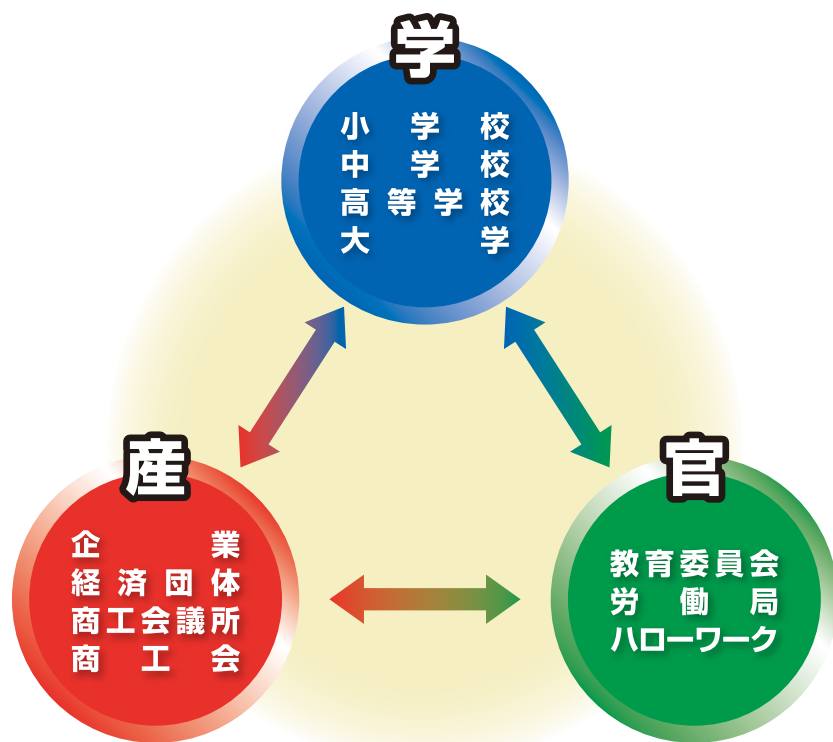


次代の香川を担う 人材育成

～香川県次代の担い手育成コンソーシアム～

次代の香川を担う人材を育成していくためには、産学官が連携して中長期的な視点から県全体で取り組む必要があります。平成23年5月、香川県次代の担い手育成コンソーシアムを設置し、これまで4回の全体会と地区運営協議会（小豆、東讃、中讃、西讃）を開催し、協議や情報交換をすすめてきました。

本パンフレットは、これらの会議で話し合われた内容をまとめたものです。香川の次代を担う人材育成のため、各委員から出た意見を各学校におけるキャリア教育の推進にご活用ください。



平成25年7月

香川県教育委員会

○キャリア教育について

キャリア教育の必要性と意義

社会環境の変化に加え、産業・経済の構造的変化、雇用の多様化・流動化等は、子どもたちの将来の捉え方に影響を与え始めている。平成23年1月、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（中央教育審議会答申）で、「社会的・職業的自立」や「学校から社会・職業への円滑な移行」に課題があるとの認識から、今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の基本的方向性が示された。キャリア教育を十分に展開するには、学校が家庭や地域・社会、企業、経済団体などと連携することが不可欠で、お互いにそれぞれの役割を認識し、一体となった取組を進めることが重要であるとも示されている。

キャリア教育

「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して、キャリア発達を促す教育」

- ・様々な教育活動を通じ、**基礎的・汎用的能力**を中心に育成
- ・幼児期の教育から高等学校教育まで、発達の段階に応じ体系的に実施

※キャリア：人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね

※キャリア発達：社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程

(参考)

職業教育

「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」

◇「基礎的・汎用的能力」（社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力）

① 人間関係形成・社会形成能力

多様な他所の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力

② 自己理解・自己管理能力

自分が「できること」「意義を感じること」「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

③ 課題対応能力

仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力

④ キャリアプランニング能力

「働くこと」を担う意義を理解し、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

○コンソーシアムで出された意見

① 企業が求める人材について

企業が求める人材について、コンソーシアムで出された意見を「基礎的・汎用的能力」の4つの力に分類しました。

	企業が求める人材	関連する意見
① 人間関係形成・ 社会形成能力	○コミュニケーション能力のある人 ・あいさつができる	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場体験などでは、あいさつなど社会人として当たり前のことを、実体験を通して学ばせている。 ・あいさつなど基礎・基本となることができないと、他のことができても否定されることもある。 ・5S「整理、整頓、清潔、清掃、しつけ」ができていない生徒が求められている。(しつけ:あいさつ、マナーなど)特に、あいさつが全ての根幹をなしている。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・あいさつや返事ができない子どもが増えている。 ・あいさつやルールを守ることは、キャリア教育以前の問題だと思う。当たり前のことが、当たり前にできない生徒が増えたと感じる。 ・あいさつや時間を守ることが、社会に出て行くために必要なキャリア教育と思う。 ・土台になっている基礎・基本は、「あいさつができる」「人の話が聞ける」など簡単な言葉で表現できる。新しい取組みではなく、当たり前なことを確実に行うべきである。 ・家庭教育においてもあいさつなどの指導をして欲しい。 ・あいさつや返事ができない子どもが増えている。 ・1年生は全員部活動に入部させ、各活動を通してあいさつなどコミュニケーションの育成に努めている。
	・敬語を身に付けている	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人としてのマナー(電話対応、接客、話法など)の研修を実施するが、緊張感を持たすために1日に2回試験をしている。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校で敬語を使う場面が減ってきており、学校生活で使う場面を多くする必要があると感じる。 ・敬語や礼儀などの指導を継続しているが、効果が十分に上がっていないこともある。
	・表現力のある人 (ポイントを押させて説明できる)	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・価値観が多様化している時代であり、これからは価値観が違う人と、どうコミュニケーションをとり、リーダーシップを発揮し、協力体制を作るかが課題である。 ・辞めたいという新入社員の面接をしたが、原因として考えられるのは、悩みを抱えたときに殻に閉じこもってうまく発散できない。仲間とのネットワークでコミュニケーションを取れず親にしか頼れないからではないか。

<p>① 人間関係形成・ 社会形成能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人の話を理解する ・ その他 <p>○チームワーク、協調性がある人</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生は元気がない。コミュニケーション能力不足を感じる。 ・ 社内で一番大きな声が出る社員を呼んで、手本を見せると、まだ声が出てないことに気づき、大きく改善した。 ・ 新聞を読むことで、話題が豊富になり人との会話でも生きる。 <p>学校側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ICT機器の発達で、メールで内容を伝える機会も多いが、重要なことは直接会って相手の目を見て話すことが必要と感じる。 ・ 言葉が不足しているため、意思疎通が図れない生徒もおり、しっかり基礎的学習に取り組んで欲しい。 ・ 考える力の育成に、学校でも取り組んでいるが、なかなか効果が上がらず苦慮している。 <p>企業側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業は、人の話を理解するなど、ベーシックなことができる人材を求めている。キャリア教育は、ベースになるものが大切であるが、評価されにくい。すぐに効果を求めずに、地道な取組を継続する必要があると思う。 <p>企業側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 頭ごなしに叱ると社員が考えなくなる。しっかりと話を聞き、メリット、デメリットを考えさせている。 ・ 入社試験では印象よく、完璧に受け応えをするが、半年たって入社式に来たときは別人になっている。 ・ 人との付き合い方が苦手になっている。今は、人との付き合いは仕事と別だという認識になっている。 <p>学校側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校でも様々な取組をしているが、早期離職が減らない現状がある。コミュニケーション力や忍耐力など、人格形成の土台となる部分が弱くなっていると感じる。 <p>企業側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 真面目だが、人付き合いができない。 ・ 人との付き合い方が苦手になっている。今は、人との付き合いは仕事と別だという認識になっている。我慢ができない人が多い。ちょっとしたことにも我慢ができず、悩みや仕事を抱え込んでしまう。 ・ 人間形成を学校に求めるが、経営者と若者にギャップ（世代間のミスマッチ、経験則の違い）がある。また、若者は、そのギャップに悩んでいる。 ・ 「育ちあう環境作り」を行って、会社に必要とされる、会社を必要とする人材を育てている。 ・ 入社後、社員に溶け込めないと離職につながるため、グループで話をさせるなど、同期意識を育成して早期離職防止に努めている。
---------------------------------	--	---

<p style="text-align: center;">② 自己理解・ 自己管理能力</p>	<p>・既成概念にとらわれずにチャレンジ精神を持ち続ける人 ・逆境に耐え粘り強く取り組む人</p> <p>・応用力、誠実さ、温厚などの人間性を持つ人</p>	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・やることをやらずに自分の権利、考えだけはしっかり主張する人が増えた。 ・現場で感じることは「素直にやる」ことはできているが、「意欲」「向上心」「もっとうまくやってやるという気概」が不足している。 ・高校新卒就職者が3年以内に4割の人が辞める原因の一番は「気まま性格」「辛抱ができない」という人が多い。保護者も甘やかしている。 ・就職のミスマッチは、自分で範囲を限定している(甘えがある)ので起こる。熱意で範囲を広げることができる。 ・企業も苦慮しながら、個人が努力して「育つ」ことを教える必要がある。 ・「叱られた」ことを発憤材料にできない人が多いという課題がある。 ・わずらわしさから逃れようとして、生活を向上させようとする意欲がない。 ・ハングリー精神がなくなってきている。外国人研修生に比べ、「自分から学ぼう」「技術を吸収しよう」という姿勢が見られない。 ・まじめと叫ぶならまじめ。言われたらするが、自分で考えてできない。また、それ以上はできない。 ・現在の競争させない環境が、やる気を失わせているのではないか。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分を価値ある人間と思う自尊感情、自己肯定感が育っていないのではないか。 ・学校が企業への推薦を決める際に、学習成績が重要になることが多いが、企業は学習成績より元気ややる気などの人物面を重視している。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・価値観が多様化したためか、自己主張はするが、他人を認めようとする生徒が増えた。 ・先輩の指導に素直に受け入れる態度や基礎学力が必要である。
<p style="text-align: center;">③ 課題対応能力</p>	<p>・打たれ強く、自分で課題を解決できる力や責任感を持つ人 ・自分で突破する力を持つ人</p>	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・指示を無視して自分勝手に取捨選択してしまう。 ・人間関係で、辞めたいと思ったこともあったが、先輩社員が頻繁に声をかけてくれ、乗り越えられた。 ・自分で課題を解決できる力や責任感を持つことが必要である。指示待ちでなく、積極的に何事も吸収しようと意欲があること。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・成功体験や達成感を味わうことのできる取組が必要だと思う。やる気を育てるには、成功体験も必要である。 ・ただ受身に授業を受け知識を増やすのではなく、自分なりの取組みをまとめたり、自ら課題を見つけ問題解決する取組が重要だと思う。

<p style="text-align: center;">④ キャリアプランニング能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「目的、目標、夢」を持っている人 ・目的意識が高い人 ・仕事に関心を持っている人 	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職内定率を上げることは大切であるが、社会へ出ていくための教育も大切にしたい。 ・「生きること」「働くこと」などを意識せずに育っている。 ・「なぜ生きるか」「なぜ勉強するか」を鍛える必要がある。「なぜ」がないから、本筋からずれることがある。 ・目標を持たすには、よい手本を見せることが大切である。本人が、気づくと変わる。 ・先生は、どのような生徒を育てるかという、はっきりとした目標を持つべきである。 ・企業には「経営理念」があり、やらなければならないことを明確にしている。(みんなで共通認識を持っている。使命感を持っている人は強い。) ・3年前から、新入社員の傾向が変わり、仕事に見切りをつける人が多くなってきた。 ・保護者の中にもフリーターでも良いではないか、という考え方が増えている。 ・アルバイトを経験した人は、アルバイト感覚が抜けずに安易な考え方をしている。保護者にも問題があり、入社時に同伴したり、安易に離職を勧めている。 ・専門職で一人前になるには時間がかかる。下積み(辛抱)が必要である。 ・学校の育成する人材と企業の求める人材の乖離がある。 ・教員は社会との接点が少ないため、実社会を意識した教育ができていない。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自尊感情や自己肯定感を育み、将来の夢の実現に結び付けていくことが重要だと思う。 ・社会的感覚が欠けた学生が増えた。(社会経験が必要)時間軸、空間軸でも、実社会とかかわりが少ない者が増えた。長期の現場実習を終えた者は、顔つきが違ってくる。 ・学生時代、社会人との接点が少なく、大学生でも何をしたいかが見つかっていない者も少なくない。 ・生徒は仕事の内容よりもブランドで企業を選ぶ傾向にある。ブランドで選ぶのではなく、勉強したことを仕事に生かすことを目標にしてほしい。 ・学校が推薦した生徒と、社会で活躍している生徒は必ずしも一致していない。生徒を見る物差しを変える必要がある。
---	---	--

② 中学校・高等学校における取組について（学校種間の連携）

学校種間の連携について、コンソーシアムで出された意見を「基礎的・汎用的能力」の4つの力に分類しました。

	取組	関連する意見
① 人間関係形成・ 社会形成能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体験入学 ・ 出前授業 ・ 学校行事・地域行事 ・ 大学生による学習指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人前で話すことに自信をつけるため、高校で実施している体験入学などの説明を生徒に実施している。 ・ 高校生が小学校などに出向き、出前授業などを行っている。 ・ クリーン作戦、オーリーブマラソンなど地域行事に、中高生がボランティアとして参加している。 ・ 高校が主催して、オーリーブ料理コンテスト(小学生～一般)を実施している。 ・ 保育所訪問、体育祭への招待などを実施し、高校生と園児が交流をしている。 ・ 老人福祉施設訪問の取組は、人間形成ということがいいことだと思う。 ・ 小豆島では、中学生を対象とした寺子屋(関西の大学生による指導)を実施している。
② 自己理解・ 自己管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部活動の交流 ・ 体験入学 ・ 出前授業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中学校と高校の吹奏楽部が、ジョイントコンサートを行っている。 ・ 小学生に対し、高校生が部活動の指導をしている。(ジュニアスポーツクラブ) ・ 工業高校で実施しているものづくり教室の講師を生徒がしている。 ・ 小学校を対象にした出前授業で、高校生が刺激を受けている。
③ 課題対応能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園や養護学校などとの交流 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園や養護学校などから要望を聞き、ゲームマシンなどを課題研究等で製作している。
④ キャリアプランニング能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ オープンキャンパス ・ 大学訪問 ・ 体験入学 ・ 進路説明会 ・ 卒業生による合格体験談 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学進学者が多い普通科高校では、大学の先生や学生との意見交換により、「大学とは」「学問とは」「社会とは」を、大学を通じて知るようにしている。 ・ 中学生を高校に招いて、授業を体験してもらっている。 ・ 高校卒業者(就職、進学して1年経過)を、講師に招いて、全校生に先輩の講話を実施している。 ・ 卒業生のメッセージは効果的である。 ・ 自分を価値ある人間と思う自尊感情、自己肯定感が育っていないのではないか。小学校や中学校など早い段階から、成功体験や達成感を味わうことのできる取組が必要だと思う。 ・ 「生きること」「働くこと」などを意識せず育ってきている。キャリア教育というより「生き方」そのものを学ぶ必要があると感じる。

③ 中学校・高等学校における取組について（企業や地域との連携）

企業や地域との連携について、コンソーシアムで出された意見を「基礎的・汎用的能力」の4つの力に分類しました。

	取組	関連する意見
① 人間関係形成・ 社会形成能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップ ・ 就業体験 ・ 職場体験学習 <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人講師、卒業生による講話 <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域行事への参加 	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップが若手社員の刺激になっている。 ・ インターンシップが、当たり前のようになり緊張感がなくなっている。目的を持って実施して欲しい。 ・ 工業系のインターンシップについて、毎年4県で40名近くの電気科の生徒が来ているが、実際、入社試験を受験するのは3～4%と少ないと思う。 ・ インターンシップは、生徒だけでなく、先生のためにもなるようにしたい。先生方は現場を知らないことが多いため、インターンシップの実習先に訪問するようお願いしている。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 農業土木は、全員実施しているが、目的意識の低い者がいる。 ・ 定時制では、コミュニケーションの不得意な生徒も多いため、インターンシップが言葉遣いの指導に効果があると考ええる。 <p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働問題による離職を防ぐ意味からも、労働に関する法律などを中学時代から教える必要があると感じる。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の方が話すと、生徒の目が違う。 <p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小豆島のPR活動を空港やサンポート等で行ってはどうか。（接客することで、言葉遣いや敬語の大切さに気づく。地元小豆島のことを知るきっかけにもなる。）
② 自己理解・ 自己管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップ ・ 就業体験 ・ 職場体験学習 	<p><u>企業側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップを体験することで、仕事の大切さ、尊さなどを肌で感じることができる。 ・ 質問が少ないなど、問題意識のない生徒もいる。 ・ 茶髪でピアスの人がある。見かけで判断され、損をしていることがあることを教えたい。 <p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「働く場を見せる」「学校との違いを見せる」ことは意味がある。 ・ 職場体験も自分が何をしたいか、で決めるのではなく、友人が行くからと決める生徒もいる。
③ 課題対応能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップ ・ 就業体験 ・ 職場体験学習 	<p><u>学校側からの意見</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場体験で仕事のおもしろさを知らせたいが、制限が多く希望する体験ができていない。

<p style="text-align: center;">④ キャリアプランニング能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップ ・ 就業体験 ・ 職場体験学習 	<p>企業側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップは、社会貢献の一つとして受け入れている。 ・ 働くことの意義・進学の意味を考えさせるきっかけとして必要と思う。 ・ インターンシップは、生徒の成長につながる貴重な経験になる。学校は、ベースとなる基礎的知識や規範意識等を学校で身に付けさせてほしい。後は、企業が責任を持って人材を育てる。 ・ インターンシップに来た意識のまま入社してすぐ辞める。インターンシップが、ためになっていないのではないか。 <p>学校側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県の支援もあり、商工会と大学が連携してインターンシップや講演会などを実施した。継続的に取り組むため、地域のしくみ作りの必要性を感じた。 ・ 昨年度までインターンシップを実施していたが、楽な仕事を選ぶ傾向にあった。 ・ 農家で研修(5日間、10名程度)をしているが、農業の求人がほとんどない。 ・ 中学校の職場体験は、仕事を見たり、知る機会が少ない生徒が、自分の保護者の仕事を知る機会と捉えている。 ・ 中学校では商工会などと連携して、地域の職場体験で生徒を受け入れる体制ができています。 ・ 保護者の働く姿が見えない時代であり、職場体験の必要を感じる。(保護者が、仕事に誇りを持っていない。) ・ 職場体験の就業場所の開拓に苦勞する。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業見学 ・ 社会人講師、卒業生による講話 ・ 地域行事、子ども会への参加 	<p>企業側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来、地元で働いて欲しいという希望を持っており、積極的に受け入れたい。 <p>学校側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 積極的に企業訪問をして、先生方の地元企業に対する認識が深まった。 ・ 生徒や先生が地場産業を知る機会として有効である。 ・ 1年生全員に職業紹介の本を持たせ、朝の読書で読んでいる。先輩講話や職場見学会(各学年、2社見学)も実施している。 <p>学校側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総合的な学習の時間で、職業講話としてOB・OGの方を招いて話をしている。2時間で、複数の社会人の講話を聞くようにしている。 ・ 教員とは違った角度からアドバイスがもらえ、非常に参考になる。 ・ 学校評議員に企業の方を入れて、授業も見ていただき、建設的な意見をいただいている。 ・ 卒業生のメッセージは効果的である。 <p>企業側からの意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地元で働く、地元に戻ってくるには、子ども時代に地元へ貢献した体験が大切である。 ・ 窓口が明確になれば、地域交流がもっと進むのではないか。 ・ 親が辛抱や責任感を教えていない。地域社会が元気になり、これからの子供たちを育てる必要性を感じる。

おわりに

いつの頃からか、学校を卒業して、就職後3年以内に離職する者の割合を総して、七五三現象と言われるようになりました。すなわち、中学卒業後の就職者のうち7割が、高校卒業後の就職者のうち5割が、大学卒業後の就職者のうち3割が、3年以内に離職するというわけです。

このような状況に鑑み、各学校においては、就職先・進学先の決定のみに焦点を当てているいわゆる「出口指導」に終始することなく、生徒の卒業後の生活を展望して、働くことや学ぶことの意義を学ばせることが大切であり、社会的・職業的自立に向けたキャリア教育を行うことが重要になってきています。

中でも、高校生のインターンシップは、小学校での職場見学や中学校での職場体験活動等を踏まえ、自らの進路選択について主体的に取り組むことができるとともに、礼儀やマナー、コミュニケーション能力の向上を図ることができるものです。

ただし、キャリア教育は、特別な場を設けて行う場合もありますが、普段の教科の授業やHR活動、部活動の中でも実施できるものであり、先生方にはキャリア教育の視点を持って指導に当たることが求められています。

本パンフレットは、企業が求める人材について、また、学校種間の連携、さらには企業や地域との連携について、企業関係者の方々の生の声を盛り込んで作成したものです。先生方におかれましては、日々の教育活動の中で、求められる生徒像をイメージしていただきたいと思います。

今後、本パンフレットを十分に活用することで、「香川県次代の担い手育成コンソーシアム」で話し合われた内容が本県の教育活動に生かされ、次代の香川を担う人材が育成されるよう願ってやみません。

平成25年7月

香川県教育委員会事務局
高校教育課長 竹内 秀夫

(参 考)

香川県次代の担い手育成コンソーシアム委員

会 長	竹林 敏之	香川県教育委員会教育次長	平成24年4月 1日から
	八木 和広	観光庁地域競争力強化室長、前香川県教育委員会教育次長	平成24年3月31日まで
副会長	島田 政輝	徳島文理大学准教授、前香川県高等学校長協会会長	平成24年4月 1日から
	土居 直哉	元香川県高等学校長協会会長	平成24年3月31日まで
委 員	木下 和洋	アオイ電子株式会社常務取締役	平成23年4月 1日から
(順不同)	福家 正一	香川県経営者協会専務理事	平成23年4月 1日から
	篠原 公七	香川県商工会連合会会長	平成23年4月 1日から
	谷野 克明	香川県中小企業団体中央会専務理事	平成23年4月 1日から
	木内 照朗	香川県産業教育振興会会長 (株式会社百十四銀行常務執行役員)	平成25年5月22日から
	青木 晃	株式会社四電工専務取締役、前香川県産業教育振興会会長	平成25年5月22日まで
	平尾 敏彦	香川県高等学校長協会会長 (香川県立丸亀高等学校長)	平成25年4月 1日から
	香西 弘志	香川県中学校長会会長 (綾川町立綾南中学校長)	平成25年4月 1日から
	田中 伸治	前香川県中学校長会会長	平成25年3月31日まで
	谷岡 由大	香川県高等学校教育研究会進路指導部会部会長、 (香川県立志度高等学校長)	平成25年4月 1日から
	直井 信也	香川県立笠田高等学校長、 前香川県高等学校教育研究会進路指導部会部会長	平成25年3月31日まで
	横山 賢治	香川県立高松商業高等学校長、 元香川県高等学校教育研究会進路指導部会部会長	平成24年3月31日まで
	合田 憲弘	香川県産業教育振興会事務局長、 元香川県高等学校教育研究会工業部会部会長	平成24年3月31日まで
	吉田 莞爾	香川県私立中学高等学校連合会会長 (高松中央高等学校長)	平成23年4月 1日から
	有馬 道久	香川大学理事 (教育担当)	平成24年4月 1日から
	窪 保彦	香川県総務部総務学事課長	平成25年4月 1日から
	山田 泰子	香川県立保健医療大学事務局長、前香川県総務部総務学事課長	平成25年3月31日まで
	宮本 義洋	香川県中讃保健福祉事務所長、元香川県総務部総務学事課長	平成24年3月31日まで
	泉端 一郎	香川労働局職業安定部職業安定課長	平成25年4月 1日から
	古家 月夫	高松公共職業安定所長、前香川労働局職業安定部職業安定課長	平成23年4月 1日から
	石井 豊	前高松公共職業安定所長	平成25年3月31日まで
	竹内 秀夫	香川県教育委員会事務局高校教育課長	平成24年4月 1日から
	市原 伸作	香川県立高松高等学校長、前香川県教育委員会事務局高校教育課長	平成24年3月31日まで
	鈴木 文孝	香川県教育委員会事務局義務教育課長	平成24年4月 1日から

