# 第11回キャリア教育アワード

令和4年1月25日(火) 経済産業省

# < 目 次 >

# 【大賞】

大企業の部:株式会社ファーストリテイリング (P.1)

# 【最優秀賞】

中小企業の部:株式会社Blueberry (P.4)

コーディネーターの部:株式会社キャリアリンク (P.7)

# 【優秀賞】

大企業の部:ダイドードリンコ株式会社/

公益社団法人日本ストリートダンススタジオ協会 (P.10)

パーソルキャリア株式会社(P.13)

中小企業の部:一般社団法人ハッピートークアカデミー協会(P.16)

一般財団法人エン人材教育財団 (P.19)

コーディネーターの部:特定非営利活動法人金融知力普及協会(P.22)

# 【奨励賞】

大企業の部:株式会社ジャパンセミコンダクター (P.25)

中小企業の部:株式会社ガイアックス (P.28)

グロウ株式会社 (P.31)

コーディネーターの部:株式会社ドワンゴ (P.34)

# 大賞・経済産業大臣賞 (大企業の部)

八员 还仍在示人正员 (八正示》中)	
企業・団体名	株式会社ファーストリテイリング (子会社の株式会社ユニクロ、株式会社ジーユー、株式会社リンクセオリージャパンを 含む)
プログラム名	"届けよう、服のチカラ"プロジェクト
活動の内容(概要)	ファーストリテイリンググループ(以下、FR グループ)が世界の難民問題の解決のために取り組む、小中高、その他学校向けの参加型学習プログラム。活動の目的は、下記3つ。 1 児童生徒が身近な「服」を通じて難民問題や環境問題に関心を持つきっかけを作る2 「自分にもできる社会貢献がある」と気づき、自ら行動する機会を提供する3 服の回収の呼びかけ等を通じて地域社会とつながる機会を提供する活動内容としては、大きく分けて「出張授業」と「子ども服の回収活動」の2 つのパートで構成。授業形態は「出張授業」「オンライン授業」「映像授業」の3 つから選ぶことができ、いずれの場合でもFR グループ従業員が講師を務め、「服のチカラ」と喫緊の社会課題の1 つである難民問題を、SDGs と紐づけながら解説する。クイズやワークを用い、児童生徒が「世界の社会課題と自分とのつながり」を熟考できるよう工夫している。子ども服の回収活動では、誰に呼びかけ、どのように回収するか、児童生徒がアイデアを出し合い、計画・実行することで、考え抜くカ、チームで働くカ、前に踏み出す力などの社会人基礎力を養うことができる。回収された子ども服は、国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)と協力し、世界中で服を必要とする子どもたちに届けている。年間活動の最後には、現地に服を届けた様子や現地の状況をフォトレポートの形式で学校にフィードバックし、活動の振り返りに活用できる。



活動の 4 つの大きなステップを表した写真です。 (左上)①FR グループ社員による出張授業。

(右上)②児童生徒が、子ども服の回収に向けて計画を練る。

(左下)③実際に子ども服を回収する様子。

(右下) ④集まった子ども服はダンボールに梱包 して倉庫へ発送。



活動終了時には、このように子ども服が難民・避難民の子どもたちの手元に届いた様子をフォトレポートとして各学校に共有。自分たちの支援の実感が得られ、参加児童生徒の自己効力感が高まります。

# 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

#### 【1. 実施計画】

活動の内容 (詳細) 学校の担当教員、講師となる従業員ともに係わる人数が多いため、応募期間、授業期間、回収期間、振り返り・報告会など年間の実施スケジュールを決め、双方が計画的に参加しやすい体制を構築している。そのため参加校は、教科を超えた横断的な授業などを事前に組み立てたりすることができている。より多くの従業員に講師として参加して

もらうため、店舗の繁忙期を避けた授業時間を設定するよう工夫している。

#### 【2、実施体制】

毎年増加する参加校数に応えるため、授業の講師を務める従業員の呼びかけを強化している。当初は本部社員が中心となって実施していたが、2017年度からは全国のユニクロ店舗、2018年度には全国のジーユー店舗のスタッフにまで対象を拡大。2021年度からはリンクセオリージャパンの本部社員も参画を開始した。

# 【3. 改善努力】

特筆事項として、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、①出張授業に加え、②データによる「映像授業」、③Google Meet を用いた「オンライン授業」の2つの形態を追加。映像授業は外部者の来校を制限されている学校や、授業を複数回に分けたい等のニーズに応えるために開発した。また、オンライン授業は、コロナ対策に加えて、従来から講師の訪問が困難な地域の学校から『インタラクティブな授業を実施したい』というニーズに応えることも目指している。

#### 【4. 評価検証】

授業の実施直後、回収活動の2回アンケートを実施しており、分析結果は、前年度との比較を図りながら PDCA を推進している。その他講師を務めた社員にもアンケートを依頼し、次年度の授業内容の改善、精度向上を行っている。2020年度には学術アドバイザーの監修の下、社会的インパクト調査を実施した。

# 【5. 教育内容】

授業教材は、教育専門家(東京大学 北村友人教授)とUNHCRの監修の下で、毎年改修を実施。新学習指導要領において「持続可能な社会の創り手の育成」が明記されサステナビリティに関する教育ニーズに応え、SDGsと本プロジェクト内容を紐づける内容も2020年度から新たに追加した。

#### 【6. 授業の質】

全講師にはマニュアル作成や、模擬授業動画を事前に共有する他、入念な準備を行った上で授業フローを構築し、講義の均質化を図っている。授業後には生徒感想文やアンケート結果を講師にフィードバックし、振り返りにも役立てている。

# 「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

#### 【1. 地域課題・学習課題への対応】

国際的な社会課題である難民問題の解決を中心とした参加型の学習内容を心掛けて設計している。昨今では持続可能な開発目標(SDGs)のコンテンツ要望も多くあることから、授業で活動と SDGsの関連性を説いている。また、外部アドバイザーとして東京大学大学院教育学研究科 北村友人教授が全体構成と教材内容を、UNHCRが難民問題の啓発部分についての監修をいただき、毎年教材を改訂。より実情に合う形での学習貢献を追求している。

# 【2. 子どもたちの育成】

「服」という身近なアイテムを、社会問題を考えるきっかけとしてプログラムを構成。「社会問題の自分ごと化」に繋がるという声、また「活動に参加したことで、国際社会を舞台に働き、社会問題を解決したいと思った」という声もあり、社会問題の自分ごと化だけではなく、キャリアデザインにも役立てられていることが考えられる。

# 【3. 協力・コミュニケーション要素】

子ども服の回収にあたっては、「服の回収への協力の声がけ」のプロセスを経ることが 必須のため、参加児童生徒は、そのための資料作成や、呼びかけ方法を自分たちで検討 する。その中で、子どもたちはコミュニケーションやプレゼンテーションカを磨くこと ができる。これまでの事例では、近隣施設(保育園や介護施設等)やショッピングモー ルでのイベント、ラジオ、テレビ番組等での呼びかけなど、学校によって様々な工夫が 見られている。

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

2020年には学術アドバイザーの指導の下、社会的インパクト調査を実施し、参加児童生徒の意識・行動変容を検証した。

### 【方法】

東京大学 北村友人教授の監修を得て、調査方法と調査票の内容を設計。2020 年度の参加校から 11 校にアンケート調査協力を依頼。プロジェクトの実施前と実施後にアンケート調査(事前調査は 306 名、事後調査は 352 名から回答)を実施。また、3 校(生徒 4 名、教員 4 名)にインタビュー調査を実施し、参加生徒の意識や行動に与える

影響を検証した。

### 【結果】

# 1.国内外の社会問題への関心の変化

- 世界の問題を、自分にも関連があると捉え、前向きな意見を持つ生徒が増えた。
- ・世界の社会問題、難民問題、地球への配慮に対して自分の意見が持てるようになった 生徒が増えた。

# 2.社会問題に対して自ら取った行動の変化

・自分たちの行動が及ぼす環境への影響を配慮する意識の高まりからか、行動変容が認められている。(特に周囲への呼びかけ、購買行動、自己学習)

### 3.SDGs の理解度の変化

SDGs の認知度は顕著に増加、詳細の理解に関しては顕著な深まりは認められず。

#### 4.難民問題の理解度の変化

・正答率が顕著に増加し、理解が深まったことが認められた。

# 5.インタビュー調査からのインサイト

- PJ の参加が、一部の生徒のキャリア展望の形成や、具体化に繋がっている。
- ・活動の成功体験が自信につながった、周囲に気を配れるようになったというような、 ソフトスキルの向上にも役立っている可能性がある。

「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

# 【1.学校の視点:参加校数、リピート率、参加児童生徒数、満足度】

リピート率: 2021年度 70.8%

参加校の満足度: 2020 年には 5 段階評価で、「大変良かった」が 67.5%、「良かった」が 29.9%とほとんどの学校が好意的に評価。

# 【2.会社の視点:参画店舗、参画社員数】

より多くの従業員の巻き込みに向けてトップダウンの工夫や、地域コミュニティと繋がるメリットについて伝えている。

参画店舗数:2021 年度 422 店舗 参画社員数:2021 年度 440 名

# 【3.受益者の視点:子ども服の回収数】

参加児童生徒の教育効果に加え、難民の子どもたちの衣服が慢性的に不足している現状の解決を目的としている。

回収数(着):2019年度87万着、2020年度32万

#### 【より良い授業・活動にするために】

初めて参加する学校からは、「どう活動していいかわからない」という声も聞かれるため、毎月「事務局通信」と題し、工夫ある取り組み、面白いアイデアなどの事例を写真と文章で紹介している。さらに、参加校の増加と各校の工夫の深化を踏まえ、参加校の優れた取り組みを表彰する「"届けよう、服のチカラ"アワード」や、参加校の教員と児童生徒が集い活動の振り返りを行う「活動報告会」を行い、モチベーションアップや交流を図っている。

- ○社会貢献という分かりやすい視点から自己の生き方を考えさせる方法はとても自然で分かりやすい。数多くの実践から教材等も改訂が重ねられ、質の向上が見られる。SDGsの視点も分かりやすく、時代に合致している。
- 〇参加校のリピート率の高さが、プログラムの良さを端的に示している。服に焦点化し、具体的な活動をベースに社会問題に触れ、それを自分事化していくというプログラムの明瞭さが評価されているものと思う。

# 最優秀賞・経済産業大臣賞 (中小企業の部)

<b>東慢秀賞・経済産業大臣賞(中小企業の部)</b>	
企業・団体名	株式会社 Blueberry
プログラム名	Blueberry キャリア教育プログラム
活動の内容	小中学校の子どもたちが、社会の第一線で活躍する 20-30 代の社会人講師と ICT を通して繋がる取り組み。 具体的な目的は、下記の3つ。 ・子どもたちが次の時代で生き抜くための「自ら考える力」、「自ら実行する力」を身につける ・ICT を活用して、変化の激しい社会と多様化するキャリアを子どもたちに伝える・社会に開かれた教育課程を実現し、学校や先生の負担が少ないキャリア教育を提供する プログラムではオンラインイベントと GIGA キャリアワークの2種類を提供。 オンラインイベント
(概要)	教室と社会人講師が Zoom などを通してつながり、子どもたちが社会人講師の話を聞いたり、インタビューを行うイベント型授業。 リアルタイムの双方向コミュニケーションを通じて、様々なキャリアの社会人を身近に感じることでの学習意欲やキャリアへの意欲を向上させることが目的。
	GIGA キャリアワーク  一人一台のタブレットを活用し、動画視聴やプレゼンテーション、ディスカッション等を通してそれぞれのキャリアについて考えるプログラム。様々な職種の仕事の楽しさややりがいに触れながら、学校での勉強や生活が実際に社会でどう活きるのかを学び、一人ひとりがキャリアについての考えを深めることが目的。小学生、中学生それぞれに対しプログラムを構成。GIGA スクール構想によって可能となった個別最適化された学習形式をキャリア教育の場でも活用することが可能。
	オンラインイベントの様子(愛知県一宮市立木曽川中学校) 子どもたちはオンラインイベントで登壇する社会人講師の職業に関 して調べたり、聞きたい質問の内容を事前に考えたりするなどの ワークを行う。 オンラインイベント当日は Zoom を通して社会人講師とつなが る。 普段はなかなか会うことのできない、社会の第一線で活躍している 20-30 代の大人たちの話に興味津々に。 子ども達のみならず、先生もワクワクし、知らない世界を学ぶこと ができたと大好評。
	オンラインイベントと GIGA キャリアワークを通して、それぞれの将来についてディスカッションや、プレゼンテーションを行っている。 各学校の目指すキャリア教育に合わせ、それぞれの学校がカスタマイズできる形で授業のお手伝いをしている。この子どもたちの笑顔の先には、未来への希望や、学ぶことへのモチベーションがある。たくさんの大人たちから広い世界を伝えると同時に、学び続けることの大切さを伝え、努力次第でどんな人生も切り拓いてい

けることを感じてもらいたい。

# 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

東京都渋谷区立臨川小学校での事例

#### 「概要」

2020 年 10 月に臨川小学校独自のキャリア教育プログラム「ドリカムプロジェクト」の一環で、Blueberry キャリア教育プログラムのオンラインイベントを実施。実施後のアンケート調査や、先生方との協議を踏まえ、2021 年度はオンラインイベントとGIGA キャリアワークの 2 種類プログラムを導入。(2022 年 12 月実施)[詳細]

前年度の生徒の感想、教員の所感を踏まえ、次年度への計画を Blueberry と学校サイドで協議。昨年度は子どもたちが普段接する機会のない大人たちとコミュニケーションを取ることで、ワクワクしながら学びを得られるインタビューイベントを実施したが、本年度はさらに GIGA スクール構想で可能となる一人ひとりの興味に合わせて職種を選んで「学びと社会のつながり」について考える GIGA キャリアワークを併せて実施

# 「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

することでキャリア教育における個別最適化を実現させる狙い。

岐阜県多治見市教育委員会での事例

#### [概要]

2021 年度は Blueberry と多治見市の共同での実証授業として、オンラインイベントと GIGA キャリアワークの 2 種類のプログラムを市内の希望する小中学校が導入し、各種実証項目を設けて取り組んでいる。

#### [詳細]

コロナウイルス感染拡大によって学校教育への大きな影響が続く中、多治見市と Blueberry は、現場への導入が加速する ICT 技術を活用することで子どもたちの学びを 止めない取り組みを進めている。Blueberry は教育委員会と産業観光課など、各セクションを交えてキャリア教育の推進を図っている。

# 活動の内容 (詳細)

市内の各学校のキャリア教育に関する取り組み目標を実現するためのツールとして、各学校に応じて Blueberry のオンラインイベントや GIGA キャリアワークを提供しつ つ、子どもたちの学びやキャリアに関する実証項目の設定、教員向けの意識調査やフィードバックを行うことで、多治見市の教育課題に貢献する狙いを持っている。

#### 「今年度実証授業での重点項目」

- ・地域の職業や、この地域にはない職業を知り、自らの将来像を考えるプログラムとする。
- ・職業的・社会的自立に向けた力を養うプログラムにするため、子どもたちが親しみやすく、イメージを重ねやすい、20~30代で社会の第一線で活躍する社会人講師から社会の変化やキャリアの考え方などを伝える

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

多治見市立昭和小学校での事例

# [概要]

Blueberry オンラインイベントと GIGA キャリアワークの両プログラムを実施し、実施前後の定量評価ならびに3か月後の追跡調査を実施

#### 「詳細」

Blueberry のキャリア教育プログラムでは、実際に様々な分野で活躍する大人たちからキャリアに関する考え方や、日々の学びと社会のつながり、社会のまさに今の変化を学ぶことを目的としている。社会の変化を作る 20~30 代の大人たちの考え方や言葉に触れることは、子どもたちのキャリア形成を考える上でも大きなヒントになるとBlueberry では考えている。

オンラインイベントでは、実際のリアルタイムの双方向コミュニケーションを通じて、様々なキャリアの大人たちを身近に感じることによる学習意欲の向上を目的とし、GIGA キャリアワークでは、より深く学びと社会のつながりを学ぶことや、社会の変化の中で自己の将来像を考えることを目的としている。小学生には、学びと社会のつながりをメインに伝えているのに対し、中学生は進路を踏まえたキャリアの考え方にも触れる内容となっている。

学習効果の評価については、昭和小学校の事例に限らず全ての実施校で同様の調査と評価を行っている。子どもたちの意識とその変化の調査、教員に向けたキャリア教育の実施状況や意識の調査と実施後の評価など、各立場でのプログラムの定量的評価を複数

の KPI を用いて行っている。昭和小学校においては、小学校5年生と6年生でのプログラムの感じ方の違いや、前提となる社会やキャリアに関する意識の違いの評価も行った。

# [昭和小学校でのKPIを用いた定量評価]

- 実施後、「興味のある職業が増えた」87.7%
- ・将来に向けて何か努力しているかについて 実施前「努力していることがある」68.9%に対し、実施後「努力しようと思う」95.1%
- ・学校での学びと社会のつながりについて 実施前「普段よく感じる」37.9%に対し、実施後「強く感じた」 51.5%
- 早く大人になって仕事をしたいかについて 実施前「とてもしたい」32.1%に対し、実施後「とてもしたい」47.8%
- 世の中の変化に興味がるかについて 実施前「とてもある」35%に対し、実施後「とても興味を持った」48.6%
- ・実施後「勉強は前より楽しく取り組めそう」80.6%

# 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

# ①各学校、各学年単位でのキャリア教育の取り組みの方向性に合わせてプログラムを提供する

ー律な価値を届けるのではなく、あくまで学校が主体で目指すべきキャリア教育の指針に対し Blueberry ができることをすり合わせ、授業の一部のリソースとしての提供を行う。そのために、学校ごとに内容やスケジュールを調整するための担当者を配備している。

# ②学校の先生の負担を最小限にする

働き方改革の重要性が叫ばれる中、キャリア教育を充実させることが先生の業務を圧迫するという問題を避けるためのソリューションを作ることも、Blueberryが民間の組織として提供できる価値の一つである。プログラムを学校毎にカスタマイズしながら先生方が目指すキャリア教育を一から作り上げるのではなく、目的や他校の事例を踏まえたプランの組み合わせによって、先生の手間が少なく満足度の高いプログラムを作成できるように心がけたサービスデザインをしている。

# ③自治体と共同で評価・調査を行う

各自治体の教育委員会との打ち合わせにおいて、実証項目のすり合わせを行なっている。地域毎の教育課題の把握や、多くのデータの活用により、より汎用性の高いプログラムへとブラッシュアップを行なっている。また、研修会という形で自治体規模での実施報告や意見交換を行うことで、各学校の先生がキャリア教育における課題や現状を、自校の課題として捉えられる場を提供する。それにより、質の高いキャリア教育の普及に貢献する。

#### ④キャリアパスポートとの連携

「一度やっておしまい」というプログラムにせず、継続的に子どもたちと関わりを持てるプログラムを作ることも、普及に向けた一つの取り組みと考えている。プログラム実施から、一定期間をあけて再度ワークシートによる学習機会やキャリアについて考える時間を提供し、そこでの実施内容をキャリアパスポートに綴じるという取り組みを、希望校において実施している。各学校でのキャリアパスポートの取り組みをより価値の高いものとし、キャリアに関して生徒と先生のコミュニケーションを生み出せるサービスを展開している。

- 〇コロナ禍でのオンラインを活用した取組である。社会人講師のレベルも保たれており、成果が表れるものと 考える。地域の特性に鑑み、その職業人を選択していくなどプログラムの実施に工夫がみられる。
- ○多様な職種の社会人講師とのオンラインでの出会いや、動画視聴により考えを深めるワークなど、わくわく 感を大切にしながらキャリア観が醸成されるプログラムとなっており、「夢を持っていない」という子の変容 にもつながっている。

# 最優秀賞・経済産業大臣賞 (コーディネーターの部)

企業・団体名	株式会社キャリアリンク
プログラム名	『キャリアチャレンジデイ On-Line Meets』
活動の内容 (概要)	『キャリアチャレンジデイ On-Line Meet』は、コロナ禍において従来の職場体験を代替または補完する新しいキャリア教育プログラムとして、中学校2年生を対象に、複数の企業・団体のオンライン授業当日と事前・事後を含めた授業で構成されるプログラムです。生徒一人一人が所有する端末(一人一台端末)を活用した協働的な学びにより、多種多様な職業(業種・職種)の企業・団体の方々との出会いの価値を高め、未来社会における自身の職業観を醸成することをねらいとしています。オンライン授業当日は、地域の異なる3校が同時にオンライン接続し、同様にオンラインで参加する業種のことなる6企業の企業講師の講話(25分)とその後の企業講師へのインタビュー(20分)を通して、「職業の社会における役割、社会で必要な能力や意志」について考えます。生徒一人につき、自分の興味のある2企業の多様な職業(企業)と、そこで働く人の「生き方」に触れることを通して、働くことについて考えるときに、大切だと思ったことは何かを明らかにし、自分を成長させるための、これからの「生き方」を考えること



オンラインミーティングで講師にインタビューする生

# 「有効性」についての具体的な取組、工夫している点など

# 〇設定した 2021 年度 KPI

2021 年度の KPI は実施に関連する数値と評価に関連する数値として下記を設定。 実施:学校30校、企業20社、外部コーディネーターの活用・拡大10名以上

評価:アンケート評価 教員 キャリア教育としての満足度 90%以上

生徒 職業観・勤労観の醸成(考え方の自己認知)85% 講師 教育支援としての有効性 85%

また効果測定として上記の調査に加え、

- ●資質・能力育成の視点で「基礎的・汎用的能力の向上」「職業観・勤労観の醸成」
- ●広く本プログラムの「キャリア教育的価値」や「生徒・教員への影響の有無」など の実態について調査を行った。これらは、2020年度の検証実施の効果検証を経て、 2021 年度は今後の本格的事業展開にむけて、継続的な効果測定スキーム自体の検証 を行うことも目的とした。

# ○効果測定結果および分析(概要)

今年度は、全30校に対して効果測定を実施。(実施率100%)

生徒事前アンケート:2,892 名、事後アンケート:2,705 名、教員事後アンケート: 146 名生徒・教員インタビュー: 3 校(教員: 4名、生徒7名)

【KPI について】

活動の内容

(詳細)

設定した KPI について、結果を記載する。

生徒: KPI=職業観・勤労観の醸成(考え方の自己認知)85%以上⇒未達80.4%

教員: KPI=キャリア教育としての満足度90%以上⇒達成95.2%

講師: KPI=キャリア教育支援としての有効性 90%以上⇒達成 96.2%

【効果測定結果分析概要】

①<u>生徒アンケートのプレ・ポスト比較</u>では、特に、キャリアプランニング能力が向上していることが確認できた。

※以下、設問について選択肢の最上位の肯定評価(あてはまる)と回答した生徒の割合

- ●「仕事についての自分なりの考えを持っている」=プレ:36.6%⇒ポスト:46.5%②生徒事後アンケートの回答内容やインタビューの回答内容において、生徒の職業観・勤労観の変容へ寄与していること、また働くことや働く大人のイメージの向上、働くことへの社会的視点や自己実現的視点の醸成に効果があったことが確認できた。
- ※以下、設問について肯定評価(あてはまる、ややあてはまる)と回答した生徒の割合
- ●「働くことや将来についての考えに変化があった」=80.4%であった。
- ●働く大人(または働くこと)のイメージについて「かっこいい」「すごい」などの肯定的な印象の言葉が増加、また「疲れる」「辛い」などの否定的な印象の言葉が減少。
- ●働くことに対して「社会」「貢献」「役に立つ」など社会的視点の言葉が増加、また「仕事は耐える、しなければならないと考えていたが、夢の実現や楽しむことや自分の得意を活かすなどポジティブなイメージに変わった」と答える生徒が複数名あり。 ※教員アンケートやインタビューでもその効果の実感があることを確認。
- ③教員事後アンケートの回答内容やインタビューの回答内容において、以下の文脈において、本プログラムのキャリア教育的価値や教育効果が高いことが確認できた。
- ●働く人の思いや価値観を中心に触れられる(カリキュラム設計含む)こと。
- ●所属地域の制限なく多様な企業・職種の講師の話を聞け、他校参加による刺激。
- 充実した内容や教育効果に対しての教員の調整工数の少なさ=教育コーディネーターのサポートにより教員の負担が少ない。
- ●オンライン環境や ICT 端末活用の試行の機会となる。
- ④<u>教員アンケートおよびヒアリング</u>から、特に以下の内容について「今後の魅力・可能性」として見出された。
- ●職場体験と本プログラムはキャリア教育としてねらいが違うため、事前・事後の授業 と関連づけて高い教育効果を発揮する。

事前授業:幅広い視点での会社・企業についての学びを深め、働く人々の思いに触れ、 職業・労働への興味喚起や生き方について考える。

事後授業:職場体験で、一つの事業所で働く体験をすることと、オンラインで講師から聞いた内容を具体的な体験として学んだりつなげたりする。

### 〇改善の方向性(2022年度計画)

- ・上述の効果測定結果分析を受け、以下のように改善することを予定している。
- ①キャリアプランニング能力のさらなる育成の機会として
- ・各講師には、「<u>仕事をすることの意味についての自分なりの考え」をスライド1枚に</u>まとめてもらい、トークパートに追加する。
- ・講師説明会や学校説明会で、講師および教員に「プログラムの特長」とともに今回得られた「教育効果」についても明確に提示し、さらに効果を高めるべく、<u>意識して伝え</u>たり学びとらせたりする重要性を伝える。
- ・2022 年度の効果測定では、キャリアプランニング能力に焦点を充てた設問項目へ再設計。
- ②「職場体験の代替」の訴求ではなく「独自性・優位性ある」教育コンテンツとして
- ・実施教員ヒアリングでの高い評価を受け、キャリアチャレンジデイ on-line-meets だからこその価値を訴求した告知や説明ツール (web や Fax)、説明会を開催。

「支援実績」についての具体的な取組、工夫している点など

#### ○企業に対するアプローチ

- ・参加希望・検討企業に対して、セミナーを実施した。(13 回開催、81 社参加) セミナーでは、学校現場の「今」としてコロナ禍におけるキャリア教育の現状や要望 を説明し、教育現場に対する企業・団体の教育支援の必要性を訴求した。
- 参加決定後は、すべての講師に対して合同説明会の実施、個別進行スライド作成サポートや事前リハーサル、オンライン授業当日のサポートなど、学校の要望に応える質の

担保のため、トータルに講師サポートを実施。

### ○全国の生徒への提供を可能とするアプローチ

- ・全国の学校(生徒)参加を実現するために、首都圏だけでなく特に地方の学校・規模の小さい学校をピックアップし、説明会の案内 Fax を送付。(20都道府県からの参加)
- ・各市町村教育委員会と連携したアプローチをめざし、本プロジェクトの理解を深めて もらうため、当日のオンライン見学を誘致。特に、オンラインを活用したキャリア教育 のあり方を模索している教育委員会の参加が多数あった。(2021 年度は 21 教委)
- ・学校応募が予定数を上回ったため、抽選にもれた学校には、プログラムを効果的に自立して活用いただけるようプログラム研修会を行ったうえで、プログラムを提供した。

「産学の関係構築への貢献」についての具体的な取組、工夫している点など

# Oプログラム実施体制(ブースコーディネーター)

- ・オンライン授業実施の際は、各回、<u>すべての企業講師の授業サポートに有資格のキャリア教育コーディネーター、または同等のスキルを保有するコーディネーターが入り</u>、講師のトーク・生徒のインタビューの円滑な進行をサポート。キャリア教育としての質的担保ができる体制を構築、実践した。
- ・キャリアリンク在籍のコーディネーターのみならず、全国のキャリア教育コーディネーター有資格者から広く募集。プロジェクト参加者には、更新ポイントの付与だけではなく、事前研修や当日の運営を通して、最新のキャリア教育動向(GIGA スクール構想、新学習指導要領とキャリア教育の関係性など)やオンライン授業のノウハウ提供など、キャリア教育コーディネーターの知識更新・スキル向上につながる仕組みを構築。広くキャリア教育コーディネーターの活躍の場・機会提供をもねらいとしている。

# 〇立場が違うメンバーへのプロジェクト理解の共有化スキーム(運用)

それぞれの立場からプロジェクトの本質理解を深めてもらい、思いの共通化を図ることで、 円滑な協働を実現した。

①参加するそれぞれのステークホルダー別に、以下のように事前説明会を実施。 【参加学校向け説明会】プログラム内容共通理解。オンライン接続環境の確認。

【企業講師向け説明会】プログラム概要・教育的意義(社会に開かれた教育課程の実現、職場体験の受け入れとは異なり「働く人の意志役割能力」に焦点を充てていることなど)、講師としてオンライン授業を実施するための注意事項。

【コーディネーター向け説明会※キャリア教育コーディネーター有資格者】 プログラム概要、教育的効果を高めるオンライン進行のあり方。

② 合同ふりかえり会

各回終了時には合同ふりかえり会で、プロジェクトの意義理解や改善点の共有をし、 チーム意識を高め、次の回の改善ポイントや、企業同士の交流や学校同士の交流の場と して実施。

#### ○教員との継続的な協働体制の確立

・学校の規模・地域(首都圏や地方・過疎)を問わず、本プロジェクトに学年ベースで参画する仕組みとすることで管理職・学年団の教員の巻き込みを図った。

また、学校にキャリア教育コーディネーターがいる場合は連携して実施し、1 つの学校におけるプロジェクト関係者、理解者、共感者をより増やす仕組みとした。

・検証実施(2020年度)には、実施教員へのヒアリングおよび改善に向けた検討会を実施し、よりよいプロジェクトの未来について語り合った。プロジェクト参加校の一教員というだけでなく、本プロジェクトの価値を理解し、自校の「継続実施」のみならず、本プロジェクトの普及のための協力も惜しまない、熱い教員ネットワークの充実を目指している。

- OG | GAスクールにキャリア教育の視点を組み入れながら、全国の複数の学校と企業を結びつける取組は高く評価できる。生徒に加え教員に対しても事後アンケートを実施するなど効果検証がなされている点も評価できる。
- 〇コロナ禍によって困難となった職場体験の代替という消極的な考えではなく、地域の枠を超えて様々な職種に触れることを目指したり、他校のインタビューも参照できるようにするなどオンラインだからこその学び合いを実現している。キャリアチャレンジデイにおける協働アプリケーションの活用など、これからの学校のスタンダードとなる一人一台端末環境の積極的な活用が評価できる。

# 優秀賞 (大企業の部)

ダイドードリンコ株式会社 企業 • 団体名 公益社団法人日本ストリートダンススタジオ協会(略称:NSSA) 「地域ダンス」の創作を通じて地域を深く学び、自尊感情を育むプログラム プログラム名 本プログラムは、地域伝承の踊りに秘められた歴史の学習と踊りの実践を通し、踊り に由来する地域の歴史や文化を学び、地域を表現する「地域ダンス」を制作するプログ ラムです。グループで取り組みながら、子どもたちの地域への理解を深め「地域に対す る誇りと愛情、自尊感情」を育むことを学習目標としています。 第10回奨励賞を受賞後、受賞時のご指摘および当方の展開検証を踏まえ継続的に内 容を改善。 <2020年度> コロナ禍でも安心して実施運営ができるリモート方式のプログラムを実施し、その運 営ノウハウを蓄積、標準化。 活動の内容 <2021年度> (概要) 子どもたちの社会的・職業的自立に向けた力の育成につながる「資質、能力の向上」 に対する評価・検証の方法を一から見直しに着手。 具体的には、プログラムを通し「出来るようになった・出来なかった」「理解できた・ わからない」「好きになった・嫌いになった」ことの評価から「自分の得意なこと・苦手 なこと、好きなこと・嫌いなこと」への気づきを促し、それを踏まえ、今後どのように したいかを前向きに考える力を育成することに重きを置く評価へと変更しました。 学校の先生方と協議を重ねながら、プログラムを通じて子ども達の自尊感情や意識・ 行動の変容をより良い方向に促せているか、KPI の設定とその検証に向け事前事後のア

ンケート項目をより明確に評価できるものへ変更。



当社新入社員によるオンラインでのプログラムの オリエンテーションの様子



オンラインを活用した地域伝承の踊りの学習

@滋賀県甲賀市立朝宮小学校

@滋賀県東近江市江州音頭会館 (江州音頭指導者)

@大阪府大阪市

(ダンスインストラクター)

# 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

# 活動の内容 (詳細)

# ◆コロナ禍に対応したオンラインによる実施体制の構築

全ての授業をオンラインでの実施を希望する学校へは、zoom を活用しダンス授業を 担当するダンスインストラクター、地域の踊りの指導者など、授業実施者すべてがオン ラインで実施する完全なオンライン授業を実施致しました。

# ◆評価基準の見直し

2020年度までのプログラムでは、子どもたちの話し合いに対する態度が向上したり、自尊感情が高まったりした要因として、授業中に提示した「話し合いに対する考え方やノウハウ」に対して「上手く出来たか、出来なかったか」「よく理解したか、理解できなかったか」による影響が大きいことがアンケートの分析により判明しました。

そこで今年度より、プログラムを通して「**得意なこと・苦手なこと、好きなこと・嫌いなこと」への自己の気づきを促し、それを肯定したうえで、今後どのような生き方をしたいかを前向きに考えて行動変容(または行動しようという意識変化)を起こせたか**ということに重きを置く評価へと変更しました。

# ◆先生が更に活用しやすくするためにホームページをリニューアル

実施校が目指す子どもの姿・学習課題に対し、本プログラムが学校でどのように活用できるかを明確に示せるようホームページをリニューアルしました。その結果、事前打ち合わせをよりスムーズに進めることが可能となったほか、学校側で本プログラムを他の教科とつながりを持たせて発展させ、学校が目指す子どもの姿・学習課題にさらに合致するプログラムとして活用いただけるようになりました。

「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

# ◆オンラインを活用するからこそ実現できる、子ども達の興味関心を高める授業

「感染症対策のためにオンラインを活用した授業」という消極的なオンラインの活用ではなく「オンラインを活用したからこそ実現できる今までにない楽しい授業」というコンセプトのもと、ダンス授業を担当するダンサーのパフォーマンス映像の紹介や子どもたちが興味を持ちやすい映像効果を活用して授業を進める等、対面の授業では実現できなかった映像効果を駆使することで、子どもたちの興味関心や学習効果を高めることができました。また「離れた場所と場所をつなげる」というオンラインの利点を活用し「踊りを介して遠く離れた学校同士をつなぐ」授業を実施しました。

今年度は、滋賀県発祥の「江州音頭」と宮城県仙台市発祥の「すずめ踊り」を題材に、

- ・滋賀県 (江州音頭発祥の地) の小学校 と 大阪府 (江州音頭が盛んな地域) の小学校 ※11/24 実施
- ・宮城県(すずめ踊り発祥の地)の小学校と大阪府(すずめ踊りをはじめて踊った人達の出身地)の小学校※12/16実施をオンラインで繋げたダンス交流を実施致しました。

子どもたちは普段の学校生活では出会う機会が無い遠く離れた"友達"とコミュニケーションが取れることを楽しみにしながら、学校の代表、地域の代表として「地域伝承の踊り」や「地域ダンス」、「地域の魅力」を学外へ発信することに使命感と期待感を持って取り組むことが出来ました。次年度以降も、地域伝承の踊りのルーツに共通点を持つ2校間を繋げ、本プログラムを実施する予定です。

# ◆地域課題(地域に人を残す)、新しい時代に必要となる資質・能力(学びに向かう力・人間性等の涵養)に向け、継続して行う恒例授業へ

毎年2校程の実施校が地域学習や運動会や学習発表会での恒例の取り組みとして継続的に実施いただいています。また、自治体の重要無形文化財に指定されている踊りについては、当該自治体の教育委員会と連携・相談のうえ、管轄下のどの学校でも取り組むことができるよう、踊りの保存会と協力してオリジナル教材の作成を進めています。

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

本プログラムは「地域ダンス」の創作を通じて地域を深く学び、自尊感情を育むことを目的にしています。そのため、本プログラムを通して、

①前述(継続性:評価基準の見直しに記述)で設定した行動変容を起こせたかと、本プログラムを通し②地域に対する理解が深まり地域愛を育むことができたかという2つの目標を設定しました。

①の KPI: 下記を KPI に設定

- プログラムを通して感じた自分の感情を確認、再確認することができたか
- •自分の感情を前向きに捉え、次の1歩を踏み出す具体的な目標を持つことができたか、 または踏み出そうと前向きに考えることができるようになったか

上記 KPI をプログラム実施前後の子どもたちのアンケート調査、プログラム実施前後の子どもたちの様子を観察する学校へのアンケートにより調査・検証

※「自分の好きなこと嫌いなことを理解しているか」「自分の得意なこと苦手なことを理解しているか」「話し合いが好きか嫌いか」「自分の嫌なところも受け入れることができるか」について事前調査を実施することでプログラムを通して新たな気づきが与えられたかを調査

②の KPI:子どもたちに下記のアンケート調査をすることで検証

- 地域伝承の踊りの学習を通して地域には魅力的な伝統文化があると思ったか
- ・地域の踊りの指導者との交流は楽しかったか、また交流をしたいか
- ・地域伝承の踊りが踊られるお祭りを見学、または参加したいと思ったか
- この学習を通して地域について新たな発見があったか、発見した時にどう感じたか。
- この学習を通して学んだ地域のことを他の地域の人に自慢したいと思えたか
- ※プログラム実施前に「自分が住む町が好きか嫌いか」「地域の大人の人との交流はあるか」のアンケート調査を実施

#### ◆振り返り授業と事後アンケート調査について

本プログラムでは、地域ダンスの創作に関する授業を終えた後の時間に、子どもたちと一緒に今までの授業内容を振り返りながら事後アンケート調査を実施します。

2021年度からの評価基準の見直しに伴い、2020年度以前と2021年度では振り返り授業の内容(子どもたちの導き方、調査内容)も変更しました。

### <2020年度以前の振り返り内容・事後アンケート調査>

子どもたちへ提示した「話し合いを上手に進めるヒント」をうまく活用することで話し合いが「うまくできたか、できなかったか」を確認しながら振り返りをしていました。その結果「ヒントを活かして上手く話し合いができなかった」子どもたちの中に、話し合いに対する態度が否定的になってしまう子どもが稀に出てしまいました。その際は、チャレンジをしたけれど出来ていないのであれば、まずは理解できていること、チャレンジできている自分を褒めること、そして次は出来るように頑張ろう!という努力目標へと導くように指導いただきました。

# く今年度からの振り返り内容・事後アンケート調査>

今年度からの振り返りの授業では、授業を通して**発言することは好きな方か、苦手な方か、話し合いに参加することが好きな方か、苦手な方かを認識できたかを確認**し、その感情を肯定したうえで、今後の生活ではどのような工夫をしたり、自分の性格や強みを活かした役割を前向きに考えてまとめる時間をとるようにしました。

その結果、2020年度以前と比較して、話し合いに対する態度がさらに前向きになり、かつ具体的な目標を持てる子どもたちの割合が12%増加しました。

以上のことから、2020年度よりも子どもたちの自尊感情を高めることができたと考えることができ、本プログラムの主題となる自尊感情を育む取り組みへと更に発展させることができたと考えます。

今後の課題・目標としては、子どもたちそれぞれが自分の感情を前向きにとらえることができる導き方や、具体的な目標設定ができるような導き方のバリエーションを増やしていくことです。今年度から設定した KPI と調査手法をもとに今後多くの学校にて効果検証を行い、引き続きプログラムの改善に努めていきます。

# 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

# ◆コロナ禍に対応した完全オンライン授業の構築

コロナ禍において体育授業をメインとしたプログラムのため、2020 年度、2021 年度は 2019 年度に設定した目標の実施校数を下回る結果となりましたが、完全オンライン化したプログラム実施体制を構築したことにより、当初設定していた目標校数の早期実現を目指します。

#### ◆教材のバージョンアップ

2019年末より着手した教材のバージョンアップにより「ダンスが苦手な先生」でもプログラムが実施できる教材を整備。また当社従業員が進めるオリエンテーションや振り返りの授業をスタジオ収録映像とオンライン授業を記録した映像とを組み合わせることで、リアリティのある映像教材を作成することができました。以上の教材の整備により、プロダンサーによる対面授業、オンライン授業がなくても、学校独自で授業を実施が可能とりました。新潟市立笹口小学校では本教材を活用して学校の先生のみで授業を実施し、地域のイベントで地域ダンスを踊った子ども達の映像の発表を行いました。

- ○オンラインを対面の代替とするのではなく、映像効果を駆使し、学校間交流を行うなど、オンラインの良さを積極的に生かした取組が評価できる。ダンスの創作を通して地域理解や自尊感情を育むことができるように設計されており、事後アンケート等の結果からも社会や自分自身を見つめ直すことにつながっていることが分かる取組である。
- 〇地域ダンスという企画がユニークで、楽しく取り組める点が効果的であり、地域の魅力を磨き上げるという 点では、地域振興にも繋がりやすいテーマと言える。ダンスの実践ではコロナの影響を受けやすいが、オン ライン化を進めているところも評価できる。

# 優秀賞 (大企業の部)

企業・団体名	パーソルキャリア株式会社
プログラム名	小学校・中学校向け"はたらく"を考えるワークショップ
活動の内容 (概要)	全国の小・中学校に無償で提供しているキャリア教育プログラム。多くの転職希望者や企業に向き合うパーソルキャリア社員が講師を務め、主体的に判断しキャリアを形成していくために必要な「生きる力」や「人生100年時代の社会人基礎力」を養う授業を提供しております。 3つのベースプログラムを軸に、学校の要望に応じてカスタマイズを実施し、「主体的とは何か」、「思い込みの壁をなくそう」など、日々の生活で実践できる社会的自立習慣も身につける内容を含めている点が大きな特徴です。  ①広げる/深めるワークショップ広げるワークでは、チーム対抗で、街の絵の中から仕事をできるだけ多く探し出す。描かれていない裏側で支える仕事も考えることで想像できる仕事の枠を広げる。深めるワークでは、1つの仕事を掘り下げ、「何をする仕事か」「誰のための仕事か」「どんなスキルが必要か」をチームで考える。  ②業界研究プログラム しごと市場複数の業界経験者(転職を経験している社員)との対話を通じて、各業界の職種ややりがい、大変さなどを多面的に学ぶ。講師役社員の仕事に熱中する瞬間やキャリアの決定軸、歩みたいキャリアなどを児童・生徒と大人とが真剣に話し合う。  ③職場体験プログラム しごとリアル@キャリアアドバイザー転職希望者の情報を集め、最適な求人を紹介するまでの流れを体験し、人が何を考えながら職業選択を行うのかを知る。体験後は、現役キャリアアドバイザーとこれから必要になるマインドやスキルを考える。

#### 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

# ■各校での実施計画と体制について

プログラムの実施においては、問い合わせから授業日までに合計3-4回の打ち合わせを事前に実施しております。決定した授業日から逆算して、授業の作成スケジュールと社内での講師募集などのスケジュールをひいていき、先生方と共有しながら授業準備を進めております。

また、プログラムの継続性を意識した実施体制には特に力を入れており、自社でキャリア教育専属の部署を立ち上げ、組織化を行いました。弊社のミッションであるく人々に「はたらく」を自分のものにする力を>を実現するために、将来の「はたらく」を担う子どもたちも対象として考えており、会社としてキャリア教育にも力を入れていくことを形にしたことで、社員のボランティア協力も毎回の授業に定員を超える応募が来ており、人員確保の面においても効果を発揮しております。

# 活動の内容 (詳細)

#### ■プログラムの PDCA について

改善のサイクルについては、プログラム内容と学校との連携の2点について進めております。プログラムにつきましては、年単位はもちろん、毎回の授業での振り返りを講師メンバーで実施し、プログラム内容の改善点を出し、次回授業から反映しております。特に、ワークシートの構成や説明文を子どもたちの様子を見ながら検知し、使いにくさや分かりにくさを解消しております。

同時に学校との連携においても、次回・次年度の実施を前提とした先生方との授業後振り返りを実施させていただいており、次回や次年度に参加する子どもたちのために改善点の洗い出しと修正を実施しております。開催後も、先生方から見える授業前後の生徒の考え方の差や、日々の生活態度や学習に影響があった点を共有いただいております。授業前に意図した効果が出ていない場合には、メッセージの方法を変える、また前

段で事前学習を入れていただくなどまで入り込むことも多く、学校での授業や生活との繋がりを深めていく工夫を行っております。具体的には、事前に当日話を聞く業界について調べ学習をしてもらうことで、業界経験者や業界概要などの説明をする部分を大きく短縮しました。この連携により、インターネットなどではたどり着けない業界の裏側やリアル、どう活躍していたかなどの具体例の紹介や、生徒からの質疑応答や対話の時間に当てることができており、学習効果が薄いと言われる、聞くだけの受動的な講話という要素を減らすことに成功しています。

「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

# ■教育ニーズ・世の中の変化への対応について

先生方と対話をさせていただく中で、「調べ物をして、成果物を作る」、「外部の大人の話を聞いて感想を書いて終わる」など、その場限りのプログラムが実情となっており、先生方もこれを変えたいとお考えであることが他方から窺い知ることができました。その事実から、狭い世界での「はたらく」や「しごと」しか学習できていない点を問題と捉え、子どもたちによりリアルに近い大人も本気で向き合う職業体験や、業界や職業の選択肢を広げていくプログラムの設計と実施を行うことを課題としました。

# ■プログラムを通じて育成する力について

前提として、本プログラムの内容は学習指導要領の「生きる力」の概念を基本理念に、 具体的要素として「人生100年時代の社会人基礎力(新・社会人基礎力)」の「3つの 能力/12の能力要素・3つの視点」を盛り込んだ設計をしております。

答えがなくなっている VUCA 時代への変化を捉え、児童・生徒には「自分自身で考える・選択をする・その選択を正解にする」というキャリアオーナーシップを持つ上で重要な選択でもある「思考力・判断力・表現力」などを磨くコンテンツを入れております。また、受講して終わりにすることがないように、人間力を高める習慣については、学校での方針や授業に合わせた内容を提供し、授業後には先生方に授業内容を適宜使用いただくことで、児童・生徒の習慣化に努めるということを設計段階で先生方とお話をしております。

#### ■プログラムの工夫点について

プログラム設計については、人事研修設計担当者がプログラムを監修し、ワークショップや講師として経験を積んでいる担当者が講師を担当しております。設計段階でグループワークを行い、複数人で成果を生み出すことをプログラム設計する上での前提として考えており、話す・書くというアウトプットの機会も意図的に組み込みをしております。また、子どもから大人への一方的な質疑ではなく、大人との対話をしていくという「傾聴」の時間を長く設けており、対話をする訓練や新たな示唆の提示を行っています。プログラム内では多くの授業で、授業の終盤にリフレクションの時間を設けるように設計しております。子どもたち自身が自分で経験・体験したことを、自分の言葉で振り返り、周囲にアウトプットをしていく時間を設けることで、どのように日々の体験から学んでいくのかという手法も実践の中で伝えています。

#### ■コロナ禍での適応と改善について

緊急事態宣言がはじめて出された2020年4月には、プログラムのオンライン設計・提供を開始し、子どもたちの学びを止めない対応を実施しておりました。また、講話形式などにプログラムが変更されることが一般的な流れの中で、オンラインでもワークショップを実施ができるように、先生方の人員配置の増加・役割の分担、グループごとの iPad 活用などを行い、対面形式とほぼ同様の内容を4月当初より実施可能としていました。

あわせて、終身雇用の崩壊や副業などのパラレルキャリア、JOB型雇用などの潮流を踏まえ、複数の業界・業種の転職経験者のキャリアを紹介していくようにプログラムの拡充も進めてきております。

「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

# ■将来の生き方や社会実情を知るための工夫について

第一線で活躍するビジネスパーソンのしごと体験やキャリアを知ることで、生徒や児童が大人にも様々なあり方や生き方が存在することに気づき、自分自身のあり方を考えるきっかけを作るプログラム設計を行っております。また、大人からはやりがいとなる部分だけでなく、大変な部分や苦しい部分、挫折や成長、自分に合った多様なワークスタイルの選択も含めたリアルな「働きがい」を伝えることを重要視しています。また、大人からしごとをする上で必要な能力を伝え、学校生活や私生活でどのような努力や工夫ができるかという点までプログラム内で結び付けております。

# ■目的・ゴール設定と手法の工夫について

打ち合わせでは、先生方と学年・学校のキャリア教育の目的とゴール設計を支援し、目的をぶらすことなくプログラム設計を実施できるようにしております。また、手法を検討する際には、学年ごとに伝えるメッセージの数自体を変えたり、ワークショップの内容や時間配分の変更も行っております。また、子どもたちにメッセージを的確に伝えるためにも、わかりやすい身近な事例(学校生活やアニメ、漫画、ゲームなども含め)に例える、5分以上連続で講師は話さない、クイズやワークショップなどを挟むなどの工夫を盛り込むことで、子どもたちが飽きずに、腹落ちしやすい工夫をしております。

# ■データの取得と検証について

定量・定性の両面よりアンケートの取得もあわせて行っております。定量の項目としては、「しごと」に関する考え方を6項目5段階での取得、定性項目としては、「ワークショップの中で学べたことは何か?」という1点に絞っております。私たちにいただいた時間の中で、どのような学びが得られたか、また先生方と事前に意図した学びを提供できたか、という提供価値を強く意識する項目にしております。

# 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

# ■定量的な KPI について

ゴールを「全国どこにいてもキャリア教育を、キャリア・しごとのプロから受けることができる」という点に置き、活動規模について①ワークショップ実施数、②ワークショップ受講者数、③社内での担当可能講師数の3点に加え、今年度から、継続・拡大させていくことを目指して④都道府県網羅率をKPIとして設定しております。それぞれ2020年度の実績と2021年度のKPI(かっこ内は2021年12月時点の確定実績)は、①16回→50回(73回)、②781人→2500人(4114人)、③2人→6人(7人)、④4都道府県→12都道府県(12都道府県)で、コロナ禍で体験学習が制限された学校からの問い合わせが増えており、前年比の3倍以上を設定していた2021年度KPIを大きく超える見通しです。

#### ■普及を考慮した汎用性における工夫について

授業を担う社員講師を育成する社内部活組織も組成し、本活動への参加を希望する1 〇〇名以上の社員講師の母集団を社内で形成しております。また、今後実施校が増加していくことを見越して、コンテンツとして人気があるプログラムはパッケージ化を行い、授業トレーニングを積めば社内の多くのキャリア教育ボランティアメンバーでも実施を可能にしております。

- ○転職が当たり前の時代に必要なスキルに着目し、転職を支援している現役キャリアアドバイザーと一緒に仕事について考える活動は、これからのキャリア観を醸成する上で貴重な機会となる。3つのプログラムが、対話やワークを通して、スキルだけではなくマインドを学ぶように良く構成されている。継続や普及を図る社内体制の構築も評価できる
- 〇企業の強みと特徴を活かしたキャリア教育であり、専属部署を設置するなどの取り組みの本気度が高い。「働くこと」に真正面から取り組んだ点も評価できる。参加数も順調に拡大しており、質の高い内容であることも伺える。1年の長期キャリア教育プログラムにも期待したい。

# 優秀賞 (中小企業の部)

企業・団体名	
プログラム名	①ハッピートーク出前授業(リアルな教室での対面授業) ②オンライン ハッピートーク朝礼(Zoom、Teamsなどのオンライン授業)
活動の内容 (概要)	代表池崎の慶應義塾大学大学院システムマネジメント科での研究「話し方×幸福学」をベースにしたプログラム「ハッピートーク®」を、児童・子供向けに改良し、2011年に公立小中学校への「ハッピートーク出前授業」を開始。現在30校からの依頼を受け、毎日1~3学校で実施しています。  〈「ハッピートーク®」とは〉 「話し方・コーチング・脳の働き」を組み合わせたトレーニングです。使う言葉の積み重ねがその人自身の人格を形成し、「前向きな言葉は人をやる気にさせる」「優しい言葉は優しい心を創る」「小さな幸せの積み重ねが大きな幸せにつながる」「コツコツとしたことの積み重ねが自分の夢の達成につながる」など、意識的に言葉を選ぶことの重要性、自身の言葉で自己肯定感を向上させられることを伝えます。「ハッピートーク出前授業」はこのトレーニングを実社会の体験を通じて行い、キャリア教育を支援しています。
	〈プログラム〉 下記2つのプログラムを同時提供しています。 ①ハッピートーク出前授業(対面授業) 対面授業で子供たちにトレーニングの基礎を教え、プログラムの定着を図っています。 ②オンライン ハッピートーク朝礼(オンライン授業)※複数回/月 現コロナ渦でオンライン授業のみでもしっかりと効果の出るプログラムとし、短時間のプログラムで学校の負担を減らせるよう、改善を続けています。

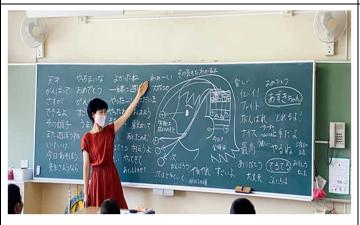


<オンライン ハッピートーク朝礼の様子> 教室と世界をつないで朝の 15 分間【ハッピートーク朝礼】の様子です。コロナ禍で大きな声は出せませんが、体を使い、エネルギーアップ!

ハッピートーク朝礼の日は朝から元気になれます と、感想が沢山届いています。

〈世界からゲスト参加〉

パラリンピックメダリスト、TOKYO オリンピック聖火ランナー、シルクドソレイユパフォーマー、書家など多方面で活動をされている方をお招きし、仕事について、社会について、教えていただいています。一方的な時間ではなく質問や感想を言ってもらいなど双方向性を大切にしています



<ハッピートーク出前授業の様子> 児童生徒たちに好きな言葉を3分間書き、発表してもらいます。言われて嬉しい言葉、元気が出る

言葉、気持ちが優しくなる言葉をクラス中で考えます。今までに最高 100 個以上になったことも。黒板の言葉をみているだけで気持ちが明るくなると先生は必ず写真に収めています。

# 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

# <プログラム・スケジュールの計画・改善>

校長先生からの依頼が発端となったことから、授業開始初年度(2011年)は、事前にプログラム内容を学校側へ提案し、意見交換を実施したのちのスタートとなりました。 以降、毎年現場の先生方との意見交換、児童・子供からのアンケート回答を基に、翌年のプログラム内容の改善を行っています。また、プログラムは学校や対象学年に合わせて調整するため、事前に先生方からクラスの様子・要望についての詳細なヒアリングも実施しています。

#### <継続の工夫・取組>

今年度はコロナ禍で教室でのリアルな授業が簡単には実施出来なくなりましたが、授業を継続したい学校側の要望を踏まえ、オンラインでの授業を提案、30 校 1900 名の生徒へ朝の 15 分朝礼を実施しています。また、オンラインでの授業が可能となったことにより、県外、国外に住むトレーナーも参加可能となったことから、より一層トレーナー育成を強化するため、既存トレーナーへの育成/指導の機会頻度を上げ、新トレーナーの育成講座を多数開催することで、より多くの学校へ無理なく派遣可能な体制作りに取り組んでいます。

# 「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

# <地域課題から生まれた、新たな取り組み>

学校側の課題を可能な限り拾い、協力して解決する取組の一つとして、「職業体験が出来ない」(コロナ禍のため、実際に職場へ訪問することが出来なくなっています)という学校側の課題を、「オンライン朝礼」にゲストを呼ぶことで解決する取り組みを始めています。

当初、オンラインであることで、子供達の社会への興味関心を喚起出来るかという不安もありましたが、毎回とても好評だったため、今後は地域の職業人もお呼びして、教室にいながらにして、社会科見学が出来るような取り組みを実施していきたいと準備を進めています。

# 活動の内容 (詳細)

#### <社会人基礎力の醸成>

ゲストを招待した際には、経験談や座右の銘を教えていただくのですが、経験に基づく説得力のある言葉は毎回必ず子供たちに響きます。そして授業後にはゲストから頂いた「言葉」を教室に張り出し、いつも心に留められるように先生方と協力しています。 自分は「どう在りたいのか」「どんな大人になりたいのか」将来の自分の生き方や在り方への興味関心を喚起し、思考のきっかけとなる内容を意識しています。

また、子供たちが直接ゲストへ質問をする時間を設け、初めて会う大人とのコミュニケーションスキルも磨いています。初めましての大人に会う機会も減っている中、貴重な機会の一つとなっているかと思います。また時には海外からゲストをお招きしていますが、これが世界へ目を向けるきっかけになって欲しいと願っています。

#### <プログラムの特徴>

自己肯定感を上げるプログラムであることから、毎日継続することで、自分と向き合う力、相手を思いやる気持ち、挑戦する勇気など、人としての基礎力が鍛えられていきます。また授業ではオリジナルのワークシートを使用し、毎回 1 つの問いに答える形式で自身の気持ちを言語化していきます。その後、問いについて隣同士で話し合い、最後は全員が実際に声を出して自身の思いや言葉を「宣言」していきます。クラスメイトの前で宣言するだけで、前向きになり、優しく、感謝の気持ちを持って 1 日を過ごせるように変化していきます。

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

#### <目的 • 目標>

先進国に住む子供の幸福度調査結果において、日本は「身体的健康」は 1 位にもかかわらず「精神的健康は」はワースト 2 位。「基礎学力」は比較的上位だが、「新しい友達を作る」などの「社会的スキル」はワースト 2 位。このような結果から、子供たちの「幸福度」を上げ、生き抜く力を育てるためのプログラムとなっています。

#### <評価方法>

プログラムの評価は、授業前後のアンケートで行います。

合計3回アンケートを収集しており、1回目は授業直前、2回目は授業後1ヶ月以内、3回目は半年後となります。

アンケートは、幸福学研究の第一人者である前野隆司教授の「幸福学」に基づき、16 問 4 項目でのアンケートで「幸せの 4 因子」を得点化し、授業前の因子得点結果を上回ることを指標として授業を実施しています。

#### <幸せの4因子>

- 「①やってみよう(自己実現・成長)」
- 「②ありがとう(他者との関係性・感謝)
- 「③なんとかなる(楽観性)」
- 「④ありのままに(人の目を気にしすぎない)」

この 4 つの因子全てのバランスを整えることが、自己肯定感の向上につながるため、 授業では話すことを通してこの 4 因子の得点を上げることでプログラムの成果が出て いると判断します。

授業で言葉の仕組みを学び、声を出して繰り返し練習することで、授業直後だけではなく、自然と日常からプラスの言葉を選択し使えるようになります。

### <KPI(アウトカム評価)>

•3回目のアンケートの得点が初回から2ポイントUP 収集したアンケート結果は各学校ごとに下記のようなグラフにまとめ、学校側と共有しています。



※今年度のアンケート集計結果例(1回目、2回目)

# 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

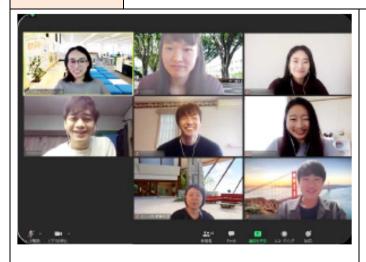
#### <今後の展望>

これまでの出前授業ではトレーナーの人数や居住地から授業提供数に限りがありましたが、オンライン朝礼を開始したことで、「1回15分、オンラインに繋げるだけ」という、より学校のカリキュラムに取り入れやすいプログラムとしました。また、学年や学校の特性に合わせ、内容修正も柔軟に行えるよう意識したプログラム作りをしているため、全国どこの学校でもすぐに検討が可能となりました。さらに、どなたでも簡単に「お試し」が出来るよう、ホームページから基本プログラムをダウンロードしていただけるよう整備を進めており、来年度以降は30校ずつ実施校数を増やしていく計画を立てています。トレーナーについては、新たに学生ボランティアの募集も予定しています。学校で子供たちへ教えるという貴重な機会を活用してもらえたらと思っています。朝の15分【教室と世界をつなぎ、子どもたちの視野を広げています】

- 〇自己肯定感の低下は大きな課題である。解決の方策として「良い言葉」に着目している点は、学校現場に広く受け入れられるのではないかと思う。オンライン朝礼のような、地道で継続的な取組を支援していることが評価できる。トレーナーの存在が鍵になると思うが、オンライン化や学生ボランティアの充実が図られることで普及につながると期待できる。
- 〇ハッピートークというオリジナルの取り組みには、他にはないオリジナリティが感じられる。授業と朝礼での限られた時間での実施という スタイルは、実行面としてやりやすいことと、ハッピートークという明確なコンセプトがあるので、効果的に機能すると思われる。

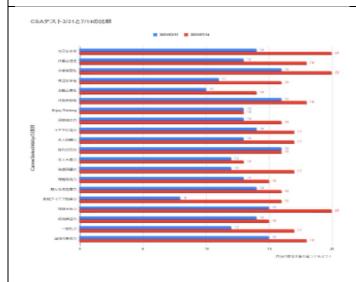
# 優秀賞 (中小企業の部)

T	
企業・団体名	一般財団法人エン人材教育財団
プログラム名	1)キャリア教育プログラム 2)本気体験プログラム【マジプロ】(大学 1-2 年生向け) 3)学生コミュニティの運営
活動の内容(概要)	1)キャリア教育プログラム キャリア講座【就活スタートアップ講座】及び【en キャリ】は、就職活動において「内定を得ること」をゴールとせず、社会で必要となる仕事価値観を考え、将来の「なりたい姿」を描くきっかけを得ることが目的である。「誰のためにどんな仕事で役に立ちたいか」という問いを軸に、働くことの本質を考え、納得のいく就職活動と入社後活躍を後押しする。zoom を活用しオンラインでグループワーク等のアクティブラーニング形式で実施。 2) 本気体験プログラム【マジプロ】(2021 年開始) 【マジプロ】は、リアルな経験を通じて学ぶ大学 1,2 年生向けの PBL 型プログラムである。実際の社会を舞台に PDCA を回し成果を得る事を目指す。参加者はオリエンテーションを受講後、スタッフが伴走しプロジェクト (PJ) を進めていく。 *PJ例:社会課題・ビジネス課題解決 PJ、社会人へのインタビューPJ、長期インターンシップ等 3) 学生コミュニティの運営 各種プログラムを修了した学生を対象に、仕事を通じて社会をよくする想いを持ち、入社後も活躍し続ける人材の育成を目的にしたオンラインコミュニティを形成している。他大学の仲間や社会人との相談や情報交換、学び合いの場を創造している。



ZOOM を活用した学生コミュニティ活動の写真 キャリア講座を修了した学生は継続的に様々なイベン トに参加できる。

過去の経験を深堀りし、自己開示を行う自己探求イベント、オンラインでのコミュニケーションに慣れるための雑談カフェなど、毎週様々なイベントに、全国から学生が参加している。



本気体験プログラムマジプロに参加している大学 2年生のCSAテスト結果。

(2021 年 4 月〜狭山茶の販路拡大プロジェクトに参加し、現在も活動中)

青字が 2021 年 3 月 31 日に受検した結果、赤字が 2021 年 7 月 14 日に受検した結果である。

- ①結果をもとに、振り返りワークショップを実施: 各項目の伸びや減少において、要因として考えることを言語化
- ②新たな目標設定を行い、定期的にメンタリングを 実施
- ③3 か月後に再度 CSA でテストを実施

活動の内容 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

#### (詳細)

en Career Creation Lab.2016 年の立ち上げ当初から、毎回アンケートを実施し満足度と NPS®を数値化。定量的なデータと定性的なアンケート結果、プログラム内での学生のアウトプットなどの内容も加味しながらプログラム改善を図っている。

### ●キャリア教育プログラムについて

2020年からはコロナ禍における新たな生活様式を踏まえ、プログラムを完全オンライン化し、時間も2部制の4時間へと変更した。第1部は講義型、第2部は受講生同士の対話型で構成し、オンラインでありがちな一方通行スタイルにならないよう工夫を行っている。学生のニーズは学年や時期によっても変化するため、随時プログラムを担当する講師と運営スタッフが密に連携をとり、毎回微調整も行なっている。

#### ●本気体験プログラム『マジプロ』について

2021 年からは、「本気体験プログラム『マジプロ』」という名称の PBL 型プログラムの提供も開始した。コロナ禍において経験を積む機会が減少している大学 1,2 年生向けに、NPO や企業と連携し、オンラインで参加できるプロジェクトを開発・提供、および長期インターンシップのコーディネートを行っている。

※プロジェクト例:「プロ野球四国アイランドリーグの『徳島インディゴソックス』プロジェクト」「狭山茶プロジェクト」「ECCL 広報・ライタープロジェクト」等。

※長期インターンシップ:全国の学生を対象にオンラインで勤務できるものに厳選し、コーディネートを行う。 学生が「本気」なるよう、どのプロジェクトも、実際のビジネス課題や社会課題に向き合い 何らかの成果を得たり、現場で働く社会人に関わる、"リアルさ"を大切にしている。仕事 と同じように妥協が許されない中でミッションをやり遂げていくことで、学生の成長を促し たいと考えている。

# 「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

全てのプログラムを通して2つの「仕事価値観」を学生に伝えている。

1 つ目の仕事価値観は【INNER CALLING】(インナーコーリング)である。私たちは「本業(仕事を通じて)で社会を良くしようとする仕事価値観」と定義しており、学生には「誰のためにどんな仕事で役に立ちたいか」ということをプログラムを通して問うている。どの企業も、どの仕事も社会のために存在しているが、それを自ら認知・意識しながら働くことが大切であると考えており、学生自身のキャリアを通して社会を良くする思いを持って働くことが一人ひとりの人間性の向上にも繋がると考えている。

2 つ目の仕事価値観は【WORK HARD】(ワークハード)である。私たちは「自ら意思を持って一生懸命仕事に取り組む仕事価値観」と定義している。やらされ仕事や、ただ量をこなす、時間を浪費する仕事の仕方ではなく、自らが成長していく意思や仕事の目的をもち、能動的に一生懸命取り組むとはどういうことかを、プロクラムの中で学生と一緒に考えている。

人生 100 年時代や VUCA の時代においては、絶えず学び直しを行い、環境変化に応じて変幻自在に自分のキャリアを自ら創っていくことが重要になる。そこで当財団では、「Career」「Select」「Ability」を掛け合わせた造語である CareerSelectAbility (キャリアセレクタビリティ®) =キャリア自己選択力® を図る独自のテスト(以下、CSA テスト)を本年開発し、学生のキャリア自己選択力の変容を追いかけている。CSA テストは全 20項目からなり、「自己変革性」「目標必達性」「多様受容性」等がある(添付資料を参照)。

一人ひとりが自ら考え、行動し、自律的にキャリア形成や仕事に向き合うことが必要であるこれからの世の中において、私たちが伝えている【INNER CALLING】【WORK HARD】 という 2 つの仕事価値観は、働くことをリアルにイメージしにくい学生にとって、将来の自分に必要なマインドやスキルを考えたり「なりたい姿」を描くためのきっかけになると考えている。

※参考)学生の声:「大手企業に入社することを目指していたが、入社後自分が仕事に打ち込めるかを軸に企業を知りたい」「自分にとっての利益(いい給与・福利厚生)ばかりに着目して就職活動をしていたが、自分がどうすれば社会の役に立てるかを考えていきたい」「与えられた事をこなすことが仕事だと思っていたが、自分を磨いていきたい」

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

#### ●長期的な効果(学生の進路選択における KPI)

当プログラムでは、就職活動を終えた修了生に対して、「企業(働く環境)を選ぶ基準」に関するアンケート調査を毎年実施し、教育効果を測定している。今年度は 2022 年 3 月卒業予定の学生 146 名にアンケートを実施した。

働く環境を選ぶ基準として、「成長環境」を重視した学生が 17%と最も多く、「社会貢献度」を重視した学生が 16%で 2 番目に多い結果となっている。「社会貢献度」は前述の【INNER CALLING】を指しており、「成長環境」は【WORK HARD】と対応しているため、このプログラムで伝えている考え方が学生の進路選択に影響していることがわかる。参考までに、その他の主な項目については、「プライベートとの両立」: 12%、「企業の知名度(いわゆる大企業や有名企業)」: 9%、「給与水準の高さ」: 6%となっている。この測定は、2016 年度から始めたが、KPI 設定は行っていない。これまでの結果をベースに来年度 KPI を設定する予定である。

# ●短期的な効果 [1]: NPS®

キャリア教育プログラム関しては、NPS®をアンケート調査によって計測している。 直近3年(2021年10月1日現在まで)のNPS®のデータは以下の通りである。

【NPS®の結果 】 2019 年度:50% 2020 年度:46% 2021 年度:46%

#### ●短期的な効果[2]:プロジェクト活動や課外活動における行動変容・内面的成長

今年度より開始の本気体験プログラム【マジプロ】では、前述のキャリア自己選択力®を測る独自のテスト(以下、CSA テスト)をプロジェクト開始前に受検し、3か月おきに、再受検し、変容の可視化・リフレクションを行いながら内面的な成長を言語化している。

現在、70 名の学生が CSA テストをベースに目標を立て、活動に取り組んでいる。 2 回目の受検を終えた 26 名すべての学生がプラスの変容を得ている。今年度から始まり、まだサンプル数が少なく、実施期間も短いため、今後一人一人の成長を追い、成長につながる行動を具体的に一般化していきたい。

<2022 年度以降は以下の KPI を設定し活動を行う予定>

# ①学生の成長と行動変容における KPI

前述の CSA テストを用いて、キャリア講座や本気体験プログラム【マジプロ】を通して、学生の成長と行動変容を可視化し、数値的な KPI を設ける。

#### ②学生の進路選択における KPI

就職活動終了後のアンケートにおいて、成長や貢献欲求を持ち、入社後活躍に繋がる進路選択を行っていること(具体的には、福利厚生や給与水準などの精神衛生要因ではなく、自身が成長したいと思う環境や社会課題に対する主観的な正義などの内発的な動機を軸に環境選択を行っていること)

#### ③入社後の活躍における KPI

こちらは将来的な KPI となるが、入社後 3 年間、エントリーキャリアにおける成長を追いかけていくことを検討している。

# 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

2016 年度から学習者数 KPI を設定し活動を進めてきた。初年度は 1026 人(達成率 102.6%)、2017 年度 1601 人(達成率 102.9%)、2018 年度 1984 人(達成率 86.2%)を動員。2019 年度以降、大学前期の段階でキャリアを見つめる機会を提供するため、大学 1-2 年生対象のプログラムを大幅に増加、19 年度 1743 人(達成率 107.2%)、2020 年度 1144 人(達成率 106.9%)を動員。2020 年度は完全オンライン化し、地方学生の参加が一気に広がった。

プログラムの告知に関しては、インターンシップ登録サイトや、学生向けアルバイト紹介サイト等のメルマガを通して、より幅広い学生に届くよう展開。また、全国の大学 50 校へのメルマガ送信を行い、普及活動を行う。(大学連携実績: 5 校※1 )

また、プログラム修了生向けの学び直し企画運営において、NPO 法人鴻鵠塾や株式会社東洋経済新報社、株式会社 WE との協働を行っている。また、単発ではあるものの、当財団の理念に共感する各企業の社会人にも、インタビュー記事の掲載※2 という形でご協力いただいており、徐々にネットワークを広げている段階である。

※1:東洋大学、東京家政大学、東京富士大学、和光大学、富山国際大学

%2 : Career Creation STORY <a href="https://en-hec.or.jp/media/workers\_interview">https://en-hec.or.jp/media/workers\_interview</a>

- 〇入社後の活躍を後押しするという視点が素晴らしい。仕事の本質、労働の価値などキャリア教育の本質を的確に 捉えていると考える
- 〇キャリア教育の現状に対する明確な課題意識のもとに3つのプログラムが設計されている。特に、CSA テストの結果が示すように、マジプロのような本気体験が、学生自身の成長の自覚につながっていると思われる。「就活」が切実な課題である学生に対し、職業観を広げ、実践的な力を備えるプログラムとなっていることが評価できる。

# 優秀賞 (コーディネーターの部)

企業•団体名	特定非営利活動法人金融知力普及協会
プログラム名	リアビズ 高校生模擬起業グランプリ
活動の内容 (概要)	1)高校生は3~10人で模擬企業を立ち上げ、オリジナル商品を販売するネットショップのプランを立ち上げる。 2)全国の高校からのプランを審査し、優秀な10の模擬企業に各30万円の事業資金を貸与する。 3)選ばれた模擬企業は実際に商品を仕入れ、販売・発送を行い、財務諸表や活動報告書を作成し、決算総会までを行う。 4)様々な側面から審査を行い、グランプリを決定する。

1



①日田杉でできた小物を販売した福岡の模 擬企業。地域の林業従事者に協力いただく。

(2)



②オンラインミーティングに学校から参加。

BASE 社さんからネットショップ構築の仕方を受講した際の物

3



③地方局のニュース取材を受けている際の 様子

多くの地域の報道機関が取り上げてくださいました。

4



④生徒が自作したちらし

マーケティング手法に関しても各模擬企業 に任されました。茨城の模擬企業は、自作 のチラシを駅で配布するなど、リアルでの 活動も意欲的に取り組みました。

(5)



⑤各チームは自分たちでゼロからネットショップを構築しました。

6



⑥価格設定や梱包内容など、各チームが自 主的に検討を行い設定しました

# 「有効性」についての具体的な取組、工夫している点など

- ①各模擬企業が自律的に地域資源の活用を目指しており、多くのケースで実現できている。
- ②各参加者は模擬企業内で、経営、経理、マーケティングなど役割を持ちつつ、 企業としてのゴールを果たすために協力する必要性を実感している。
- ③一例としては、プログラムの進捗段階に合わせ各分野の一流ビジネスマンを オンラインセミナーの講師として招聘している。
- ④・⑤プロジェクトは改善されている。一例として、活動しやすくなるよう全体的なスケジュールは大きく変更になった。
- ⑥・⑦・⑧プログラムは継続的に実施される。意識改革、行動変容に関しては 感想文の提出をもって測っている。また、決算報告として、財務諸表の作成、 活動報告の作成を課しており、どのような経験を積み、何を学んだかを具体的 に知ることが出来る。

# 活動の内容 (詳細)

# 「支援実績」についての具体的な取組、工夫している点など

①現在、エントリーは約50チーム、一次審査通過は10チームである。将来的には、この10倍程度に増やしていきたい。

# 「産学の関係構築への貢献」についての具体的な取組、工夫している点など

- ①各模擬企業には、複数の社会人メンターと、協会所属の大学生ボランティアメンターがついており、定期的に進捗ミーティングを実施している。大学生ボランティアメンターは連絡調整や問題の早期発見を目的としており、機能している。
- ②プログラムの進捗段階に合わせ各分野の一流ビジネスマンをオンラインセミナーの講師として招聘している。またそれぞれのチームが必要に応じて、自律的に地域の関係者との関係構築を行うような仕掛けのプログラムになっている。
- ③それぞれの模擬企業において、プレスリリースや SNS の活動を促しており、 地域への啓発を推進している。

- 〇模擬企業を立ち上げ、貸し付けを受け、決算総会までを行うというリアルな起業体験は、生徒にとっても本気で取り組めるものであり、大きな学びが得られるものと思われる。
- 〇高校生の意思意欲を最大限に引き出す企画と考える。身近の課題を取り上げることから、地域の活性化へとつ ながる。

# 奨励賞 (大企業の部)

企業・団体名	株式会社ジャパンセミコンダクター 大分事業所
プログラム名	半導体製造から学ぶキャリアプラン形成支援プロジェクト
活動の内容	成長段階に応じた目的・目標を設定して、プログラムを構成しています。子供たちのキャリアプランの一つとして、小学校〜大学生まで段階的に学校教育の取り組みを支援しています。 ・小学生・・半導体への興味、関心を持ち、半導体が実現する未来を考えてもらうことを通じて、社会の成り立ちを意識することを目的に半導体授業・環境授業を実施 ・中学生・・実社会との繋がりを提供し、自らの将来について考えてもらうために若手従業員が講師となって就業意識の醸成のアドバイスを行うヤングキャリアアドバイザー事業を実施 ・高校生・・働くことの意識、価値観の醸成を目的として、インターンシップおよび職業体験を実施 ・大学生・・課題解決能力やキャリアプランニング能力の育成の機会をインターンシップを通して提供
(概要)	事例紹介

#### ■半導体授業

電気を操る不思議な素材と題して、事業所で製造している半導体とはどのようなものか?それが生活にどう役立っているのか?を洗濯機の模型を使って半導体で電気を操ることを見た後に半導体(LSI)の回路を顕微鏡で観察します。また、全員にトランジスタを使った信号機回路を作成してもらいます。これによって、トランジスタから半導体に進化する過程や、半導体技術の進歩が、豊かで便利な生活だけでなく、病気の早期発見につながっていること、また、半導体が多く搭載されているスマホの普及で世界が繋がっていること、および省エネなど環境課題の解決に役立っていることを学んでもらい、最後に、将来の夢の「道具」をディスカッションして、夢をかなえるのは自分たちであり、半導体の可能性は無限だということを実感してもらいます。



#### ■半導体授業

「電気を操る不思議な素材 半導体とは」のテーマで授業。

写真は、洗濯機の模型を使い、電気信号を変えて 洗濯機の動きの変化を見てもらっているもので す。



#### ■半導体授業

トランジスタを使って信号機の回路の組立を行っている写真です。順番に光が点滅すると子どもたちから歓声が上がります。

実験後には、トランジスタから半導体への進化の過程を説明します。

# 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

# ①プログラム実施前に計画(実施体制、スケジュール)は練られているか。

環境授業は、2006年の教育委員会との取り決めに基づいて実施しています。実施時期は6月1校、10月~11月2校としており、実施計画は事業所の年間スケジュールに織り込まれています。

# ②プログラムの継続に必要な実施体制が整えられているか。

弊社の施設管理部に担当組織を構成し、組織および個人の目標管理に業務目標を織り込んでいます。また、新入社員を含む従業員有志の協力を得て、半導体授業、環境授業を実施している他、工場見学では、製造部等の関係部門にも協力を得ています。

③前年度以前に実施したプログラムの結果を踏まえてプログラム全体(コンテンツ、実施体制、スケジュール等)を改善しているか。

実施後に子どもたち、先生方から提出いただいたアンケート結果をもとに講師全員で 反省会を行い、毎年、プログラムの見直しを行っています。社長、全部長が出席する会 議にて結果を報告し、コメントを踏まえて反映しています。

- ④プログラム全体について、プログラム開始前及び終了後に学習者、学校に対する調査 等を行い、これを通じた評価・分析を踏まえ改善を行っているか。
- ・授業の2週間前に対象クラスの先生と打ち合わせを行い、内容のすり合わせを実施しています。できるだけ学校側の要望を取り入れて授業を行っています。要望に基づき、クラス合同授業や授業参観にも対応してきました。
- ・子どもたち、先生方へのアンケートを提出してもらいます。アンケートの結果は、定量的なデータとして、分析し、プログラムの改善に活用しています。教育の内容、講師の声の大きさ、言葉使い、時間配分、障がいを持つ生徒への配慮なども含まれています。

# ⑤プログラムの今後の実施が関係者の合意をもって具体的に計画されているか

本事業はISO14001 活動を取りまとめる当社の親会社である東芝デバイス&ストレージ株式会社においても環境活動の一つとして認識されており、業務目標に織り込んでいることから、社長、全部門長が出席する会議にて、計画が承認されています。また、長年にわたって継続して実施していることから、学校側においても学校行事の年間計画にスケジュール化いただいている学校もあります。

# 活動の内容 (詳細)

# 「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

#### ①地域の課題や学習者の学習課題を踏まえたプログラム内容にしているか。

先生方へのヒアリングで、「理科の授業が減って、実験などの授業があまりない」、「5年生で環境授業を行うので CO2、pH などを教えてくれると、学校の授業がやりやすい」との意見が寄せられたことから、小学5年生を対象として、実験や、CO2、pHの説明を取り込んだ授業にしています。

また、半導体製造の理解を促すために、動画やウエハー、チップ、トランジスタなどの実物を手に取ってもらったり、回路を顕微鏡で見てもらうなどの体験型のプログラムを盛り込んでいます。なお、実験では、子どもたち一人ひとりが体験できるように機材を人数分準備しています。

②社会人基礎力(前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力)等、社会的・職業的自立に向けた力の育成に資するプログラム内容にしているか。

授業は、全て班分けをして行っています。回路の組立では、先に完成した子どもたちに他の子どもたちへの協力をしてもらいます。また、実験結果の考察を班単位で行い、作業と発表の場を設けています。更に、「半導体技術で夢のような道具が本当に作れる日が来るかもしれない」、とテーマを与えて、「あったらいいな・・」と思う夢の道具を考えてもらっています。この作業では、とてもユニークな提案が次々に出てきます。モノづくりの原点となる「考え抜く力」や相手に伝える「プレゼンテーション力」の育成に資するプログラムの内容になっています。

- ③チームや多様な人々と協力・コミュニケーションする内容が盛り込まれているか。学 んだ内容をワークシートやレポート・プレゼンテーションにより発表する工夫がなされ ているか。
- ・当社従業員が班ごとに1名~2名のファシリテーターとなって対応し、生徒とコミュニケーションしながら進めています。また、学校の要望があれば、PTA 参観日にあわせて授業を行い、父兄や先生方にも参加してもらうなど、授業の効果が上がるような工夫をしています。
- ④コロナ禍における新たな生活様式を踏まえる等、世の中の環境に応じたプログラム内容へと継続的に改善しているか。

26

- ・半導体が搭載され、通信機能のあるゲーム機などの生徒に身近な電気製品を取り上げた上で、「半導体製品を使って、こんなことができたらいいな」と想像する授業プログラムに改善しました。
- ・実験や組立は子どもたち全員が半導体製品の実物や模型を手に取ることができるように工夫し、わかりやすい内容に改善しました。

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

- ①自己の可能性・適性への気づき、「将来の生き方」への興味関心・意欲を喚起する内容となっているか。
- ・高校生のインターンシップにおいては、実習・作業に加えて、導入教育として環境の プログラムを取り入れています。企業が果たす社会的責任の重要性と個人の活動の積み 重ねが目標の実現への近道であることを伝えて、目線を変えることで意欲を喚起してい ます。
- ②社会の実情を知り、学びの必要性を感じる内容となっているか。

アンケートやレポートでは、「初めて知った」「初めて体験した」という感想が寄せられています。これらの感想は、講師、関係者で共有して、更なる教育内容の改善に役立ています。

③プログラムによって育成したい能力など目的・目標が定まっているか。

当社の環境活動は、Eco 人材の育成と SDG s の実現を目的としており、その第一歩として、自ら進んで省エネ・ごみ分別ができる人を養うことを目標にしています。

④目的・目標に対して、プログラム内容・手法は適切か。(成長段階に応じた内容・手法になっているか、学習者の集中力を引き付ける内容となっているか等も勘案)

成長段階に応じた目的・目標を設定して、プログラムを構成しています。

- ⑤学習者のキャリアに対する意識改革、行動変容について定量的なKPIを設定し、最低でもプログラム開始前及び終了後に計測する等教育効果について効果測定を行っているか。
- ⑥その定量的なKPIには、「プログラムを通じて受講者の意欲・態度や能力がどのように変容したかというアウトカム評価」が含まれているか。
- ⑦プログラム受講の感想や満足度に留まることなく、学習者の社会的・職業的自立に向けた力の育成状況について、定量的なデータを収集しプログラムの実効性を検証しているか。

会社の永続的な発展を念頭に、売上・利益率の最大化を最終目標とする KGI の達成のために、子どもたちに働くことへの興味・関心をもってもらいつつ、半導体製造を就業の選択肢の一つとして考えていただくために KPI を設定しています。

当社からの押し付けや一方通行の授業等にならないように、先生方と相談して、プログラムを設定し、授業終了後に子どもたちへのアンケート結果をグラフ化し、定量的なデータとして分析して、次回の教育内容の改善に反映させるとともに、継続的に学校の要望にもお応えしています。

インターンシップでは、各人の実習期間中の取り組みの評価を行い、担任の先生にフィードバックしています。また、実習者からは感想文を提出いただき、受け入れ部門で次回プログラムの改善を図っています。

# 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

①活動規模(学習者数、学校数、地域数等)について、企業・団体の活動状況に応じた 定量的なKPIを設定しているか。

半導体環境授業:3 校~4 校 300 人前後 インターンシップ:年度の企業状況に応じて計画している。

- ②学校側と学習目標・内容のすりあわせを行い当該実施校以外の学校でも実施できるような工夫がなされているか。
- ・できる限り学校側の要望を取り入れて授業を行っており、授業後は先生方にもアンケートに回答いただき、授業の有効性を確認しています。

- 〇半導体に焦点化し、体験活動なども組み込んだ「半導体教育」の部分は非常に充実し、洗練されている。半 導体について深く学ぶからこそ見えてくる、職業観や社会の姿に考えが及ぶようなプログラムの広がりがあ ると、キャリア教育としての価値がさらに高まっていくものと思う。
- 〇コロナ禍にあってもキャリア教育に貢献していることを高く評価する。今の社会を支えている半導体、集積 回路に係わるキャリア教育を継続的に行っている点を評価したい。

# 奨励賞 (中小企業の部)

企業・団体名	株式会社ガイアックス
プログラム名	ガイアックス起業ゼミ〜出資判断も伴う実践的な終わらない起業家教育〜
活動の内容 (概要)	日本では起業スキルを有すると考える大人は全体の8%と極めて低く、開業率は4~5%と米国や英国と比べて低水準で推移をしています。文部科学省が掲げる「今後のアントレプレナーシップ教育・スタートアップ創出の推進案」では、アントレプレナーシップの醸成は社会全体で必須とされ、今後多数の受講者が参画でき、より教育効果が高い実践的な「教育プログラム」の開発が必要と指摘されていました。そうした背景のもと、開発やバックオフィス、採用といったあらゆる支援を行い、中高生でも起業ができる環境を整えている「ガイアックス スタートアップスタジオ」はアントレプレナーシップ教育に携わる社会的責任があると考えました。出資判断も伴う実践的なプログラム「起業ゼミ」を実施することで、学生は中学生・高校生という早い段階からビジネスに触れる機会を増やし、「起業家」を含めた幅広い進路選択が可能になります。



2021年9月21日放送「スーパーJ チャンネル」にて、起業ゼミのご紹F介をいただいた時の写真です。堀内さんの「自分の考えたことが社会の中で実現していくことがなによりもうれしい」というコメントにも表れているように、ただのビジネスコンテストとして終わらせるのではなく、社会実装まで支援することによって、社会と直接的にかかわることに対する楽しさや自己効力感を育んでいます。



2021年5月9日公開「フジテレビ系 FNN プライムオンライン」にて、起業ゼミのご紹介をいただいた時の写真です。起業するためのプロセスをわかりやすく、体系立てて共有することによって、子どもたちの企業へのハードルを下げることを心がけています。

# 「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など

# 活動の内容 (詳細)

プログラム開始前後では、学習者にアンケート調査またはインタビュー調査を行い、プログラム難易度の調整や改善を行っています。さらには、過去参加した中高生を「サブメンター」として、プログラムに関わってもらうことによって、中高生目線での意見を収集しています。

また、プログラムの継続に必要な実施体制を整えるべく、事業検証経験のある大学生を集め「起業ゼミメンター育成プログラム」を提供し、プログラム提供者の育成にも力を入れています。

前年度以前に実施したプログラムの結果を踏まえて、授業実施前に、各学校の担当 教諭とミーティングを重ね、課題発見~ビジネス仮設立案~仮説検証(ヒアリング) ~プレゼンテーション準備~最終ピッチの授業計画を構築しています。

下記がその授業計画の一例となっています。

● ○ 時間目: 起業とは

スタートアップの説明、起業に必要なマインドセットについての説明

● 1 時間目:仮説レクチャー

課題発見の方法/ブレインストーミング、リーンキャンバス(ビジネスモデルを可

視化するフレームワーク) の説明

●2時間目:仮説組み立て作業

リーンキャンバスの作成、ヒアリングの重要性についての説明

●3時間目:検証レクチャー

アポイントメントの仕方、ヒアリング方法レクチャー

●4時間目:検証作業

ヒアリングの実施(実際に学外に飛び出しインタビュー)

●5時間目:検証結果レビュー

独自価値、ソリューションについてのレクチャー

●6時間目:ピッチレクチャー

ピッチ資料作成

● 7 時間目:生徒間審査

生徒同士でフィードバック、最後の事業アイデアに対するフィードバック

●8時間目:ピッチ

ガイアックス本社またはオンラインでピッチイベント

# 「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など

起業ゼミでは、実際に立てたビジネスアイデアの仮説が正しいか、想定ユーザーに ヒアリングをするということを重視しています。生徒自ら、ヒアリング対象を発見 し、アポイントを取り、インタビューをすることによって、社会人基礎力を育成して います。

また、米沢東高校との起業ゼミでは、米沢ものづくり振興協議会と連携し、地元の 商店街やお店にヒアリングできる環境を整えることによって、地域の身近な課題に注 目することを促しました。緊急事態宣言下では、完全オンラインで授業を実施しつ つ、コロナによる生活様式の変化を見据えた上で、事業アイデアを考えていただきま した。

「教育ニーズに対応しているか」という点については、実際に協働いただいた先生 方からポジティブなコメントをいただいております。

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

起業ゼミの事業アイデアに対するフィードバックでは、本人が気づいていない才能 や可能性に気づかせることを意識しています。また「なぜその事業アイデアを自分は 実現したいのか?」を問いかけ、「将来の生き方」への興味関心・意欲を喚起していま す。

定性的な目標としては、「参加者がスタートアップを用いた課題解決の方法を理解 し、自分でもできると思ってもらうこと」を掲げており、難易度を高く設定せず、で きる限り安易な内容になるよう工夫を凝らしています。

定量的な KPI としては、最終ピッチに参加した人数、継続じて事業検証をしたいと思った人数、法人設立決定数の3点を設定し、データは、イベント内での参加者へのアンケート調査及びインタビューによって収集しています。最終ピッチに参加した人

数は2020年度35名、2021年度300名(2022年1月現在)、継続して事業検証をしたいと思った人数は2020年度15名、2021年度40名、法人設立決定数は2020年度0名、2021年度1名と、年々増加しています。

# 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

2022年度の活動規模については、学習者数1000人、15校、10地域を目標として設定しています。この目標を達成できるよう、積極的にメディアを誘致したり、他企業と協働し「一般社団法人スタートアップスタジオ協会」を設立し自治体との連携を強めたりするといった施策を実行しています。

他方、現時点では学校及び参加者から参加費は一切いただいておらず、企業の CSR 活動として実施しているため、コンテンツを動画化していつでも誰でも閲覧可能な状態にして効率化したり、コンテンツ提供者を大学生から育成し採用したりすることによって、運営負担を軽減することにも取り組んでおります。

# <審査委員からの評価コメント>

〇起業に必要なマインドセットに始まり、ビジネスアイディアを練り、出資を目指したピッチに至る活動の 過程は、起業のプロセスを実際に体験するものであり、生徒の「本気の学び」を引き出すものと思われる。 参加した生徒の、「起業」や「職業」に対する考えの変容や出資に至らなかった生徒にも育まれる資質や能力 についての関心や期待がふくらむ。

〇これから大いに企業や新事業創出にチャレンジしなければならない日本の状況下で、安定志向・サラリーマン志向を打破するような本プログラムには期待したい。特に起業ゼミメンターへの育成プログラムへの対応という点は、起業マインドの醸成の広がりが期待できる。で長期的な人材育成の支援を目指している点に特徴がある。

# 奨励賞 (中小企業の部)

	<i>关</i> 侧负(17正示》中)
企業・団体名	グロウ株式会社
プログラム名	前進プログラム:グロウキッズプログラム 現行プログラム:デビロックキッズプログラム"目指せ!ファッションコーディネータ -"
活動の内容(概要)	■プログラムの概要 身近な題材である「服」から自分の好きに気づき、ファッションコーディネートを通 して【自己決定力】を育む、単発イベント型の無料教育プログラム。前進プログラムで あるグロウキッズプログラムは、2018年10月から開始。プログラムの改善を行い、 2020年8月より現在の服を活用したキャリア教育形のイベント「デビロックキッズ プログラム"目指せ!ファッションコーディネーター"」の形となった。
	■キャリア教育との関連性 キャリア教育の中でも重要視されているキャリアオーナーシップの醸成には、自己決定を行なってきた経験が重要である。自己決定力を育むためには、自己決定を特別なもの機会として捉えるのではなく、普段の日常生活中で自己決定をできる機会を増やす必要がある。本プログラムは日常の衣食住の中の、「衣」に着目し、自身が好きと感じ、その衣服を身につけ方を知ることで、普段日常的に行なっている服を着る行為を自己決定できる機会へと変化させることが目的である。
	■プログラムの流れ 1.ファッションコーディネーターの仕事について紹介 2.色にまつわるクイズ:ファッションコーディネートを行う前に、色が持つ印象についてクイズ形式で学びます。 3.コーディネートワークショップ:送られてきた devirock のアイテムと、自分の服を組み合わせてコーディネート。完成したら、発表を行い、それに対してプロのコーディネーターがフィードバックを実施。 4.発表:フィードバックを行なった内容を基に最終コーディネートを発表し、写真撮影。撮影した写真と動画は1本の映像としてまとまり参加者が視聴可能になる。動画を視聴することで、ほかの子達のコーディネートから学んだり、自分の表現している様子を客観的にみることができる。
	「継続性」についての具体的な取組、工夫している点など ■社内+社外での連携も含めた実施可能な体制構築 継続的かつ良質なプログラム提供を実施するために、社内人員・社外の教育専門会社
活動の内容(詳細)	<ul> <li>と連携を行い、プログラムの実施必要な体制を構築。</li> <li>■評価をプログラム終了後に測定を実施 参加者へのアンケートを基に分析を行い、年に 1 度大きなプログラムの方向性の再検討。また各プログラム回ごとに内容の改善のために分析、改善を行なっている。</li> <li>■年間での授業実施予定の設計 実施するプログラムの実施回数並びに、実施想定月を年間でスケジュールを策定。また、本プログラムはオンラインを通して実施をしているため、緊急事態宣言などのコロナウィルスの感染状況の影響をほぼ受けずに現状の状況に合わせて実施。</li> <li>「企画性」についての具体的な取組、工夫している点など</li> <li>■学習者への課題意識 キャリアオーナーシップの形成に必要な学習者の自己決定機会の不足を課題と捉えプログラムを実施しております。日本の主観的幸福度は低さは「自己決定力」を育む機会が少ないことが関連していると推測されており、また、人生に対して自由な選択肢を持つ者の割合が低い国とも言われております。[1]学校教育の中では、自己決定について学ぶ機会はほとんどなく、自己決定に対して意識する習慣も少ないことが現状です。</li> </ul>

# ■プログラムにて目指す育成能力

1.自己決定力:服の着こなし方を学ぶことで、日常生活での服を着る機会の自己決定の機会と変化させることで自己決定力の育成。

2.考え抜く力:自分が決めたコーディネートに対して、プロのコーディネーターがフィードバックを通して、より良い自分の着こなし方を考え、仮説と検証のワークを通して考え抜く力を育成。

3.プレゼンテーション力:コーディネートをプロのコーディネーターを含めた参加者全員の前発表することを通して、自己表現を他人に恥じることなく伝えるプレゼンテーション力を育成。

[1] 西村和雄・八木匡「幸福感と自己決定―日本における実証研究」『RIETI - 独立行政法人経済産業研究所 ディスカッション・ペーパー』、2018年9月

https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/18j026.pdf

# 「教育効果」についての具体的な取組、工夫している点など

# ■本プログラムの目的・目標

日常生活での服を着る行為を自己決定の機会と変化させることで、自己決定力を養い、キャリアオーナーシップの育成を行うことです。また、目標(KPI)としては、参加者の日常生活での自己決定機会の増加率を90%に設定。

### ■目的・目標への達成方法

対象が主に小学校低学年に設定しているため、考えることに重きを置くのではなく、 上述したように自身でファッションコーディネートを行う体験的なワークショップを 構成。また、実際にプロのコーディネーターが参加、フィードバックをすることで、子 どもたちに実際の服に関わる仕事触れる機会をつくり、興味喚起を行っている。

### ■プログラムの効果・検証

ワークショップの参加者の保護者に対してプログラム参加前と参加後での自己決定 に関する変化をアンケート調査を実施、検証を行なっている。

• アンケートの実施方法

対象者:2020年8月からプログラム参加したことがある保護者

調査時期:2021年10月

有効回答数:49件

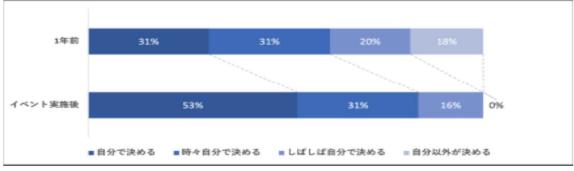
アンケート方式:メールにてアンケートフォームを送付し、WEB上で回答

#### ▼定量データ

設問 1:プログラム実施前と後にて自分で決める機会が増えたか(KPI項目)



設問 2:1 年前と比較し「着る服」自分で決める機会の変化したか



設問3:服にまつわる職業に関して興味が湧いたか

プログラム実施前後比較にて、78%以上が自己決定の機会が増加したと回答。衣服における自己決定に関しても、自分で決めるが 22%と増加し、自分以外が決める人が 18%から 0%と変化。一定の割合で本プログラムを通して、服を自分で決められる子どもを増加させたことが示せており、また自分での自己決定機会も増加させる要因となっていたと考えられる。また、服にまつわる職業への興味の変化に関しては、22%が興味を持ち始めており、一定の具体的なキャリアへのイメージの育成の効果も発生している。

### ▼定性データ

設問 4:プログラムにてお子様に変化があった点などがあれば、ご自由にご記載くださいませ。

- 参加させていただいた事をきっかけに、ファッションに興味を持つようになった。また、自分のその日の行動や気分、お天気に合わせて自ら洋服を選ぶようになった。
- ・「〇〇ちゃんが持っているから」「ただこれが欲しい」ではなく、自分の好きなテイストを理解して「これだったらあれに似合う」「これをあれと合わせてみたらどうかな」などというふうにどれと合わせて着るかイメージしながら選ぶようになった。

プログラムを経て日常生活の中の服を着る行為が自己決定の機会に変化したことが 分かります。また、単純な服を決めるという行為的な決定ではなく、服を決める上での 自分の好みや状況を考えた思考の上での決定が服を着る行為の中で、生まれていること が読み取れます。

#### 「普及性」についての具体的な取組、工夫している点など

本プログラムにおいては活動規模の KPI は以下と定めております。

#### ■活動規模 KPI

実施回数:年間6回参加対象児童:180名

• 対象実施地域:6地域 ※市区町村を1地域と定め、重複しない地域で実施

#### ■実績推移

2021 年度 10 月まで

実施回数:3回

参加対象児童:90名

• 対象実施地域:3 地域(新潟県新潟市 • 愛知県名古屋市 • 大阪府堺市)

※2021年11月、1月、3月にて実施予定のため、KPIに関しては達成予定

#### 2020年度

• 実施回数:4回

参加対象児童:120名

対象実施地域:4 地域(京都府京都市・東京都品川区・宮城県仙台市・千葉県千葉市)

特有の環境でしかできないプログラムではない対象年齢に対して汎用的なプログラムになっており、オンライン実施のため地理的制約を受けずに全国各地での実施が可能となります。

- 〇身近な「服」を通じて、自己選好・自己決定を促していく取組は評価できる。
- 〇とてもユニークな取組であり、キャリア教育の可能性の広がりが感じられた。小学校 1-3 年制という対象 の広がり、服の着こなしという日常的なテーマの広がり、とても身近に感じられて、子どもたちが興味深く 取り組む様子が目に浮かぶ。

# 優秀賞 (コーディネーターの部)

企業 • 団体名 株式会社ドワンゴ プログラム名 好奇心を刺激するデジタル時代の課題解決型プロジェクト学習「プロジェクトN」 中高生が、社会に出て活躍するための知識やスキルを身につける課題解決型学習 (PBL)の企画・制作・運営を学校へ提供しています。この PBL 学習では、官公庁や 様々な企業・専門家と授業コラボし、リアルな企業課題や社会課題(SDGs 等、国内外 に問わず)を取り上げ、IT やデジタルツールを使い実践的に課題解決する力・社会で活 躍できるスキルを養います。これまで学校法人角川ドワンゴ学園のみに提供していたカ リキュラムですが、2021年度からは全国で主体的な探究型学習を取り入れている他の 学校にも導入しています。 プロジェクト N はインプット重視の探求カリキュラムではな 活動の内容 く、ある社会問題をテーマに生徒自ら背景や要因を調べ課題提起し、それを改善するた (概要) めの施策を企画、そして人々がイメージしやすいアウトプットを制作し、コラボ先の企 業・専門家へ発表、評価や審査をしていただいております。その為、生徒自身の主体性 や創造力・発信力、社会貢献に向けて活動する行動力や実行力、そして働くことへの意 欲などが自然と身につきます。そしてチームで取り組むことでよりリアルなビジネス体 験を、社会に出る前から実践できることが特徴です。社会課題のテーマやコラボ先企業 等はプロジェクト毎に変わるため、これらを数回経験することにより職業選択の幅も広 がります。またプロジェクト毎に、開始前・終了後でアセスメントをとっており、生徒 自身がどのくらい成長したのかを客観的に測ることも可能です。



Zoom を使い、教職員が全国の生徒へ授業を実施している様子。表示されているものがプロジェクトNのスライド。



高校生が小学生へ向けて企画制作した「学びのある ゲーム」の体験授業を実施。



プロジェクトに紐づいた講演者のアサインと運営 も実施。講演アンケートも収集しプロジェクトに役立てています。





授業を受ける生徒は様々な IT ツールを活用し、プレゼン資料やアウトプットを制作する。

# 「有効性」についての具体的な取組、工夫している点など

活動の内容 (詳細) プロジェクトNでは、生徒の成長評価として「社会人基礎力」から、特に重要なスキルフレームワークとして「TEPIC」\*を提唱し、これらのスキルをベースにプロジェクト毎に学習目標を設定しています。

\*「TEPIC」とは、思考力・表現力・プロジェクトマネジメント力・IT スキル・コミュニケーション力、これらの英字の頭文字をとった造語です

プロジェクトによる生徒の成長を測るため、プロジェクト導入の最初と最後に TEPIC 評価軸の自己評価確認とプロジェクトの満足度アンケートを取っています。集計結果を数値データ化・テキストマイニングし、職員からもアンケートを取りながら定性的な結果を総合的に分析、次のプロジェクトに即反映しながら PDSA を回しています。これらのデータを元に、成長すべき生徒像を学校側と協議しながら来期以降のグランドデザインを設計しています。

また、カリキュラムをファシリテートする全国の学校職員(授業実施者)が困惑することのないように、全てのカリキュラムは事前に職員のチェックを受け、授業者と企画制作者の思考の乖離がないように努めています。さらに事前の説明会や日々の細かな運用方法の共有としてオンラインツール(Zoom や Slack)を活用し、丁寧に学習目的と活動内容の意図や方法などを連携しています。このカリキュラムやワークは PC があれば展開できるため、遠隔地同士のキャンパスをオンラインで繋ぎ、1 人の職員が全国にいる生徒に向けて授業を実施するなど新しい取り組みも生まれています。

# 「支援実績」についての具体的な取組、工夫している点など

初年度から4年間は、学校法人角川ドワンゴ学園(N高・S高・N中等部)に教材を提供しました。受講した生徒は1万人を超え、このPBL学習を通して取り組んだ内容や学びをまとめたポートフォリオによりAO入試でも多数の合格実績を得ることができました。また「社会に出て活躍できる武器を得る」ことを目的とした学習を提供しているため、プレゼン力が身につき就職活動にも役立てることが出来ています。このプロジェクトNをきっかけに新しい挑戦(生徒自ら起業・ショップの立ち上げ・創作活動による積極的なコンテスト応募など)をした生徒も多く、プロジェクトを超えて活動の範囲を広げ実績を残しています。

さらに「プロジェクト N」は 2021 年度から他校へ開放し、札幌 1 校・岐阜 2 校でもトライアルとしてカリキュラムを無償導入、他校が個別で行なっていた PBL をプロジェクト N がハブとなり繋げる役割も果たしています。 2021 年7月に実施した 3 校合同の「宇宙 PBL」発表会では、それぞれの生徒が発表し合い交流を持つことで、新しい気づきや視点を与え合うことができました。

また、高校間に限らず、高校生が企画制作した授業を小学生に向けて実施するなど、 様々なイベントの提案・運営も行なっています。

導入校:国立大学付属小学校(2020年11月実施)、沖縄県うるま市の小中学校・茨城県つくば市の小中学校(2021年10月・11月実施)

# 「産学の関係構築への貢献」についての具体的な取組、工夫している点など

提供しているカリキュラムはほぼ全て、官公庁だけでなく企業または専門家とコラボレーションした授業となっています。

協業先企業例:大手 IT 企業、製薬、不動産、エンタメ、生命保険、旅行代理店、広告代理店等、複数

生徒へ提示する内容や課題は、社会問題に対する解決策だけではなく、働くとはどういう事か、その企業が社会で必要とされる理由や使命、経営的ミッション・それによる社会的意義とは何か、など企業で働く従業員から経営者、そしてそれを享受する様々なステークホルダーまで幅広い視座から得られる社会人スキルをもとに授業の企画・制作を行なっています。

殆どのプロジェクトが1ヶ月または3ヶ月スパンのため企業の負担をなるべくかけず、連絡・連携をほぼオンラインで行うなど、スピード感をもってリアルな相互理解・新しい教育づくりを目指しています。

- OICT をフル活用し、様々な企業等との連携により、社会課題の解決を図る PBL に大きな可能性を感じる。 1 から3ヶ月で取り組むというプロジェクトの構成内容の具体や TEPIC と設定した力が実際にどのように身に つくのか、評価結果からどのようなことが読み取れるのかも大変興味深い。
- 〇本企画は社会的な認知度も上がってきており、キャリア教育への民間の取り組みとしての質の高さが伺える。 PBL という手法も有効であり、同校だけでなく他校への展開も行われている。「宇宙 PBL」という企画もイン パクトがある。