

小中及び高等学校における

キャリア支援員配置事業の提案

～子どもたちが希望を持って将来を思い描ける社会を目指して～

---

慶應義塾大学大学院 理工学研究科 博士課程

田中 裕樹

メンター

慶應義塾大学 理工学研究科 特任教授（非常勤）

株式会社NTT-ME 取締役 ネットワークサービス事業本部 事業運営部長

日森 敏泰

## 概要

本提言は、文部科学省、各地方自治体、及び教育委員会に向けたものである。本提言では、小中学校及び高等学校教育において、児童生徒の将来像確立を促進するための新たな施策である「キャリア支援員配置事業」について紹介する。

本提言によって、児童生徒が早い段階で将来像を確立、或いは自身の将来について深く考え、短期的な学習目標のみに縛られることなく、自己実現に向けて意欲的な学習が促進されることを期待する。現在、多くの子どもたちが自身の将来に不安を持っており、これからますます社会の在り方は変化し、より子どもたちは将来を思い描くことが困難になると考えられる。この極めて多様化した現代社会において、無数の選択肢を与えられている子どもたちに多様な働き方の在り方・キャリアモデルを示すことは非常に重要である。

提言する「キャリア支援員配置事業」は、退職者及び大学・大学院生といった外部人材を「キャリア支援員」として小中及び高等学校に配置し、総合的学習の時間を利用した、一過性でない体験学習を提供するための新たな枠組である。早い段階から、自身の好み・得意なことを自覚できる機会を増やし、継続的に自身の将来について考えさせることによって、将来キャリア・進路選択の岐路に立たされた際、各々が主体的に選択でき、人生を通して継続的かつ意欲的が学ぶことが出来る素養を培うことが狙いである。

## 目次

概要	2
1. 問題意識及び本提言によって目指すビジョン	4
2. 今提言する必要性	5
3. キャリア支援員配置事業の具体的実施・推進方法	6
3.1. キャリア支援員配置事業の概要及びコンセプト	6
3.2. キャリア支援員配置事業による段階的目的	7
3.3. 本事業におけるキャリア支援員の担う役割と狙い	8
3.4. キャリア教育の中での本事業の位置づけ	8
3.5. 本事業の実施の枠組み	9
3.6. 本事業の具体的実施の流れ	10
4. 本事業の実現性	11
4.1. キャリア支援員としての退職者の意欲	11
4.2. 想定される費用の概算	12
5. まとめ	13
謝辞	14
参考文献	14

## 1. 問題意識及び本提言によって目指すビジョン

児童生徒が将来像を持つことは、自身の継続的・意欲的学習を促進する上で非常に重要である。現在の日本の教育システムにおいて、児童生徒にとっての最重要な学習目標は大学・高校受験であろう。この受験というシステムによって日本の児童生徒の学力を下支えしていることは、OECDによる生徒の学習到達度調査等によって明らかである。一方で、大学生の学修時間は他国と比較して短いことが指摘されている。この事実は、受験という短期的目標の先にある、自己実現の長期目標や、その礎となる自身の将来像を持つ児童生徒が限られているという事実を反映していると考えられる。受験という明確な目標を設置する日本の教育システムこそ、より早い段階で児童生徒の将来像確立を支援し、長期的学修目標に基づく意欲的学びを促進するための取組は非常に重要である。この長期的目的意識の欠如の問題は、高等教育課程に限ったものではない。自己実現のための目標を定め、その実現の為に継続的・意欲的に学習することは、社会のあらゆる場面で必要とされる。特に近年、様々な情報化等による極めて激しい社会の変化の中で、現状に固執することなく、常に新たな技能・知識を意欲的に習得することがより重要となっている。しかしながら、目指すべき自身の将来像を定め、長期的な目的意識を持ち、意欲的に学習をするという訓練をしてこなかった人材では、この激しい社会の変化に適応することは困難である。新たに、教育課程の早い段階から、将来像に基づく長期的目的意識・意欲を醸成する新たな仕組みが必要である。

キャリア教育の必要性が叫ばれるようになった背景の一つに、子どもたちが自身の将来を考えるのに役立つ理想とする大人のモデル（キャリアモデル）が見つけにくく、将来に向けた夢を描くことが容易ではなくなったという事実がある[1]。現在の学校教育において、児童生徒が関わる人は非常に限られている。従来、子供のキャリアモデルとして大きな役割を果たしてきたのが両親である。依然両親が子供の職業観形成に大きな影響を与えている一方で[2]、極めて多様化した現代社会において、無数の選択肢を与えられている子どもたちに多様なキャリアモデルを示すことは必要不可欠である。本提言は、学校教育において、生徒が多種多様な人との関わる事が出来る機会を増やすことによって、理想とするキャリアモデルの発見をサポートすることを目指すものである。これまで関わらなかった多様な人との関わりによって、生徒の社会への関心と、自身の将来への想像を掻き立てることが狙いである。

本提言によって、多くの生徒が早い段階で将来像を確立、或いは自身の将来について深く考え、短期的な学習目標のみに縛られることなく、自己実現に向けて意欲的な学習が促進されることを期待する。キャリア・進路選択の岐路に立たされた際、他に流されることなく、各々が主体的に選択でき、人生を通して継続的かつ意欲的が学ぶことが出来る素養を培うことこそ超成熟社会において重要な教育の役割である。





が学校教育に参加し、子どもたちと交流することは、多様なキャリアモデルを示すことに繋がると期待される。退職者だけでなく、大学生及び大学院生もキャリア支援員として参加することを想定する。大学生や大学院生はより子どもに歳が近く、子どもにとって自身の将来像の参考とし易いことが期待される。

本事業の実施方法は、平成 20 年から 6 年間実施された独立行政法人科学技術振興機構（JST）による「理科支援員（等）配置事業（SCOT 事業）」[9]を参考にしている。この事業は、「理科が得意な人材を小学校理科授業に活用し、観察・実験活動等における教員の支援や、先端科学技術に関する実験等の演示・体験活動などを行うことにより、小学校理科教育の活性化及び一層の充実を図るとともに小学校教員の理科指導力の向上を図る」ことを目的としたものである。都道府県・政令指定都市教育委員会がコーディネーターとなり、人材を教育現場へ配置することで実現した。本キャリア支援員配置事業の実現の為のコストは、この SCOT 事業を参考に概算している。

### 3.2. キャリア支援員配置事業による段階的目的

本事業は、小中及び高等学校を対象としたものである。小学校及び中学校低学年時では、直接的な職業観・勤労観の育成を目的とせず、生徒が自身の興味・好みを発見できる機会を増やすことに重点を置く。中学校 2・3 年時から、これに加え、ワークシート等を活用し、生徒の自己理解や職業観・勤労観を育む活動を併せて実施することで、生徒が自身の個性や好きなこと、得意なことと社会での実際の職業とを結びつける為のサポートを行うことを目的とする。高等学校では、自身の描く将来像に向けてより具体的なアクションプランを考えさせる機会を与えることを目的とする。現在高等学校では、受験を鑑みて 1 年次或いは 2 年次より学生は文系・理系のどちらかの選択を迫られる。この文理分けは、大学進学時ほどではないが、生徒の将来を左右する重要な進路選択の岐路である。このように、高等学校課程において、生徒は人生を左右する重要な選択を迫られる。このような選択の場面に立たされたとき、生徒が自身の将来を正しく見据え、周囲に流されることなく主体的に選択出来るだけの自己理解や職業観の形成が達成されている状況が理想である。中央教育審議会答申においても、「後期中等教育修了までに、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通した能力や態度を見に付けさせることと併せて、これらの育成を通じて価値観、とりわけ勤労観・職業観を自ら形成・確立できる子ども・若者の育成を、キャリア教育の視点から見た場合の目標とすることが重要である」と指摘されている。従って、上記に述べたように、早い教育課程より段階的な支援を実施することが重要である。

ここで、必ずしも本事業が、生徒に確固たる将来像・職業観の確立を強いるものではないことを強調しておく。これらのものは外部から直接与えられるものではなく、あくまで生徒自身の中で時間をかけて形成されるものである。本提言が重視するのは、生徒に自身の将来

や働くことなどについて継続的に考える機会とその参考となる要素を与えることで、それらの形成を促進することである。

### 3.3. 本事業におけるキャリア支援員の担う役割と狙い

上で述べたように、本事業において退職者を活用する第一の狙いは、子どもたちに多様な仕事の在り方を示すことである。現在の教育現場は、基本的に教師と生徒のみによって構成されており、学校教育の中で多種多様な仕事の在り方を知る機会や、実際に働く人と関わりを持つ場面は極めて限られている。これは、生徒だけでなく、教師にとっても同じことが言える。教師は生徒の進路指導を任されている一方で、実感を持って正しく把握出来ているのは、殆どの場合、自身が歩んできた教師としてのキャリアだけである。キャリア支援員として退職者が教育現場へ参加することで、教師にとっても社会の多様な働き方を知る機会となり、より充実した進路指導が実施されることが期待される。本事業では、退職者のみでなく、より生徒に歳が近い大学生・大学院生もキャリア支援員として活用することを想定している。子どもたちにとって退職者は大きく歳が離れていることもあり、自身の将来とその姿を結びつけづらいことも考えられる。そこで、退職者のみならず大学生や大学院生もキャリア支援員として配置することで、このギャップを補完することが狙いである。また、今現在高等教育で学ぶ大学・大学院生と関わることは、子どもたちにとって将来に向けた高等教育での学ぶ意義を知る貴重な機会となると考えられる。

### 3.4. キャリア教育の中での本事業の位置づけ

文部科学省は、キャリア教育で育成すべき力として、以下の4つの基礎的・汎用的能力を示している[1]。

- (1) 人間関係形成・社会形成能力
- (2) 自己理解・自己管理能力
- (3) 課題対応能力
- (4) キャリアプランニング能力

本事業は、このうち(2)自己理解・自己管理能力と(4)キャリアプランニング能力の育成の更なる充実化を図るものである。自己理解・自己管理能力とは、「自分が『できること』『意義を感じる』『したいこと』について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律



し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力」である[1]。また、キャリアプランニング能力とは『働くこと』の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて『働くこと』を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力」を指す。現在このキャリアプランニング能力育成を目的として、職場体験やインターンシップ等の体験活動が実施されている。その他にも、企業見学や社会人・職業人講話・インタビュー、大学等上級学校等など、体験活動の幅は広がっている。しかしながら、これらの活動は年間を通して実施される回数は多くの場合非常に限られており、一過性の行事として捉えられがちであることは否めない。また、これらの活動は多くの場合集団で実施され、実際に知ることが出来る体験が、常に学生個人の希望を満たしているとは考えづらい。

本事業は、継続的にキャリア支援員による体験的学びを提供するものである。キャリア支援員の候補として退職者及び大学・大学院生に着目するのはこの継続性を担保するためである。現役社会人がキャリア支援員として一過性でない体験学習を提供することは極めて困難である。従って、多種多様なバックグラウンドを持つキャリア支援員の協力により、一過性でなく、かつ多様性に溢れた体験的学びを提供することが可能となるのである。第2節で述べた通り、現代社会における働き方は極めて多様化している。本事業は、生徒個人の興味の違いを始めとする多様性を受容できると期待される。

### 3.5. 本事業の実施の枠組み

本事業によるキャリア支援員の協力によって提供する体験学習は、総合的な学習の時間を利用して実施されることを想定している。各学校において、総合的な学習の時間の活用のされ方は多岐に渡っている。その実践事例を見ると、外部講師を学校に招く等、本事業が目指すような体験学習は点在していることが見て取れる [10]。しかしながら、このような活動が実施できている学校は限られている。総合的な学習の時間に関する教員の意識調査では「教材作成や打ち合わせなど授業の準備に時間がかかり、教師の負担が大きくて大変だ」と回答した割合が 82.7%にのぼる。また、「教師の力量や熱意に差があり指導にばらつきが出る」と回答した割合も 78.7%と非常に高い(「とてもそう思う」「まあそう思う」の合計) [11]。従って、教師の力量や熱意に関わらず、かつ教師に大きな負担をかけない形で、充実した体験的学びの場を提供することが求められる。総合的な学習の時間の実施上の問題点として、教員に対するアンケートでは、実施の為の経費、外部機関等との連携及び家庭、地域社会への説明・協力の重要性が指摘されている(図2) [12]。本事業では、学校側の要望に対し、それに適切なキャリア支援員が体験活動を実施するという形式をとることによって、教師の負担を最小限に留めることを可能にすると期待される。

### 「総合的な学習の時間」の実施上の重点(教員)

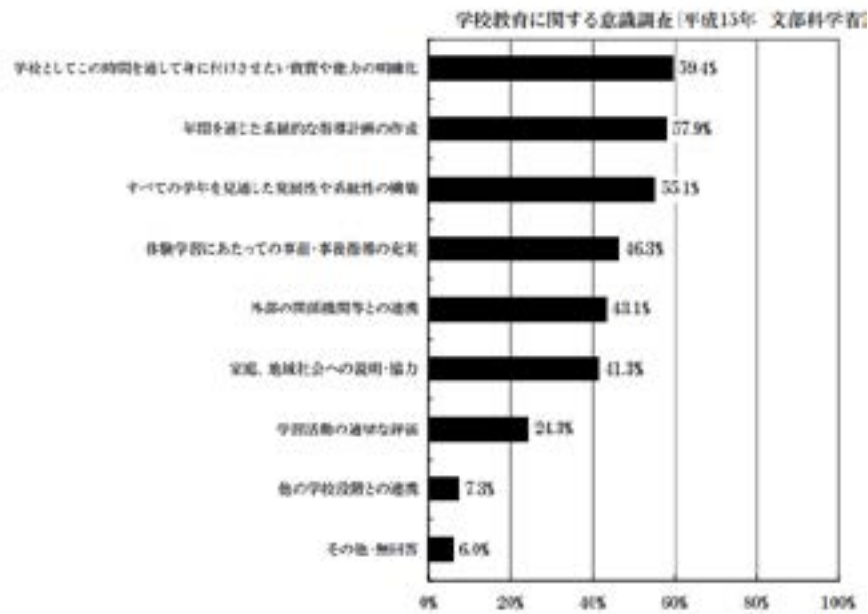


図2 「総合的な学習の時間」に関する調査データ[12]

### 3.6. 本事業の具体的実施の流れ

本事業の実施の流れの一例を以下の図に示す。本事業に関わると想定されるステークホルダーは、小学校、中学校、高等学校、教育委員会、地方自治体、文部科学省、大学・大学院、及び企業である。

本事業の実施は、各自治体教育委員会がコーディネーターとしての役割を果たし、各学校の要望に応じてキャリア支援員を派遣するという形式を想定している。各地方自治体の教育委員会が多様な体験的学びを実施出来るキャリア支援員を確保、準備することで、学校はこれまで実施出来なかった様々な活動を実施することが可能となる。理科支援員配置事業に倣い、各教育委員会にキャリア支援員コーディネーターを新たに設置することを想定している。

キャリア支援員を一定数確保するにあたり、公募に加え、企業からの適した退職者の推薦が有効である。推薦する企業に対しては、文部科学省より「キャリア教育推進企業」として認定することによってインセンティブを付与する。また、大学・大学院へも本事業の存在を周知する。また、教職課程カリキュラムの一つとして認定することも、キャリア支援員を募る上で非常に有効である。地元企業を巻き込むことによって、本事業に限らず、学校と地域社会との連携が促進されることが期待される。

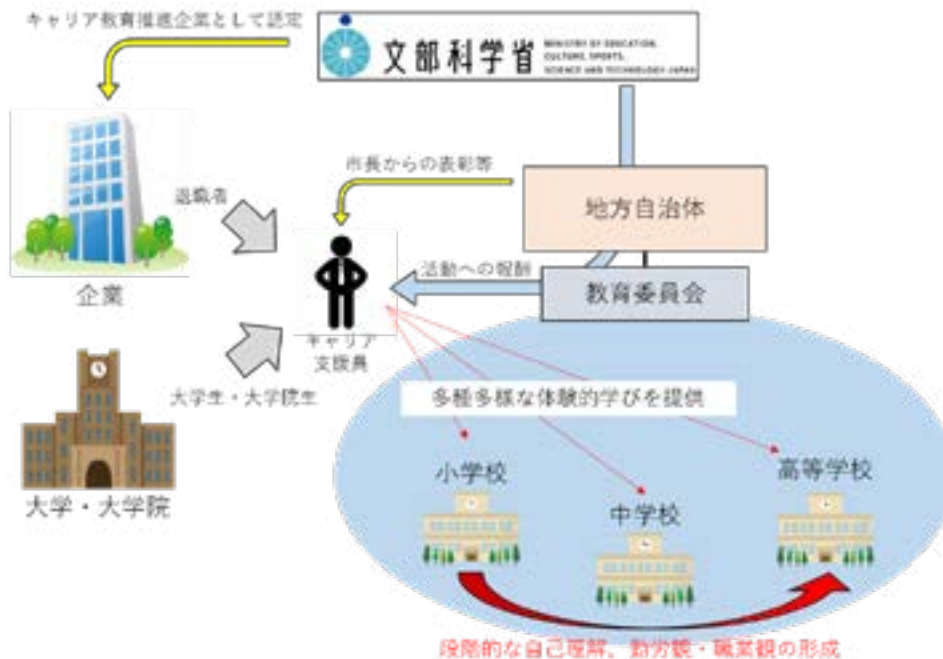


図3 キャリア支援員配置事業の実施の概要図

キャリア支援員はその活動に対し、一定の報酬を受け取るものとする。ボランティアではなく、一定の報酬の付与を付与することは、社会的意義のある活動であることを示す上で必要不可欠である。勿論この報酬はキャリア支援員への大きなインセンティブである。また、他のインセンティブとして、本事業へ大きな貢献をしたキャリア支援員に対しては、地方自治体の長である市長等から表彰するものとする。本事業における文部科学省の主な役割は、本事業の各自治体・教育委員会への周知及び自治体教育委員会を通してのキャリア支援員への金銭的支援である。

本事業へ意欲的に取組、一定の成果を上げた教育委員会或いは学校に対してのインセンティブとして、現有の「キャリア教育優良教育委員会、学校及びPTA団体等文部科学大臣表彰」及び「キャリア教育推進連携表彰（文部科学省・経済産業省）」等の仕組みを積極的に適用する。

## 4. 本事業の実現性

### 4.1. キャリア支援員としての退職者の意欲

近年 60 歳あるいは 65 歳以上の定年退職者の活用の事例が多く取り上げられている。平成 24 年に 65 歳前後の世代を対象に実施された「団塊の世代の意識に関する調査」では、定年退職後も極めて高い労働意欲を維持していることが明らかとなっている。就労希望年齢は、「働けるうちはいつまでも」が 25.1%と最も高く、「70 歳まで」が 21.3%、「65 歳まで」が

16.3%と続いた。また、就労の上で重視する要素は「体力的に無理なく続けられる」が40.7%と最も高く、次いで「自分のペースで進められる」が29.7%であった。「自分の能力を發揮できること」が23.0%とそれに続いた。一方で、「給料が良いこと」は3.8%と非常に低く、退職後は、金銭的報酬よりも、より自身の能力を發揮できる場を求めていることが読み取れる[7]。本事業は、まさに退職者がこれまでに培った能力・経験を教育へ活かすことを目的とするものであり、退職者の要望と合致すると考えられる。

#### 4.2. 想定される費用の概算

本事業を実施するにあたり、必要となる費用は主に以下の3つである。

- (1) キャリア支援員コーディネーターへの報酬（新たに地方自治体教育委員会に設置する場合）
- (2) キャリア支援員への活動報酬
- (3) キャリア支援員が実施する体験活動の諸経費

当時理科支援員配置事業を担当されていた科学技術振興機構の山岸氏にヒアリングしたところ、必要となった費用の内、9割以上は理科支援員への報酬であったということが分かった。また、(3)のキャリア支援員による体験的活動に必要な諸経費については、各支援員によって大きくことなると想定される。ここでは、(3)の費用は無視し、(2)のキャリア支援員への活動報酬のみを考える。

まず、キャリア支援員への活動報酬として、幾ら支払うかを定める必要がある。ここでは、一時間の活動に対して1000円と仮定する。平成28年度現在、小学校、中学校、高等学校の総学級数は、以下の表1の通りである。また、学習指導要領によって、学年毎に定められた総合的学習の時間の授業時数を表2に示す。

表1 小中高等学校の学校数、学級数及び児童生徒数（国立・公立・私立の合計）

	学校数	学級数	児童生徒数
小学校	20,601	272,255	6,543,104
中学校	10,484	122,736	3,465,215
高等学校	4,939	-	3,319,114

表2 学習指導要領で定められた総合的な学習の時間の授業時数

	第1学年	第2学年	第3学年	第4学年	第5学年	第6学年
小学校			70	70	70	70
中学校	50	50	50			
高等学校	卒業迄に105~210単位時間					

表1に示した数値は、国立、公立、私立学校についてのものを全て合計した結果である。また、高等学校の総学級数は公表されていないため、ここでは、一学級を30人と仮定することによって、高等学校総学級数をおよそ110,000と見積もった。また、

理科支援員配置事業は、小学校のみを対象としたものであり、ピーク時であった平成21年において、25,953学級に7,268人が配置された。平成22年度における小学校の総学級は277,503であったので（平成21年度の数値は公表されていない）、大まかに全学級の内10%に理科支援員が配置されたことになる。これを、事業を実施した際の「配置率」と定める。この配置率と学級数から、全国の小中高等学校の内およそ50,000学級に支援員が配置されると見積もられる。一学級が一年間で10時数このキャリア支援員による活動を導入すると仮定すると、およそ5億円がキャリア支援員への報酬として必要となる。もし実施する時数を20、30とすると、費用もこれの2倍、3倍となる。参考として、本提言書末尾に理科支援員配置事業の配置実績を添付する。

この概算は、様々な仮定のもので推定したものであり、実際に本事業を実施した際のコストとは大きく乖離していることも十分考えられる。実施に際し、初年度に少数の自治体に絞ってトライアルとして実施し、どのくらいの学校の要望があり、どのくらいの数のキャリア支援員が確保出来るのかどうかを実験的に調査する必要があるだろう。

この費用を提言する方法の一つとして、大学・大学院生のキャリア支援員に関してのみであるが、大学と連携し、活動報酬の代わりに大学の単位を付与することによって、この費用を削減することが可能である。

この事業にかかる費用を誰が負担するのか、という点において、様々なオプションが考えられる。いくつかの例を下に列記する。

- 文部科学省・地方自治体が半分ずつを負担する。
- 退職者としてキャリア支援員を推薦する企業がその活動報酬の半分を負担する。
- 初年度のみ文部科学省が100%負担し、次年度は半分というように徐々に地方自治体の負担額を増やし、自治体で継続的に実施できるような形へシフトしていく。

## 5. まとめ

本提言では、退職者及び大学・大学院生といった外部人材をキャリア支援員として小中及び高等学校へ配置し、学校側の要望に応じ、より多様性に富んだ体験的な学習を提供する為の枠組みである「キャリア支援員配置事業」を提案した。現代社会における働き方は非常に多様化しており、また、多くの子どもが将来に不安を持っている。このような状況において、子どもたちに多様な働き方の在り方を示し、早い段階から職業観・勤労観を育むための施策が必要不可欠である。多くの健康な退職者が高い労働意欲を持ち、かつ自身の経験を活かす場を求めている。大学・大学院生といった若いキャリア支援員とともに、多様な人々が子どもたちと交流し、体験的学びの場を提供することは、子どもたちが自身の好きなこと、得意

なことを発見する機会を増やし、自身の将来について考える機会の増加を促進すると期待される。この枠組は、これまで外部人材の導入が難しかった学校・教員がより少ない労力で充実した体験的学びを提供できることを可能にするものであり、この事業を皮切りに地域・企業との連携が充実することも期待出来る。

## 謝辞

本提言書を作成するにあたり、ご指導頂いた日森敏泰氏（NTT-ME, 慶應義塾大学理工学研究科特任教授（非常勤））、及び永野博氏（政策研究大学院大学非常勤講師）に深く感謝致します。また、文部科学省情報ひろばでの発表の場を設けてくださった慶應義塾大学博士課程教育リーディングプログラムオールラウンド型「超成熟社会発展のサイエンス」の先生方、事務局の方々にお礼申し上げます。

## 参考文献

- [1] キャリア教育とは何か：文部科学省，  
([http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818\\_04.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818_04.pdf))
- [2] 矢島修平、寺田盛紀（2007）「大学生の職業観形成における父親の影響 —愛知県内の大学3年生へのヒアリングと父親へのアンケート調査を通して—」、『生涯学習・キャリア教育研究』第5号，pp.55-59.
- [3] 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移：文部科学省，  
([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/009/007.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/009/007.pdf))
- [4] 国立青少年教育振興機構，「高校生の生活と意識に関する調査報告書 —日本・米国・中国・韓国の比較—」，平成27年8月.
- [5] キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議，「学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」，平成23年12月.
- [6] 平成28年度学校基本調査（確定値）の公表について：文部科学省，平成28年12月22日.  
([http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2016/12/22/1375035\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/12/22/1375035_1.pdf))
- [7] 国立教育政策研究所生徒指導研究センター，「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」（調査研究報告書），平成14年11月.

- [8] 「『団塊の世代の意識に関する調査』結果（概要）」：内閣府，  
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h24/kenkyu/gaiyo/index.html>)
- [9] 「小学校理科教員支援策検討合同委員会報告書」：独立行政法人科学技術振興機構，平成 24 年 7 月。
- [10] 「総合的学習の時間について」：教育課程部会 生活・総合的な学習の時間ワーキンググループ資料 6，平成 27 年 12 月 8 日。
- [11] 「総合的な学習の時間について」：文部科学省  
([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/028/siryo/06081106/006.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/028/siryo/06081106/006.htm))
- [12] 「総合的な学習の時間」に関する調査データ：文部科学省，  
([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/021/siryo/04122701/002/006.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/021/siryo/04122701/002/006.pdf))



①配置実績（理科支援員）

	H19実績	H20実績	H21実績	H22実績	H23実績
実施機関数	43 都道府県 12 指定都市	46 都道府県 16 指定都市	47 都道府県 18 指定都市	47 都道府県 19 指定都市	47 都道府県 19 指定都市
当初契約額(千円)	1,271,648	1,841,224	2,402,529	800,246	899,632
配置学校数(校)	2,782	4,400	6,138	4,300	3,031
配置学級数(学級)	11,051	17,908	25,953	17,422	15,744
配置人数(人)	3,715	5,329	7,268	4,155	3,823
学生	1,816	2,409	2,712	1,165	1,019
退職教員	521	668	1,268	937	895
講師	483	438	532	302	267
研究者	50	65	135	83	121
企業関係者	191	296	527	376	313
地域人材	654	1,253	2,094	1,272	1,908

②配置実績（特別講師）

	H19実績	H20実績	H21実績
実施機関数	37 都道府県 10 指定都市	44 都道府県 14 指定都市	44 都道府県 14 指定都市
配置学校数(校)	1,452	2,062	2,062
配置学級数(学級)	3,866	6,083	7,927
配置人数(人)	1,179	1,562	2,032
学生	33	26	17
退職教員	158	194	268
講師	53	28	36
研究者	472	676	820
企業関係者	315	485	659
地域人材	148	154	252