

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
提言

— 社会総がかりで人材育成の未来を拓く、
「共助」を通じた産業界と教育現場の新たな連携基盤 —

令和8年3月

目次

はじめに	2
1. 共助の必要性.....	4
1-1. 社会の変化と求められる学びの変化	4
1-2. 多様な学びの充実に向けた共助の必要性.....	4
1-3. 共助の価値最大化.....	6
1-4. 目指す社会像・理念.....	6
2. 共助の効果	8
2-1. 双方へのプラス効果.....	8
2-2. 産業界における共助の効果.....	8
2-2-1. 産業発展に向けた次世代人材育成.....	8
2-2-2. 持続的な企業経営.....	9
2-3. 教育現場における共助の効果	10
2-3-1. 子どもたちの多様な学びの充実.....	10
2-3-2. 教師の業務負担軽減・質的向上.....	11
3. 共助推進に向けた施策	13
3-1. 共助推進における課題	13
3-2. 有効と考えられる施策	13
3-2-1. 産業界と教育現場の Win-Win 構造の設計	13
3-2-2. コーディネート機能の制度化	14
3-2-3. マッチング基盤の整備	14
3-2-4. 情報共有・可視化の仕組みの設計	15
おわりに	16

- 参考1 「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」構成員
参考2 共助の取組の好事例
参考3 コーディネーターの役割が現場で発揮されている先進的な事例

はじめに

Society 5.0 という概念が生まれてから 10 年が経過した。「第 5 期科学技術基本計画」(2016 年 1 月 22 日閣議決定)において初めて提唱されてからというもの、情報社会 (Society 4.0) に続く次世代の社会モデルとして、Society 5.0 は社会の大変革の象徴となっている。Society 5.0 の実現に向け社会環境の変化が続く中、新しい価値やサービスが次々と創出されている。このような予測困難な社会においては、他者と協働しながら価値を創造することができる「価値創造人材」の育成が求められている。

価値創造人材を育成するため、日本政府は新しい教育政策を次々と打ち出してきた。2018 年 6 月には、文部科学省が「Society 5.0 に向けた人材育成 ～社会が変わる、学びが変わる～」を取りまとめ、Society 5.0 の社会像、求められる人材像及び学びの在り方を整理するとともに、「公正に個別最適化された学び」を含めた、Society 5.0 に向けて特に取り組むべき施策の方向性を提唱した。1 年後、経済産業省は『『未来の教室』ビジョン』を 2019 年 6 月に取りまとめ、「未来の教室」の構築に向けた 3 つの柱である「学びの STEAM 化」、「学びの自立化・個別最適化」及び「新しい学習基盤づくり」を提言した。さらに、2022 年 6 月、内閣府は「Society 5.0 の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ」を取りまとめた。

こうした社会構造の変化に合わせて、提供される学びの在り方は変わりつつある。2021 年 1 月、中央教育審議会は『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して ～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～ (答申)』を取りまとめ、「一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが必要」と提言した。このような流れを受け、学校現場で提供される学びの在り方も変化している。「GIGA スクール構想」等を通じて、一律の内容を一斉に学ばせる指導方法から、子どもたち一人ひとりの興味関心に応じた個別最適化された学びを提供する指導方法へ変容しつつあり、探究的な学びの充実も進みつつある。未知の課題に対してその解決策を見出す(=「創る」)ため、文理を問わず教科知識や専門知識を習得し(=「知る」)、そしてその習得した知識を新たな課題解決に活用するという循環を創出することで、子どもたち一人ひとりのワクワクする感覚を呼び覚ます。こういった、子どもたちの個性・特性に応じた「多様な学び」は、子どもたちの「好き」を発見し、「知りたい」、そして「創りたい」へと繋がっていく。

そして近年、産業界における教育への関与も一層強化されつつある。経済産業省が 2024 年に実施した調査¹によれば、出前授業、物的支援や金銭寄附等、何らかの形で教育活動に取り組む企業の割合は全体で 43.7%に達し、大企業では 62.3%、中小企業においても 36.2%と、約半数の企業が教育分野に関与していることが明らかとなった。取組の目的については CSR (企業の社会的責任) が 38%と最も高い割合を占める一方、人材採用 (31%)、社員育成 (22%)、ブランディング (20%)、事業開発 (17.8%) と、社会貢献活動の枠を超え、企業経営に資する戦略的な取組が広がっている。今後、産業を担う人材を育成し、企業活動をより強固なものとするためには、産業界をはじめとする社会全体が教育現場と連携し、子どもたちの学びを共に創出し、相互に学び合う仕組みを構築することが極めて重要である。

¹ 経済産業省「[令和 6 年度「学びと社会の在り方改革推進事業（『未来の教室』事業）」成果報告書](#)」（2025 年 10 月）

このように、Society 5.0においては、教師の力に加えて、様々なステークホルダーが一体となって多様な学びの充実を図ることが肝要である。2024年7月、経済産業省は「イノベーション創出のための学びと社会連携推進に関する研究会 報告書」を取りまとめ、企業・地域社会等との連携や民間資金を活用した「共助」の重要性を提唱した。2025年9月25日には、中央教育審議会教育課程企画特別部会が「論点整理」を取りまとめ、情報活用能力の向上については「地域人材や企業等との連携」、教育課程については「生徒の学校生活に余白を生み、個々の進路希望や心身の状態などに応じて柔軟な学習や活動ができるようにする」などの論点が示された。さらに、2025年11月4日、総理大臣を本部長とする日本成長戦略本部の下、「リスクや社会課題に対し、先手を打った官民連携の戦略的投資を促進し、世界共通の課題解決に資する製品、サービス及びインフラを提供することにより、更なる我が国経済の成長を実現するため」に日本成長戦略会議が開催された。成長戦略の検討課題の1つとして「人材育成」が挙げられており、今後、産業構造の変化を踏まえた人材の戦略的な育成がますます重要になる。こうした現状を踏まえると、共助を推進し、企業等や経済団体から成る産業界、そして教育委員会を含めた自治体や学校から成る教育現場、両者の連携がもはや当たり前となっている社会を創る必要がある。

共助推進のためには、目指すべき社会ビジョンを明確化することが求められる。そのビジョン実現のための方策を通じて、産業界と教育現場の多様な学びに資する教育資源の連携を円滑化させ、結果的に将来、教育現場から産業界へ価値創造人材を輩出することに繋がる。つまり、教育現場にとっての未来の担い手の育成、産業界にとっての持続的な企業価値の創出、というそれぞれの本懐の達成に結び付く。このエコシステムの構築により、2040年に予想されているAIやロボット等の活用を担う理工系人材不足²というリスクに対処しつつ、GDP、労働生産性や賃金等の上昇を含めた経済成長のみならず、国民一人一人のWell-beingの向上を目指す。

本研究会では、共助の必要性に加え、産業界と教育現場の連携を推進するコーディネーターを含めた共助推進のために有効と考えられる施策等について、様々な観点から議論した。その議論を踏まえ、本提言において、来年度以降、国が中心となって行うべき共助推進に向けた施策や参考となる事例を取りまとめた。

なお、本報告書において、「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、学校法人及び学校を意味する。また、個々の事例については、当該団体へのヒアリング又は経済産業省「イノベーション創出のための学びと社会連携推進に関する事例集」（2025年1月）を基に作成している。

² 経済産業省「[第30回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会](#)」（2026年3月5日）

1. 共助の必要性

1-1. 社会の変化と求められる学びの変化

現代社会は、デジタル化・グローバル化の進展、産業構造の転換、そして Society 5.0 の到来により一人ひとりの価値観や働き方が大きく変化している。従来の工業化社会においては、標準化と同質性を基盤とする教育・労働システムが機能し、均一な知識・技能を持つ人材が求められてきた。一方で、今日の社会は、分野や組織の枠を超えた協働、データ活用による新たな価値創造、人材の流動化などが進展し、自ら課題を発見し、解決へ導く主体的・創造的な人材³、いわゆる価値創造人材を必要としている。

このような社会構造の変化を踏まえ、学びの在り方も変化しつつある。一律的な枠組みから脱却し、「多様な学び」を充実させる体制への転換が求められる。多様な学びとは、子どもたち一人ひとりの興味・関心、能力、学習状況、個性や特性に応じて、学ぶ内容・方法・時間・場所を柔軟に設計し、個の可能性を最大限に伸ばす学びである。これは、教育を「同じものを同じように教える」仕組みから、「個性に応じて多様な学びを得る」仕組みへと転換するものである。

また、多様な学びの充実とは、知識を単に蓄積するだけでなく、それらを分野横断的に結びつけ、実社会の課題に応用する探究的な学びの推進とも不可分である。多様な学びが子どもの主体的探究を生み、探究が社会との接点を拡張する。この過程を通じて、教育は「変化に適応する力」と「新たな価値を創造する力」の双方を育むことが可能となる。

1-2. 多様な学びの充実に向けた共助の必要性

従来の教育においては、行政が予算を確保し、すべての子どもたちに等しく教育の機会を提供する「公助」と、各家庭が経済状況や子どもの希望・特性に応じて学びを提供する「自助」の2つの仕組みが中心であった。公助は、平等性と継続性に強みがある一方で、公平性を求められることから個々の興味・関心に応じた多様な学びを十分に提供することには限界がある。自助は、各家庭において学びを選択できる利点があるが、家庭間や地域間の格差により、経済的に不利な状況にある子どもたちへの機会を保障することは困難である。

OECD が実施した調査⁴ (図1) によると、日本の公財政教育支出の割合は国際的に低く、特に高等教育の在学者1人あたりの公財源支出が OECD 平均の半分程度に留まる。また、保護者の6割以上が教育費負担を「重い」と感じているとの調査⁵ (図2) もあることを踏まえると、公助の不足分を自助のみで補う構造には限界があり、現行の仕組みだけでは、すべての子どもたちに多様で質の高い学びを提供することは難しくなっているといえる。

こうした中で、公助でも自助でもない、社会全体で学びを支える第3の仕組みとして、経済産業省「イノベーション創出のための学びと社会連携推進に関する研究会」(2024年7月)では、「企業や地域社会、卒業生等との連携や民間資金を活用した『共助』」(図3)の必要性を提言した。本報告書では、「共助」とは、価値創造人材の育成に繋がる取組において、産業界を含めた社会と教育現場が協働することを意味する。

³ 内閣府「[Society 5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ](#)」(2022年6月2日 総合科学技術・イノベーション会議)

⁴ OECD「[Education at a Glance 2025 - Country Note: Japan](#)」(2025年9月9日)

⁵ ソニー生命保険株式会社「[子どもの教育資金に関する調査 2025](#)」(2025年3月13日)

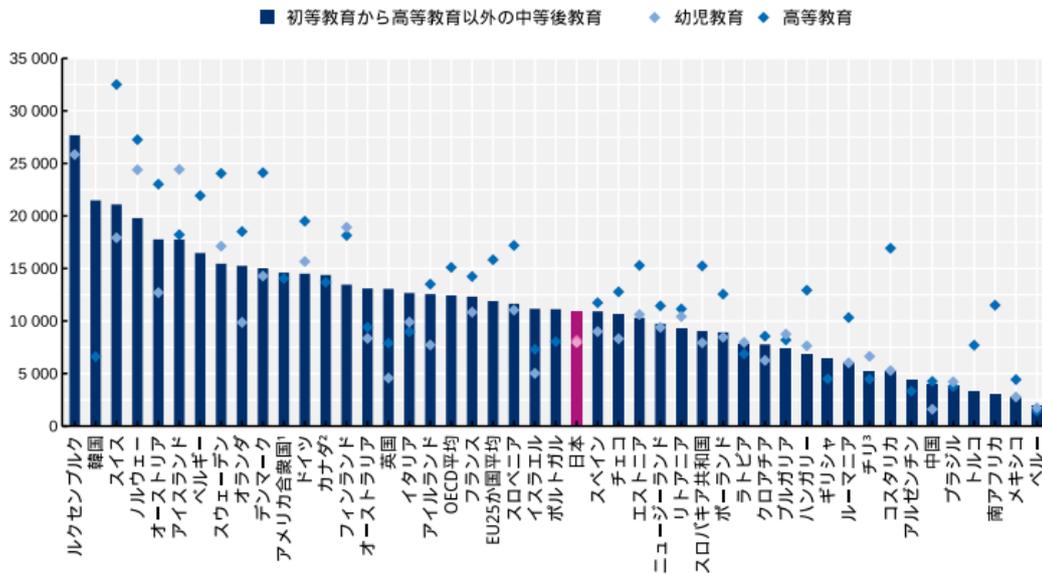


図1 フルタイム相当の在学者一人当たりの教育段階別公財政支出（購買力平価を使用した米ドル換算）

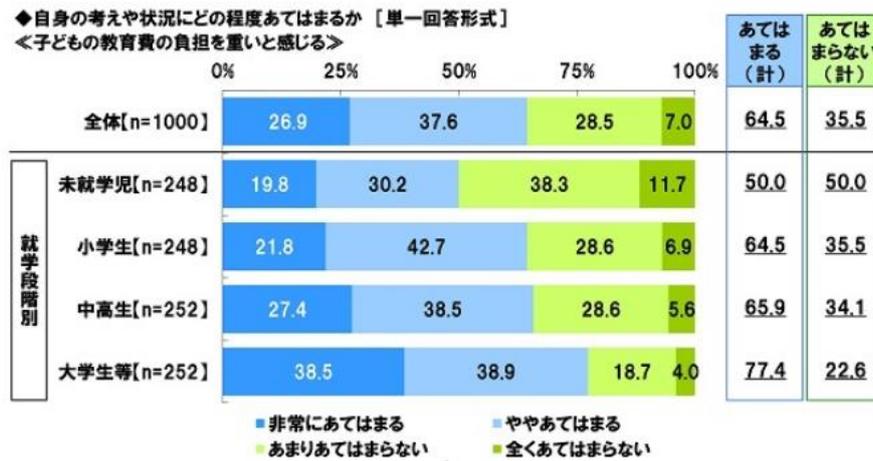


図2 子どもの教育費に対する負担感

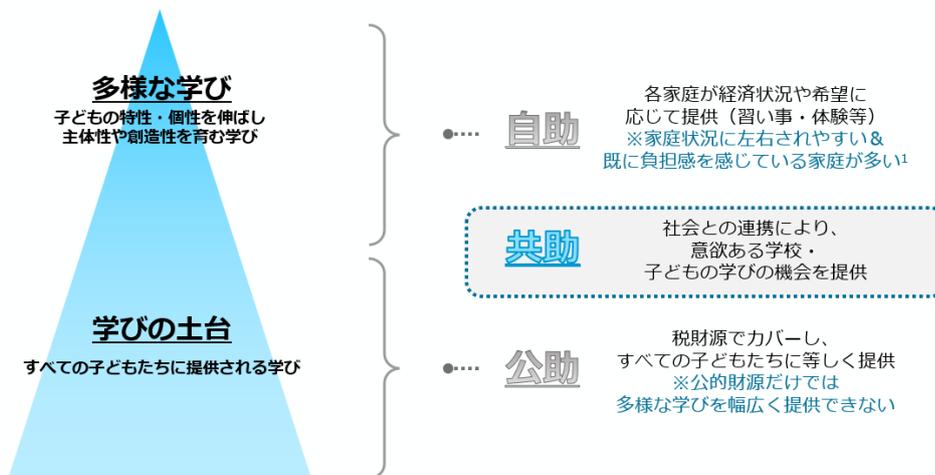


図3 自助・共助・公助のイメージ

1-3. 共助の価値最大化

これまでも、産業界と教育現場の連携による取組は各地で見られたが、その多くは単発的なイベントやプロジェクトにとどまってきた。多様な学びの充実を実現するためには、産業界と教育現場が継続的に連携し、双方の資源と知見を持ち寄りながら協働を深化させ、共助による新たな学びの仕組みが全国展開することが重要である。

共助の取組は全国で行われており、大きく、ヒトの連携、モノの連携、カネの連携の3つに分類される。ヒトの連携とは、情報、プログラミング、英語や金融などの専門的な知識を持つ企業の人材を教育現場へ派遣することや、企業の人材と教員等が互いの職場に向向やインターンシップ等を行うことで知見を共有し、異なる職場文化を経験することなどが考えられる。モノの連携では、出前授業や体験プログラムの共同開発といったソフト面の取組に加え、物品や施設（空き教室・空きオフィス等）の共有といったハード面の取組も含まれる。カネの連携は、一般的に教育現場が外部資金を調達する取組であり、GCF（ガバメントクラウドファンディング）、個人版・企業版ふるさと納税、基金等を活用した寄附・拠出、SIB（ソーシャル・インパクト・ボンド）、ネーミングライツ等、手法は多岐にわたる⁶。なお、ヒト・モノの連携の境界線はあいまいな事例も多く存在しており、一義的な分類が困難な場合も多いことから、本提言においては参考2のとおり分類した共助の取組の好事例を紹介する。

1-4. 目指す社会像・理念

共助を推進するために肝要なのは、目指したい社会像及び理念を、産業界及び教育現場の間で共有することである。目指すべき社会ビジョンを明確にするためには、共助の定義やその世界観、及び共助を通じてどのような社会像を実現するのかを提示することが求められている。次に、ビジョンを社会システムへ落とし込むための取組として、持続可能な共助エコシステムの設計を進めることが重要となる。具体的には、地域ごとにコンソーシアムを構築し、企業が共助において担う役割を体系的に整理し、企業グループ単位で参画できるモデルを設計していくことで、社会全体における共助の位置づけを強固にしていく。結果的に、産業界が教育現場への関与を拡大し、多様な学びが充実することで、教育現場は、短期的な視点からの人材育成ではなく、長期的な視点から、将来的に産業界において活躍する価値創造人材を育成・輩出することができる。共助の推進はこのエコシステムの構築に資するものであり、共助の取組の面的な広がりを通じて、将来予測される理工系人材の不足を乗り越えた経済成長を目指すことが可能である。

理工系人材の育成にあたって、産業界は、特に高校との適切な連携・協働体制の下、教育の質の向上に向けた取組に参画することが期待⁷されている。さらに、高校段階から文理の区分が始まることを踏まえると、小中段階から理工学への興味関心を高める共助の取組が肝要である。

より良い社会の実現のためには、教育の質向上が必要であることを忘れてはならない。質の高い教育は、産業振興のみならず、人口増加を通じた地域活性化にも繋がることは想像に難くない。その認識を産業界及び教育現場の双方が共通認識として持つことで、互いの強みを補完し合う関係を深化させ、共通の理念のもとで協働する文化を醸成していくことが重要である。教育現場は、社会や産業の変化を踏まえた学びの機会を柔軟に提供し、将来産業界で活躍する人材が自らの可能性を広げられる環境を整える。一方、産業界は、教育活動に対して継続

⁶ PwC コンサルティング合同会社「[令和6年度「未来の教室」実証事業 公教育における民間資金を活用した教育財源エコシステムの構築に係る実証研究](#)」（2025年3月）

⁷ 文部科学省「[高校教育改革に関する基本方針（グランドデザイン）～2040年に向けた「N-E.X.T.\(ネクスト\)ハイスクール構想」～](#)」（2026年2月）

的かつ責任ある形で関与し、現場の知見や実践を共有することで学びの質を高める役割を担う。こうした相互補完的な協力関係が広がることで、学びが社会に還元され、社会が教育を支えるという循環が確立される。共助の理念は、この循環を社会全体で維持・発展させるための基盤となり、未来の社会を支える人材や価値の創出を持続的に生み出す土壌となる。

2. 共助の効果

2-1. 双方へのプラス効果

個々の企業や学校の側から見て、共助の優先度が高くはないことを前提として、産業界と教育現場の双方が共助の恩恵を受ける状況をつくり出すことが重要となる。例えば、学校単独では実現が難しい教育プログラム（例：出前授業、キャリア教育、アントレプレナーシップ教育、地域課題解決のための探究活動など）を経験するという教育現場側のプラス効果はもちろんのこと、産業界側にも従業員のエンゲージメント向上というプラス効果がある。

産業界における共助の効果は、主に、産業発展に向けた次世代人材育成と持続的な企業経営の2つの観点がある一方で、教育現場における共助の効果は、主に、子どもたちの多様な学びの充実と教師の業務負担軽減・質的向上の2つの観点がある。具体的な事例は参考2に整理している。

2-2. 産業界における共助の効果

2-2-1. 産業発展に向けた次世代人材育成

ManpowerGroup が実施した調査⁸（図4）によると、日本では必要なスキルを持つ人材の確保に苦勞している企業の割合が77%に達し、世界平均（74%）を上回るなど、OECD 諸国の中でも高い水準にある。また、株式会社リバネスが実施した調査⁹においても、産業発展を見据え、教育を通じて次世代人材を育成することの重要性が指摘されている。このような調査を踏まえると、産業界は教育現場に対して、自らが求める人材像やスキルを十分に共有できておらず、教育現場も産業界が求める人材を十分に育成できていなかったと考えられる。

また、共助推進のためには、コストではなく未来への投資であるという認識を共有することも求められる。子どもたち一人ひとりの興味関心に応じた学びを提供することは、新たな価値を創造することのできる人材の育成、及び当該人材の産業界における活躍に繋がり、結果的に地域とともに産業界が発展していく未来を描くことができる。教育現場が人材育成の中心を担い、産業界は育成された人材が活躍する場であるという構造を十分に機能させ続けるため、今後は、産業界も主体的に人材育成に関与し、質の高い次世代人材の育成・確保を共に進めることが重要になっている。

⁸ ManpowerGroup [「人材不足に関する調査 2025」](#)（2025年1月）

⁹ 株式会社リバネス [「『次世代育成投資のインセンティブ』に係る調査」](#)（2023年3月）

ドイツ	86%	日本	77%	アメリカ	71%
イスラエル	85%	オーストラリア	76%	グアテマラ	70%
ポルトガル	84%	フランス	76%	メキシコ	70%
アイルランド	83%	スウェーデン	76%	ペルー	70%
ルーマニア	83%	スイス	76%	スロバキア	69%
シンガポール	83%	オランダ	76%	アルゼンチン	68%
ブラジル	81%	トルコ	76%	フィンランド	68%
香港	81%	イギリス	76%	台湾	67%
ギリシャ	80%	南アフリカ	75%	チェコ共和国	66%
インド	80%	スペイン	75%	パナマ	63%
オーストリア	78%	中国	74%	チリ	60%
ハンガリー	78%	ノルウェー	74%	コロンビア	59%
イタリア	78%	ベルギー	72%	ポーランド	59%
カナダ	77%	コスタリカ	71%	プエルトリコ	53%

● グローバル平均 74%

図4 雇用主が「必要なスキルを持つ人材の確保が困難」と回答した割合

2-2-2. 持続的な企業経営

産業界が共助を通じて多様な学びを創出することは、次世代人材育成に資するのみならず、企業自身にも多面的な価値をもたらす。特に、「マーケティング」、「人事」、「事業開発・発展」の3つの側面において、持続的な企業経営に繋がる効果が期待される。

(1) 「マーケティング」への効果：教育参画を通じたブランド価値・市場理解の向上

企業が学校教育に関与することは、単なるCSR活動にとどまらず、ブランド価値を社会的信頼の上に再構築する機会となる。例えば、授業や教材提供を通じて自社の理念やサービスを自然な形で生活者・地域社会へ伝え、企業への親近感や信頼感を高めることができる。また、教育現場から得られるフィードバックは、将来の消費者や人材となる若年層の価値観・行動を把握する重要な情報源となる。

このように、教育との継続的な接点を持つことは、企業にとって長期的な関係資本の構築と潜在市場の深い理解の双方を実現する戦略的意義を持つ。

(2) 「人事戦略」への効果：人材育成・エンゲージメント向上・採用接点形成の強化

教育活動への参画は、将来の採用候補者との接点形成と社員の成長機会創出の双方に寄与する。教育現場と関わることで、若年層へ自社の存在意義や社会的使命を早期に伝えることができ、採用母集団の拡大や採用ブランドの強化につながる。特に、過去10年で高卒求人倍率が2倍以上に高まっており¹⁰、就職や進学タイミングで地方から都市への若者流出が顕著という声が聞かれる中で、初等中等教育段階から自社の魅力を発信することは、将来の優れた産業人材の確保に資する。同時に、社員が講師や伴走者として教育現場に関わることは、プレゼンテーション力やファシリテーション力、社会的視座といったスキルを実践的に高める機会となる。これは社員教育やエンゲージメント向上にも結びつき、企業文化の醸成にも影響を与える。

このように、教育への参画は、「採用広報」、「社員育成」、「組織文化形成」を同時に推進する、人的資本経営の有効な手段である。

¹⁰ 厚生労働省「令和7年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る 求人・求職状況」取りまとめ（7月未現在）」（2025年7月）

(3) 「事業開発・発展」の効果：教育を起点とした新市場・共創ネットワークの形成

教育分野への関与は、企業にとって社会課題を起点とした新規事業創出の契機となりうる。公教育に参画し、共創の場を創り出すことによって、自治体・学校・地域企業など多様なステークホルダーとの連携が進み、新たなビジネスパートナーや顧客層の開拓につながる。教育課題の解決に取り組む過程で得られる知見は、社会課題を基点とした事業アイデアの源泉となり、既存事業の高度化や新サービス開発を促す。さらに、地域の教育振興に関わることは、地域社会からの信頼と関係資本を高め、企業が社会実装を進める上でのエコシステム形成にも寄与する。

こうした産学官連携による教育領域での実践は、企業の持続的なイノベーションを支える重要な基盤となる。

2-3. 教育現場における共助の効果

2-3-1. 子どもたちの多様な学びの充実

冒頭でも述べたとおり、多様な学びとは、子どもたち一人ひとりの興味・関心、能力、学習状況、個性、特性に応じて、学ぶ内容・方法・時間・場所を柔軟に設計し、個の可能性を最大限に伸ばす学びである。その多様さゆえ、すべての学びの在り方の具体例を挙げることは難しいが、複数の自治体へのヒアリングから、共助を通じた学びとして、主に、(1) 探究的な学びと(2) キャリアに関する学びの2つに分けられる。

(1) 探究的な学び

近年、子どもが自ら問いを立て、情報収集や意見交換を通じて仮説を構築し、分析・整理を行う「探究的な学び」の重要性が高まっている一方で、個人のテーマによって内容等が大きく異なる探究的な学びを公助のみが提供することは限界がある。そのため、地域ごと、学校ごと、クラスごと、生徒ごとに子どもの興味・関心を把握し、それに応える学びを提供するため、企業や大学との連携が不可欠である。

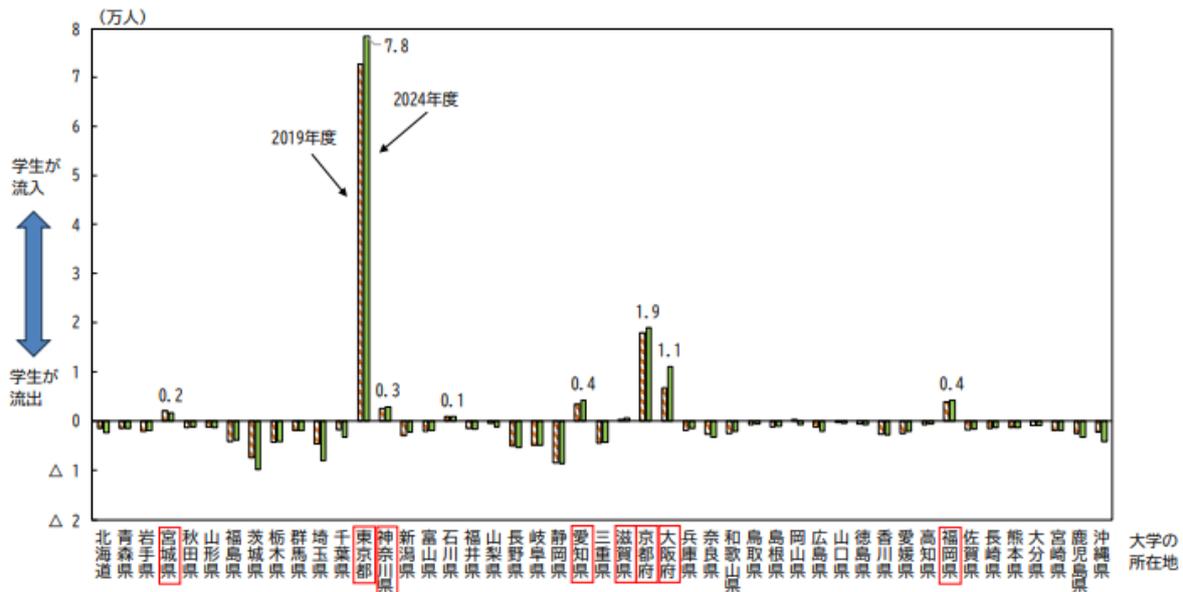
(2) キャリアに関する学び

キャリア教育は、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育」¹¹と定義され、その重要性は、近年ますます高まっている。キャリア教育においては、自分自身の生き方を考え、学校卒業後にどのような職業に就き、社会でどのように生きていくかを考えること等を通して、キャリア形成を支援していく必要がある。しかし、従来の学びでは、学校外の社会や職業について学ぶ機会が限られており、教師の多くが教職以外の職業経験を持たないことから、学校に様々な職業の人を招くことや、子どもたちが学校外に赴き働く場所を見学することは、キャリア教育の充実には不可欠である。

さらに近年、人口の都市部への流出が課題となっており、大学進学や就職を契機として、地元を離れる若者が少なくない¹² (図5) ことを踏まえると、自治体においても、地域の魅力を積極的に発信するなど、人口減少対策に資する取組を実施することは重要である。特に、地元企業に関する知識や理解が不足しているために地元に残らない、という声があることを踏まえると、地元企業の協力を得たキャリア教育等を通じて、初等中等教育の段階から地元産業の特色について認識させることは、将来的な地元定着やUターンの促進に資することが期待される。

¹¹ 文部科学省「[キャリア教育](#)」

¹² 内閣府「[地域課題分析レポートーポストコロナ禍の若者の地域選択と人口移動ー](#)」(2024年秋号)



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」により作成。
 2. 流出入者数は、「都道府県別の大学入学者数-当該都道府県内の高校生の大学進学者数」で定義。
 3. 赤枠は、流出入者数がプラスの都府県。

図5 大学進学時の流出入者数

2-3-2. 教師の業務負担軽減・質的向上

共助の推進は、子どもだけでなく、教師に対しても好影響をもたらす。具体的には、教師の働き方改革の必要性が高まる中、負担軽減を目的として教師以外の人材が業務の一部を担う取組が推進されている。さらに、教師自身が産業界の視点を取り入れることで、個々のスキル向上が促進されるほか、外部人材の活用により子どもたちに専門性の高い学びを提供することが可能になる。

(1) 教師の業務負担軽減

子どもたち一人ひとりの潜在能力を最大限に伸ばす学びを、単独で一人の教師が提供することは、その学びの種類や深さの観点から限界があり、そのすべてに対応することは教師に大きな負担を強いることとなる。これに対し、共助の取組は、こうした業務改善に加え、専門的な学びの授業設計や人材バンクを活用した課外活動の設計等を外部の力も借りながら整えることが可能になり、より一層教師の業務負担軽減に資することが期待される。

(2) 教師の質的向上

新たな知識や技術の活用により社会の進歩や変化のスピードが加速する中、教師の資質・能力向上の重要性は高まっている。2015年12月、中央教育審議会が「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)」を取りまとめ、教師が生涯にわたって資質能力を向上させるためには、教員研修の内容、優秀な人物の採用等が課題であると指摘としている。共助の取組は、特に研修の充実において大きな役割を果たす。教師に求められる資質・能力としては、例えば情報を適切に収集し、選択し、活用する力、知識を有機的に結びつけ構造化する力、新たな課題に対応する力、組織的・協働的に課題解決に取り組む力、さらには組織マネジメント力等が挙げられる。これらの能力は産業界においても不可欠な能力であり、産業界で実施されている研修の一部を教育現場に取り入れることで、多様な専門性を有する

質の高い教職員集団の形成に寄与することが期待される。また、教師の質的向上の方策は、教師個人の資質・能力向上に限定されない。子どもの興味関心に応じた学びを提供できる専門性を有する人材、特に産業界に関する知見を持つ人材と協働して授業を作ることで、子どもに学びを届ける教師という主体全体としての能力が向上する。具体的には、特別免許状等を活用することで、特異な才能や経験を持つ人材、調理師・看護師等の資格を有する人材等、外部の優秀な人材が教師として学びを提供することが可能となる。もちろん、特別免許状がなくとも、出前授業等の形で産業界の人材が学びを提供することも可能であるが、その場合、単発のイベントに留まる懸念も存在する。

3. 共助推進に向けた施策

3-1. 共助推進における課題

多様な学びの充実のため、産業界を含めた社会と教育現場が協働する共助を推進することは必要不可欠である。しかし、共助の取組は個別の企業・自治体・学校に依存しており、全国的・継続的な取組へと発展するには至っていない。現場ヒアリングからも、立場の違いゆえに相互理解が十分に行き届かないケースがあるなど、産業界・教育現場双方には共通する構造的課題が存在することが明らかである。

産業界には、教育参画への関心はあるものの、制度・校務・学年発達段階など教育現場特有の事情を十分に理解する機会が少ない。そのため、自社の技術・人的資源をどのように教育価値へ変換すればよいか分らず、結果として継続的な連携に結びつきにくい。また、どの自治体・学校が協働に前向きで、どのようなニーズを持つのかといった情報にアクセスしづらく、適切な連携先を見つけること自体が高い障壁となっている。

教育現場には、財政的・制度的制約や「自分たちで完結させる」文化が根強い現場も存在するという指摘もあり、外部との連携が負担増につながると捉えられやすい。また、産業界との協働に必要な調整業務を担当できる人材が不足しており、教育現場としても連携を推進したいが推進し切れない状況が散見される。自治体・学校ごとにニーズが異なるため、企業側にとってはどこから始めればよいかを判断しづらく、連携の入口が見えにくい点も課題である。

3-2. 有効と考えられる施策

このように、産業界と教育現場は連携の必要性は共有しているにもかかわらず、実務面での制度理解・ニーズ把握・マッチング・合意形成・運営支援といったプロセスに大きなギャップが存在する。こうしたギャップを埋め、取組を一過性のイベントから継続的な学びの仕組みへと転換する必要がある。本章では、これらの課題に対応するために有効と考えられる施策を提言したい。一つひとつの施策それ自体が、早急に大きな変革を起こすものではない。しかし、まずは小さなスケールで施策を群として実行するロールモデルを創出し、段階的に取組を広げていくことで、社会変革への大きなうねりに繋げていく。

3-2-1. 産業界と教育現場の Win-Win 構造の設計

重要となるのは、産業界と教育現場が互いに利益を享受できる Win-Win の構造を戦略的に設計することである。社会的価値と経済的価値を両立できる参画モデルを明確にし、企業が教育事業へ参画するプラス効果を可視化することが求められる。教育現場には、学習機会の拡充やカリキュラムの高度化といった効果が期待される一方、産業界にも人材育成面での貢献やブランディング効果などの利点があることを明示することが肝要である。

具体的には、企業が共助の取組に参加しやすくなるよう、表彰制度や税制優遇を含むインセンティブ設計を行うことが有効であると考えられる。表彰制度は、共助に取り組む企業を対象とするに留まらず、企業との連携の実績が多い学校も対象とすることで、お互いに共助に前向きな仲間を見つけやすくなるという利点が生まれる。税制優遇については、企業版ふるさと納税の教育分野への特化を図ること等を通じて、経済的インセンティブを創出することも検討すべき課題である。こうした産業界と教育現場の Win-Win 構造の設計により、経営者にとって共助が自然な選択肢となる環境を整え、持続可能な協働関係を実現することを目指す。

3-2-2. コーディネート機能の制度化

産業界と教育現場の連携を進めるためには、その両者を結びつけるコーディネーターの存在が有効である。コーディネーターが中間の触媒として機能することで、ステークホルダー間の化学反応を生み出す、もしくは産業界・教育現場双方のコミュニケーションの円滑化になる、という事例が存在する。こうしたコーディネーターの役割が、現在どのように現場で発揮されているのか、先進的な事例を本提言の参考3に整理している。

キャリア教育コーディネーターを含めた既存のコーディネーターが担うコーディネート機能は、地域社会の資源を有効活用するという点において役割を果たしてきた。一方で、既存のコーディネーターは、基本的に各学校に配置されるため、当該学校の設定者である自治体の教育ビジョンの下、コーディネート業務を行うことが難しいという課題がある。また、既存のコーディネーターは、「地域社会」という広い概念と学校を繋ぐことを業務としているため、ヒト・モノの連携に留まってきたことは否めない。政府はもちろん、多くの自治体が教育予算の確保に課題を抱えている中、教育投資を魅力的にすること等を通じたカネの連携も推進する必要がある。

上記を踏まえ、個々の学校ではなく各自治体に配置され、産業界と当該自治体の連携を推進しつつ、各学校にいるコーディネーターをマネジメントする新たなコーディネーターの創出が有効であると考えられる。各自治体に配置されることにより、当該コーディネーターが教育予算に対する課題意識を高く持つようになり、当該自治体を実施したいと考えている教育事業（例：留学プログラム、探究学習プログラム、企業訪問など）があった際、産業界を含めた地域社会から教育資金を獲得することが促進される可能性が高い。こうしたコーディネーターを含め、コーディネーターが活躍できる社会をつくるためには、その業務の型、望ましい雇用形態や予算規模等を示しつつ、各地に存在するコーディネーターを統括し、情報共有ができる環境をつくることが求められる。なお、コーディネーターに求められる業務内容が高校段階と小中段階で異なること、求めるコーディネーター人材が不足する場合には育成をする必要があることには留意したい。

コーディネーターを受け入れるにあたってのハードルを下げることも重要である。現状、体験学習や工場見学等、社会のリソースを活用して学びを提供する際には、その準備を教師が行うことが一般的になっている。しかし、教師は児童生徒を直接指導する業務に可能な限り注力し、それ以外の業務はアウトソースすることが望ましいことを踏まえると、コーディネーターがアウトソースされた業務の調整等を担うことが想定される。結果的に、教師の業務負担軽減に繋がるなど、コーディネーター受け入れのプラス効果が大きいことを示すことが求められる。

3-2-3. マッチング基盤の整備

産業界と教育現場、それぞれのニーズを可視化することが求められる。現状でも、共助に前向きな企業及び学校は一定数存在しているが、その者が誰なのか、どのような共助を求めているのか不透明となっており、両者が効率的にマッチングできているとは言い難い。このような課題に対応するためには、企業側の提供可能なリソースと学校側のニーズを可視化する仕組みがあることが望ましい。これにより、学校やコーディネーターを介した共助の創出に限らず、児童生徒自身が学校の外から学びを得ることができるようになると考えられる。そのためのプラットフォームを自治体レベルで構築することは、その地域社会で共助エコシステムを機能させるために重要である。

3-2-4. 情報共有・可視化の仕組みの設計

産業界及び教育現場を取り巻く様々な関係者が、それぞれの立場から共助が有効な取組であると認識できる環境をつくることも、共助を推進する上で重要である。教育現場においては児童生徒がどのように成長したかを定量的に示すことが重要である一方で、産業界においては、例えば、安定した企業の成長、財務健全性を確保した上での持続可能な事業運営といった、企業価値に直結する事項に対して共助がどのように資するかを示すことが考えられる。また、特に人手不足に悩んでいる企業に対しては、教育への投資が採用や社員育成にどのように貢献するか定量的に示すことができれば、共助に対する関心を高めることができると予想される。

このように、共助に取り組むことがどのような効果をもたらすかを見える化することで、学校はもちろん企業の共助への参画を促すことができる。その際、長期的又は漠然とした効果だけでなく、短期的かつ具体的な効果を提示することが求められる。

また、共助の効果のみに留まらず、共助の取組事例についても、産業界・教育現場双方へ周知・広報することが重要である。特に、教育現場が外部から資金調達をするという事例は少ないと考えられるため、その情報共有をすることは更なる事例創出に繋がると考えられる。

おわりに

小・中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒、日本語指導を必要とする児童生徒や不登校児童生徒等の数の増加¹³、7人に1人の子どもが相対的貧困状態にあるとされる¹⁴など、こうした子どもたちは多様な背景を持つと考えられる。また、数十年前とは比べ物にならないほど多くの情報にアクセスできるようになった子どもたちは、その興味関心を自分自身で大きく広げることができるようになっている。このように多様化している子どもたち一人ひとりに最適な学びを提供するためには、教育現場における多様な学びの充実が必要不可欠である。共助の推進は、産業界からの多様な人材による多様な学びの提供を促進することが期待される。

Society 5.0のような新たな社会を迎えるにあたって、産業界においては主体性の高い価値創造人材の獲得が求められている。価値創造人材の育成にあたっては、産業界による教育現場への関与が欠かせない。明確な社会ビジョンの下、産業界と教育現場の連携を円滑にする潤滑油となる政策を立案することは、教育現場のみならず、産業界が求める人材育成に大いに資する。

産業界と教育現場が対話を重ね、互いの強みを生かしながら協働し、子どもたちに多様で良質な学びを継続的に提供する共助の仕組みが当たり前となる社会。その実現に向けて、令和8年度以降は、本提言で示した施策を個別に実施するに留まらず、一部の地域において共助エコシステムのロールモデルを創出するという視点を持ちながら、産業界と教育現場が協働する仕組みの構築に取り組むことが重要である。単独の企業・学校の取組だけでは持続性に限界があることから、共助の考え方を体現したロールモデルを発信することで、産業界や教育現場の枠を越えて、共助の文化が社会に根づいていくことを期待したい。

本提言が、共助をさらに推し進め、子どもたちが自身の未来を切り拓く力を育むとともに、我が国全体における価値創造人材の育成へとつながる一助となることを強く願う。

※本研究会の構成員を参考1、共助の取組の好事例を参考2、そしてコーディネーターの役割が現場で発揮されている先進的な事例を参考3に示している。

¹³ 中央教育審議会『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）』（2021年1月）

¹⁴ 厚生労働省「[2019年 国民生活基礎調査](#)」（2019年）

参考1

「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」

構成員

(座長)

細田 眞由美 兵庫教育大学 客員教授

(委員)

岩渕 琢磨 岩渕薬品株式会社 代表取締役社長、
ファミリービジネスネットワークジャパン 理事

岩本 悠 一般財団法人 地域・教育魅力化プラットフォーム 代表理事

鍵本 芳明 岡山大学学術研究院教育学域 教授

工藤 和志 東京都葛飾区立青葉中学校 校長 (全日本中学校長会)

斎藤 祐馬 デロイト トーマツ ベンチャーサポート株式会社 代表取締役社長
(経済同友会)

繁吉 健志 山口県教育委員会 教育長 (全国都道府県教育長協議会)

利根川 裕太 特定非営利活動法人みんなのコード 理事会長、横浜美術大学 客員教授

中原 健聡 認定特定非営利活動法人 Teach For Japan 代表理事・CEO

宮本 泰俊 日本生命保険相互会社 財務企画部担当部長 兼 責任投融資推進室室長

室井 照平 福島県会津若松市 市長

山内 清行 日本商工会議所 企画調査部長

(オブザーバー)

内閣府 地方創生推進事務局

総務省 地域力創造グループ 地域自立応援課

文部科学省 初等中等教育局 初等中等教育企画課

共助の取組の好事例

共助の取組の好事例を以下のとおり整理する。事例を整理するにあたっては、「ヒト・モノ」、「カネ」に分けられる連携の分野を考慮の上、ヒト・モノについては、さらに「主な産業界への効果」又は「主な教育現場への効果」に分類している。なお、あくまで「主な」効果としており、期待される効果は記載しているものに限らない。

<連携の分野>

事例●：事例提供者（主な産業界への効果、主な教育現場への効果）

- 事例の説明①
- 事例の説明②

※1 連携の分野：ヒト・モノ、カネ

※2 主な産業界への効果：次世代人材育成、マーケティング、人事戦略、事業開発・発展

※3 主な教育現場への効果：探究的な学び、キャリアに関する学び、教師の業務負担軽減、教師の質的向上

<ヒト・モノ>

事例1：三井住友フィナンシャルグループ（次世代人材育成、探究的な学び）

- 旧板橋中台出張所跡地を活用し、子どもたちの体験と放課後の居場所を提供している。約 4,000 冊の図書を備え、宿題やゲームなど思い思いに過ごせる環境を整備。
- また、企業と連携しプログラミング・食育・サイエンス等の様々な分野の体験プログラムを開催するとともに、地域の団体による子ども食堂の開催などを通じて自治体を含む地域の交流に貢献している。

事例2：マッキンゼー・アンド・カンパニー・インコーポレイテッド・ジャパン（次世代人材育成、教師の質的向上）

- 社会貢献活動の一環として、公立の小・中学校教師の問題解決スキルや連携・協働スキルの向上を支援することを目的に、オンデマンド型の研修を無償で提供。
- 民間企業等の経営支援で培った知見を活用し、校務改善や学級経営をはじめとするマネジメント業務、さらには日常的な業務改善に対して新たな視点と実践的なアプローチを提示している。

事例3：東急株式会社（マーケティング、キャリアに関する学び）

- 渋谷区・目黒区などで探究学習支援事業を展開し、地域の小・中学生等にまちづくりや地域理解、マーケティング体験などのプログラムを提供している。
- 東急がまちづくり企業として培ってきた知見を活かしながら、教育事業を通じて自分のまちへの関心や愛着を育むことで、将来的に東急線沿線への関わりや居住につながる効果も期待している。

事例4：株式会社ビズリーチ（マーケティング、キャリアに関する学び）

- 「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションに掲げており、サステナビリティプログラム「みらい投資プロジェクト」の一環で、中高生向けキャリア教育支援ツールの無償提供や授業を行っている。
- 仕事やキャリアの多様性を伝える取組として、こうした活動を「未来のプロ人材育成」への投資と位置

付け、事業の長期的な成長に繋げることや、企業のブランディング・認知向上などへの波及を見込む。

事例5：SOMPO システムズ株式会社（人事戦略、探究的な学び）

- 新入社員研修の一環として、本社を置く東京都立川市近隣の小学校にてプログラミング授業を実施している。
- 児童2～3名につき社員1名がサポートする手厚い体制により、児童一人ひとりのペースや興味に寄り添うことができ、それぞれの多様性と創造性を活かせる活動となっている。

事例6：株式会社ファミリー（人事戦略、キャリアに関する学び）

- 岐阜県可児市において、行政や地元企業と共に地域一体となり、子ども向けの職場体験イベントを毎年運営している。
- ファミリーは、社員の探究マインドの醸成や、社員のモチベーション向上だけでなく、人材採用における他社との差別化、地域企業との関係構築にも役立っている。

事例7：パーソルビジネスプロセスデザイン株式会社（人事戦略、キャリアに関する学び）

- 東京都教育庁から委託を受け『ジョブキャンプ』等の職場体験事業を運営。運営事務局として、産業界への職場体験企画支援と教育現場や対象学生への事業意義の啓蒙を行い、産業界と教育現場の連携を推進。
- 同社内において、教育分野での経験が社員や従事者のキャリア開発にもつながっている。

事例8：株式会社バンダイナムコフィルムワークス（人事戦略、キャリアに関する学び）

- アニメ制作現場の企業訪問やオンライン講座を通じ、子どもたちにアニメ制作工程を紹介し、アニメ業界への理解と興味を促進、将来的な人材確保の基盤づくりにも貢献している。
- また、社員が講師として関わることで、自身の職業意識や誇りを再確認する機会となり、社内エンゲージメント向上にも繋がっている。

事例9：株式会社ダイセル（人事戦略、教師の質的向上）

- 理系人材の育成を目指し、企業版ふるさと納税を活用してシニア人材を鹿児島県和泊町へ派遣。シニア人材は、理科実験補助員・講師として、学校及び公営塾にて講師として活躍している。
- ダイセルは、翌年度の税制控除を受けられるだけでなく、全社的に社員の社会貢献意識の向上も見込めた。鹿児島県和泊町も理科系教員の専門人材の不足の解決に繋がった。

事例10：みずほ証券株式会社（人事戦略、教師の質的向上）

- 全国で金融経済教育の出張授業や教員研修等は無償で実施している。実施にあたっては、全国の社員が講師を務められるようサポート体制を構築。
- 教育参加を通じ、社員の社会的使命感や教える力が育まれ、Employee Satisfaction 向上と社員育成、そしてブランド価値向上がはかれることを期待している。

事例11：株式会社マイナビ（事業開発・発展、探究的な学び）

- 高校生向け探究学習プログラム「Locus」を展開し、進学志向の普通科生を対象に地元課題の理解と企

業との協働学習機会を提供している。2025年4月からはCSR活動の一環として教材の無償提供を開始。

- Locus をベースに地域で自走できる地方創生のエコシステムを確立することを目指し、将来の人材還流、学校現場と企業の新たな接点づくりを進めている。

事例 12：三谷産業株式会社（事業開発・発展、探究的な学び）

- クリエイティブラボ ミミミラボを運営し、地域の小中高生がデジタルに触れ、表現する機会の提供、及び地域の高校の探究学習支援等を実施している。
- 同社としても、新規事業や提案の実験場として活用している。

事例 13：株式会社ライフコーポレーション（事業開発・発展、キャリアに関する学び）

- 食育や社会科学習に加え、子どもと共同で商品開発を行う実践的プログラムを展開している。子どもの発想を商品化し店舗販売までつなげることで、学びを地域と企業の価値創造に接続。
- 子どもにリアルな価値創出体験を提供するとともに、企業にとってもブランド向上や新たな事業アイデア獲得の機会となっている。

事例 14：岩瀬薬品株式会社（事業開発・発展、キャリアに関する学び）

- 医療領域から地域づくりへ事業領域を広げ、千葉大学予防医学センターと共同研究講座「健康まちづくり共同研究部門」を開設。まちづくりはひとつづくりと捉え、地元企業・自治体・NPO とともに、アート・音楽・スポーツなどを通じてウェルビーイングの向上を通じすべての人が活躍できる社会を目指している。
- 地域住民の健康促進とコミュニティ形成に寄与しつつ、企業連携を通じた新規事業創出の基盤づくりにもつながっている。

事例 15：北海道木古内町（探究的な学び）

- ドローン、3Dプリンタ、生成AI、情報リテラシー、金融教育など、社会で必要な内容を、企業・大学と連携し専門家による授業を実施している。

事例 16：京都府（探究的な学び）

- 府立高校生が興味・関心に応じてオンラインで繋がり、企業等の協力を得て学習活動や学習課題に課外活動の中で取り組む事業を展開している。

事例 17：兵庫県（探究的な学び）

- 特色・魅力ある学びの実現のため、県立高校 18 校に探究を軸とした学科を設置し、「STEAM 探究科」では企業からの講師が3年間で計 70 時間の授業を実施している。

事例 18：兵庫県西宮市（キャリアに関する学び）

- 食品会社による食育講座、電子機器メーカーによる海洋資源に関する授業など、地元企業等と協働した出前授業を実施している。

事例 19：三重県四日市市（キャリアに関する学び）

- コンビナートや半導体産業の強みを活かし、30社程度の企業と連携する中で、出前授業や夏休みの企業ブース設置を実施している。

事例 20：新潟県三条市（キャリアに関する学び）

- 児童生徒の職場体験学習や学校への出前授業等、学校と事業者をマッチングする「三条キャリア教育バンク」を構築し、ふるさとの未来を担う子どもたちを地域ぐるみで育てている。

事例 21：大阪府松原市（キャリアに関する学び）

- 中学生が自らの将来を考える上でのロールモデルを見つけ、アドバイスをもらえるようなプラットフォームを教育委員会が構築。

事例 22：千葉県千葉市（キャリアに関する学び）

- アパレルブランドやサッカーチームなど、地元企業・団体約 100 社と連携し、職業体験学習を推進している。

事例 23：静岡県沼津市（キャリアに関する学び）

- 商工会議所や地元企業が学校と連携し、企業と子どもが関わる探究学習や、クラブ活動、コミュニティ・スクールへの参加等を実施。キャリア教育の一環として地域総がかりの教育を推進している。

事例 24：千葉県（教師の業務負担軽減）

- 児童生徒の学力向上を目的に公立小中学校 10 校に塾講師を派遣し、授業補助（算数・数学、英語）と放課後等の補習に活用している。
- 塾講師の派遣は週 2 日で 1 日 6 時間とし、授業補助（少人数指導含む）と放課後等の補習（単独指導）を実施している。

事例 25：香川県三豊市（教師の業務負担軽減）

- 民間の資金・人材を活用し、放課後の多様な学びの機会拡充・持続的展開を目指している。具体的には、教育委員会で外部人材を任用し、また、クラブの立ち上げ支援や指導者の人材バンクなどを運営する社団法人を設立した。
- さらに、市の予算に限定されない財源確保手段の担保のために、民間資金の受け皿となる基金を複数自治体が協働し設立するための協議会を立ち上げた。本取組により、みとよ探究部、メタバース部、みとよマネー部等を創設した。

事例 26：神奈川県川崎市（教師の質的向上）

- 市立学校への企業人材の活用として、令和 6 年度より富士通のシニア社員を非常勤講師として任用し、これまでに延べ 6 名を任用。
- 富士通での仕事と並行して、特別非常勤講師として学校で勤務し、授業等を担当している。シニア社員のセカンドキャリアの選択肢を広げつつ、教育の質の向上が実現。

事例 27：私立神山まると高専

- ビジョンに共感した民間企業 11 社から、総額約 100 億円の資金を獲得し、基金を設立の上、ファンド運営により安定的な財源を確保した。
- この取組により、家庭の経済状況に左右されずに意欲ある学生を募集でき、また、支援企業と学生のコラボレーションによる学びの機会も担保できている。

事例 28：神奈川県鎌倉市

- ガバメントクラウドファンディングや寄附型自動販売機等による資金調達を実施した。
- また、基金設立により年度を跨いだ寄附金活用が可能になり、使途の柔軟性が高い教育資金を捻出できている。

事例 29：埼玉県さいたま市

- 個人版ふるさと納税を活用し、さいたま市内の教育を応援したい人々が、寄附の対象となる学校を指定して寄附できる仕組みを構築した。
- 寄附者の具体的な寄附ニーズに応えることが可能となった。

コーディネーターの役割が現場で発揮されている先進的な事例

事例1：一般財団法人地域・教育魅力化プラットフォーム

- 学校と社会をつなぐコーディネーターを育成し、地方の高校魅力化と若者の越境学習を促進する役割を担っている。具体的には、都道府県を越えた高校進学「地域みらい留学」プログラムを通じて、地域の高校と都市部の生徒をマッチングし、地域での学びと新たな人の流れを創出。さらに、産業界や大学等の人・金・技の地域教育へのコーディネート支援・実行する。
- 「高校を核とした地域創生モデル」を教育現場に落とし込んでいる点が特徴。過疎・人口減少地域の高校が「地域みらい留学」によって生徒を全国から集めるとともに、魅力化コーディネーターが学校・地域・社会を横断して協働を促す。また、地域留学や探究活動、学校魅力化の全国展開を通じて、地域の教育力と人の流れの再設計を図るという点が強みである。

事例2：株式会社プラスエム

- 企業と学校をつなぎ、教育現場に社会の力を届けるコーディネーター的役割を担っている。企業のCSR・サステナビリティ活動としての教育支援を、学校現場の学びと結びつける形で企画・運営。出張授業、教材開発、コンクール、教員研修などを一貫して支援し、企業の意図を教育的価値に翻訳することで、双方にとって意義ある連携を実現している。
- 25年にわたる学校現場との信頼関係と、教育現場の実情に即した調整力が特徴。元校長から若手教員までの幅広いネットワークを持ち、企業PR型のコンテンツを教育的プログラムへ昇華させるノウハウを有する。単なる仲介に留まらず、授業設計・講師研修・振り返りまでを包括的に支援する伴走型コーディネーターとして機能している。

事例3：TOPPAN株式会社

- 「まちスク」というWebサービスを通じて、学校と地域企業・NPOをつなぐ教育支援のマッチングを行っている。学校が求める教育支援ニーズと、地域側が提供できる人材・プログラム情報を可視化し、相互の協働を支援。会津若松エリアではNPO法人会津エンジンと連携し、事務局運営やマッチング促進を行い、行政・企業・地域を結ぶ中間支援機能として機能している。
- デジタル技術と地域連携を組み合わせた“仕組みとしての共助”が特徴。会津若松エリアではスマートシティ拠点「AiCT」を中心に、地元企業・教育機関・自治体が一体となって教育支援を展開。TOPPANデジタルがシステム提供を担い、NPOが現場運用を行う分担型モデルにより、地域内で持続的な教育共創を生み出している。

事例4：特定非営利活動法人みんなのコード

- 学校・行政・企業・地域をつなぎ、情報教育やプログラミング教育の普及を推進する中間支援的な役割を果たしている。教材開発（プログルシリーズ）や教員研修のほか、学校の授業支援や創造的学びの場「クリエイティブハブ」の運営を通じ、教育現場と社会のリソースを接続。政策提言や調査研究も行う、教育の「公助」の在り方をより良くするための実践と制度設計の両輪でコーディネートしている。
- テクノロジー教育の「公助」を支える活動に加え、「社会全体の共助」として広げる包括的なアプロー

チが特徴。学校教育の格差是正と教員支援に加え、地域子どもたちが自由に創造活動できる居場所づくり（ミミミラボ、てくテックすさき等）を展開。企業・行政・教育現場をつなぐネットワーク構築と、政策・教材・実践を連動させるデザイン力により、教育分野のエコシステム形成を牽引している。

事例 5：株式会社 NEXCENT

- 企業人材を教育現場に派遣する仕組みを構築し、企業と学校の間で双方の目的を調整するコーディネーター的役割を担っている。企業には研修を通じて学校現場への理解を促し、学校には探究学習やキャリア教育の機会を提供。企業の人的資本経営や社員育成の文脈と、教育現場の実践的学びをつなぐことで、持続的な産学連携の基盤づくりを進めている。
- 単なる教育支援ではなく「企業人材の内発的成長」と「教育現場の変革」を両立させる点の特徴。参加社員には自己理解を深める研修を実施し、教育現場では生徒との対話を通じて互いに学び合う関係を形成。企業・学校双方に実践知と気づきをもたらす、教育と社会を往還する新たな人材循環モデルを創出している。

事例 6：千葉大学アントレプレナーシップセンター

- 千葉大学アントレプレナーシップセンターは、大学生・研究者等へのアントレプレナーシップ教育を活動の中核としつつ、地域のアントレプレナーシップ醸成に貢献するため、小・中・高校生のアントレプレナーシップ（起業家精神）教育および探究学習の充実を目的とし、学校現場と多様な外部人材のマッチングを支援。地域企業・行政等と、相互に価値ある教育活動の創出に向けた合意形成を図り、実質的な産官学連携を推進している。
- 大学機関が基盤にあることで、アントレプレナーシップ教育以外の分野においても、学校現場、行政、地元企業との幅広い連携を実現していることが特徴。また、教育学部での専門的な知見やノウハウを活かし、高校生以下の児童・生徒に向けて、すぐに活用できる実践的なアントレ教材や探究プログラムを開発・提供し、教員の心理的なハードルを下げる工夫も実施。

事例 7：一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会

- 全国各地で地域一体となったキャリア教育を広く自律的に実現していくため、キャリア教育コーディネーターを育成するための研修プログラムを開発し、その育成等を通じて、自律的なキャリア教育の普及を目指している。
- キャリア教育コーディネーターとは、児童生徒の能力を活用する「場」を提供することで、社会的自立に向けた力のはぐくみを支援し、学校の学びの中で地域一体となったキャリア教育の実現を促す教育支援人材であり、2025年8月時点で371名存在している。自治体、学校、教育系NPO等で有償無償を問わず活躍している。