

21世紀を支える知識基盤社会構築のために
教育環境の再構築を福井から実現する

「人づくり」は「先生づくり」「親づくり」

～教育インフラの現状を打破、教育者教育システム創造に関する提言～

平成19年1月

福井経済同友会
人づくり委員会

提言要旨

少子高齢化とともに人口減少が進む中で、郷土に誇りを持ち、地域の担い手となる人づくりについて、学校・教師や子供たちが抱える問題を踏まえ、以下の提言を行う。

1. 人づくりは「先生づくり」から

人づくりには教員の教育力向上や学校現場の改革が求められている。

- (1) 福井県の全ての教員が専修免許を取得することを目指す
- (2) 全国に先がけ、「福井型教職大学院」の設置を求める
- (3) 福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、教員の力量形成の場とする
- (4) 教師の専門性向上のための拠点学校を設置する
- (5) 多様な教員採用試験と教員評価制度を構築する

2. 人づくりは「親づくり」：経済界のなすべきこと

—家庭から始まる「キャリア教育」「生涯教育」—

人づくりは、学校だけでなく、親、企業、地域が一体となって取り組まなければならない。経済界としては、果たすべき役割を全うすることが求められている。

- (1) 経済界は、なすべき役割を果たす
- (2) 社会的能力の育成や躰には地域一体で取り組む
- (3) 学校との交流を強化する

21世紀を支える知識基盤社会構築のために 教育環境の再構築を福井から実現する

福井型教員の力量形成

教員養成段階から現職教育まで
一貫した教員の力量形成を実施する

全ての教員が専修免許取得
福井大学に教職大学院を設置
教育研究所を福井大学構内に併設

子育てにやさしい企業

親の働く姿を子どもに見せる企業
親を家庭に戻す企業
働く楽しさを子どもに体験させる企業
教員研修を積極的に受け入れる企業
学校との交流を望む企業

人づくりは
先生づくりから

教師教育改革

人づくりは
親づくりから

地域発信の
学校教育改革

21世紀の日本を変える教育改革モデルを福井から発信する

経済界との
協働

進取な気性と確かなものを堅
持する県民性
有能な行政・教員

改革モデル作りに適した学校
風土と規模

保護者の教育
に示す高い関心

21世紀の知識基盤社会を実現する教育改革の芽が福井にはある

少子高
齢社会

教員の社会的地位の低下
閉鎖的学校教育体質

地域と学校の繋がりが消失
求められる学力の変化

少ない親の
成長機会

戦後60年がたち社会変化にともない、教育制度の疲弊が顕在化

指導力不足
社会性の欠如
使命感・責任感・
教育的愛情の欠如

教師

情報・ゲームの氾濫
職業意識の低下
家庭の教育力低下
虐待

社会・保護者

学力低下
いじめ・不登校・ニート・
フリーター

子ども

目次

提言要旨

I. はじめに	1
II. 現状認識	
1. 学校・教師が抱える問題	
(1) 現在の教育制度	1
(2) 社会との乖離	2
(3) 教員採用時の選考に問題	3
(4) 年令構成の歪み	3
2. 子どもたちが抱える問題	
(1) 子供たちの学力低下	3
(2) 子供の精神的成長と身体的成長のギャップから生じる問題	4
(3) 「自立できない若者」や高校卒業者の早期離職者が多い現状	4
(4) 社会的能力の欠如	4
(5) いじめ・虐待の問題	4
III. 提言内容	
1. 「人づくり」は「先生づくり」から	
(1) 福井県の全ての教員が専修免許を取得することを目指す	6
(2) 全国に先がけ、福井大学に「福井型教職大学院」の設置を求める	6
(3) 福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、教員の力量形成の場とする (福井型教員養成システムの構築)	6
(4) 教師の専門性向上のための拠点学校を設置する	7
(5) 多様な教員採用試験と教員評価制度を構築する	8
2. 「人づくり」は「親づくり」：経済界がなすべきこと —家庭教育から始まる「キャリア教育」「生涯教育」—	
(1) 経済界への役割期待	11
(2) 社会的能力の育成、躰には皆で参加	12
(3) 学校との交流強化	13
IV. 結びに	13

I. はじめに

急速に進展する少子高齢化、人口減少という向かい風の中で、地域の活力低下が懸念されはじめている。従来の人口増加を前提とした仕組みは通用せず、これからは地域自らの知恵と創意工夫により新たな将来像を描くことが喫緊の課題である。

こうした中で、新しい地域像を確立し、豊かで個性に溢れ持続的に発展する地域づくりには、その担い手となる人づくりが不可欠である。地域の未来は、郷土を愛し郷土に誇りを持つ人づくりにかかっており、「地域づくりは人づくり」とも言える。

福井経済同友会は、こうした問題意識から平成13年度には教育問題を考える委員会、平成15年度には人づくり委員会を発足させ、地域経済活性化のための人づくりと、人づくりに対して企業がどのように地域貢献できるかの視点で活動を進めてきた。具体的には、福井県小学校長会、中学校長会、高校校長会との懇談会開催による交流、福井県内の大学、工業専門学校など高等教育機関との連携及び交流、ボランティアプロフェッサー制度による講師派遣、インターンシップ制度による学生受入などである。

【これまでの提言活動】

1. 平成14年1月、教育問題を考える委員会では「教育に関する提言」を発表。
2. 平成16年3月29日、「福井県の地域競争力向上は、つまるところ『人づくり』～『人づくり』の産学官連携強化への提言～」を発表し、「産力強化」を支える「産業・人づくり戦略本部（仮称）」の設置や、福井県立大学を「平成の明道館」へーなどを訴えた。

II. 現状認識

1. 学校・教師が抱える問題

(1) 現在の教育制度

明治時代に行われた国民皆学制度の施行と師範学校の創設に示されるとおり、日本の教育改革は常に教師教育の改革と共に進められてきた。換言すれば、教師教育の改革なくして教育改革を進めることはできないことを示している。事実、近年の、「ゆとり教育」を代表する[総合的な学習]の導入事例をみても、学校現場でその理念が充分機能していないのではないかとされている。これは、[総合的な学習]を実施する教師への教育が、単なる研修のほかは何ら制度として設けられていないことに一因がある(大学の教員養成段階では、「総合的な学習」に直接連結する科目の履修は課せられていない)。

日本の教師教育は、大学の学部段階で行われる教員養成と、教員になってから行われる現職教育(On the Job Training)から構築されている。この2つの教育・研修システムが戦後60年間に蓄積した構造的疲労によって、教師の社会的

地位の相対的な低下や、教師の社会的信頼の失墜を招いている。大学卒業者が半数に達しようとする中で（平成 15 年全国 44.6%、福井県 50.4%）、教師の社会的地位の相対的な低下は歴然としている。それなのに、依然として教員の基礎資格（教員免許状 2 種）は短期大学卒業程度の養成教育に止まっている。教師は高度な専門職である。しかし、その専門職として認知されるような養成を受けていないのが現状である。世界に眼を向けてみれば、OECD の学習到達度調査で好成績を修めているフィンランドでは、教員養成を修士課程で実施しており、教師に対する信頼も厚い。アメリカにおいても教師の 7 割が修士号取得者、校長の 4 割が博士号の取得者である。

一方、日本では大学院を修了した教師が比較的多い高校でも 11.1%であり、中学校では 4.5%、小学校に至っては僅か 2.6%に止まっている（平成 16 年）。福井県に至っては全体で 5.1%の水準である。学校や教師の信頼回復のためには、教師の専門性を高めること、そして、それを担保するフレームづくりを行わなければ、継続的且つ長期的に教師の専門性を高めることは難しいと考えられる。

また、教師になってから行われる現職教育については、現在でも多々行われているが、充分機能しているとは言い難いのが実態である。教師の専門性は、実際に眼の前で子どもと相対峙したとき、教科の専門力や教職の専門性がその子どもに対して充分発揮することができ、その子どもの学習活動をうまく支えることができたと認められたとき、はじめて評価される。ところが、多くの現職研修は、学校から離れて、研修所で聞く講演会が中心になってしまっている。多忙な教師にとって、研修は一過性の教養・知識の習得の場になったとしても専門性の向上には結びつきにくい。学校の中では現実の子どもが直面する課題と相対峙し、その解決に向けて同僚と共に取り組みながら学んでいくというプロセスが必要なのである。しかし、戦後 60 年の間に学校内での同僚性や先輩との関係が消失しつつある。このため、教師の専門性を高めるためには、校内における研修が実効あるものになるような外的な支援システムの構築が不可欠である。教師の社会性の欠如や指導力不足といった問題の一因に、学校の閉鎖性があるのではないとも言われているが、上述のとおり校内研修システムの不備や、教師相互間の連携の弱さがもたらしているのかもしれない。

（２）社会との乖離

父母の高学歴化に起因する教師の相対的地位の低下や、社会的信頼の失墜を招いたごく一部の不適格教師による不祥事など、教員に対する外部からの批判もさることながら、それ以上に、学校の世界でしか生きられない、人間として魅力のない教員が増えつつあることも否めないであろう。このことは教育界という一般社会から隔絶された環境の下、教室と言う閉鎖的な小集団の長として、一匹狼的な活動を強いられ、孤立し、悩みながら自助努力を行うしかないという状況にも原因があると考えられる。また、ベテラン教師の若手育成に関する指導意識の欠如も再考されるべき問題点として挙げられるであろう。

(3) 教員採用時の選考に問題

①受験回数の多い教員志望者

教員採用試験受験者の相当大的な割合が過去何回も受験して不合格になった者で占められている。これでは新鮮な感覚と意欲を持った、子どもと同じ目線で動ける若い先生の輩出には問題があると言わざるを得ない。

②筆記試験重視の画一的採用手法

採用の決定には筆記試験の結果が大部分を占めている。また、教師への志望理由としてほとんどが「小学生の時の先生がすばらしく、ああいう先生になりたかった」と回答する例が多いと聞く。これは面接対応のマニュアルでも存在するのではないかという印象さえ持つ。

画一化された制度の下では、輩出される教師は自ずと画一化された価値観を持つようになると考えられる。熟練した教員が採用予定者の実践的力量や人格を長期にわたって評価できるよう、多様な採用プロセスをとることが必要であろう。東京都では「東京教師養成塾」を開き、採用予定者を長期にわたって観察する場を設けている。臨時任用教員の研修と採用評価を兼ねた採用システムや教職大学院の活用なども検討すべきであろう。

③学校や教員に第3者評価や人事評価制度がないこと

現行制度の下では、意欲をもって学校運営や教育活動に当たり、成果が上がったとしても、通常であればその評価の証となる賃金・待遇・地位に大きな違いがさほど出ないシステムとなっている。このような環境下では、額に汗して種々の障害を克服しようという気概は削がれ、何とか事なきを得ようとする意識だけが働くということも考えられる。また、教頭、校長への任用が試験だけで決定されるという点も、納得性に欠けると言わざるを得ない。

(4) 年令構成の歪み

今後の福井県の教員の年齢構成を見ると、40歳から50歳代の教員が増加し、管理職に就けない教員が続出することが予想される。こうした教員の能力発揮と処遇が大きな問題となることが予想される。

2. 子どもたちが抱える問題

今の子どもたちは、社会のめまぐるしい変化の中で、我々の子ども時代と全く違った環境のもとに置かれている。こうした事実を直視し、大人も教師も従来の意識を変える時に来ている。

(1) 子どもたちの学力低下

OECDの学習到達調査では、反復・記憶学習では身につかない論理的な思考を求める総合的な学力を調査しているが、2003年に実施された直近の調査では、前回(2000年)8位だった「読解力」がOECD平均レベルの14位ま

で低下。「数学的リテラシー（応用力）」は前回の1位から6位となり、文部科学省は日本の学力について初めて「世界のトップレベルとはいえない」との表現を使って、厳しい現状認識を示し、学力の低下を指摘している。

（２）子どもの精神的成長と身体的成長のギャップから生じる問題

日本国民における平均寿命は戦後50年で約50%強の伸長が見られる（1947年（昭和22年）：男－50.06歳／女－53.96歳 2004年（平成14年）：男性－78.64歳／女性－85.59歳）。一方、誕生から、幼児期を経、学校で学び、結婚、出産、老後を向かえ死んでゆくというライフサイクルはあまり変化していない。単純な比例計算においては、50年前の20歳は現在の27歳にあたる。変わらないライフサイクルと長寿化の下で、従来と比べ精神的に成熟しないままでライフサイクルの各ステージを迎えるという現象が起こっており、若い成人が続々と誕生していることになる。一方、身体的発達においては現代の若年層の成長を見て明らかなように早期成熟化現象が起きている。現在の教育制度ではこうした発達のギャップについて対応できていない。言い換えるならば50年前よりはるかに精神的に若い子どもたちを50年前と同じ6・3・3制で代表される教育システムによって教育しているという問題点が浮上している。

（３）「自立できない若者」や高校卒業者の早期離職者が多い現状

高校卒業者の約6割が3年以内に離職している。また、ニート、フリーターは、増加の傾向にある。これは、上記(2)で述べた相対的幼さと共に、「働く意義」「就業観」「職業観」が身についていないことが、大きな問題となっている。

（４）社会的能力の欠如

今の子どもたちは、挨拶、礼儀、言葉使いなど、人とコミュニケーションを図る上で大切なものが欠けている。これは、家庭教育での躾とも関係するが、少子化の中で、テレビやゲーム等による一人遊び時間の増加、人とどう接するかを学ぶ機会の欠如、子ども同士のコミュニケーションの必要のない管理された反復習熟型学力の偏重カリキュラム等に誘因があると考えられる。

（５）いじめ・虐待の問題

現在、いじめによる自殺が急増している。この連鎖を断ち切ることが緊急課題となっている。人類が集団生活を始めたときに起源を持ついじめは、これを克服する人類の知恵の歴史でもあろう。現在のいじめは、精神的に年々幼くなる傾向を示す子ども集団に、適切ないじめ教育を実施できていない大人の責任である。さらに、大人であるはずの親が子どもを虐待する事件の続発も、大人の教育に対する責任を痛感せざるをえない。

Ⅲ. 提言内容

1. 「人づくり」は「先生づくり」から

人づくりはまず、人づくりにかかわる指導者を生み出すインフラストラクチャの再構築からスタートすべきである。21 世紀の知識基盤社会を支える教育モデルを提案するのには、実際に想定するモデルを試行し、その結果と検証の上に立って、実績からインフラを再構築する必要がある。福井県は、教員数約 8 千人、小中高校生 10 万人とコンパクトな規模であり、こういったモデルを全国に向けて提案できる数少ない県である。また、モデルの構築に向けては、優秀な行政システム、有能な教員、協力を惜しまない経済界、進取の気質に富む地域性が相乗効果をもたらすと考えられ、福井から 21 世紀の知識基盤社会を支える日本の教育モデルを発信することができるのではないかと確信している。

一方、教師に対する様々な課題・問題についても、福井県は、歴史的に見て進取の気性と確かなものを堅持しようとする県民性があるため、先見的な教育改革を着実に進める原動力となり得よう。事実、現在行われている経済界と教育界との密接な連携は、新たな学校づくりを可能にするものであろう。

そこで、福井経済同友会では、福井発の日本の教育改革を推し進めるべく、以下の提言を行う。

- ☆ 福井県の全ての教員が専修免許を取得することを目指す
- ☆ 全国に先がけ、福井大学に「福井型教職大学院」の設置を求める
- ☆ 福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、かつ、県庁内の指導主事が教育研究所に異動し、大学教員、教育研究所職員、指導主事が協働して、教員養成段階から現職教育まで一貫した教員の力量形成を実施する（福井型教員力量形成システムの構築）
- ☆ 教師の専門性向上のための拠点学校を設置する。拠点学校では、教員の教職開発に向けての実践的取り組みを進め教員の交流（異動や公開研修）を通して県内の教員の力量形成を行う。
一方で、反復習熟のみの学校教育から思考力向上ができる学校教育への転換をはかり、21 世紀の知識基盤社会を支える学力の育成を行う。併せて、この取り組みを県内の学校に伝えるシステムの構築を行う
- ☆ 多様な教員採用試験と教員評価制度を構築する

(1) 福井県の全ての教員が専修免許を取得することを目指す

教師の普通免許には、短大卒業程度の二種免許、大学学部卒業程度の一種免許、大学院修士課程修了程度の専修免許の3種類があり、福井県の全ての教員は専修免許の取得を目指すよう勧奨する。

教師には、広い教養と時代を読む先見性、そして、人づくりの専門職としての力量が必要であることから、こういった力量形成には、大学学部卒業程度では不十分である。OECDの学習到達調査で高成績を修めているフィンランドのように、いったん教師として働き、教師として何が必要であるか見極め、大学院で再度学び直しをすることが重要であろう。これを積極的に促進するためには、1年間の休職制度や夜間大学院を活用すること、大学院修士課程修了者に明確なインセンティブを与えることを検討すべきである。このような研修システムの実現と県民の目に見える形での教員の努力が、教師の社会的地位や社会的信頼の回復につながるものと考えられる。

(2) 全国に先がけ、福井大学に「福井型教職大学院」の設置を求める

これまでの現職教員の大学院での研修が十分機能しなかったのは、①大学院が学校現場のニーズに応えられる教育内容を提供してこなかったこと ②大学院で学んでほしい中核教員は、学校運営でも中心的な役割を担っており、学校長が派遣を薦めなかったこと ③学校の改革は教員集団が変わらなければ進まないが、学校から切り離された大学院での研修のみでは学校を変えるような成果をもたらさなかったこと等の理由からである。

多くの学校が現在抱える課題に応えるため、学校の教員組織を改革することができるよう、福井大学と福井県教育委員会が協力して福井型教職大学院の設置を推し進め、福井県が日本の教職大学院設置の先駆けとなるよう検討すべきである。

福井型教職大学院では、現職教員が働きながら同僚と協働して教育課題に取り組める大学院であることが必要である。また、これまで教育行政に携わる教員は、教育行政担当者としての専門性を必ずしも身につけてきているわけではない。行政担当者としての専門性を習得できる場が、教職大学院には必要であろう。さらに、県内に数百人いる臨時任用教員に対する教員研修の場としての活用も考えられる。

(3) 福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、かつ、県庁内の指導主事が教育研究所に異動し、大学教員、教育研究所職員、指導主事が協働して、教員養成段階から現職教育まで一貫した教員の力量形成を実施する（福井型教員力量形成システムの構築）

教員の養成は、実際の教育と教育に対する理論の架橋を実現すること、教員のライフコースに沿った実践の振返りを可能にすること、教師の相互間における教育指導力の継承を実現することが重要である。これを実現するためには、

大学における教員養成と教育研究所の現職研修とが切り離されていては、実現は難しい。大学と教育研究所が密接に連携するためには、場所を共有すること、これによって、それぞれがおこなう教員養成や教員研修を相互補完すること、双方の知的資源を活用してカリキュラム開発を実施することが可能になる。さらに、県庁内の指導主事を行政中心と教師指導中心とに分離し、実際の学校訪問や授業研究を中心的に行う指導主事は、研究所に異動する扱いとしてはどうか。

- 1) 福井県教育研究所を福井大学構内に併設する
- 2) 県庁内の指導主事を行政中心と教師指導中心とに分離する
- 3) 大学教員・研究所職員・指導主事が協働して、教員養成から現職教育まで一貫した教員の力量形成システムを構築する
- 4) 教職大学院の教育研究活動をこれに連結する
- 5) 福井経済同友会は、民間での長期研修やゲスト・ティチャー派遣等にかかわって、ここに共同参画する

(4) 教師の専門性向上のための拠点学校を設置する

1) 拠点学校で学校の中核となる教師の養成を行う

教師の力量形成は、大学での教員養成で済むものではない。むしろ教育現場で現実の課題に取り組みながら形成されるものである。また同時並行して、教師が学ぶことのできる組織学習を行う中で、実現するものである。教師の同僚や先輩との間の教育指導力の継承が充分機能しなくなっている学校の実態を打開していくためには、モデルとなる学校を指定し、その中で教師相互間における関係の強化を実現し、その方法を明示していくこと、及び、そこに参加し学校内で中核となって活動できる教員を養成していくことが必要である。

2) 拠点学校では、教職大学院と経済界が連携した研修を実現する

拠点学校には教職大学院を設置し、日々の教育実践について大学院教員、教育研究所職員、指導主事を交えて実践の振返りを恒常的に行い、研究成果の発表をおこなう。また、学校経営や組織学習にかかわる検討会には、必要に応じて福井経済同友会から講師を派遣して協同で検討を行う。

3) 拠点学校の教員は他の公立学校から募集し、校長等が選抜を行う

拠点学校への移籍期間は3年から5年を目途として異動を行う。拠点学校を修了した教員は、中堅教員として処遇する。校長等の管理職の人選は、福井県教育委員会が行う。

4) 拠点学校では、子どもたちに21世紀の知識基盤社会を担う学力を形成するため、大胆なカリキュラム改革と外部評価を実施する。

＜例＞①思考力重視の教育と習得型教育を機能的に組み合わせた独自のカリキュラムを作成する

福井市至民中学では、45分授業を見直して70分授業を導入することで、探究型教育を実施している。また、教職大学院に学ぶ院生を活用して、基礎・基本を確実に学べる習得型教育や少数授業を実施する。

②登校日数の変更を行う

夏休みが子どもたちにとって最悪な環境になっている。生活リズムの乱れやコミュニケーション相手もなく一人ゲームをし、コンビニで昼食をとる子どもが少なくない。夏休み期間中の何日かについて、朝1時間の授業時間を設定する。これによって時間に縛られない授業や子どもに個別に対応する授業を設定できる。これに伴い平日の時間数を減らした曜日を設定し、部活の活性化や、放課後の学校で集団で遊ぶ時間を設け、子どものコミュニケーション能力を育てることができる。

③保護者の学校教育活動への参加を促す

教育の本質は、その相互性にある。教えることは学ぶことであり、学ぶことは教えることでもある。保護者が学校教育に積極的に参加し、教え・学ぶ機会を持つことが必要である。これからの学校は、子どもだけでなく大人や地域が学校を通して育つ機能を有することが前提となろう。

④ニート・フリーターの増加や少子高齢社会に対応すべく、経済同友会等と連携し、充実したキャリア教育・次世代育成教育を実施する

⑤学習内容や成果に関し外部評価制度を導入する

⑥教育研究の拠点学校として授業公開と授業研究会を教育研究所の行う教員研修と連動させて実施する

（５）多様な教員採用試験と教員評価制度を構築する

1) 教員の人事評価制度の確立

民間企業においては人事評価が賃金・処遇・地位に反映されるのが当然のシステムである。また、その評価が直面した課題や障害に対して乗り越えるためのエネルギーの源泉であることも事実である。教育者の活性化にこの評価システムが最も必要であり、教師も評価を受けることが当然との認識を持つべきであると考ええる。しかしながら、一朝一夕にこうした認識が定着するとは考えられず、正当な評価システムの確立とそのための環境整備には以下の点が必要となろう。

①人事評価をする管理職の評価能力の向上と評価をタブー視するカルチャーの排除

②評価を活かし、良い点は伸ばし、悪い点は改善する「成長のための評価」という視点に立った教員育成

③生徒、父兄なども含めた多面的な評価（この場合、父兄においてはその教師の教育活動をきめ細やかにフォローするといった姿勢が必要になる

う)

④評価制度が定着したら、能力に合った賃金へ

評価から賃金へのリンケージの拙速な実施はいたずらに混乱を招く。当初は評価のみに抑え、段階的に賃金・処遇へと反映させることが必要と考える。

2) 教員の資質向上

前述の問題点として指摘した通り、教員の資質向上は教育界の活性化にとって必須の要素である。「いい先生」の育成を目指し、下記の点を具体的な手法として提案したい。

①福井県の全ての教員に専修免許の取得を求める

そのために、修士課程修了者の雇用を促進する。また、まず教師として働き、教師として何が必要であるか見極めた後、夜間大学院や1年間の休業制度を活用して、大学院で再度学び直しをすることを促進する。専修免許の取得後は、勤務実績等も考慮し高度専門職（下記に詳述）としての資格を与える。

②教員免許更新制度の導入と厳格な運用

10年毎の教員免許更新について取り沙汰されているが、この制度の早期実施を切に要望したい。10年が適切かどうかの議論を含め、制度はあるも更新不可となる教師が皆無となるような骨抜き of の仕組みではなく、人事評価に基づき不適格と判断された教師には免許更新させない厳格な運用を提案したい。

③「若手教員ネットワーク」の設立

既述のとおり教師、特にキャリアの浅い若手にとって、閉鎖的な職場環境の下、悩みも打ち明けられず孤立していることは想像に難くない。これらの悩みを他の先生と共有化し、少しでもその解決に役立てるとの意図から「若手教員ネットワーク」の設立を提案したい。種々の課題について仲間と一緒に考え、何らかの解決策を見出せる場の提供となるものとする。また、福井経済同友会との連携により、このネットワーク参加者が県内若手経営者とコミュニケーションを持つことで経営的な発想を得る機会を設け、経営者サイドも社会的責任の一環として教育現場で先生が実際に抱えている問題点について理解する機会としたい。

また、教師が感じる心理的プレッシャーは相当なものであるとの考えから、教師が気軽に利用でき、カウンセリングを受けられるような仕組みの構築も有効と考える。

④民間企業での長期研修

学校経営の観点からも民間企業の合理的な考え方や仕組みを体験することは管理職をめざす教員にとって有意義なことであると考えられる。また、民間における職業意識を理解することにより、人間力を高める教育方法について学ぶ機会にもつながる。既に、高知県内では1年間2企業

での長期企業派遣研修が定着して、効果を上げている。これを参考に、福井県でも経済界と協力し、独自の方法で民間企業での長期研修を実施することが望まれる。

⑤「高度専門職制度」の導入

教師が管理職として起用されなくても、特定の分野のスペシャリスト(特定の教科指導の第一人者、生徒指導・教育相談のベテラン、特別支援教育コーディネーター等)として、生きがいを持って活動できる新人事制度を構築する必要がある。「高度専門職」の教員は、教頭職とほぼ同等程度の処遇とする。教職大学院の修了者は、勤務実績等も考慮し「高度専門職」としての資格を与える。

3) 教員の採用試験の抜本的改革

大学および大学院の教職課程を経た教員の採用ルートのほか、以下のように多様化したルートから輩出される社会的能力を持った教師の任用を行うべきである。

① 多様な採用試験（学校現場での長期的な評価を可能にする採用試験）

臨時任用教員や長期インターシップを課せられている教職大学院生について、人物評価と教員としての力量を測る試験を導入すべきである。

② 一芸に秀でた人への門戸の開放

学校現場は多様な人材を採用することで活性化する。一芸に秀でた人材は生徒に多くの語るものを持っており、生徒に夢を語れる人材として、適正を勘案したうえで採用を行うべきである。

③ 社会人の積極的な採用

教育現場では、社会人として経験豊富な人材も価値がある。画一化された人間でなく、社会人として経験豊かで個性に溢れる人材が学校現場では求められており、社会人に門戸を開いた複線型の採用プロセスを導入すべきである。

④ 受験回数の制限

教員採用試験受験者の受験回数は2回以上が大半であり、10回以上の受験者も時として見受けられると聞く。あたら有用な人材を人生の一番重要な時期に受験に没頭させるのは、地域社会としても大きな社会的損失である。受験者が長く不安定な時期を過ごすのは、受験者自身もその人生において有益と言えず、受験回数は制限すべきである。若々しい新卒者の採用は学校教育の活性化につながるものと考ええる。

4) 教員の積極的な社会参画

ともすれば、教員同士の世界に閉じこもりがちであり、社会生活の中で世間の常識などと乖離する面が窺える。社会が変わっていることを実感するとともに、社会との接触の機会を多く持ちながら、社会の考え方を広く学び、子どもの教育

に活かすべきである。また、子どもに力を合わせて一つのことを成し遂げる協働の楽しさを教えなければならないが、教員自身がこの点は苦手であり、社会生活で協働の良さを実感すべきである。

2. 人づくりは「親づくり」：経済界のなすべきこと —家庭から始まる「キャリア教育」「生涯教育」—

(1) 経済界への役割期待

人づくりは教育界にその任の全てを負わすのではなく、むしろ経済界にも大きな役割が期待されているという認識を持つ必要がある。このため、以下のような具体策を提案したい。

1) 親の働く姿を子どもに見せる

企業を定期的に子どもたちに解放し、親の働く姿を積極的に見せるべきである。同時に、子どもたちの就業観、職業観を育むため、体験学習の機会を提供することも企業の社会的な役割と考える。

大人は働く姿を子供たちに見せることで、自信と誇りと責任を子どもたちに示し、子どもたちに社会で生きることの厳しさを教えるべきである。親の働く姿を見ることは、言葉で示すよりも幾層倍の効果があり、家庭内での親子のコミュニケーションが一層進み、親に対する尊敬の念も自然と生じてくるものと考えられる。

2) 企業は、親を家庭に戻す

長い労働時間を過ごし、企業戦士とした昔ながらの働きバチは、長続きしない。また、将来的にこのような価値観の変化に鈍感で、何ら手を打たない企業に対して、消費者・顧客の目は冷ややかで、企業の存続にまで影響する惧れがあることは十分に認識すべきであろう。企業は社員満足度に常に配慮し、家庭において心豊かに人間らしい生活を送れるようその就業上の制度をリストラクチャリングする必要がある。

3) 子ども達に「働く楽しさ」を、身を持って体験させる

インターンシップ制度の普通科における導入や高校のキャリア教育など、経済界は子どもたちを積極的に受け入れ、モノ作りやサービスの提供について体験できる機会の提供に尽力すべきである。その際に重要なことは、教育界からの要望にやむなく応じるのではなく、この機会の提供が子どもたちの正しい職業・就業観の熟成に非常に良い影響を与える活動であり、企業にとっても、その社会的責任において積極的に取り組むべき活動であることを経営者もしっかりと認識すべきである。

4)「子育てにやさしい企業」認証制度の確立

従業員の子育てを支援する形での就業規則、社内規則の変更に積極的に取り組む企業に対し、ある一定の基準をクリアーした場合には「子育てに優しい企業」として認定する。企業はその認定に基づき、自社を PR し、顧客獲得や新規社員の採用の際に役立てる。

5) 教員研修の積極的な受入

経済界は、教員の社会参画を容易にする場を提供し、研修生を積極的に受入れるべきである。企業においても、社員が異なった環境で育った人材と同じ職場で働くことは、社内の活性化につながるとともに、多様な考え方を学ぶ良い機会でもある。この職場内での交流は、社員が教育に理解を深め、そして自らの家庭教育に目を向ける好機ともなる。

(2) 社会的能力の育成、躰には皆で参加

教育の経済界への関わりが重要なと同様に、地域コミュニティの教育への参画は、地域での交わりが希薄化してきている現状においてはその重要度を増してきている。それには、子どもたちを見守る家庭、地域の人々、企業が参加して地域コミュニティを再構築するとともに、学校との連携を強めなければならない。

そして何よりもまず、社会生活はマナー、あいさつが基本であり、地域一体でこの運動に取り組むべきと考える。また、社会的な能力を育成するには家庭での躰が基本となるとの認識の下、企業研修によって親力（おやりよく）の向上を目指すことも一考に価しよう。

(3) 学校との交流強化

福井経済同友会では、経済人として、企業として、人づくりにどのように貢献できるかといった視点から、福井県内の小学校、中学校、高校の校長会との懇談会、福井大学、福井県立大学との交流、ボランティアプロフェッサー制度による講師派遣などを進めてきた。こうした交流を通じ、学校が直面する様々な課題・問題を理解することができた。学校側からは、社会の実情や企業のニーズ知ることができた等の評価を得ている。今後、時代とともに環境が変わっていく中では、新たな課題・問題の発生が考えられ、福井経済同友会としては、今後も積極的に交流を進めながら、人づくりに対する新たな課題・問題に取り組んでいく。

IV. 結びに

福井経済同友会は、人づくりの現状に危機感を抱き、次代を担う有為な人材を育成するために本提言を行うものである。地方分権化が進み、地域間競争がさらに激しくなることが予想される中、地域経済が今後発展し、地域社会が活力を増すためには、つまるところ人づくりの成果に帰結する。

今、教育基本法の改正、学力低下、いじめ問題など教育に関する議論は噴出している。

しかしながら、現状の教育界が抱えるさまざまな問題点を解決するためには、まず最初に、子どもに直に接し教育を行う先生が理想的な教育者となり、尊敬される存在になることが重要であることは明らかである。しかし、現状の先生をいたずらに批判し、置かれた環境への理解もなく非難するだけでは何の解決にもならないことは論を待たない。教育者が教育の方法を学ぶ場を再構築することが最も重要な点であり、このため実現可能であろうと思われる具体的な施策・方法を提言として述べてきたわけである。

併せて、福井経済同友会では、教育という国家の重要な問題を学校という機関に任せて傍観するのではなく、経済界自身が汗をかき、その CSR（企業の社会的責任）を果たす活動の一環として、積極的に関与すべきことも明らかにしたところである。

本提言にあたり、福井経済同友会では、人づくりに果たすべき役割と責任を自覚し、様々な教育問題に立ち向かう覚悟である。

これを契機として、教育に関する関心と議論が深まり、学校、行政、家庭、地域、企業が一体となって、人づくりに対する連携が深まるとともに、次代を託す人づくりに資することを希望してやまない。

以上

＜人づくり委員会の活動経過＞

★ 委員会と委員会事業の開催

第1回企画委員会

日 時 平成17年6月20日（火）
会 場 織協ビル 802号室
議 題 「平成17年度委員会活動について」

福井県中学校校長会との懇談会

日 時 平成17年8月25日（木）
会 場 美山町・みらくる亭
テーマ 「企業が求める人材について」
出席者 校長会 24名 福井経済同友会 5名

第2回企画委員会

日 時 平成17年9月20日（火）
会 場 織協ビル 807号室
議 題 「福井県中学校長会・小学校長会との懇談会の開催」について

福井県小学校長会との懇談会

日 時 平成17年10月24日（月）
会 場 ユアーズホテル 菊の間
出席者 校長会 7名 福井経済同友会 5名

福井県立大学との産学交流会議

日 時 平成17年11月22日（火）
会 場 ユアーズホテルフクイ 4階 梅の間
テーマ 1. 「県立大学改革基本方針」に基づく取組状況と課題について報告
2. 大学改革に当たり、経済界と大学、大学から経済界への要望期待
出席者 福井県立大学 20名 福井経済同友会 11名

第3回高校校長会と経済人との懇談会

日 時 平成18年1月20日（金）
会 場 自治会館 多目的ホール
テーマ 「今、学校経営に求められているもの」
講 演 「学校経営品質を活かした教育改革」
三重高校学監 中沢 薫氏
出席者 校長会 30名 福井経済同友会 31名

第3回企画委員会

日 時 平成18年3月20日（月）
会 場 織協ビル 803号室
議 題 平成18年度委員会活動方針

第4回企画委員会

日 時 平成18年6月13日（火）
会 場 織協ビル 803号室
議 題 「教員の教育力向上、人づくりに経済界として貢献できる期待について」
福井大学教育地域科学部教授 松木健一氏

第5回企画委員会

日 時 平成18年8月4日（金）
会 場 織協ビル 807号室
議 題 「提言」の検討

第4回高等学校校長会と経済人との懇談会

日 時 平成18年8月30日（水）
会 場 福井県自治会館
テーマ 「夢」
講 演 「若者よ、夢は必ず叶うのだ～天才を育む至福の教育術～」
講師 原 伸介 氏
出席者 校長会 35名 福井経済同友会 33名

第6回企画委員会

日 時 平成18年9月14日（木）
会 場 織協ビル 807号室
議 題 「提言」の検討

第7回企画委員会

日 時 平成18年11月1日（水）

会 場 織協ビル 807号室

議 題 「提言」の検討

第8回企画委員会

日 時 平成18年11月20日（月）

会 場 織協ビル 803号室

議 題 「提言」の検討

福井県立大学との産学交流会議

日 時 平成18年11月28日（火）

会 場 ユアーズホテルフクイ 竹の間

テーマ 「法人化の大学経営 ～法人化にとってどう変わるのか～」

出席者 福井県立大学 12名 福井経済同友会 10名

第9回企画委員会

日 時 平成18年12月18日（月）

会 場 ホテルリバージュアケボノ

議 題 「提言」の検討

<福井経済同友会 人づくり委員会>

職名	氏 名	企 業 名	役 職
委員長	佐々木 知也	東工シャッター株式会社	代表取締役社長
副委員長	江守 康昌	日華化学株式会社	代表取締役社長
副委員長	宮本 俊	株式会社ダイエイ	代表取締役社長
企画幹事	上田 祐広	技建工業株式会社	代表取締役社長
企画幹事	梅田 憲一	株式会社システム研究所	代表 取締役
企画幹事	黒川 俊之	株式会社黒川クリーニング社	取締役総務部長
企画幹事	清水 嗣能	ホテルリバージュアケボノ	代表取締役社長
企画幹事	清水 則明	福井貨物自動車株式会社	代表取締役社長
企画幹事	田村 哲	日本銀行福井事務所	事務所長

福井経済同友会 事務局

〒910-0005 福井市大手 3 丁目 7-1 織協ビル 5 階

TEL0776-29-2220 FAX0776-29-1380