Teach For JAPAN
mail to:info@teachforjapan.org

認定特定非営利活動法人Teach For Japan
東京オフィス　〒105-0004　東京都港区新橋6-18-3 中村ビル4F
福岡オフィス　〒810-0041 福岡市中央区大名2丁目4-22 新日本ビル3F OnRAMP内

Teach For JAPAN

2015
2016

ANNUAL REPORT

CONTENTS

Teach For Japan のこれまでとこれから 04

私たちの取り組む課題 06

社会的インパクト 09

フェローシップ・プログラム 10

- 採用・選考 12
- 研修 16
- 支援 18
- 修了生ネットワーク 20

海外とのネットワーク 24

教師の日 26

組織体制・ガバナンス体制 / 人員 28

財務報告 30

協賛企業・支援者からのメッセージ 32

活動ご支援のお願い 34

「子ども達がチャレンジし続けられる社会を創りたい。
そのために私たちはチャレンジし続けます。」

Teach For Japan の準備会を設立してから 6 年、プログラムを本格的にスタートさせてから 4 年が経ちました。まずはじめに、これまでご支援頂いてきております皆様に心よりお礼を申し上げたいと思います。皆様のお力添えなくして、ここまで事業を発展させることはできませんでした。本当にありがとうございます。

2015、2016 年度を振り返ってみると、激動の連続でした。まず、創業当時から事業の一つの柱として展開していた学習支援事業の Learning for All を別 NPO 法人として独立させることとしました。創業当時は「二年間の教師派遣モデルを実現するんだ !」という思いだけは強く持ち、全国の教育委員会を回っていましたが、ほとんど門前払いでした。実績がない私たちの活動は学校現場にはなかなか受け入れて頂けませんでした。大きな挫折を味わいましたが、「考えていても仕方がない、どんどん行動を起こそう」、「言葉では伝わらなくても、現場を見てもらえれば考えを変えてくれるはずだ」と思い、Teach For Japan の「志高き教育に思いをもった人材を教育現場に派遣する」というコンセプトを用い、まずは学生版でやってみようと思い、始めたのが学習支援を展開する Learning for All 事業です。
このプログラムに参加してくれた情熱にあふれる学生は、厳しい状況にいる子ども達と向き合い、短期間であっても子ども達の学習意欲や学力の向上に成果を上げていきました。
こういった現場に教育委員会関係者にご参加頂き、モデルの本質を理解して頂けるように努め、そして 2012 年度から実際の教師派遣事業のスタートにつながったのです。
つまり、この学習支援事業なくして、今の教師派遣事業は実現しなかったということです。こういった背景で始めた学習支援事業ですが、最終的に 500 名を超える学生が参加し、2000 名以上の児童生徒を支援するプログラムに成長しました。更にインパクトを加速させるために、現場の意向を反映した意思決定の早さや PDCA サイクルを加速させるべく独立させることを決意しました。子どもの貧困問題、そして学力格差の問題は深刻化する一方です。私も引き続き Learning For All の理事として全力で学習支援事業の発展も支えていきたいと思っています。皆様も是非とも温かい目で見守って頂ければ幸いです。

二点目は、2015 年度より特別免許状の発行が可能になったということです。これまで教員免許を持っている人材でないと現場に立てない状況が続いておりましたが、これまでの実績を認めて頂き、教員免許の有無かかわらず、当法人の選考を通り、研修を受けた人材については特別免許状を付与して頂き、教壇に立てるようになりました。
こういった人材は、学校現場や教育委員会には評価して頂いており、学力や学習意欲の向上にも成果を見せ始めております。
何よりも多様な経験をしてきている人材が学校現場に入ることで、子ども達に対してのみならず、教職員との関係性においても良い影響があるということでも高い評価を頂いております。
こういった成果をしっかりと可視化していく必要があると思っており、2016 年度からは独立行政法人教員研修センターや文部科学省の調査事業を受託し、当法人のプログラムがどれくらい教育的成果をあげているのかを慶應大学の中室牧子先生に調査チームに入っていただきながら可視化していくプロジェクトをスタートさせました。
今後も教育委員会や文部科学省と協働で、これからの時代に求められている教員採用や養成の在り方を考え続けていきたいと考えています。

最後に、経営体制の変更についてです。事業規模の拡大につき、私一人ですべての機能を見ていくことは困難になってきました。経営体制を強化する必要があると感じており、また、このプログラムの経験者が今度は職員として Teach For Japan の成長を支える側になってほしいことは創業当時から願っておりました。この度フェロー一期の修了生でもあり、これまでプログラムのサポートをしてくれていた白田が適任だと思い、私は代表理事の職務に集中し、白田に経営の執行を担ってもらいながらプログラムの質が向上し続ける仕組みづくりに取り組んでもらう事にしました。組織は大きな変革の時を迎えておりますが、しっかりとこのチャンスをものにし、さらなる進化を遂げられるよう全力を尽くす所存です。
私たちは子ども達がチャレンジし続けられる社会を創りたいと思っています。そのためにも教員もチャレンジし続けることが大切ですし、そのめには教員を支えている私たちがチャレンジし続けていることが大切だと思っています。
2017 年度もしっかりとチャレンジし続ける姿勢をわすれずに全力を尽くして参りたいと考えております。今後とも何卒、宜しくお願い申し上げます。

代表理事　松田悠介

VISION

すべての子どもが、成長できる「教室」。

私たち Teach For Japan はすべての子どもが、その子にとって素晴らしい教育を受けることができる社会の実現を目指します。

MISSION

教室から社会を変える

私たち Teach For Japan は、素晴らしい教育を受ける機会をより多くの子どもたちに広めるため、教育への情熱と意欲ある若者を選抜し、指導力の高い教師として、そして社会のリーダーとして貢献するための育成・支援を行います。

Teach For Japan のこれまでとこれから

2016
・CEO に白田就任
・東京マラソン 2017 チャリティ寄付先団体に選出される

2015
・福岡県にフェロー派遣をスタート
・3 期長村フェローに特別免許状が付与される

2014
・2 期フェロー 12 名が派遣される
・所轄庁（東京都）より「認定 NPO 法人」として認定される

2013
Next Teacher Program 第一期生の派遣をスタート

2012
Teach for All のネットワークに加入し、本格的に教師の紹介事業をスタート

2011
Next Teacher Program のパイロットプログラムをスタート

2010
Teach For Japan 準備会を立ち上げるタート

2008
・アメリカのハーバード大学留学中、Teach For America 創設者のウェンディに出会う
・学校現場の多様なニーズに対応するために、まずは学習支援事業 Learning For All をスタート

2007
体育教師、教育委員会勤務などを経て、現場・行政の両サイドから教育に問題意識を抱くようになる

※Teach For Japan は、東京マラソン 2018 チャリティ事業の寄付先団体です。
東京マラソン 2018 チャリティ公式ウェブサイトアドレス
http://www.marathon.tokyo/charity/

私は、2013 年の 4 月から、第 1 期のフェローとして現場に飛び込みました。二年間の経験は私の人生を大きく変えるものになりました。
今まで外側から教育の現場に飛び込んで、教壇に立って子どもたちと過ごす時間は全てがリアルで、そこでは理屈や正論より、相手と本当に向き合い、思いやり、こちらがオープンになって分かち合うことが求められていました。
子どもたちと共に学び、成長しようと思う時、本当に自分自身が試されます。嘘いつわりの言葉はすぐに子どもにばれてしまうからです。
私は現場でこのプログラムが自身のリーダーシップを養うプログラムであるということを、子どもと過ごす日々の中で実感しました。子どもたちの成長やコミュニケーションを綿密に考えつづけ、自分自身が自分の言葉でビジョンを語り続ける。
フェローとしての 2 年間が世界中で若者のリーダーシップを育み、これだけのムーブメントになっているのがよくわかります。

現場を経験した私から見ても、このプログラムはまだまだ発揮できるポテンシャルがあると感じています。二年間の現場経験を活かし、このプログラムを学校や子ども達に貢献できるものに進化させていきたいと思っております。

このプログラムをご支援くださっているたくさんの方々のお気持ちに応えるためにも、子どもたちのために全力で向かっていきたいと思います。
何卒今後とも一層のご支援ご厚情を賜りますようお願い申し上げます。

CEO　白田直也

私たちの取り組む課題

OUR CHALLENGE

私たちが解決したい課題は、次の 3 つ。1 つ目は、社会全体の課題。2 つ目は、教育内容の課題。そして 3 つ目は、教育に携わる「人」、つまり教員採用や研修のあり方についての課題です。

TFJ が取り組む 3 つのこと

01

社会・経済的格差を解決することに

生まれた地域環境や家庭環境に関わらず、教育によって人生を切り拓くことができるように

私たちは、社会のインフラともいえる学校教育こそが、あらゆる子どもたちに支援を行き届かせるための最も有効な手段であると考えています。

02

教育そのものの質を変えていくこと

自治体や専門家との協働により新しい教育実践が開発され、ノウハウが蓄積されるように

私たちは、教育についての効果測定や ICT を用いた授業などに積極的に取り組み、それによって得られたノウハウを蓄積・共有し、学校現場へと還元していきます。

03

多様な人材を教育現場へ送ること

さまざまな経験を持った教師たちにより、多様な教育方法や新たな学校文化・教師文化が生まれるように

今、社会においても学校教育の現場においても「多様性」が重視されています。そのためには、教師にも今まで以上に多様性が求められるでしょう。

01 社会・経済的格差を解決する

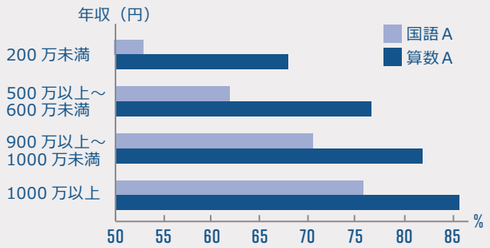
教育によって「格差」が再生産されてしまっている現状があります。

教育機会への影響

子どもの学力と親の世帯年収には密接な関係があります。

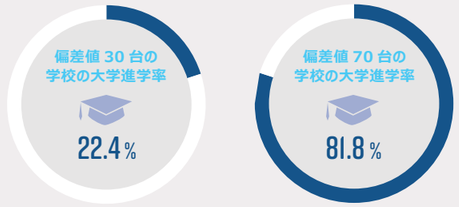
文部科学省が行った平成 25 年度全国学力・学習状況調査において、「世帯年収」と「子どもの学力」に相関性が見られると発表されています。

学力テストの平均正答率



学力の低い高校と学力の高い高校では、大学進学率に大きな違いがあります。

都内の公立高校のうち、偏差値 30 台の学校では、大学進学率は全体の 22.4% にとどまる一方、50 台、60 台、70 台の高校では 69.7%、76.8%、81.8% と大半の子どもが大学に進学します。



※入学時偏差値：進学研究会「進研 V もぎ」偏差値（合格率 80%）
※進学率：旺文社パスナビ「2012 年度入試用高校受験案内」

教育による社会・経済的格差の再生産サイクル

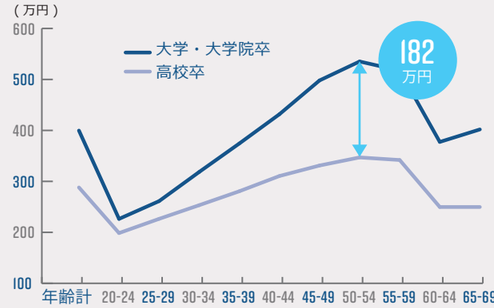
子どもへの影響

年収への影響

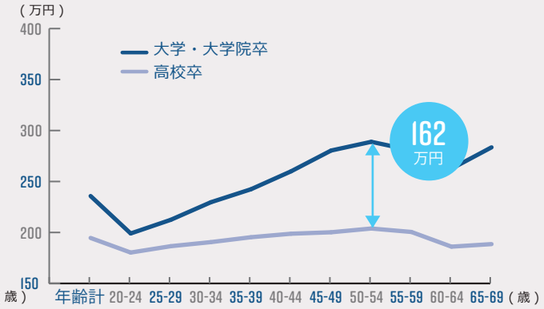
最終学歴の違いは年収に大きな影響を及ぼします。

総務省による「家計簿から見たファミリーライフ」によると教育支出は 50 歳代で最も多くなります。教育への支出が大きくなる時期に、大学・大学院卒の 50 歳代と高校卒の 50 歳代の年収の差は拡大しはじめ、男性の場合は約 182 万円、女性の場合は、約 162 万円の年収の開きがあります。

年齢学歴別年収の年収比較（男性）



年齢学歴別年収の年収比較（女性）



※厚生労働省「平成 28 年賃金構造基本統計調査」より

02 教育そのものの質を変えていく

産業構造や社会情勢の変化に対応した教育実践や、特別なニーズを持った子どもたちへの支援の在り方が求められています。

社会の変化

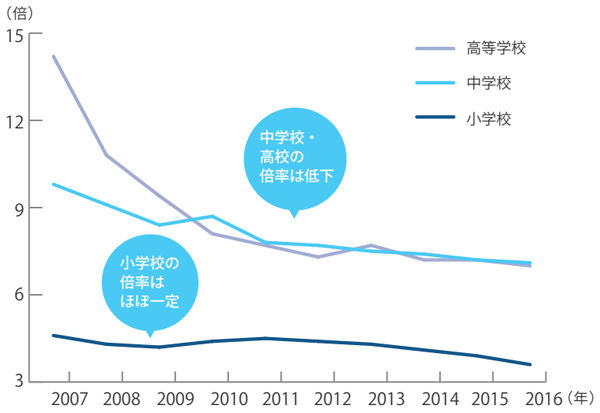
これからの社会で求められる力

- イノベーション・クリエイティビティ
- ICT 分野における知見やノウハウ
- 情報を精査し活用するデジタルリテラシー
- 多様な人たち（国籍、文化、価値観など）と働くためのコミュニケーション力・コラボレーション力
- 問題解決能力・批判的思考能力

03 多様な人材を教育現場に送る

教員志望者の「量」的な確保の問題に加え、「質」的に多様な人材へのニーズが高まっています。

教員採用試験の倍率の推移



※文部科学省「平成 28 年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」より

教員採用における、民間企業出身者の割合

	全体	民間企業等勤務経験者	民間企業等勤務経験者の割合
小学校	14,296 人	519 人	3.6%
中学校	8,057 人	345 人	4.3%
高等学校	4,756 人	327 人	6.9%

※「民間企業等勤務経験者」とは、公立学校教員採用前の職として教職以外の継続的な雇用に係る勤務経験のあった者をいう。ただし、いわゆるアルバイトの経験は除く

※文部科学省「平成 28 年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」より

社会的インパクト SOCIAL IMPACT

TFJ がフェローシップ・プログラムの実施・運営を通じて与えていきたい社会的なインパクトの範囲は、教師（フェロー）の教室だけに留まりません。このプログラムの斬新な点は、それが広がっていく仕組みがある点です。

Teach For Japan が目指す社会的インパクト

短期から長期へ。インパクトが、教師（フェロー）の教室に始まり、そして地域社会。さらには社会全体へと波及していくことを目指します。

短期的インパクト

導入

学校現場へ配置された教師（フェロー）たちは、児童生徒の目標達成が実現できるような学習環境の提供に尽力します。

中期的インパクト

波及効果

TFJ 内に蓄積された、教員採用・教員育成やサポートのノウハウを体系化し、教育委員会や学校現場への情報共有を通じて、地域全体の教育レベルの向上を実現します。

長期的インパクト

社会全体の教育改革

教師（フェロー）たちは、学校での教員経験を経て、教育への課題意識を持ったリーダーに成長します。プログラム後も修了生として、学校現場や各界のリーダーとして活躍し、社会全体を巻き込んで教育改革を実現します。

すべての子どもが素晴らしい教育を受けることのできる社会の実現

教師（フェロー）：現場におけるより良い教室・授業実践の追求

さまざまな経験があり、かつ教育への情熱と成長意欲を兼ね備えた人材を学校現場に派遣し、それぞれの教室でより質の高い教育を実現するとともに、その教室や学校での課題解決を促進します。

TFJ 事務局：教員養成などの制度改革・政策提言

教師（フェロー）の日々の実践を分析し、また、その中でも特に高いパフォーマンスを発揮した教師（フェロー）の採用時のデータを分析・体系化して、教育養成や採用の仕組みについて、教育政策提言を行います。

社会全体：プログラム修了後に教育現場や各界のリーダーとしての課題解決

教育課題への深い理解とその解決への意欲を備えた修了生たちを学校現場のみならず、行政機関・企業などに広く輩出することで社会全体で教育課題を解決する仕組みを創造します。

教育行政：教員養成や採用、学校運営の改善に向けた取り組み

既存の教員養成や採用試験の仕組みを変革し、これまでであれば教師にはならなかったような、多様な経験があり、かつ、教育への強い熱意がある人材を教育現場で教師として活躍できるようにしていきます。
そして、そうした多様な人材により、新しい教育を具現化します。

フェローシップ・プログラム

FELLOWSHIP PROGRAM

すべての子どもたちが素晴らしい教育を受けられる社会の実現

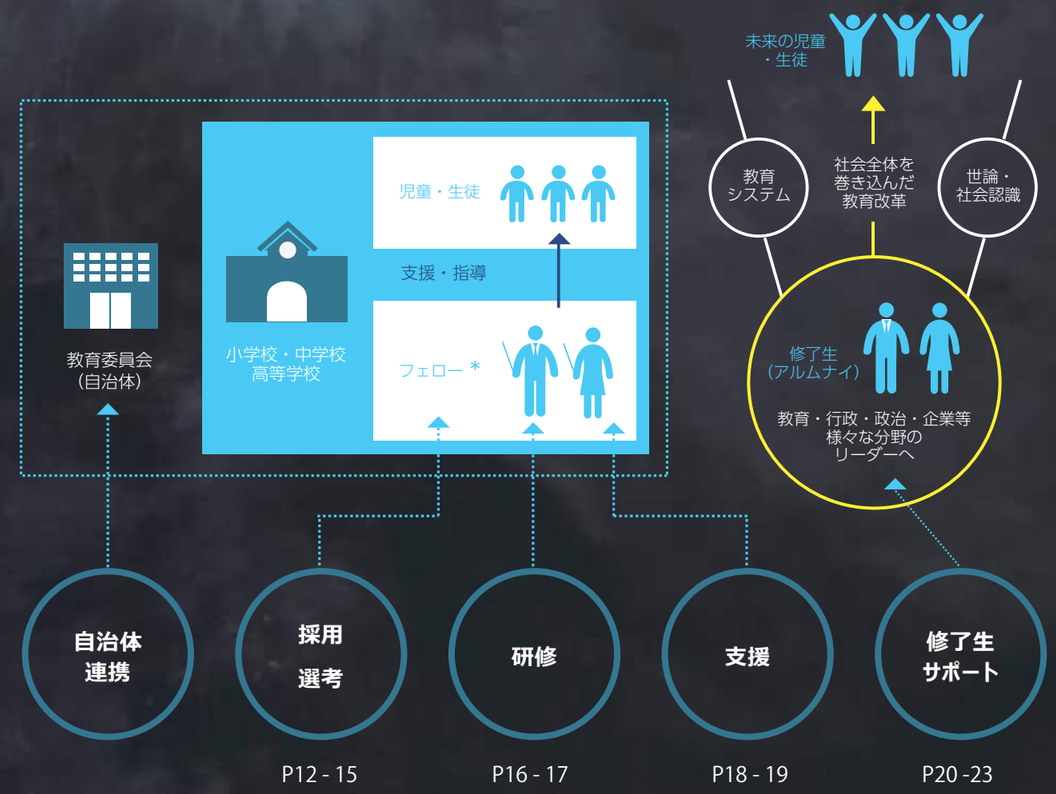
フェローシッププログラムは、フェロー＊の採用から事前の研修、支援そしてプログラムの終了後の支援までを行い、教育の質を高め、また、教育に当事者意識を持つ方を増やすこと。そして、社会全体で教育の解決に臨めるようにすることがプログラムの目的です。

フェローシップ・プログラムの仕組み

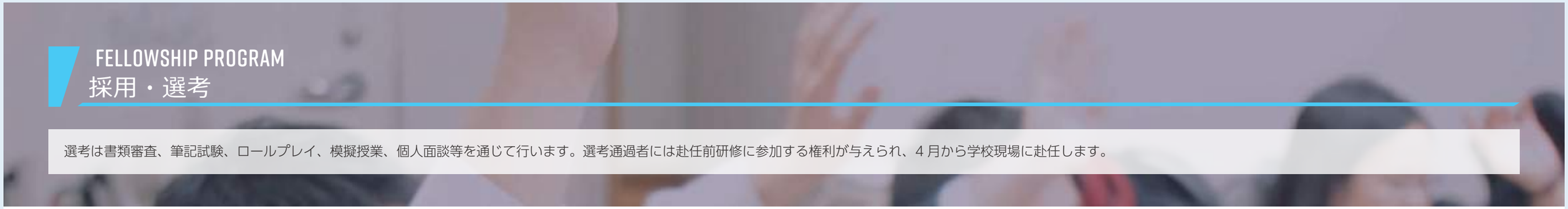
フェローシップ・プログラムは、自治体や学校現場のニーズ、そしてフェロー＊の適性に合わせた人材を公立学校に派遣することで、以下のような価値を子ども達に提供します。

多様な経験を持った人材による特色ある教育実践 × 様々な知見に基づく教育実践の推進 × 教員採用や教員研修について新しいモデル・知見の提供

－ 概要 －



＊フェロー…Teach For Japan が公立学校に派遣する教師



FELLOWSHIP PROGRAM
採用・選考

選考は書類審査、筆記試験、ロールプレイ、模擬授業、個人面談等を通じて行います。選考通過者には赴任前研修に参加する権利が与えられ、4 月から学校現場に赴任します。

採用・選考基準

優れた教師やリーダーが備える資質、行動特性（コンピテンシー）について、Teach For America のノウハウに加えて、国内外の知見や専門家の意見を取り入れて、選考基準を TFJ が日本の教育現場や実情に沿ったものにカスタマイズ。これらに基づいて候補者を選考いたします。

選考から採用までの流れ

イベントへの参加

TFJ への理解を深めていただける機会を多く設けています

TFJ が主催ないしは外部の企業などと共催し、教育や教師、あるいはキャリアなどをテーマに、イベントや勉強会を開催しています。こうしたイベントに参加をしていただくことで、TFJのビジョンやミッション、フェローシップ・プログラムへの理解を深めていただくことができます。

エントリー

エントリーは Web サイトから行っていただきます

教師（フェロー）になるための第一歩は、Web サイトからのエントリー。ご経歴に加え、志望動機や自己 PR、TFJ のビジョンやミッションに対して共感・貢献できる点などを記入していただきます。

電話選考

書類選考通過の方は電話インタビューを行います

エントリーをいただいた後、書類選考等を通過した方には事前の電話インタビューを行います。

適性検査

学力検査、 性格適性検査を受けていただきます

学力検査、性格適性検査などを受けていただき、教師としての適性を見極めます。

1 次選考会

選考会では多様なアクティビティによって、
現時点での適性やその後の成長可能性について評価します

教師の仕事の多面性を鑑みて、選考会では模擬授業やロールプレイ、面談など、複数のアクティビティによって評価をいたします。教師の仕事への適性や、教育への意欲・情熱、さらには現時点での適性・スキルだけではなく 4 月の赴任まで、および教師になってからの成長への期待値を考慮して、総合的に判断をいたします。
選考の方法や観点は、現在の教師（フェロー）の選考時の評価とパフォーマンスの比較や、現役の教師や教師経験者からのアドバイスに基づいて、常にブラッシュアップをしていきます。

2 次選考会

フェロー認定（採用）

内定が出た方は赴任前研修までの間、 内定者との交流などを図っていただきます

内定が出た方は、内定者懇親会や勉強会などで内定者との交流を図っていただきます。
赴任前研修の前の 11 月～ 2 月には研修を行います。

フェロー（教師）採用実績

2013 年からスタートしたフェローシッププログラム。過去 1 ～ 3 期まで 計 39 名・32 校への派遣を行ってきました。2016 年の 4 期生からはより連携が強固な教育委員会への派遣に注力し、地域の方々と協力しながらその地域に合ったインパクトを出していくことに尽力をしています。今後も、こうした強い関係性が構築出来る自治体の方と連携しながら、このプログラムをより拡大・充実していきたいと思っています。

	フェローシップ期間	フェロー数	学校数	派遣地域
4 期生	2016/4 ～ 2018/3	12 名	11 校 小学校 8 校 / 中学校 3 校	2 都市 福岡 10 名 / 埼玉 2 名
5 期生	2017/4 ～ 2019/3	11 名	10 校 小学校 7 校 / 中学校 3 校	2 都市 福岡 10 名 / 埼玉 1 名

FAQ

Q. 教員免許状を持っていなくても、フェローに応募することはできますか。

A. 実際の赴任においては、自治体と連携して以下の制度をご活用いただくこととなり、免許を持っていない方でも応募が可能です。
・小学校教員資格認定試験もしくは、臨時免許状を活用して小学校教員になる
・特別免許状、もしくは、臨時免許状を活用して中学校英語教員になる
上記の制度の詳細については文部科学省などの HP でご確認ください。

Q. 赴任中のサポート体制とは、どのようなものですか。

A. 教師としての成長の支援や、直面している課題の解決を促すため、個別のサポートと集合型の研修の両方を提供しています。
現場の児童・生徒に貢献しながらも、継続的に各自の技能を向上することができるよう、研修やメンタリングなどを通じて支援を行います。具体的には、指導相談員（メンター）による面談、集合研修会、フェロー同士の情報交換会等のプログラムを予定しています。

Q. 一般の教師ではなく、TFJ のフェローとして教師になることには、どのようなメリットがあると考えられるでしょうか

A. TFJ のフェローになることのメリットとして代表的なもは、以下の 2 つがあると考えています。
①自己研鑽・自己成長の機会が豊富にあること：赴任前研修および 2 年間のフェロー期間に渡り、様々な学びの機会を提供します。また、フェロー期間修了後のキャリア選択の支援も行っています。
②情熱ある仲間との出会い・ネットワーク：教育をより良くすることに対して志を同じくする、多様なキャリアを持つ仲間たちとの出会いや共に学ぶ機会が得られます。

遠藤 崇之
(株)NTT データ

山本 茜
(一財) 日本スタディ・アブロード・ファンデーション

小山 絢香
(株) そらまめキッズツアー

林 チェルシー 真希
(株) 三菱ＵＦＪモルガン・スタンレー証券

井上 可奈子
(株) 広島エフエム放送

中島 直哉
横浜国立大学
教育人間科学部

重吉 美咲
在フィジー
日本国大使館

篠崎 佑太
(株) グラクソ・スミスクライン

大野 拓哉
琉球大学
教育学部

木船 芽実
東京大学大学院
総合文化研究科

橋本 礼生
(株) アビーム
コンサルティング

フェロー第 4 期生

松尾 啓司
NPO 法人
アジア太平洋こども会議・イン福岡

小林 湧
(株) ベネッセ
コーポレーション

フェロー第 5 期生

渡辺 香
(株) ムソー

増永 純女
(株) リクルート
住まいカンパニー

小野 孝太郎
米国 Oracle Corporation

風間 亮
(株)NTT コミュニケーションズ

仁科 勝成
(株) リクルート
ライフスタイル

篠田 啓介
(株)adoo

佐藤 史崇
早稲田大学
スポーツ科学部

渋谷 吉孝
日々輝学園高等学校

村松 良介
特定非営利活動法人
ワールド・ビジョン・ジャパン

岡本 多永
学校法人三幸学園

FELLOW INTERVIEW 第 4 期フェロー 風間 亮

事前研修に参加する前はどのような期待や不安がありましたか？

学生のころは、IT に興味があり、また英語を使う仕事がしたかったので、フィリピンでオンライン英会話の会社でインターンをしていました。そこでは web マーケティングの仕事と先生方の教育プログラムを考える役割を担っていました。
このインターンをきっかけによりグローバルを意識するようになりました。また、フィリピン滞在中には、現地の NPO のボランティアに参加し現地の子ども達と向き合いました。ここで一番の衝撃だったのが、格差の問題でしたね。

その後 NTT コミュニケーションズに就職されたようですが、 何故 NTT コミュニケーションズに入られたのですか？

大学在学中の留学やインター等の経験を通じて、「日本企業でグローバルに勝負をしたい」と思い、日本企業でかつグローバルなビジネスにチャレンジしている企業を探していました。NTT コミュニケーションズで携わった事業は、まさしく日本で培ったノウハウを生かして、海外の IT インフラを整備していく業務内容でしてた。そういう意味では日本の技術力 × 海外 × 社会貢献の意味合いが非常に強く、とても魅力を感じました。実際に主に海外のグループ会社等のマネジメントを担当していたので、とてもチャレンジングで刺激的な毎日でした。

NTT コミュニケーションズで得られた経験は大きかったのでは？

そうですね。海外の案件のプロジェクトマネジメントがメインの業務でしたので、多様なバックグラウンドや価値観を持っているメンバーと一緒に仕事をするのは得るものがとても多かったですね。
ここでは、特にコミュニケーションの大切さを学びました。多様な意見が飛び交う中でいかに全員が納得する場面を創りだせるかがとても重要なんです。ここをしっかりと調整していかないと、プロジェクトを中断しないといけないことになります。
だからこそ、一人一人の考えを尊重しながら、全体の最適解を見つけていく必要があります。この経験は、多様な先生、多様な生徒がいる中で、学校業務や授業を進めていくことにもとても活きていると感じます。

何故教育を志すようになられたのですか？

私は高校まで目の前の勉強と部活に必死に取り組み、文武両道を実現して学校の先生方からは高く評価していただいていました。
しかし、大学生活を通じて、それまでの詰め込み型の教育が、大学で学ぶことや社会で生きる力につながっていないと感じました。高校までは与えられた課題をきっちりとこなせば評価されていたのに、大学では自分で課題を見つけなければなりません。自分が受けていた授業の教授は口をそろえて「自分で考えろ」というのです。
高校までは、敷かれたレールの上を歩くことで大学にも行けるし、より良い未来が待っているはずだ！ということを疑うこともなかったし、同級生とともにそれを信じて一生懸命頑張ってきたので違和感がなかったのです。そのときは、日々の勉強と部活動でいっぱいいっぱいでしたし、それはそれでとても充実していました。
けれども、大学に入っていきなり「自分で考えろ！」と言われて、適応できなかったことがすごく悔しかったです。これは社会人になってからもそうで企業に入ってからは常に上司に「仕事は自分で考えて自分で創るものだ」と言われていました。このような経験を通じて、「なんで高校までに、こんなに大切なことを学ぶ機会がなかったのだろう」とものすごく疑問に感じました。もちろん、こういったことは自分自身で早い段階で気が付いておくべきことだったのかもしれません。
ただ、もし高校までに主体性の求められる教育環境があったらもっと違う結果になるんじゃないかと思うのです。だから、これからの子供たちには社会で本当に生きる力を培ってほしいと思うようになり、自然と教育への意識が強まりました。こういった思いを持ちながら、時間だけが過ぎていっていたのですが、Teach For Japan のプログラムを通してであれば、教員免許の有無にかかわらず自分が教壇に立てるきっかけがあると知り、飛び込む決意をしました。

特に、Teach For Japan で先生をされているフェローの生の声を聞く事ができたのはとても大きかったです。先輩フェローの思いや、現場での様子を聞いていて、とてもわくわくしましたね。ただ、一番の決め手となったのは、実際に子ども達と向き合う機会があったことです。夏に TFJ が開催する学習支援のボランティアプログラムに参加しました。ここでは実際に子ども達と向き合い、夏期講習のような形で子ども達の勉強指導を行ったのですが、子ども達と向き合うことを通して、自分でも子ども達に伝えられることがたくさんあることに気づく事が出来ましたし、また、自分が作る環境によってこれほどまでに子ども達の表情が変わることに驚きを持ちました。「これこそがずっとしたかった事だ！」という確信が自分自身の中でも持てた瞬間でしたね。

そのような状況で実際に赴任してみた感触はどうですか？

とても強く実感したのは「子どもは悪くない。子どもはみんな本当に可能性を持っていて、それを最大化していくのが教師の役割だ」と自分が担っている責任を認識することです。子ども達と全力で向き合う事で少しずつ子どもに変化がみられるのです。人生のビジョンを描く授業をした時に、「もし 英語がペラペラだったら将来どんなことをしたい？」などと聞くと、普段なかなか勉強についていくことができない子も「世界中で働いて、とにかく人のためになる仕事がしたい」とか「日本の良いところを もっともっと伝えたて争いをなくしたい」だとか、純粋に「人のために役に立ちたい」と答える子が多かったです。でも現状はこういった可能性を生かしきれていない気がしています。これは周りの環境も相当影響していると感じました。授業中に全く学習に取り組まない子にも、放課後に個別に「これやってみようぜ」と声をかけて、隣で一緒に愛情をもって見てあげると、勉強に取り組むんですよね。その子は片親に育てられていて、その母親は外に出てしまっていることが多いようです。なので、家庭で愛情を受けることがなかなか難しくなっているんですよね。誰かに適切な愛情さえ注いでもらえる環境があれば、子ども達は純粋に想いを行動にしていくことが出来るんだろうなと強く感じました。子ども一人一人の個性をしっかりと先生が見守り、先生がアプローチを変えることで子ども達も変わるきっかけになることを日々実感しています。

仕事のやりがいはどんなものがありますか？

さきほど話したエピソードのように、やっぱり目の前で生徒の変化、成長を見られることです。自分が努力することで、実際に目の前の子ども達が変わる瞬間を日々目の当たりにすることはとても楽しいし、やりがいですね。前職では自分の仕事が世の中にどれくらいインパクトがあるものなのか可視化するのが難しかったです。世の中の IT インフラを整える仕事は重要であることはわかっているし、その結果その地域がより豊かになることもなんとなくは理解していました。ただ、実際そこの地域に住んでいる方一人一人の生活がどう変わり、どのような表情をしているのかは想像できません。そういう状況で仕事をしていると、何のために日々仕事しているのかわからないと感じることがありました。多くの同僚もそこには苦しんでいましたね。
しかし、先生をしていると日常的に自分の仕事に対するフィードバックを子ども達からもらうことができ、そして自分に足らないところを改善し続けることで子ども達の笑顔も見えてくる。そういった笑顔や変化を目の当たりにしていると、「何のためにやっているのか」が明確になります。

最後に応募を検討して頂いている方たちへメッセージをお願いします

特に今社会人になって働いている皆様にお伝えしたいのは、今自分が経験しているこの充実感は民間企業に勤務していたらなかなか得られなかったものだということです。もちろん企業で勤務することには様々なチャレンジがあり、そのチャレンジを一つ一つ乗り越えていく事で自分の成長を実感できることがありました。
ただ、「自分の仕事が人の人生をどれくらいよくしているのか」なかなか実感することができませんでした。正直、学校現場は毎日が戦いではありますが、その分子ども達の笑顔で「また明日も頑張ろう」と思える毎日です。「なぜ学校教育に携わるのか」という問いへの自分なりの答えさえ明確にすれば、どんな逆境も乗り越えることもできますし、本当にやりがいがある楽しい仕事です。
先生の仕事は、多様な経験があるほど、教育への想いが強いほど、わくわく働ける場だと思います。皆様がこれまで培ってきた多様な経験は絶対に子ども達のためになります。そんなわくわく楽しそうにしている先生こそ、今子ども達が一番求めているのかもしれません。

FELLOWSHIP PROGRAM
研修

TFJ では現場に立った上で教師に不可欠な知識のインプットと、模擬授業などを組み合わせ、現場で子どもに向き合うために最適な形で設計を行っています。

研修概要

事前課題
教壇に立って子どもたちの指導を行う上で必要となってくる知識や教師としての心構えなどを身に付けるため、TFJ で指定する教育に関係する図書を読んでレポートの提出を求めたり、公立学校が行っている学習支援への参加を促すなどして、子どもたちに学習指導を行う経験を積んでいただきます。

事前研修
週末などを中心に、１日ないしは１泊２日程度の集合研修を行います。学校現場で活躍している先生方や先輩フェローを招いて教師の仕事や学校現場の実態について詳しく知り、教師になるための心構えを身につけたり、授業を行う基礎となる学習指導案の書き方を学んだりします。

赴任前研修（合宿型集合研修）
約３週間、文字通り朝から夜まで合宿形式で行われる研修です。指導のための基本的なスキルからリーダーシップについて、外部から講師を招いての講義や、教師として自身が実現していきたいビジョンを明確にするためのワークショップ、そして教師にとって何よりも重要な授業をブラッシュアップしていくための授業支援を繰り返し行います。

リーダーシップ / 対人関係構築能力

教育について、社会的文脈を踏まえ俯瞰した見方や、国際的な比較に基づいた日本の教育の特徴について学びます。

学校内外の関係者との信頼関係構築スキルや他者を動機づけ、協働して課題解決を推進するために必要な態度・スキルの開発を行います。

TFJ のビジョンやミッションの意義を再確認し、教師（フェロー）として期待されることについて、ディスカッションなどを通して認識を深めます。

指導力

指導
経験の豊かな講師が、発声法や板書の仕方、叱り方・誉め方、集団のマネジメントなどについて、実践性の高い講義やワークショップを行います。

自治体との連携に基づいて、研修で学んだことを生かすため、実際に子どもたちに対しての指導をする教育実習の機会を設けます。

民間企業で行われている優れた研修を教育の場でも応用できるよう、企業向けのワークショップなどを体験し、新しい教育実践への学びとします。

自己改善・管理能力

すで
に教育現場で学んでいる教師（先輩フェロー）からのアドバイスを受け、教師に必要なマインドセットや、赴任直後に必要となる準備や知識を学びます。

教育
の未来や社会のあるべき姿について議論をし、自らの理想とする教育実践や、子どもたちの姿についてのビジョンを、ワークショップを通して再構築します。

新たな授業方法の開発のため、ICT の授業への導入の仕方や、子どもたちのアセスメントへの応用の仕方などについても学びます。

事前研修を通して、現場に入って一番活きているものは
自分がどういう教育を実現していきたいのかというビジョン創り

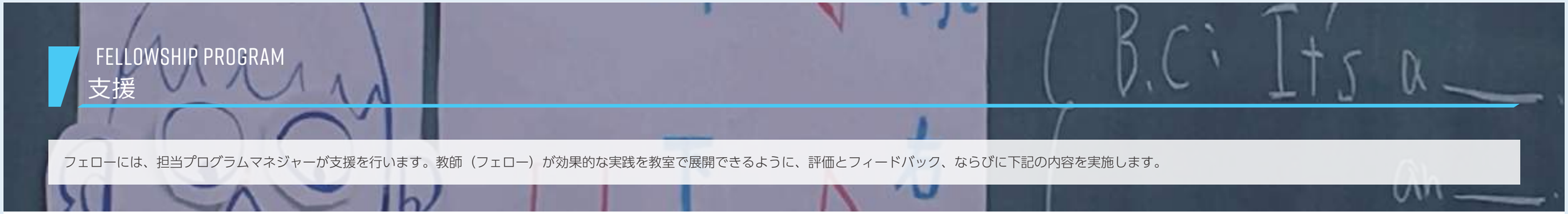
事前研修に参加する前はどのような期待や不安がありましたか？
私は前職のリクルートで相当鍛えられ、実績もあげることができていましたが、自分のこれまでの経験が果たして学校で機能するのか、という事に対してはとても不安でした。特に教員免許を補習していない自分が授業をできるのだろうか、、、という不安が大きく、教育のプロとして機能するために必要な理論や技術を習得したいと考えていました。特にリクルートという、極めて自由な社風を持つ会社で勤務していたので、そういった自由さが制限されるであろう教育現場に飛び込むことへの不安もありましたね。また、向き合う相手がこれまでの大人たちから子どもに変わるので、子どもたちに通用する言葉遣いや雰囲気をつくるためにはどうしたらよいのかは全く想像がつきませんでした。

実際参加してみてどうでしたか？
主に不安を感じていた部分については概ね解消されたように感じています。実際に現場で勤務されている先生方や校長先生の話を聞き、教師というプロフェッショナルの心構えについてもイメージが持てましたし、教育実習で実際に子ども達と向き合うことで自分の声のトーンや語彙をどのレベルに合わせていけばよいのかもイメージを持つことができました。指導案の作り方や様々な先進的な指導メソッドから従来型の基本指導メソッドまで幅広い実践に触れることができたのも良かったです。何よりも、すでに現場に入っている先輩フェローから様々な話を聞く事ができたのは良かったです。TFJ フェローって教員採用試験とは少し違う形で現場に入りますし、教育委員会や学校現場から見たら少し異質な感覚も持たれると思うのです。そういう環境の中、フェローとして何を意識するべきなのか、どうすれば貢献できるのかを事前に考えることができたのはのは大きいですね。フェロー一人一人も違うエピソードを持っているので、複数の事例を聞けるのはとても参考になりました。もちろん、それでもなお現場に入ってからはそれでも予期せぬことはたくさんありますが、少なくとも現場に入るための Readiness（心構え）は醸成されたように思います。

事前研修で学んだことの中で、 実際に現場に入ってから一番生きているものは何ですか？
自分がどういう教育を届けたいのか、子ども達にどういう状態になってほしいと思っているのかを考えるビジョン創りだと思います。もちろん、教育実習やメソッドを学ぶことも重要です。ただ、すごく技術的な話なので、実はこれは一ヶ月の研修でやらなくてもいいし、現場に入ってからも取り組める内容です。ただ、自分がどういう教育を実現していきたいのかというビジョンについてはこれはなかなか現場に入ってから時間を確保して、そしてなおかつ一人しかいない環境で考えることは難しいように感じます。事前研修では、フェロー同士で「何でこのプログラムに参加したのか。なぜ教師になったのか」という志を徹底的に共有しあいます。夜な夜なフェロー同士で語り合い、ビジョンを一緒に創り上げていくんですよね。そしてここで創ったビジョンを持って現場に入るのです。現場に入ると忙しいし、大変です。それでもなおモチベーションを保ちながら頑張り続けられるのはビジョンがあるからです。もしかしたら、今の教員養成課程にはこういった機会もより必要なのかもしれません。自分の知り合いにも先生になることが目的になってしまっていて、現場に入ってからどういう教育を実現したいのかのビジョンを持たないままバーンアウトしてしまう人がいます。もちろん、とても忙しいし、大変の現場なので、意識が薄れることがあるかもしれません。でも、フェロー同士でも互いのビジョンを共有しあっているので、何か大変なことがあると互いに連絡を取り合いまた互いのビジョンを確認しあうんですよね。そういう意味では、TFJ の事前研修は先生になる為の準備期間というより、むしろ自分の人生における大事な１ヶ月間になったと私は思っています。仲間と寝食を共にして、教育と子どもたち、そして自分にとことん向き合う１ヶ月間。特に大人になってからは決して得る事のできない貴重な場でしたし、自分に大きな変容をもたらす経験になりました。

増永フェロー
第４期生
小学校赴任

慶應義塾大学在学中、表現教育を行う団体で活動。日本の公教育において、子どもたちの自己表現の機会の少なさや、自己肯定感の低さに直面する。卒業後、リクルート住まいカンパニーにて営業として活躍。高い目標達成率を残し、チーフとしてマネジメントにも従事。「教育は人で成り立たねば」と想うようになり、フェローの道を選ぶ。



FELLOWSHIP PROGRAM
支援

フェローには、担当プログラムマネジャーが支援を行います。教師（フェロー）が効果的な実践を教室で展開できるように、評価とフィードバック、ならびに下記の内容を実施します。

教師支援プログラム

認定を受けたフェローたちに対して、学校現場に赴任した後の 2 年間、教師としての成長を目的とした支援を行います。
コーチや専門家と定期的にコミュニケーションをとり、各フェローが教室で直面する問題の解決や、授業へのフィードバック、中長期的な目標に向けての PDCA サイクルの確立をめざした進捗の確認などを行います。

定期的な実施

・Web 上の掲示板で情報発信
・授業などで活用できる Web 上のリソース
　ポータルサイトの活用促進やフェローの情報交換

学期ごとの実施

・教育実践についての効果測定
・休日等を利用した集合研修の実施

週〜月ごとの実施

・担当プログラムマネジャーとのチェックイン（面談）の実施
・事務局通信による情報発信
・学校訪問ならびに授業フィードバックの実施 s

不定期

・専門家による支援
（元教員によるアドバイスやメンタリング、コーチング）
・特別支援に関する専門家による支援
（株式会社 LITALICO との連携）
・Teach For All ネットワークにおける国際カンファレンスへの出席

海外研修

2016 年 5 月 1 日〜5 月 4 日に 3 期フェローとして大阪府の中学校に赴任中の磯フェローが、マレーシアで開催された「Teach For All Global Teachers Summit」に参加しました。その際のレポートです。

1 日目　ビジョンセッション /Maya　musicals

“Teaching　As　Leadership” の著者 Steven から、直接リーダーシップ理論とビジョンセッションを受けました。グループに分かれて、各個人のビジョンと、そのビジョンを達成するための具体的な施策について討論しあう中で、国は違えども、似たような悩みをそれぞれの教師が持っていることがわかり、その悩みを共有することができました。
また、各国の Teach　For　All 加盟団体がどのような取り組みを行っているかを紹介するセッションが、ワークショップ形式で催され、私は大学時代にミュージカルをしていたこともあり、演劇教育に興味があったため、Teach　For　India による “Maya　musicals” の取り組みを紹介するセッションに参加しました。

2 日目　学校訪問・ロングハウス訪問

Teach　For　Malaysia のフェローが勤務している学校を訪問したのちに、サラワク州の民族が住む「ロングハウス」を訪問。
今回訪問したのは、中高一貫型の公立学校。総勢 900 名近くが通っているとのことでした。出会った生徒たちに「学校は好き？」と質問すると、ほぼ全員が「好き」と答えたこと、そしてほぼ全員が、大学進学を望んでいることが非常に印象的でした。
しかしながら、今回の訪問で出会った子どもたちの様子が、マレーシアの学校事情を反映しているわけではない、と Teach　For　Malaysia のフェロー、Sophia は教えてくれました。義務教育は無償であるにも拘わらず、経済的な事情により、学校に通えない子どもがいることや、途中で退学していく子どもたちも一定数いるということが、マレーシアの現状であるようです。
学校訪問のあとは、サラワク州の少数民族が住む「ロングハウス」へ。ミリ市内からバスで約 2 時間、そしてトラックの荷台の上で 30 分ほど揺られ、ジャングルの奥地へと向かいました。ロングハウスの、文字通り「ロング」な廊下で、Global　Learning　Community に分かれてお互いの学びをシェアしました。欧米から来た先生たちにとっては、「規律」や「大学進学」が重視された雰囲気や、子どもたちのシャイな様子がとても新鮮だったようで、衝撃を受けたという声が多く聞かれました。

3 日目　ワークショップ

3 日目はワークショップ形式での講義でした。参加者は、全 19 種類の講義の中から、好きなトッピックを選択することができました。ここでは中でも特に印象的だったのが二つの講義です。

・Meeting　the　Real　You
これは、1 日目に登場した Tim による、2 時間に及ぶセッションでした。「あなたはこのセッションで何を手に入れたいのか」という問いから始まり、私たちが生きているのは「今、ここである」という哲学的な議論を経て、「過去」、そして「今」から引き起こされる「予測可能な未来 (predictable　future)」ではなく「新しい未来 (alternative　future)」を、私たちは創ることができる、という Leadership for Transformation 理論について学びました。
・Make it Stick
これは Whitney による、科学的根拠に基づいた学びについてのセッションでした。
授業の中での学びを、効果的に記憶に定着させ、想起させやすくする手法を実践的に学びました。
具体的には、一様な勉強方法よりも、同様の内容を様々な形式で行う方が記憶に定着しやすいことや、一度に多くを詰め込むよりも、時間を空けてから復習する方が、長期記憶として残りやすいことを、ワークシートやフラッシュカードを使用して学びました。

書き尽くすことができない程、多くの学びがありましたが、その中でもとりわけ強く感じたのは、世界 35 カ国に渡る「仲間」の存在です。
ドイツには、シリア難民の子どもたちを教えている仲間がいます。バングラディッシュには、経済的に本当に厳しい環境にいる子どもたちを教えている仲間がいます。タイには、子どもの学習意欲をどのように高めるかを悩んでいる仲間が、ベルギーには、母語が異なる子どもとどのようにコミュニケーションをとるかを悩んでいる仲間が、マレーシアには、どうすれば自分のビジョンを具体的に実現できるのか悩んでいる仲間が。
「自国の教育格差是正に少しでも貢献したい」という強い思いを持って、“Teach　For” という選択をしている仲間が世界中にいるということ。今回のカンファレンスに参加して、その存在を知れたことは、計り知れない程の大きな励みとなりました。

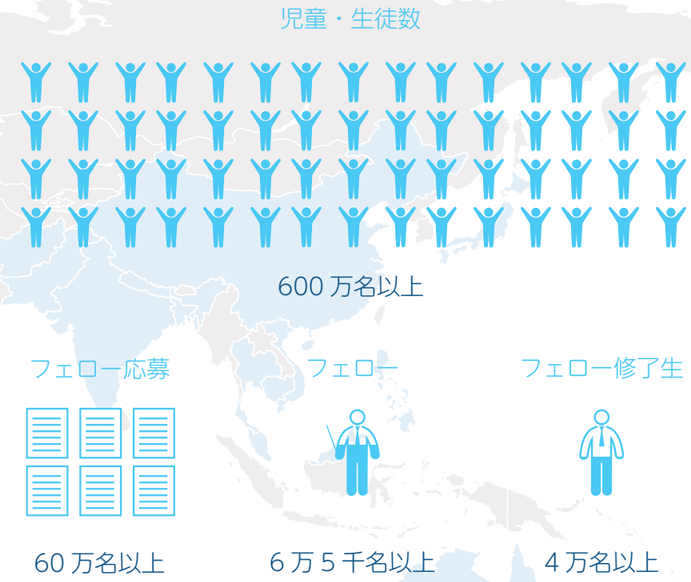
磯フェロー
第 3 期生
大学在学中に海外留学を経験。そこで感じた教育への問題意識が、TFJ の取り組む課題と合致。課題とのマッチングや研修体制、フェローコミュニティの充実などの観点で TFJ の第 3 期フェローを選ぶ。

海外とのネットワーク

GLOBAL NETWORK

Teach For All

Teach For Japan は、ビジョンとミッションを共有するグローバルネットワーク Teach For All 加盟国の一つです。2017 年 7 月には 45 か国加盟しているネットワークに成長しております。
教育課題はグローバルな課題であり、文化や制度が違えど、互いから学べることが多くあります。互いにグッドプラクティスやチャレンジを共有しあいながら、課題解決のスピードを加速させていきます。



Teach For All 加盟国

アフガニスタン	エストニア	タイ	パナマ	マレーシア
アメリカ	オーストラリア	中国	バングラデシュ	メキシコ
アルゼンチン	オーストリア	チリ	フィリピン	ラトビア
アルメニア	ガーナ	デンマーク	ブラジル	リトアニア
イギリス	カタール	ドイツ	フランス	ルーマニア
イスラエル	カンボジア	ナイジェリア	ブルガリア	レバノン
インド	コロンビア	日本	ベトナム	
ウクライナ	スウェーデン	ニュージーランド	ペルー	
ウルグアイ	スペイン	ネパール	ベルギー	
エクアドル	スロバキア	ハイチ		

2016 年は Teach For All からスタッフが来日し、教室見学、採用戦略の立案、組織体制基盤の強化のサポート。

こうしたグローバルネットワークを活用し、日本にある教育課題をそれぞれのパートナー国と情報共有をしながら解決していきたいと思います。

Teach For America

1990 年に当時プリンストン大学の 4 年生だったウェンディ・コップ氏によって設立された教育 NPO。教員免許の有無に関わらず、2 年間、アメリカ国内の一流大学の学部卒業生を国内各地の教育困難地域にある学校に常勤講師として赴任させるプログラムを実施しています。
2013 年には 46 地域で約 11,000 名の将来有望な人材が教育問題の顕著な学校・地域で教員として働いています。

Teaching As Leadership Framework

Teaching As Leadership Framework とは、Teach For America で実績を上げた教師たちの行動をまとめたものであり、以下の 6 つのフレームワークに分かれています。
1. 大きな目標を立てる　2. 生徒やその家族を本気で取り組ませる　3. 目的を持って計画を立てる
4. 効果的に行動する　5. 効果を追求し続ける　6. 弛まぬ努力をする

Thank you, My teacher.

10.5 教師の日

「先生、ありがとう」を日本中に。

世界中にある「教師の日」を日本でも。

1994 年に UNESCO（国際連合教育科学文化機関）が 10 月 5 日を「教師の日」に制定しています。普段お世話になっている教師に、感謝の気持ちを伝えるこの文化は世界中で浸透しており、各国それぞれの「教師の日」に合わせてイベントも盛んに行われています。大人たちは、かつてお世話になった恩師に。子どもたちは、日頃自分と向き合ってくれる先生に。大人も子どもも一緒になって、日本中の先生に「ありがとう」。先生たちが自分の職業に誇りをもって、「また明日からも頑張ろう！」と思える社会を創っていくことに Teach For Japan は寄与したいと考え、2015 年より教師の日を日本でも定着させる動きをスタートさせました。

Japan teachers week 2015 / Japan teachers week 2016

展覧会「先生のコトバ展」

先生からの言葉はいつまでも、
生徒たちの心に残っています。

そんな先生からの言葉を一般の方から募集し、思わず唸ってしまう名言（迷言？）までを、パネルで紹介する展覧会を開催。

恵比寿ガーデンプレイス グラススクエア、
文部科学省庁舎の 2 会場で行いました。

「教師の日」特別記念フォーラム

教育のプロフェッショナルたちをゲストにお迎えし、特別記念フォーラムを実施。

2015 年度は「日本の未来をつくる教師」、2016 年度は「これからの教育、これからの教師」と題して、
これからの時代にもとめられる教育のカタチなど様々な角度から考えるフォーラムとなりました。

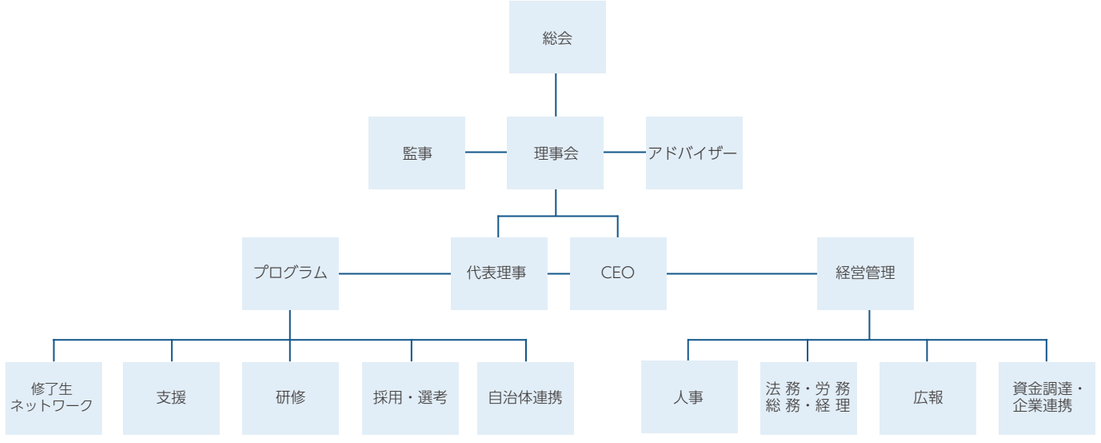
10 月 5 日の「教師の日」に、児童たちが先生に感謝を伝えるサプライズ企画を実施。
2015 年度は渋谷区立加計塚小学校、広尾小学校、
2016 年度は渋谷区立加計塚小・広尾小・神宮前小・長谷戸小、渋谷区立広尾中にて開催。

児童たちは、緊張しながらも先生へ感謝の手紙を読み上げ、「感謝、清らかな心」という花言葉があるかすみ草の花束を手渡し、日頃の思いを精一杯伝えました。思わず涙する先生もいました。

小・中学校での「教師の日」イベント

組織・ガバナンス体制 / 人員
GOVERNABCE / STAFF

Governabce



Staff

白田直也
CEO
（最高経営責任者）

早稲田大学卒業後、楽天株式会社に入社。新規事業部にて新人賞を受賞。教育関係者と民間人との 交流を促進するイベント企画団体「homeroom」を主宰。2012 年、楽天株式会社を退職し、Teach For Japan の第一期フェローとして、奈良県内の公立学校に教員として赴任。2015 年 4 月、フェローの任期修了を受けて団体の採用選考担当・研修担当を務める。

森崎昇
採用・選考
マネージャー

日本大学商学部卒業後、株式会社ローソンを経て、アデコ株式会社で 10 年間人材サービスに従事。支社長として営業部門のマネジメント、人材サービスの提案営業、キャリアカウンセリング等を行い、2016 年 2 月より Teach For Japan へ参画。2017 年グロービス経営大学院経営研究科修了 (MBA)。

丸山千夏
事務局・渉外
マネージャー

慶応義塾大学法学部卒業後、会計事務所にて秘書業務や総務・会計業務を担当。その後、子ども支援の国際 NGO 団体にて東日本大震災復興支援業務に携わる。保育士資格取得。2015 年 10 月より現職。準認定ファンドレイザー。

小林透
社会保険労務士

特定社会保険労務士。1969 年神奈川県生まれ。大学卒業後、一部上場金属製品メーカー本社資材部で非鉄金属のバイヤーとして勤務。在職中の 1998 年に社会保険労務士試験に合格。その後メーカー企業を退社、大手社会保険労務士事務所勤務を経て、現在、さとわ社会保険労務士事務所代表。

山田育子
研修開発・教師支援
マネージャー

東京都立大学人文学部教育学部卒業後、大手 IT 企業にて社長室秘書課・事業企画推進室を経て、2006 年より個別指導塾にて 7 年間教室長業務を勤める。2013 年よりプロボノとして Teach For Japan へ参画、2014 年 1 月から現職。

不破 真理子
九州地区統括 /
研修開発・教師支援
マネージャー

1991 年 九州旅客鉄道株式会社入社。鉄道事業本部にてリーダーとして採用、研修、企画に 6 年間携わり、独自の人材開発体系と組織を確立。社内外における研修インストラクターとしても活動。2004 年 組織・人材開発コンサルティング会社入社。人材開発事業部マネージャーとして勤務。2011 年 8 月より Teach For Japan へ参画。

中島悠生
公認会計士

PricewaterhouseCoopers Japan にて、財務報告アドバイザリー、サステナビリティレポーティングアドバイザリ業務に従事。2016 年より Teach For Japan に出向し、現職。また、兼務にて、他団体でも NPO のインパクト評価業務を行っている。

田崎暢貞 税理士

明治大学法学部法律学科卒業後、松下電工株式会社（現パナソニック）を経て会計事務所勤務。平成 19 年に税理士登録し開業。Teach For Japan では設立第 2 期より税務・会計を担当。

理事・監事・アドバイザー

私たちの思いに共感してくださり、教育の未来への洞察と専門的な知見に基づいて協働してくださる理事、監事、アドバイザーの方たちです。

松田悠介　代表理事

日本大学文理学部体育学科卒業後、教育委員会を経てハーバード大学教育大学院卒業。外資系コンサルティング会社プライスウォーターハウスクーパース株式会社勤務を経て、Teach For Japan を設立。

熊平 美香　理事

ハーバード大学 MBA 取得。昭和女子大学キャリアカレッジ　学院長。昭和女子大学　グローバルビジネス学部　特命教授。青山ビシネススクール　講師。日本教育大学院大学　客員教授。株式会社エイテッククマヒラ　代表取締役。一般財団法人クマヒラセキュリティ財団　代表理事。

齋藤 宏一　監事

1999 年 3 月、東京大学法学部卒業。2008 年 6 月、米国 Harvard Law School (LL.M.)。2008 年 9 月から 2009 年 6 月まで Harvard Law School 客員研究員。2010 年 4 月、当事務所入所。2013 年 1 月、当事務所パートナー就任。弁護士。

米倉　誠一郎　アドバイザー

一橋大学イノベーション研究センター教授。1981 年一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了。1990 年ハーバード大学歴史学博士号取得。1995 年一橋大学商学部産業経営研究所教授、1997 年より同大学イノベーション研究センター教授。2008－2012 年より同センター長。Japan-Somaliland Open University 学長。

中室牧子　アドバイザー

慶應義塾大学総合政策学部准教授。
1998 年慶應義塾大学卒業後、Columbia University, School of International and Public Affairs で修士課程を修了（2005 年，MPA）Columbia University, Graduate School of Arts and Science で博士課程を修了（2010 年，Ph.D.）日本銀行では、調査統計局や金融市場局において、実体経済や国際金融の調査・分析に携わった経験をもつほか，世界銀行では、欧州・中央アジア局において、労働市場や教育についての経済分析を担当した。専門は教育経済学。

瀧本 哲史　アドバイザー

東京大学法学部卒業。東京大学大学院法学政治学研究科助手を経て、マッキンゼー＆カンパニーにて、主にエレクトロニクス業界のコンサルティングに従事。内外の半導体、通信、エレクトロニクスメーカーの新規事業立ち上げ、投資プログラムの策定を行う。独立後は、企業再生やエンジェル投資家としての活動をしながら、京都大学で教育、研究、産官学連携活動を行っている。

武内　隆明　アドバイザー

1984 年 米国 ウィリアムズ大学経済 / 社会心理学部卒業。野村證券、ゴールドマン・サックス、ＵＢＳ等の日欧米の金融機関で要職を歴任。2000 年（チューリッヒ）スカダー・インベストメンツの副社長を経て、2002 年 プルデンシャルＦＡ証券の代表取締役に就任。2007 年 上海で経営コンサルタント会社を起業し、2012 年 帰国。2013 年 Teach For Japan の副代表に、翌年 理事に、そして、2015 年 現職に。同年から、International College of Liberal Arts（山梨学院大学）の学部長補佐も兼任。

桜井 一正　理事

1999 年 東京大学文学部心理学科卒業。1999 年に株式会社ボストンコンサルティンググループに入社し、2011 年より同社パートナー＆マネージングディレクターに就任。

三尾　徹　理事

日興シティグループ証券株式会社マネジング・ディレクター、株式会社あすか DBJ パートナーズ代表取締役等を経て 2010 年 4 月よりミオアンドカンパニー代表取締役。一般社団法人ソーシャルインベストメントパートナーズ理事。東京大学教養学部卒・同大学院総合文化研究科修士課程（国際関係論）修了。

武藤 敏郎　アドバイザー

株式会社大和総研理事長、東京大学先端科学技術研究センター客員教授
学校法人開成学園学園長・理事長
大蔵・財務事務次官、日本銀行副総裁などを歴任。

石倉 洋子　アドバイザー

一橋大学名誉教授。バージニア大学大学院経営学修士 (MBA)、ハーバード大学大学院 経営学博士 (DBA) 修了。マッキンゼー社でマネジャー。青山学院大学国際政治経済学部教授、一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授。慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科教授。

藤野 英人　アドバイザー

早稲田大学法学部を卒業。国内外の資産運用会社を経て２００３年レオス・キャピタルワークス創業し、取締役ファウンダー（現職）。ファンドマネジャーとして運用をしている「ひふみ投信」は R&I 社のファンド大賞を 3 年連続受賞。経済産業省、環境省などの政府委員を歴任。東証 2 部上場のウォーターダイレクトの創業者および取締役。明治大学商学部講師。東証アカデミーフェロー。八面六臂株式会社、社外取締役。

渡辺 一雄　アドバイザー

（公財）ユネスコアジア文化センター　参与、1978 年　文部省（当時）入省、1997 ～ 2000 年大臣官房、初等中等教育局、高等教育局、学術国際局、体育局、文化庁にて文教行政に従事。その間旧科学技術庁出向（1997 ～ 2000 年）、2005 年アフガニスタン復興支援（JICA 教育専門家）派遣、2007 年 3 月文部科学省辞職、2007 年 4 月から 4 年間の玉川大学教育学部教授（兼教育博物館館長）を設立。

財務報告
FINANCIAL REPORT

私たち Teach For Japan は健全な財務管理を行い、透明性の高い財務報告を行っていくことで、これからもアカウンタビリティ（説明責任）を果たしていきたいと思います。

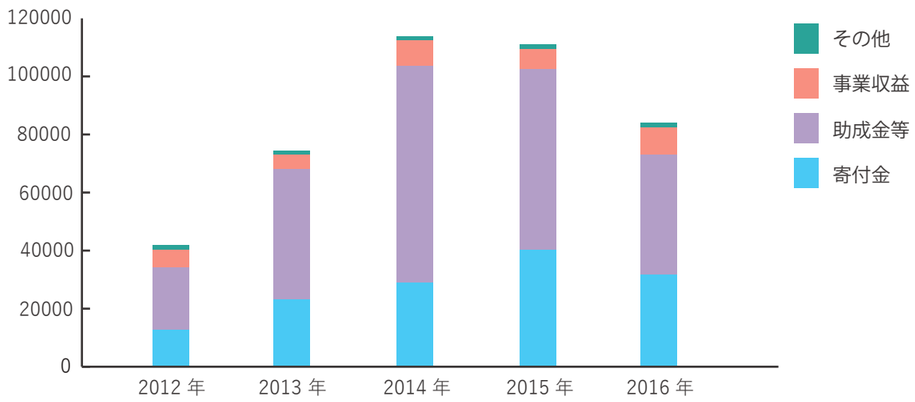
活動計算書

	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
Ⅰ　経常収益					
1　受取寄附金	12,116,037	22,632,250	28,220,469	39,682,472	31,200,870
2　受取助成金等	21,341,123	44,758,382	74,601,821	62,071,158	41,131,489
3　事業収益	6,171,570	5,188,770	9,310,940	6,989,896	9,503,492
4　その他収益	7,814	105,164	622,634	696,244	24,251
経常収益計	39,636,544	72,684,566	112,755,864	109,439,770	81,860,102
Ⅱ　経常費用					
1　事業費	28,644,359	51,540,644	79,791,541	88,701,643	51,777,794
2　管理費	8,152,785	10,734,070	9,813,932	15,050,895	15,684,106
経常費用計	36,797,144	62,274,714	89,605,473	103,752,538	67,461,900
当期経常増加額	2,839,400	10,409,852	23,150,391	5,687,232	14,398,202
法人税等	70,000	70,000	142,000	88,000	70,000
当期正味財産増加額	2,769,400	10,339,852	23,008,391	5,599,232	14,328,202
前期繰越正味財産額	7,867,172	10,636,572	20,976,424	43,984,815	49,584,047
次期繰越正味財産額	10,636,572	20,976,42	43,984,815	49,584,047	63,912,249

監査の結果、法人の業務の執行に関して法令及び定款に違反する重大な事実はなく、財産の状況は適正なものと認められます。

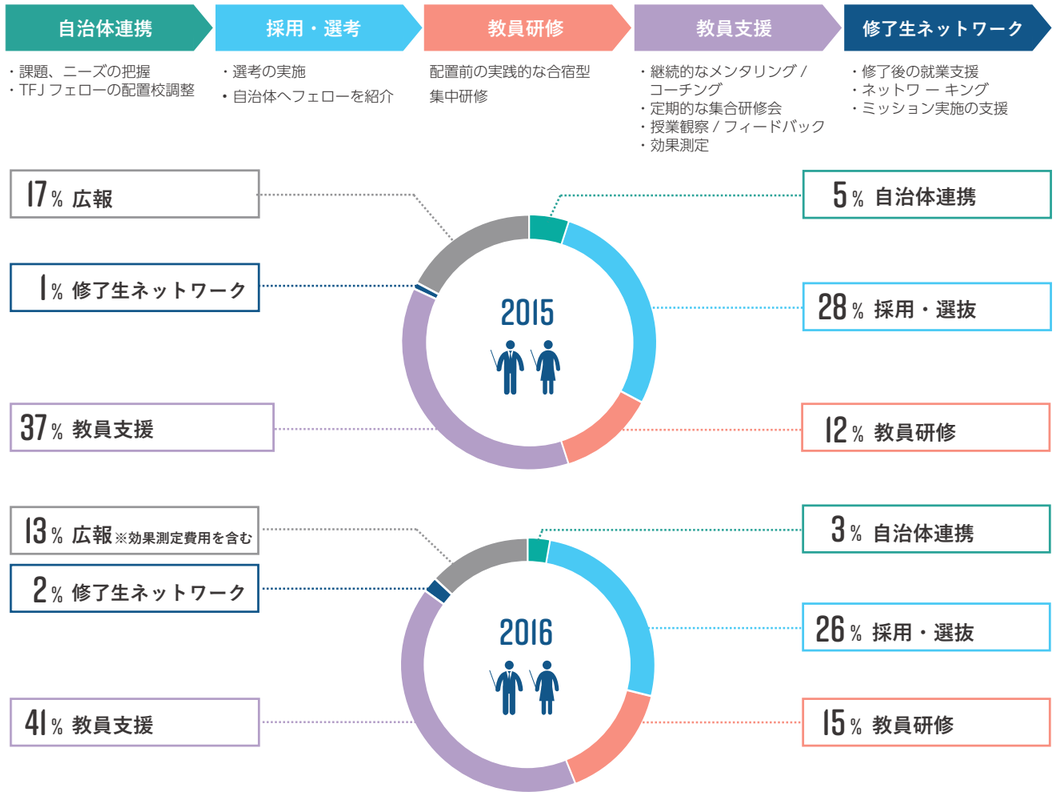
監事　齋藤光一

収益推移



フェローシップ・プログラムにかかる費用の内訳

2015 年度に、これまで費用内訳の約 4 割を占めていた Learning for All 事業を Teach For Japan 事業から分離いたし ました。これにより今後は、フェローシップ・プログラム事業に集中していきたいと思います。
より多くの自治体と連携しつつ、優秀で情熱ある 人材を、厳しい状況にいる子どもたちのもとへ送り出していきたいと考えています。



フェローシッププログラム＋管理費

2016 年度より、効果測定事業を開始することにいたしました。
Teach For Japan の活動がどのような効果を生み出しているのかを可視化してまいりたいと考えています。みなさまからのご支援が、どのように子どもたちの元へ届けられているのかを、可能な限り客観的な数字を用いることで少しでもお伝えしていくことが出来ればと思っています。
効果測定の結果はフェロー、学校、自治体へフィードバックしていくことで 活用していく予定です。効果測定を実施することで、『すべての子どもが成長できる「教室」』を実現するために、より良い事業活動を推進し、より効果的な資金活用をしてまいります。

		2015 年	2016 年	2017 年（計画）
事業費		60,292,966	51,777,794	56,881,895
自治体連携		3,101,307	1,652,556	1,988,610
採用・選抜		16,569,413	13,343,691	7,809,005
教員研修		7,034,470	8,032,068	-
教員支援		22,536,369	21,064,819	40,951,765
修了生ネットワーク		886,312	1,061,447	604,010
広報		10,165,095	6,623,213	4,864,842
効果測定		-	-	663,663
管理費	管理費	10,487,783	11,376,660	9,605,626
	資金調達	4,563,112	4,307,446	5,611,419
経常費用計		75,343,861	67,461,900	72,098,940

協賛企業
OUR SUPPORTERS

私たちの活動は、協賛してくださる個人や企業・団体さまからの寄付によって成り立っています。具体的には、以下の企業・団体さまより、さまざまなかたちでの支援をいただいております。

資金提供

BARCLAYS

Johnson & Johnson
FAMILY OF COMPANIES IN JAPAN
ジョンソン・エンド・ジョンソン社会貢献委員会
Johnson & Johnson Contributions Committee

Deutsche Bank Group

日本財団 THE NIPPON FOUNDATION

Jvpf Japan Venture Philanthropy Fund
日本ベンチャーフィランソロピー基金

MFS

一期一会 ICHIGO

Deutsche Asset Management
ドイチェ・アセット・マネジメント株式会社

SAP

intelligence

SMBC コンシューマーファイナンス

三井住友
ボランティア基金

RECRUIT
リクルート マーケティング パートナーズ

※100 万円以上のご寄付を頂いた企業を掲載しております
※掲載は順不同です
※事業収益の掲載は省略させていただいております

サービス提供

BCG
THE BOSTON CONSULTING GROUP

pwc

intelligence

AGOS
Maximize Your Value

VOX GLOBAL

BARCLAYS

People Focus Consulting

salesforce

UCHIDA

ETIC.
Entrepreneurial Training for Innovative Communities

支援者からのメッセージ
MESSAGE

教育への思いを同じくし、さまざまな立場で支援をいただいている方たちから、私たちに寄せられたメッセージです。

城戸秀明様　福岡県教育委員会 教育長

Teach For Japan では、「すべての子どもが素晴らしい教育を受けることができる社会の実現」を目指し、多様な人材を教育現場へ送ることや社会課題の解決に積極的に取り組んでおられますことに深く敬意を表するとともに、感謝申し上げます。
福岡県教育委員会では、学校教育において重点的に取り組む施策を示す“福岡県学校教育振興プラン”を策定し、様々な教育施策を展開しています。特に、鍛えて、ほめて、子どもの可能性を伸ばす「鍛ほめ福岡メソッド」を、福岡県独自の指導方法として位置付け、子どもが自律的に成長するための原動力となる人格的資質の育成に取り組んでいるところです。
学校において、子どもの健やかな成長に大きな影響を与える良き教職員の存在は必要不可欠であり、教育現場へ派遣する教員の育成・支援を行っている Teach For Japan の活動に期待しているところです。Teach For Japan の益々のご発展を祈念いたします。

米倉 誠一郎様　一橋大学イノベーション研究センター教授 / プレトリア大学 GIBS 日本研究センター所長

日本にある最大の資源は言うまでもなく人材です。その人材の機会平等的な育成によって日本はこれまで 大きな経済的成功を納めてきました。しかし、現在この機会平等に大きな格差が生まれ、日本の活力源が 重大な危機に瀕しています。TFJ の活動はこうした傾向に正面から挑戦する勇気あるムーブメントです。
し かも、教育格差の是正ばかりか、困難校への教師派遣を通じて 21 世紀に必要な「自分で課題を抽出し、自 分で仮説を立て、自分で解決策を考える」という未来人材の育成にも大いに寄与しています。TFJ はまだ小 さな力です。しかし、これを大きなうねりにしていくことが日本の未来につながると確信しています。

フェローの先にある子どもたちの笑顔を私たちと一緒に作っていきませんか？

活動ご支援のお願い
HOW TO SUPPORT

ご支援方法

教育変革のムーブメントを推し進めていくための、サポーターになっていただけませんか。Teach For Japan では、様々なかたちでのご支援を受けつけています。

寄付

月々 1,000 円からの継続的なご支援により、事業の継続的な運営が可能になります。

プロボノ

プロボノ（専門性を活かした社会貢献活動）としてのご支援も大きな力になります。

ほんがえしプロジェクト

古本をご寄贈いただくと、その買い取り額が TFJ の運営資金になります。

お問い合わせ、ご寄付のお申込みはＷＥＢサイトから　www.teachforjapan.org　ＴＦＪ　検索

認定 NPO 法人 Teach For Japan へのご寄付は税制優遇の対象になります

実質負担 26,000 円で 50,000 円の寄付ができます

最大で寄付したお金の約 50％が戻ってきます

寄付金控除は次の計算式で計算します。(税額控除方式※1の場合)
（寄付金額※2-2,000円）×50%※3=控除額

※1「税額控除方式」と「所得控除方式」があります。税額控除方式を選択いただいた方が有利な場合が多いですが、所得控除方式を選択した方が減税額が大きくなる場合があります。
※2 その年中に認定 NPO 法人に寄付した金額の合計です。寄付金の合計額が総所得金額の 40% を超える場合は、総所得金額の 40% が上限です。
※3 所得税の寄付金控除が 40%、都道府県民税の寄付金控除が 4%、市町村民税の寄付金控除が 6% で最大 50% となりますが、自治体によって異なります。