

産業界と教育現場の連携を推進する  
コーディネーターに関する研究会 第2回

# 教育の現場から見る コーディネーターの意義と課題

株式会社プラスエム  
代表取締役社長  
長岡 駿介

2026/02/20



# 自己紹介



## 長岡 駿介

ながおか しゅんすけ

株式会社プラスエム  
代表取締役社長



### < 略歴 >

金融機関

ベンチャー企業(現在:東証グロース上場)

“海外軸の新規事業開発(イントレプレナー)責任者”

- ・日本企業の海外進出支援
- ・オープンイノベーションコーディネーター  
(日本企業×海外スタートアップ・大学・研究機関) …ほか



株式会社プラスエム



# 株式会社プラスエムとは



学校教育に“**社会の力**”を届ける  
産業界の次世代教育支援活動をトータルサポート



# “産業界の伝えたい”を“学校が求める形”に変換する翻訳者



出前授業



教材&授業デザイン



探究プログラム



教員向けセミナー

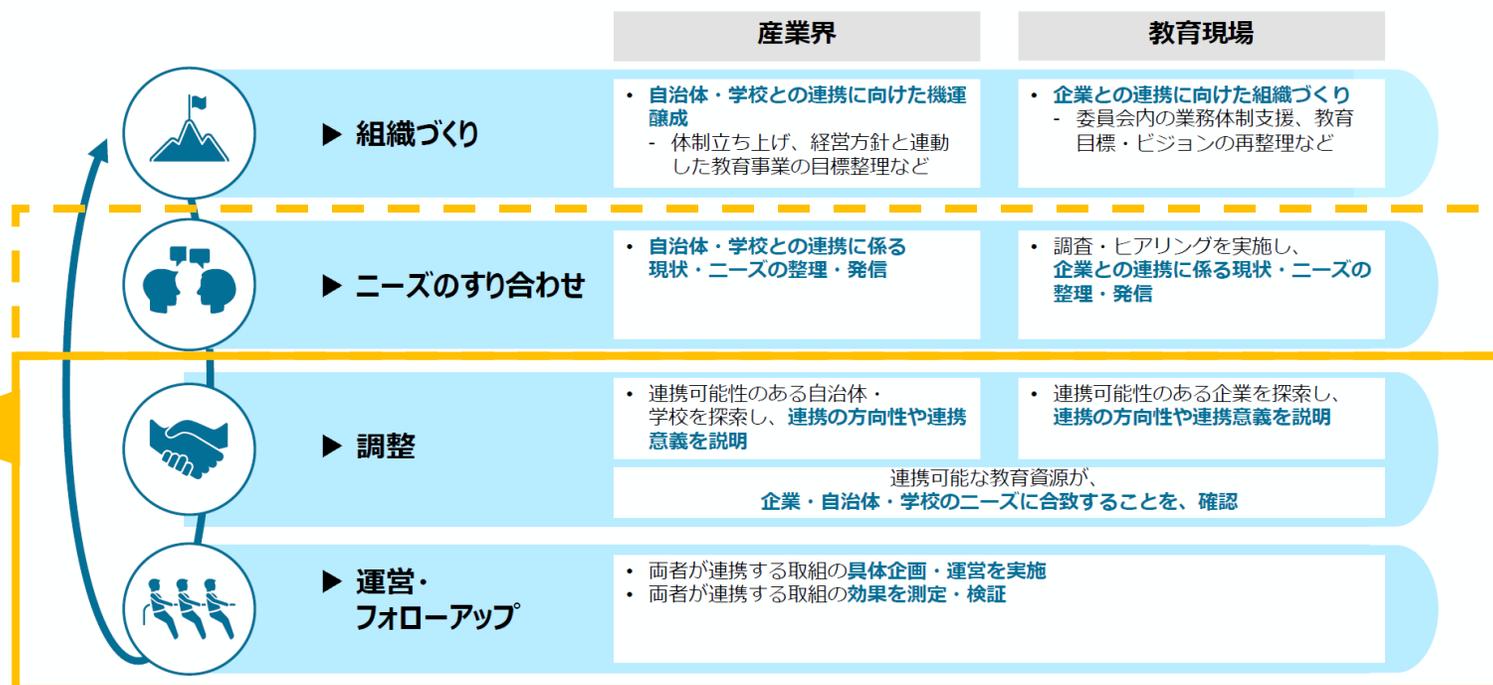
・・・など

# 共助の推進における、プラスエムの立ち位置



共助の推進におけるコーディネーターの役割のうち  
主に現場に近い**“実務面”**のコーディネーターを担う

## 勉強会を踏まえたコーディネーターの役割案



※ 本資料において、「産業界」は企業等や経済団体、「教育現場」は教育委員会を含めた自治体及び学校を意味することとする。

18



# 実務面におけるコーディネーターの必要性



“教育”というテーマで合意しても、意義やねらいにズレが生じる。  
産業界・学校ともに異動があり、継続的なコミュニケーションが課題

## 産業界の声

「学校や先生のごことはよくわからない」  
(積極的に知ろうとする人ばかりでもない)

「先生は忙しいから、なるべく手間かけないように」

「教育以外の実施意義を求められている」  
→自社都合の授業内容(商品説明など..)

「どの学校でも効率的に実施できる内容に！」

## 学校の声

「企業側のねらいに関心がない」

「来てくれるだけでありがたい、要望はだしにくい」  
→結果的に内容が不満でも指摘しない先生が多い

「目の前の生徒児童のため」

「教員でできる事は求めている」  
「目の前の生徒児童にマッチするものを求める」



## 日本全国の小・中・高校を対象に 長く継続する教育支援活動を実現

企業	総合商社（東証プライム）
内容	全国高校生向け「キャリア教育」出前授業
継続年数	<b>6年</b>
累計受講者数	約38,000人（約250校）
講師社員数	約590名(延べ)

企業	外資製薬会社
内容	全国中・高校生向け「思春期の健康教育」出前授業
継続年数	<b>12年</b>
累計受講者数	約77,500人（約290校）
講師数	約80名 ※講師は現役医師

企業	電機メーカー（東証プライム）
内容	全国中学生向け「キャリア教育」出前授業／教材提供
継続年数	<b>15年</b>
累計受講者数	約440,000人（約3,580校）
講師社員数	約250名

企業	外資製薬企業（NYSE）
内容	高校生向け環境に関する探究プログラム
実施期間	<b>4カ月間</b>
累計受講者数	約40人
講師社員数	約5名程度

# 2026年で27期目、現場での積み重ねがつよみに



子どもたちの学びの充足が、産業界・学校双方の価値。  
そのための丁寧なコミュニケーションが継続的な活動を実現する基盤

25年度  
関わった学校数  
約**2,070**校

25年度  
関わった生徒児童数  
約**54,000**人

企業の  
平均活動継続年数  
約**10**年

※2026年2月1日現在  
弊社でサポートしている案件の平均値

共助推進のために、現場の視点から

# 現場から感じる、企業側における共助推進の課題



リソース(ヒト・モノ・カネ)不足の裏にある社内の理解不足

## 担当者 生の声

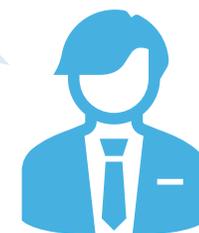
「担当チームは数人。他部署にも協力を要請したいが、迷惑はかけられない」

「担当チームで完結できる範囲でしか活動ができない」

「良い活動ということは誰もが理解しているが、活動の定量的な評価が難しい」

「価値説明のために、授業には関係しない商品説明(販促)などを求められる」

「責任者(上司)によってまったく対応が変わる」



**担当者が自信をもって立ち振る舞える  
共助を推進するために正当な役割や環境が必要**

# 社内の理解不足に対する好事例

社内の理解者・応援者・活動への参加者が年々増え、  
予算・活動数ともに増加傾向にある企業へヒアリング

## ヒアリングの要点

### ▼社内の仕組み:

「社会貢献に関する活動を業務時間として認める制度がある」

### ▼立ち上げ時の工夫:

「全部署のトップ、担当役員たちに丁寧に説明した」

「役員ら経営陣に講師として参画してもらうようお願いした」

「取り組みを積極的に社内外に発信した(外部メディア、ニュースリリース、社内SNS)」

「年に一回、各部署の貢献度を含むレポートを部署トップたちに共有した」



**現場で子どもと関わる事が一番の説得材料**  
**トップ自らが体験してもらうことが、社内理解の第一歩**

# 企業の共助参画を推進するための施策案



## トップの理解と トップダウンでの推進

- ✓ 企業のマテリアリティに教育への貢献を加え、取り組むべき社会課題・経営課題として捉える

## 教育現場を第一で考える 環境や役割の整備

- ✓ 共助に関わる事ができる人事制度などを整備する
- ✓ “出島”的な組織を設ける
- ✓ コーディネーター

## 社員の理解を促進する 価値の付与

- ✓ 共助の推進を社会から評価・表彰する仕組み（企業表彰・教育貢献銘柄など）
- ✓ “創業者の想い” “社員発の事業”などの意味づけ

実務者や担当者(コーディネーター)が  
安心して現場での“教育価値”を優先できる  
仕組みを！

## さいごに

学校側(先生)も、外部連携はする方がいいが、絶対必要と考えている人は多くはない。

→外部連携が、学校に必須となるよう豊かな学びと共助の啓発も併せて必要。

THANK YOU



株式会社プラスエム

<https://www.plus-m.co.jp/>



Copyright © Plus-m Inc. All rights reserved.