習をしてもらえたから

気づきや学び

- 年の近い先輩から直接、総合型の対策をしてもらえて良かった。自分の地元にも目を向けて、そこを出る理由を改めて考えることも大事だと思った

参加大学生の声

- 高校生だった当時、私立大学の総合型選抜だったこともあって学校のサポートもあまりなく、相談できる相手が塾の先生くらいでとても苦労した経験がありました。実際に私立大学の総合型選抜を経験した先輩の声が聞けたらなと。無事、志望校には合格できたものの、同じような苦労をしている高校生もきっと沢山いるんじゃないかと思っているので、私にサポートできることがあるなら力になりたい
- はじめは、理系の学生は専門的な分野が多いというイメージがあったため、私がしっかり対応できるのか不安でしたが、自分にしかない視点で一緒に面接に向けて対策を行うことができたことがよかったです
- 生徒は理系でしたが、文系的な視点で私が質問することで、また違った視野や面接に向けての対策ができたと思います。私自身にとっても視野の拡大に繋がりました

2-3-8　実証③：卒業生と高校生のマッチング方法

- 人づくりバンクの登録データを活用した卒業生と高校生のマッチングは事務局スタッフが実施
- 登録データに加えて、卒業生の特性や考え方等の情報も加味してマッチングしたことで、生徒の満足度が高まったとみられる
- 希望者を機械的にマッチングするのではなく、下表に上げたスキル・能力を持つ「マッチングコーディネーター」を配置することで、マッチングの精度や取り組みの効果がより高まる可能性がある

分類		スキル
総合型選抜等に関する知見・理解	総合型選抜等に対する基礎的な知見	・総合型選抜や学校推薦型選抜のトレンドや傾向を理解し、大学生や高校生にもわかりやすく説明することができる
	各校ごとの総合型選抜等の対策リサーチ力	・マッチング希望をする高校生の進学希望先の総合型選抜や学校推薦型選抜の要綱等をリサーチし、必要な対策を理解することができる
卒業生対応	卒業生理解力	・研修等を通じ、登録データには現れない学生の性格や伴走スタイルをつかむことができる
	コミュニケーション力	・卒業生と対面・オンラインツールの両面で、日常的なコミュニケーションをとることができる
	スキルアップ支援力	・卒業生の伴走スキルアップの支援ができる
学校対応	コミュニケーション力	・学校のコミュニケーションスタイルや価値観を理解し、高校の先生やコーディネーターと連携し、生徒の情報収集・提供をすることができる
高校生対応	コミュニケーション力	・高校生と対面・オンラインツールの両面で日常的なコミュニケーションをとることができる
	伴走スキル力	・卒業生のスキル以上の伴走が必要になった場合、伴走や指導ができる
マッチング	マッチングコーディネート力	・学問分野や経験などを踏まえて、卒業生と高校生の最適なマッチングを考えることができる
システム活用	登録システムからの検索力	・登録システムからマッチング候補の卒業生を検索できる
	オンラインツール活用力	・LINE、Facebookメッセンジャーなど高校生や卒業生と利用する連絡ツールを管理・運用・使用できる
データ分析	収集・分析・改善力	・アンケート等を回収・分析し、データを基に、プログラムやマッチングの改善案を考えることができる

2-3-9　実証③：実証成果に対する考察

実証論点	実証成果に対する考察
実証③ 「人づくりバンク」に登録された卒業生が、現役の高校生の学びをサポートするための仕組みの構築、及び、それを効果的に機能させるための手法の実証	**1.　人材バンクの登録者を継続的に増やす方法** 高校時代から様々な地域プログラムに参加していた卒業生については、教育関係者と「人的なつながりできている・続いている」ことから、効果的に訴求することができる。こうした卒業生は、地域の活性化や後輩たちの育成といった課題に興味・関心をもっていることが多い。本実証では、**弊財団がこれまで積み重ねてきたリレーションをベースに、「高度探究型人材」にターゲットを絞っていたにもかかわらず、30名以上の卒業生に登録してもらうことができた** 裏を返すと、**高校時代につながりができていない場合、就職後・大学進学後に改めて接点を形成することは困難**である。人材バンク登録者を継続的に増やしていくためには、高校生が参加したいと思えるプログラムを在学中に提供し、そこで得られた関係性を意識的に維持していく必要がある **2.　登録卒業生に対するトレーニングの実施方法** 学校現場のDO/DON'T、期待役割、高校生との関わり方等についての基本的なトレーニングのほか、**「コミュニケーション」や「マーケティング」といったキャリア形成に有用な研修を提供することで、卒業生の登録インセンティブをより高められる**。また、人手不足が深刻化する中で、大学生との接点形成は企業にとってもメリットとなるため、人材バンクの拡大に伴って、トレーニング提供者としての企業の参画インセンティブを高められる可能性がある **3.　高校生のプログラム参加意欲を促す方法** 高校生の参加を促すには、「総合型選抜対策」といった、生徒にとって重要性の高い内容のプログラムを提供する必要がある。加えて、**コーチ役を務める卒業生が、単なる壁打ち相手にとどまらず、信頼できる「ロールモデル」となることが望ましい**。本実証の中でも、高校生と卒業生の組み合わせがうまくいった結果、高校生が卒業生と同じH大学の総合型選抜を受験し、合格するという成功事例が生まれた。その点、**事前に双方のニーズや考え方を把握したうえで、適切なマッチングを試行する「マッチング・コーディネーター」の役割が重要となる** **4.　恩送りスキームの展開可能性** より多様なマッチングが可能になるという観点からも、本スキームは、地域の壁に捉われる必要はなく、対象地域は広い方が望ましい。**問題となるのはマネタイズ方法であり、単体サービスとして成立させるには、自治体や企業等に短期的なメリットを感じてもらう必要がある**。「卒業生とのリレーション構築」の重要性については広く認識されていることから、**他の高校生向けサービスと組み合わせること等によりマネタイズ問題を解消できれば、横展開の余地は十分にある**と考えられる

3. 今後の展望

3-1. 全体概要

3-2. 事業別の展望

1. 実証①テーマの今後の展望
2. 実証②テーマの今後の展望
3. 実証③テーマの今後の展望

3-1　今後の展望（全体概要）

1.　実証①　：RCNの効果を最大化するための「スクラム体制」について検討する必要

- **企業人材からは20名（派遣型3名・副業型17名）の応募**があり、当初の想定以上のマッチング実績を残せる見通し
- **「副業型」に対する企業人材のニーズは高い**ものの、現状、**自治体側には副業人材を活用するためのノウハウが十分ではない**とみられる
- 副業人材にとっては、自身のスキルが活きる役割を明確化しつつ、全体的な視野で教育委員会等の自治体職員や教員、他のコーディネーターと協働していく必要がある
- 各地域で開始1年目から効果を最大化できるよう、**地域人材と企業人材がそれぞれの長所を活かせる「スクラム体制」の在り方について、検討を進めていく必要**がある

2.　実証②：教育現場の実情に合わせた通信制授業の在り方について検討する必要

- **複数校向けに「時間割挿入型」の通信制授業を導入することは、学校の事情で時間割が頻繁に変更されることなどから非常に困難**との見方が大層
- 単独校向けであっても、「時間割挿入型」の実装に向けては、**県教委との調整等に相応の時間（2年程度）がかかる**ことが明らかとなった
- したがって、**複数校・複数地域向けについては「補習型」による習熟度別の授業などの個別最適の学びを届ける形が現実的**
- 「時間割挿入型」については、通信制授業の良し悪しに関わらず、高校及び県教委とともに計画的に進めていく必要がある
- 以上のような制約がある中で、どのような内容の授業を、どのような形式・タイムラインで開発していくのが望ましいか、連携する通信制高校や企業とともに具体的に検討していく必要がある

3.　実証③：恩送りシステムのマネタイズ方法と展開可能性について検討する必要

- 本事業では、高校魅力化の先進地域である島根県を中心に実証を行い、**高校生・卒業生双方における「人づくりバンク」に対する参加インセンティブを確認**することができた
- 弊財団のリレーションを活かして**より多くの卒業生とつながる（卒業生バンクに登録してもらう）とともに、より広範な地域の高校生に参加してもらう流れを創りだすことは可能**とみられる
- 他方、**中長期的な課題となるのはマネタイズ方法**である。本事業を単独で持続可能なものとするためには、**「恩送りモデル」に対する自治体及び企業側の参画メリットについてより明確化していく必要**がある

3-2-1　今後の展望　＜実証①＞

- 企業人材の「副業型」に対する関心は高い一方で、一般的に自治体は副業人材を活用した経験に乏しく、受け入れには一定程度のハードルがあるとみられる
- 裏を返せば、自治体の受け入れ体制が整えば、地域で社会資源獲得に努める人材の需給バランスは、従来から逆転（需要＜供給）する可能性がある
- 本事業で作成した「企業人材受入ガイドライン」を参考に、地域における「副業人材活用」の流れが広がることを祈念

企業人材活用に向けた論点①
業務範囲と成果の明確化

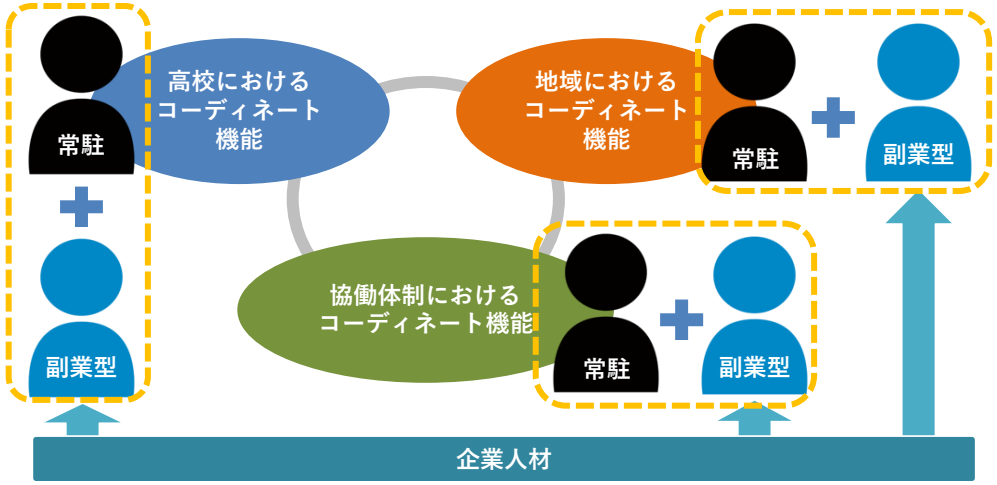
- 地域人材と企業人材が目的を共有し、効果的にプロジェクトを推進するため、事前に業務範囲を明確化しておくことが重要
- 都市部の企業人材が協働しやすいプロジェクトを整理し、具体的な役割や成果を可視化することで、自治体にとっても導入しやすい環境を整えることができる

プロジェクト例

- 業務内容：地方高校の広報DXの推進、学校説明会のオンライン説明会の運営支援など
- 報酬：月5万円～10万円
- 期間：6か月～1年間

企業人材活用に向けた論点②
「スクラム体制」の構築

- 副業人材にとって、地域で活動する自治体職員や教員、常駐コーディネーターとの協働は必須。常駐者がカバーしきれない業務を副業人材がスキル・経験を活かして補完する「スクラム体制」を構築できるかが重要に



3-2-2　今後の展望　＜実証②＞

- 本事業を通じて、通信制授業を時間割挿入型で導入する場合、県教育委員会との調整など、相応に時間のかかるプロセスが必要であることが判明
- 他方、当該プロセスを短縮する方法として、①教育長等からのトップダウンでの導入や、②町立・市立高校における導入といった選択肢も存在する可能性がある

今期の実証で見えた課題：時間割挿入型導入における時間的制約

- 学内での教育課程の再編成フローとして、プロジェクトチームの発足・検討、職員会議での承認、校長の承認という流れが必要になる
- また、「必履修科目としての取扱い」「学校間連携の活用」に関する学内整理も重要な確認事項となり、一定の時間を要する
- 事前に管轄の教育委員会との調整も必要となり、承認されるまで何度かコミュニケーションも発生する
- 実施前年度の4月には入学生に対して説明ができなければならない（つまり受検対象になる中学3年生段階で告知されていなければならない）

【対策案仮説①】県教育長からのトップダウン型での遂行

- 現場からボトムアップで新たな仕組みを入れると時間がかかるが、本事業の趣旨に共感する教育長等と連携し、トップダウンで進めることができれば時間的制約を軽減できる可能性がある
- 遠隔授業の展開を模索している県もあることから、そのような県との連携も検討していく必要がある

【対策案仮説②】町立・市立高校でのモデルケースづくり

- 大空高校・大空町教育委員会へのヒアリングから、町立（市立）高校は県教育委員会の管轄ではないため、個別事情に応じた意思決定がしやすい場合があるとの感触を得た
- 町立や市立高校でモデルケースをつくり、横展開を図るといったプロセスも検討し得る

通信制授業の最大のメリット“どこからでも”“いつでも”同時に授業が受けられることにある。圏域・都道府県といった地域のカベを設けることは通信制の価値を損なう可能性もあるため、どの手法で行ったとしても圏域・都道府県の枠を越えた横展開手法を並行して模索することが重要になる

3-2-3　今後の展望　＜実証③＞

- 総合型選抜対策に対する高校生のニーズは強く、卒業生による伴走支援が非常に効果的であることが明らかとなった
- 支援を受けた高校生にも「恩送り」の思いが強まっており、人材の確保の面では継続的なモデルを構築することができたと思料
- 他方、マネタイズの方法は課題であり、資金提供者となり得る企業や自治体の参画インセンティブを高めていく必要がある

本事業の成果

- 総合型選抜対策において、自分の志望する大学や学部の先輩から直接伴走を受けられる、または気軽に相談できることは、高校生のニーズに合致することがわかった
- 卒業生の総合型選抜への伴走により、志望校合格の確率が上がる可能性もある
- 高校生時代に地域のプログラム等で活動していた卒業生は、高校時代に受けた学びの恩恵の分、「恩送り」の思いが強い傾向がある
- こうした卒業生に対しては、「恩送りへの参加そのもの」と「スキルアップ研修」が登録インセンティブになることがわかった
- 伴走支援の効果を高めるためには、高校生と卒業生の適切なマッチングを行うマッチングコーディネーターの存在が重要であるとみられる

本事業を通じて生じた課題

- マネタイズの方向性としては、卒業生と接点を持ちたい企業や自治体への課金が選択肢となるが、利用者（高校生）と登録者（卒業生）の双方に一定程度のボリュームが必要であり、時間を要するとみられる
- 高校生の総合型選抜対策の伴走支援件数を増やすためには、高校3年の2学期からのプログラム展開だと時期的に遅い（既に別手段で対応している可能性が高い）
- 他方、卒業生の登録を継続的に増やしていくためには、高校時代からの接点形成の機会を拡大させていくことが必要である

- 高校生のニーズの強い総合型選抜プログラムを高3の1学期から展開
- 卒業生は高校生向けプログラムを実施する高校の先生やコーディネーター等との連携強化により確保
- 上記を通じてボリュームを確保するまでは、単体でのマネタイズではなく、他プログラムと連携しての提供を模索

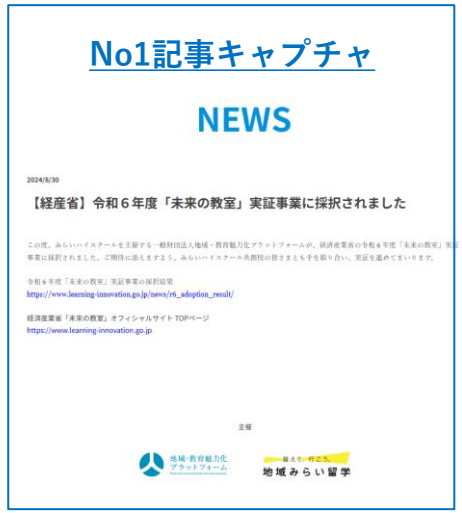
Appendix

Appendix：対外発信内容

- 主に以下の記事を発出するとともに、弊財団公式X等のSNSを通じて、本事業の成果に関する情報の拡散に努めた

No	記事タイトル	掲載媒体	内容・狙い	URL
1	【経産省】令和6年度「未来の教室」実証事業に採択されました	みらいハイスクール公式サイト（弊財団運営）	本実証事業への採択を報告	https://mirai-highschool.jp/20240830-2/
2	地域・教育魅力化プラットフォーム、社会資源の循環形成を通じた学校・地域の枠を越えた多様な学びの実現に向けた事業を始動	PRTIMES	本実証事業の概要と狙いについて幅広く訴求	https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000051.000035136.html
3	地域みらい旅in東京2024 開催レポート	みらいハイスクール公式サイト（弊財団運営）	実証②で実施したトライアル企画の内容や意義について訴求	https://mirai-highschool.jp/magazine/20241118/
4	先輩との繋がりが希望進路実現のカギになる～みらいバディーズ・総合型選抜伴走記～	みらいハイスクール公式サイト（弊財団運営）	実証③の成果（総合型選抜合格）と意義について訴求	https://mirai-highschool.jp/magazine/20250130/
5	「行動することが大切 少しずつやったら私にもできる」	みらいハイスクール公式サイト（弊財団運営）	実証参加生徒へのインタビューを通じて事業の成果を訴求	https://mirai-highschool.jp/magazine/20250214/

No1記事キャプチャ



No2記事キャプチャ

No3記事キャプチャ

No4記事キャプチャ

No5記事キャプチャ

Appendix：実施体制・実証フィールド （実証自治体・実証校） 実証①

実施体制

事業受託者：一般財団法人 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 ：早乙女 輝美 (ディレクター)
- 実証①主担当 ：田中 理恵（マネージャー）
- 実証①自治体連携 ：小谷 祐介（マネージャー）
- 実証①企業連携 ：大石 祥代（マネージャー）
- 実証①講座運営 ：鈴木 雅子（メンバー）
- 経理担当 ：保科 広美（メンバー）

再委託先

- 仁田 みなも（実証① 事業推進）

連携企業

- パーソルホールディングス株式会社
- ニコン日総プライム株式会社
- 東武トップツアーズ株式会社

実証フィールド

① 北海道池田町
- 高校名：北海道池田高等学校
- 生徒数：83名（2024年度）

② 山形県小国町
- 高校名：山形県立小国高等学校
- 生徒数：74名（2024年度）

③ 島根県海士町
- 高校名：島根県立隠岐島前高等学校
- 生徒数：151名（2024年度）

④ 島根県飯南町
- 高校名：島根県立飯南高等学校
- 生徒数：166名（2024年度）

⑤ 宮崎県えびの市
- 高校名：宮崎県立飯野高等学校
- 生徒数：213名（2024年度）

Appendix：実施体制・実証フィールド （実証自治体・実証校） 実証②

実施体制

事業受託者：一般財団法人 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 ：早乙女 輝美 (ディレクター)
- 実証②主担当 ：小谷 祐介（マネージャー）
- 実証②副担当 ：高田 奈々（メンバー）
- 経理担当 ：保科 広美（メンバー）

再委託先

- 大角 康（実証② 事業推進）

連携企業

- ライフイズテック株式会社（情報Ⅰ授業の実施）
- クラーク記念国際高等学校（授業の配信）
- 株式会社プログリット（英語授業のトライアル企画）

実証フィールド

① 山形県立小国高等学校

- 所在地： 山形県小国町
- 対象生徒： 1名
- 特徴：島根県立島根中央高校から「高2単年留学」で受け入れている生徒に対して「情報Ⅰ」の通信制授業を提供

② 島根県立島根中央高等学校

- 所在地： 島根県川本町
- 対象生徒： 1名
- 特徴：小国高校に「高2単年留学」で送り出している生徒に対して「情報Ⅰ」の単位を認定

③ その他

- 内容：次年度以降の対象科目の拡大に向けて、授業のトライアルを企画･実行
- 対象生徒：13名（複数高校から募集）
- 特徴：科目としては、生徒間で習熟度に差が出やすい「コミュニケーション英語」を採用

Appendix：実施体制・実証フィールド （実証自治体・実証校） 実証③

実施体制

事業受託者：一般財団法人 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 ：早乙女 輝美 (ディレクター)
- 実証③主担当 ：岡部 有美子（マネージャー）
- 実証③副担当 ：山本 竜也(メンバー)
- 実証③活用推進 ：鈴木 健(マネージャー)
- 経理担当 ：保科 広美（メンバー）

再委託先

- 木村 有希（実証③ 事業推進）
- 有限会社パリティクラブ（システム開発等 ）

実証フィールド

① 島根県川本町

- 対象生徒：219 名 ※島根県立島根中央高校の生徒数（24年度）
- 特長：「卒業生つながり創出事業」を島根県から採択

② 島根県海士町

- 対象生徒：166 名 ※島根県立隠岐島前高校の生徒数（24年度）
- 特長：独自で卒業生を活用した進路プログラムを推進

③ 島根県隠岐の島町

- 対象生徒：200 名 ※島根県立隠岐高校の生徒数（24年度）
- 特長：独自で卒業生を活用した進路プログラムを推進