

## 2040年ボーダーフリー社会の実現

チーム名：ESD

メンバー：神谷 健明、鬼頭 孝嘉、倉知 優馬、中村 祐貴、古川 智史  
アドバイザー・講師：志水 剛、豊田 将也、矢野 昌彦

### 1. 現状の把握（課題認識）

#### 1.1. ESD とは

世界には気候変動、生物多様性の喪失、資源の枯渇、貧困の拡大等人類の開発活動に起因する様々な問題がある。ESD(Education for Sustainable Development)とはこれらの現代社会の問題を自らの問題として主体的に捉え、人類が将来の世代にわたり恵み豊かな生活を確保できるよう、身近なところから取り組む(think globally, act locally)ことで、問題の解決につながる新たな価値観や行動等の変容をもたらし、持続可能な社会を実現していくことを目指して行う学習・教育活動。ESD とは持続可能な社会の創り手を育む教育のことである。

#### 1.2. ESD と SDGs の関係性(図1 参照)

ESD はSDGsのうち、目標4「すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯教育の機会を促進する」のターゲット 4.7 に位置付けられている。一方で ESD はターゲットの1つとして位置付けられているだけでなく、SDGs の17 全ての目標の実現に寄与するものであることが第74回国連総会において確認されている。このように、ESD とSDGs は密接な関係がある。



図1. ESD とSDGs の関係性<sup>1)</sup>

### SDGs における日本の課題

SDGs において、毎年SDGs レポート<sup>2)</sup>という、各国がSDGs をどれだけ達成したかを評価した報告書が作成されている。SDGs レポートでは17の目標毎に「達成済み」「課題が残る」「重要な課題がある」「深刻な課題がある」の4段階で評価される。SDGs レポート2023によると、日本の進捗度は166か国中21位であり、17目標中の5項目、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標12「つくる責任、つかう責任」、目標13「気候変動に具体的な対策を」、目標14「海の豊かさを守ろう」、目標15「陸の豊かさを守ろう」において「深刻な課題がある」と評価され

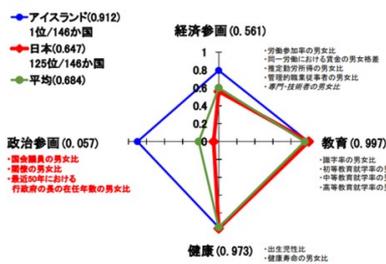
ている。



図 2. SDGs レポート 2023

### 1.3. ジェンダーギャップ指数

目標 5 の「ジェンダー平等を実現しよう」をジェンダーギャップ指数 2023<sup>(3)</sup> から確認すると、日本の総合順位は 146 か国中 125 位であり、特に経済参画や政治参画で世界に後れを取っている。また、日本のスコアは横ばいであり 2006 年から大きく変わっていないことから、取り組みに対して変化が少ない現状にある。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英連邦	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
101	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルジブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

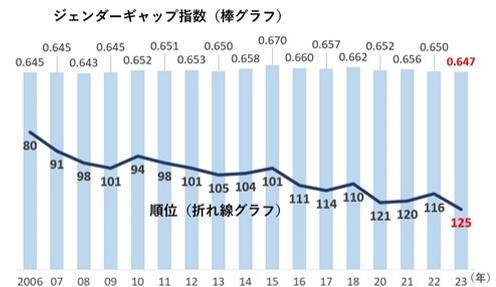


図 3. ジェンダーギャップ指数 2023

図 4. 順位とスコア(2006~2023年)<sup>(4)</sup>

### 1.4. 働き方や技術の動向

厚生労働省によると、2035年には少子高齢化や過疎化といった問題がありながら、AIや仮想技術の革新により人々の働く場所や人に求められることが大きく変わってくる。技術革新は、企業や経済社会全体のあり方も大きく変革させ、企業への帰属意識が希薄化したり、介護や子育て負担が減少したり、生涯教育への熱量が増加したりことが想定されている。<sup>(5)</sup>

また、文部科学省の2040年の未来によると、ロボット技術の実用化が進み、より身近に技術を感じられる社会になることが予想されている。<sup>(6)</sup>



図 5. 2040年の未来

### 1.5. 2040 年なりゆきの未来とありたい姿

2040 年のなりゆきの姿を予想する。前述のとおり、ジェンダーギャップの解消は進んでいないと予想する。厚生労働省や文部科学省の未来予想から、AI や仮想技術やロボット技術の革新により人々の働き方や暮らし方が大きく変わるが、技術を活用できる人とできない人に分かれることも推測される。また、働き方の未来 2035 報告書では、様々な性別や国籍など様々な壁を超えると書かれているが、制度的には少し壁を越えつつもまだ多くの問題が残っている状態であると予想される。

2040 年のありたい姿はジェンダー・技術・国籍・言語・年齢 などを取っ払った「完全なボーダーフリー社会」の実現とする。

### 2. 20 年後に向けた提言の概要

あらゆる違い、境界に対する理解を浸透させ、バーチャルスクールを用いたボーダーフリーの達成を目指す。2040 年のなりゆきの姿と 2040 年ありたい姿のギャップから、ジェンダー・バリアフリーへ向けたアクション、テックフリーに向けたアクションを基盤とし、その価値観を浸透させていくことを課題と設定した。



図6 目標達成イメージ

### 3. 提案の内容

ボーダーフリーを達成するためには、ジェンダー・障がい者への理解浸透、新技術・起業への理解浸透、あらゆる境界、違いに対する理解浸透が必要であると考えていることを述べた。それに対し、以下のような手段をとることとする。

アクションプラン	概要	対象
①ジェンダーフリー バリアフリー	新規教育内容 AIの活用	小学校・中学校 の生徒
②テックフリー	官民連携セミナー VRの活用	高齢者 (受け入れ全年代)
③ボーダーフリー (バーチャルスクール)	仮想空間における交流 MRの活用	全年代

表1. 提言一覧

ジェンダー・はこれまで、それほど達成に向けて近づいてこなかった。達成とするためには革新的な何かが必要であるとする。ここでは、AI を活用した相互体験をその手法として挙げる。バリアフリーも同様にその手法にて対策する。

また、テックフリーについては、新技術は若者や企業に勤めている人間は触れる機会が少しはあるものの、会社を定年退職するような年齢層は新技術に触れる機会がなく、特に対策が必要であると考えた。そのため、主なターゲットを高齢者として、官民連携セミナーを開催しそれに参

加してもらうことで、テックフリー達成を目指すこととした。

ボーダーフリーについては、2040年までに国境を含む壁を実際に撤廃することは困難であるという結論に至った。そのため現在に最新技術として発達中であるMRを用いて、仮想現実上の教室で様々な授業を受けられるバーチャルスクールというシステムを立ち上げることで実現を目指すこととした。

#### 4. 提案実現のための具体的な取組（アクションプラン）と実現可能性

##### 4.1. アクションプラン1 2030年ジェンダーフリー・ボーダーフリーに向けた提案

LGBTQへの理解が不足していると偏見やいじめなど差別的な扱いなどが発生し、それを受け取る側の心へ大きな負担を与える。近年においても10代でいじめ被害体験は減ってはいるが、まだ4割近くがいじめ被害を受けているというデータ<sup>7</sup>がある(図7)。また、認定NPO法人ReBitによるLGBTQ子ども・若者調査2022<sup>8</sup>では自殺を考えた10代は他の年代に比べて多い結果が出ている。(図8)

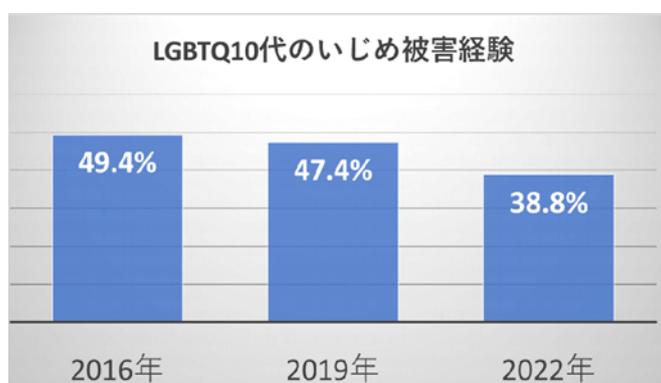


図7. 宝塚大学看護学部日高教授 第3回LGBTQ当事者の意識調査 (ライフネット生命委託調査) (図はESDチーム作成)

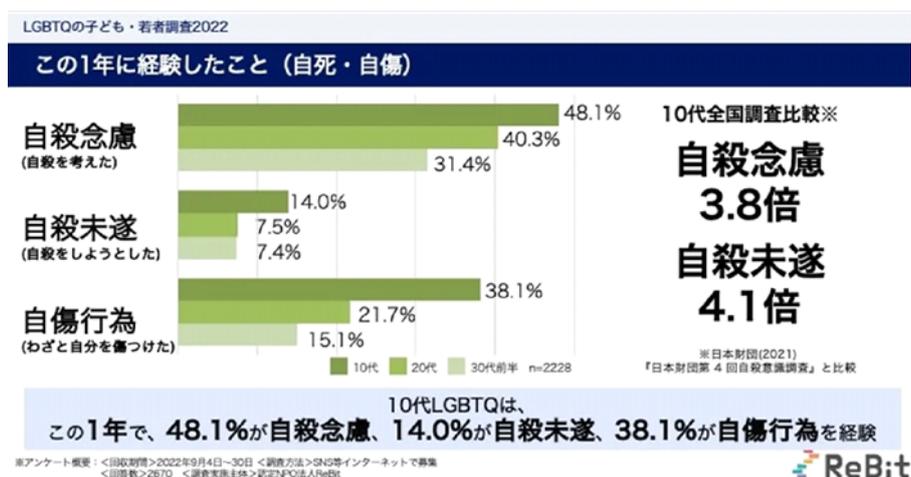


図8. ReBitによる2022年インターネット調査

また、日本財団が2021年に行ったダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査<sup>9</sup>では日本社会における社会的マイノリティに対しての差別や偏見の有無を調査した結果、偏見があると回答した人は一様に大きく減っていない現状が見られる。(図9)

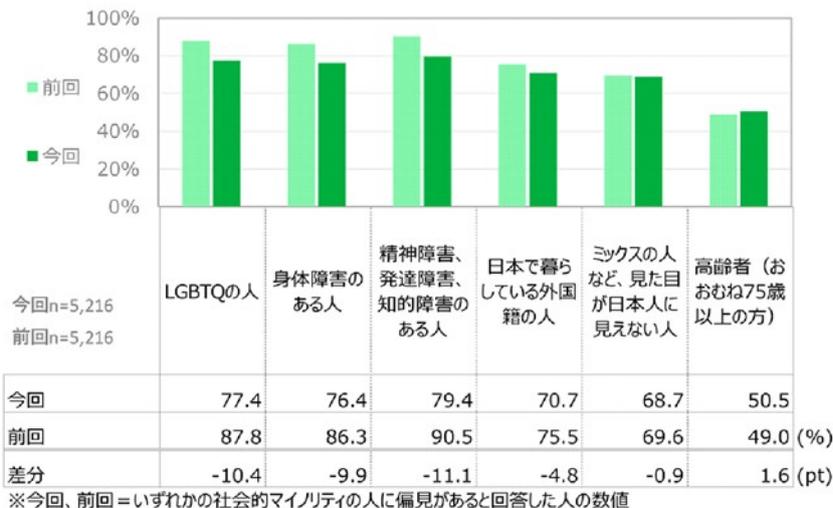


図9. 日本財団 2021年度版「ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査」

法律や制度は年を追うごとに時代に合わせ整備されてきているが、そのルールや制度を知っているか、知っていて活用しているか、活用できる雰囲気ができているかで、社会に出てからや企業運営に大きく影響する。2021年に日本総合研究所まとめた資料<sup>10</sup>によると、男性が育休制度に関しては権利を利用しなかった理由のうち、その多くは活用できる雰囲気・取り組みができていないことに起因する。(表2)

	育児休業制度を利用しなかった理由(複数回答可)	%
本人の意思	収入を減らしたくなかったから	41.4
	自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	21.7
	残業が多い等、業務が繁忙であったから	20.8
	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから	14.6
	休業から復帰する際に、仕事や職番の変化に対応できないと思ったから	10.0
	休業取得によって、仕事がなくなったり契約終了(解雇)の心配があったから	7.2
	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから	3.9
制度	会社で育児休業制度が整備されていなかったから	21.3
取得しやすい雰囲気・理解	職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから	27.3

表2. 育児休業制度を利用しなかった理由

私たちは、これらを解決するために、現行の生活指導要領をベースに小中学校でAIやAGI(汎用人工知能)を使用し、仮想空間にて年齢・性別・障がいの有無、職業、管理職、一般職などを変えて第三者の人生を体験するという、経験の場を設ける。これにより、生物学的な違いの理解、制度・ルールの理解、管理者の部下マネジメントなど多角的な視点から理解すること、及び社会的意見を収集することで自分事として理解を深められる。さらに、AIやAGIを使用することで、対面教育で行うべき教育とそうでない教育を使い分け、教員への負担軽減という副次的な効果も見込める。

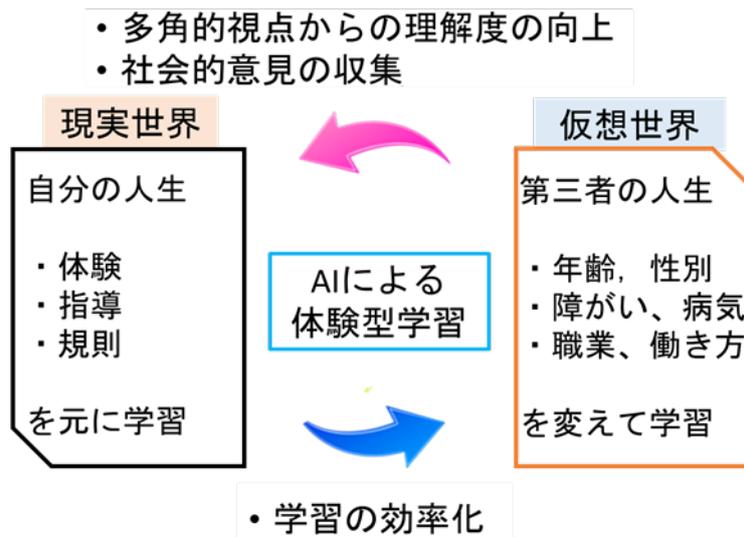


図 10. AI による体験型学習想定図

また、同時にアントレプレナーシップの教育も行う。アントレプレナーシップとは課題を発見し解決する意欲を持ち、新たな価値（イノベーション）を生み出していく力のことである。<sup>(1)</sup> 上記の AI による体験型学習を行った後、クラス内やグループでグループワークを行い、現状の課題と解決方法を考える場を作り、アントレプレナーシップ教育と絡め、将来への課題解決に向けた人財教育も行う。このような学習体系を次々回の学習指導要領改訂に向けた準備に一案として提案し、2030年ジェンダーフリー・ボーダーフリーを達成できればと考える。

今後、社会環境の急激な変化により理解浸透すべき内容は増えると予想されるものの、現在の AI の技術進化を考えると AI を使った体験型教育は実現できる可能性は高いと思われる。

#### 4.2. アクションプラン2 テックフリーに向けた提案

AI や VR などに象徴されるように技術革新は今後も加速度的に進化していく。反面、技術理解やリテラシーの部分で世代間格差も広まっていく。2022 年内閣府調査によると、科学技術に関する意識についての世代間ギャップはそれほど大きくない。むしろ、高齢者の大半は興味関心を持っている。しかし、現在でも高齢者の技術格差による問題は少なくない。マイナンバーカードの登録の際など、役所の人間が高齢者の代わりに操作をしなければ登録できずに問題が発生したなどの例がある。これはタッチパネルや PC という技術に触れる機会が少ないからであると考えられる。そのため世代間技術格差の問題は意識レベルの差ではなく、機会の差であると考えた。そこで、教育機会を創出するために、愛知県を窓口として、最新技術やアントレプレナーシップに関するセミナーや勉強会を愛知県内各地において開催する。(図 11)

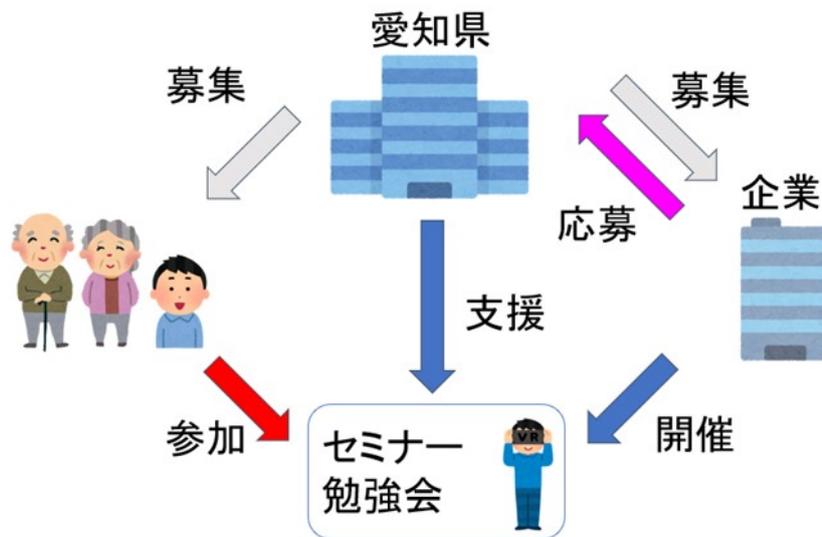


図 11. セミナー開催の仕組み

アントレプレナーシップ教育と最新技術に関する教育と高齢者がミックスすることで、少子高齢化が進み人口減少が見込まれる中、生産性を向上することにより、愛知県如いては日本の国力を高めていく一助となる。

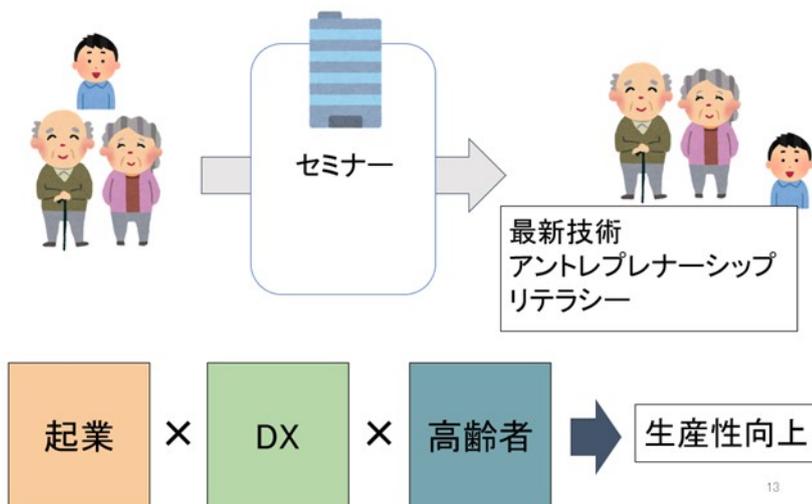


図 12. セミナー教育内容

#### 4.3. アクションプラン3 バーチャルスクールに向けた提案

ボーダーフリーの実現に向けてバーチャルスクールを提案する。バーチャルスクールとは、双方向の交流が可能なオンラインコミュニティであり、ジャンルを問わない専門家による講義をだれでも受けられる場所である。

具体的な実現方法としては、AI や AGI による翻訳技術などを利用し、国籍・言語・性別を問わず臨んだ授業を受講可能となること、「教師となる専門家」と「受講する生徒」が MR 技術を利用し、現実と仮想空間での双方向のコミュニケーションを行うことを可能にすることを想定している(図13)。

バーチャルスクールでは専門家の講義を受けることを前提としており、専門家が教師として壇上に立つために、教師以外の人間でも講義を行うことが出来るようにする必要がある。より具体的には、現行の改定スケジュールを考慮した 2040 年目途で教育指導要領の改訂を行い、教員免許取得の緩和処置を導入する。



図13. バーチャルスクール開校図

#### 5. 波及効果

波及効果に関して、企業への機会提供としては、サーバーを用意する団体やバーチャルスクール運用・管理する団体が必要となり、新たな経済効果が期待できる。また、バーチャルスクールを通じた受講者・卒業者などが新たな起業アイデアを育むことで可能性として地域や企業への還元が想定される。また、バーチャルスクールが開校する過程で、起業のためのマインドが育った人財が育ちやすくなり、より新しい経済の活発化が見込まれる。

#### 6. 最終報告会における議論

・アントレプレナーシップとジェンダーフリー・バリアフリーとの関係性はあるのか？

→起業は年齢、性別を問わず誰でも等しく出来るので、関係性はあると考えている。また、アントレプレナーシップ教育を行うことでステーションA Iを活用する人材も増加することが見込まれる。

・既存の起業セミナーとどう違うのか？

→既存の起業セミナーは起業のための教育であり、セミナーを自ら受けに来る人物は起業を視野に入れている人が参加するものと思われる。私たちがアクションプランで導入しようとしているのは本来の意味でのアントレプレナーシップ、「課題を発見し解決する意欲を持ち、新たな価値(イノベーション)を生み出していく力」という精神を様々な人に持ってもらうことを目標としている。既存のセミナーとは競合せず、逆に起業セミナーに参加するための精神面、アントレプレナーシップを培うため、起業セミナーがより成果を出すための助けになると考えている。

・高齢者にアントレプレナーシップ教育を実施して何がしたいのか。高齢者が起業するメリットが感じられない。

→シニア起業という言葉もあり、今現在でもシニア層に対する融資も実装されている。<sup>(13)</sup> また、定年後でも働きたいという人はおり、かつ今後、健康寿命が延びることで年を取っても働くことが出来る人は増加する。今後の様々な常識が変わっていく中で、様々な人に起業について触れる機会を与え、より経済を活性化させる策をとることが望ましいと考える。

## 7. まとめ

私たち ESD グループでは「新しい時代に合わせた教育現場の改善・新時代の人材育成」として「何を学ぶかの教育」から「何が出来るかの教育」を重視し、ジェンダー・バリアフリー・テックフリーを合わせた、2030・40 の各年代におけるアクションプランを提案することで協働の妨げになる壁をなくし、国籍、言語、性別問わず手を取り合い、持続可能な開発が出来るボーダーフリー社会達成を目指す。

### 【引用文献】

- (1) 文部科学省国際統括官付 日本ユネスコ国内委員会, 「ESD (持続可能な開発のための教育) 推進の手引」, p6, 2018.  
[https://www.mext.go.jp/unesco/004/\\_icsFiles/afiedfile/2018/07/05/1405507\\_01\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/unesco/004/_icsFiles/afiedfile/2018/07/05/1405507_01_2.pdf)
- (2) Sachs, J.D., Lafortune, G., Fuller, G., Drumm, E. (2023). Implementing the SDG Stimulus. Sustainable Development Report 2023. Paris: SDSN, Dublin: Dublin University Press, 2023.
- (3) 男女共同参画局, 男女共同参画に関する国際的な指数  
[https://www.gender.go.jp/international/int\\_syogaikoku/int\\_shihyo/index.html](https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html)
- (4) 朝日新聞, 【ジェンダーギャップ指数】日本、2023 年は世界 125 位で過去最低 政治・経済改善せず, <https://www.asahi.com/sdgs/article/14936739>
- (5) 厚生労働省, 「働き方の未来 2035 : 一人ひとりが輝くために 懇談会 報告書」, p8-13, 2016.
- (6) 文部科学省, 2040 年の未来はどうなっているの?  
[https://www.mext.go.jp/kids/find/kagaku/mext\\_0002\\_00001.html](https://www.mext.go.jp/kids/find/kagaku/mext_0002_00001.html)
- (7) 宝塚大学看護学部日高教授 「第3回 LGBTQ 当事者の意識調査, ~いじめ被害やカミングアウト、同性婚等に関する声~宝塚大学看護学部日高教授への委託調査」, p2, 2023.
- (8) 認定 NPO 法人 ReBit <アンケート調査『LGBTQ 子ども・若者調査 2022』速報>, 2022.  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000031.000047512.html>
- (9) 日本財団, 「「ダイバーシティ&インクルージョンに関する意識調査」詳細資料」, p4, 2021.
- (10) 調査部 副主任研究員 井上 恵理菜, 「男性育休取得を阻む要因とその解決策」, JRI レビュー, 2022, Vol 4, No.99, p67, 2022
- (11) 東京商工会議所 「発達段階に応じたアントレプレナーシップ教育について」, p1, 2023.
- (12) JFC 日本政策金融公庫, 女性、若者/シニア起業家支援資金  
[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02\\_zyoseikigyouka\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m.html)