

自己紹介

谷川 宏樹

Hiroki Tanikawa

株式会社アイ・コンサルティング 取締役 経営コンサルタント

資格：

中小企業診断士、キャリアコンサルタント、ターンアラウンドマネージャー

略歴：

1978年生まれ、愛知県出身。横浜国立大学卒業後、住宅設備機器の大手メーカーにて、事務部門（経理・人事・総務）、営業部門（ルート営業・新規開拓営業）で経験を積む傍ら、中小企業診断士の資格取得。その後、弊社経営コンサルタントとして、人材育成・組織づくり、経営計画策定&実行支援、などに従事。**企業の『経営体質』強化にこだわり、社員が幸せで生き活きと仕事をし、健全で持続的に成長・発展していける会社づくりをサポートする。**

所属：

（一社）神奈川県中小企業診断協会

（一社）公益資本主義推進協議会 教育支援委員会 委員長

教育立国推進協議会 民間有識者メンバー（2022年度、2023年度）



【テーマ】

「学校、家庭、企業の三位一体の教育改革」

～教育資源としての企業のポテンシャルとは～

➤ 子どもたちの教育について議論するとき・・・、

まずはじめに議論されるのは？

学校教育

次に、語られるのは？

家庭教育

では、最後に挙がるのは？

地域での教育

➤ それぞれ、今、どうなっているか？（谷川の見方）

学校教育

新・学習指導要領やGIGAスクール構想など、学校教育の在り方が大きく変化している。

家庭教育

家庭による。例えば父親教室、母親教室などのような、家庭教育をサポートする素晴らしい試みはあるが、親としての教育が必要な人、本当に教育を受けるべき親へのアプローチは中々に難しく、課題となっている。

地域での教育

地域住民同士のつながりは希薄化傾向で、地域による教育的影響力は低下している。

家庭教育

家庭による。例えば父親教室、母親教室などのような、家庭教育をサポートする素晴らしい試みはあるが、親としての教育が必要な人、**本当に教育を受けるべき親へのアプローチは中々に難しく、課題**となっている。

地域での教育

地域**住民同士のつながりは希薄化傾向**で、地域による教育的影響力は低下している。

企業がキープレイヤーに
なれるのではないだろうか？

➤ 企業がすぐに取り組めること

◆ 社員教育（人生観・価値観レベルの人材育成）

➤ 子育て中の社員は別の視点で見れば、保護者でもある。
社員教育は親教育になる。

◆ 社員の子どもたちのキャリア教育支援

➤ 子どもの職場参観（職場見学）、社員による職業講話、
仕事を語る動画配信、など。

➤ この活動は、実はボランティア活動ではなく、最高の社員教育。

➤ もう一つの視点から見た、企業がやる意義

どんな家庭に生まれるか、どんな教師たちと出会えるか、現実的にそれはほとんど選べないでしょう。

もし、たまたま、家庭教育にも学校教育にも恵まれない子どもがいたとしたら・・・、

実は、企業というのは、それを救える可能性のある

重要なキープレイヤーだと思うのです。なぜなら・・・、

日本では、どの企業においても、
社員の子どもの教育に積極的に関わるのが当たり前。
そんな日本社会、日本文化。
それが日本の社会的教育システムの特徴となる。

【まとめ】

1. 学校、家庭、企業の三位一体の教育改革を！
2. 一緒に取り組んでいく企業を探しています！