

第23期 国立市社会教育委員の会（第10回定例会）会議要旨

令和2年2月17日（月）

〔参加者〕西川、丹間、苫米地、石居、富田、佐々木、根岸、江角、倉持、笹生

〔事務局〕伊形、井田、長谷川

西川議長 それでは、第10回定例会、2月の定例会を開始したいと思います。まだ石居委員と江角委員が見えていませんが、始めます。

今日は、職員の専門性の確保という新しい議題に本格的に取り組むことになります。最初に事務局から資料確認をお願いしたいと思います。

事務局 では資料の確認をさせていただきます。

まず、本日第10回定例会の次第でございます。資料1としまして、「生涯学習情報の集約・発信事業」について（意見）。こちらは先月ご議論いただき若干の修正が入りましたので、確定版として本日配付させていただきます。資料2といたしまして皆様からお出しいただきました宿題です。ご協力いただきましてありがとうございます。「職員の専門性の確保」について 委員の意見ということで、皆様からお出しいただいたものをまとめたものになっております。

その他資料といたしまして、前回議事録、「公民館だより」、「図書室月報」、「いんぷおめーしょん」と、「とうきょうの地域教育」をお配りさせていただいております。

配付漏れはございませんでしょうか。

西川議長 よろしいですか。それでは今日の議題に入っていきたいと思います。

1月の定例会の後、それぞれの委員に意見をまとめていただいて、ご提出いただきました。どうもありがとうございます。今日は最初ですから、まずこの意見についてそれぞれの方にご説明いただくところからスタートしたいと思います。私、1月の定例会でいただいたものをまとめて2月に話をすると申し上げたのですが、いただいた意見を見ていると、方向づけをするというのではなくて、最初は説明をしていただいてお互いに共有して、それから次のステップに入っていくほうが適切だと思いました。ですので、まずはご意見のご説明をいただく。今日はその後に、いただいた意見を元に次回はさらに進展させなくては行けませんので、どんな項目について次回以降の見出しにするのかなどということ、意見交換できればと思っています。よろしく願いいたします。

お手元に配られているペーパーをもとに、順番にご説明いただきたいと思いますけれども、順番は苫米地委員に最初にお話しいただいて、時計回りといいたまいますか、石居委員、富田委員という順番でやらせていただきたいと思います。ざっとご説明いただいた後に、この資料事前に皆さんに配っているものですから、ある程度はお目通しいただいているかと思っておりますので、その場でご質問とかご意見とかあればいただくというふうにします。あまり長い場合は私のほうで進行をストップさせていただくこともあるかもしれません。そんな感じで、とりあえず進めさせていただきたいと思います。

では、恐れ入りますが苫米地委員からお願いします。

苫米地委員 宿題の意味がよく理解できていなくてこのような感じの資料になってしまい、申し訳ございません。「専門性を持った職員」像というところは、大きく2つあると思います。まずは、専門的な分野において資格があること、そし

て、資格以上に何か必要な資質があるのではないかと考えて、このようにまとめさせていただきました。資格があること、知識が豊富であること、専門的な分野において指導する技術があるということをイメージして記しました。また、資格以上に必要なものについては、社会教育の集団を適切に指導、改善できるようなことやコーディネートすることができることを記しました。

専門性を高める研修の部分では、コミュニケーション力やコーディネート力を高める研修が職員に必要な研修ではないかと考え、2点、記してあります。官製とか民間の研修にすすんで参加できる奨励制度のようなものをつくるのか、そこには絶対参加しなくてはいけないよという、悉皆研修をつくるのも良いのではないかと考えています。

それから、専門性を高めるためには、職場を離れてもできる研修も必要だと思います。先ほどの民間の研修に参加する形態に近いのかもしれないのですが、職場を離れてきちんと行える、給料も保証されている、専門的な分野で仕事をしながら自分の専門性を高めていくというようなこと確立するといいいのではないかと考えています。

職場で仕事をしながら高めていく研修は、OJTという言葉で浸透しています。そのOJTでは、コミュニケーション力、コーディネート力などを高める研修が必要だと思います。社会教育を求める方との交流時間そのものが仕事であり研修であるというような考え方が定着するといいいのではないかと考えています。また、力のある先輩や同僚と行動を共にしながら、そこで学んでいくことも研修であると考えています。

上記のほかに職員の専門性を高めるためにできそうなことは人事異動への配慮があたるのではないかと考えています。役所の中では、いろいろな部署をローテーションすることが、当たり前のようになっています。だから、希望の部署へ配置転換をできるようにしたらいかがでしょうか。また、専門分野でのローテーション的な人事異動を可能にしたらどうでしょうか。このことは、実際にやられていることなのかもしれませんが、個々の力を最大限に活用するためには必要なことであると思います。それから、OJTによる育成役を期待することができる上司や先輩職員との複数体制で配置がされると、1人では難しいことも、仕事をしながら課題をクリアーすることができるため、効果的であると思っています。

印から下は、教員は研修制度の概略を記しています。このように、教員の中ではかなり制度が確立しています。講義型の研修や見聞きするような研修を行うことで、必ずしも効果が上がるとは思っていません。実際に実践することが一番の能力の向上につながると考えています。

以上です。

西川議長 どうもありがとうございました。

専門性を持った職員、一般論に近いところもあるのかもしれませんが、専門性について書いていただいていることと、OJTのお話、あとはモチベーションを高めるようなところまで踏み込んで書いていただいたということかと思えます。ご意見とかご質問などがもしありましたら、この場でお願ひしたいと思えます。

やっぱり先生の世界では、どういう年代、レベルの人にどういう研修を行うのかという点は充実しているわけですか。

苦米地委員 そうですね。初任者のレベル、2年目から5年目ぐらいの若手教員のレベル、さらに10年、20年というレベルにおいて、制度化された研修制度があります。また、経験を重ねた教員には管理職の資質を育成する研修もありま

す。このように考えると、やはり、研修制度はかなり充実していると思います。

西川議長 わかりました。ありがとうございました。
よろしいでしょうか。

富田委員 富田です。一番最初の形式的なところなんですが、専門的な分野における資格があるというのは、これは例えば図書館だったら司書資格、あともちろん博物館だったら学芸員資格、公民館はちょっと難しくて社会教育主事なのかな、そういう資格ということですかね。

苫米地委員 やはり、私の中では専門性＝資格のようなイメージをもっています。しかし、実情は資格がなくても専門的な見地で導いている人がたくさんいるのではないかとも思っています。これ方たちが持っている資質が「資格以上に必要な資質」として考えられます。これは、免許のような資格よりも、必要なことを使いこなせることが重要であるといったイメージです。

富田委員 まだほかの方からも、資格とか事務局とかから出てくるかと思しますので、ありがとうございました。

西川議長 そうですね。どうもありがとうございました。
結構いろいろと同じようなことを書かれている方もいらっしゃいますので、またその段階で思いついたらお互いに意見や、質問し合うというふうにしたいと思います。
では続いて富田委員、お願いいたします。

富田委員 苫米地先生の簡潔なまとめに対して、だらだらと書いてしまってすみません。ちょっと文章が長いんですが、なるべく簡単に言おうと思います。
1番、あなたが考える「専門性を持った職員」像ということで、4つ5つあるんですが、私はまず最初に生涯学習・社会教育の職員に関して一番求めたいところは、住民自身が人間らしく生きていくために、学びが保障されるという視点を持った職員であることを挙げたいと思います。ですから、まちづくりだのの貢献など以前にこのことを押さえた上で職員さんは業務をしていただきたいということなんです。1番目は個人の学習尊重となるんですが、2番目はいわゆる学び合い、相互学習につながられる力を持った職員というか、そういうふうにやってほしいという。3番目が、生涯学習・社会教育の職員は、特に何かのテーマが詳しいというよりも、生涯学習・社会教育に詳しくいてほしいという。当然ながら社会に対する見方ができていないとそれはできないと思うということです。ただ、ここで「当然ながら社会に対する見方ができていなければ」と書いてしまったんですが、ほかの人と話したりしているときに、ここはちゃんと言ってくれないと困るということで、社会を捉える力を持っていること、社会的教養を身につけていること。例えば憲法だの歴史だの、社会的課題を捉えて学習に結びつけられるようなことを言っている方もいました。それから……。

西川議長 今おっしゃっているのは、社会に対する見方のところの話ですね？

富田委員 そうですね。「当然ながら」と私は略しちゃったんですが、それから4番目の、生涯学習や社会教育は「対人援助」であると。なので人と接することをきちんとできること、そして実際には学習活動ですから参加者

の討論・議論の場を運営できること。全部じゃないんですが、思いを書きました。最後は、その他の部署の職員さんは社会教育に協力してほしい。担当部署に市民が来たときに、もちろん行政的に対応して下さるんですが、ここで学びにつなげたらより問題の解決にもなっていくのかなと思って、関心を持ってほしいということです。

2番目の、職員の専門性を高めるために必要な研修。具体的に何の研修をとということじゃなくて申しわけないんですが、あわせて上記のほか職員の専門性を高めるために必要なことと一緒に書かせていただきました。大きな黒丸は、それでどういうふうにかこうかと思ったときに、この前議長からいただいた中の区分けの仕方でちょっと入れてみました。事業名が「職員研修の実施」となっていますので、研修という狭い言葉だけじゃなくて、何か違う要素もあるかなと思ってこういう書き方をさせていただきました。

最初のこっちは、先ほどと同じですが、生涯学習・社会教育とは何かということを理解していること。そのためには、国立市の場合は国立市の社会教育の歴史を学ばばかなり日本全体の社会教育の歴史を知ることができるんじゃないかと思うので、ただ学ぶといっても、ほんとうにこつこつ学んでいただくのは公民館だよりを創刊号から読んでくださるとすばらしく情報がありますけれども、そういうのととも先輩、今現役じゃないOB・OGと最初の職員だった方も生きてらっしゃいますし……、こんな言い方しちゃいけないですね。ぜひともそういう先輩職員からも学んでほしいなと、国立に関しては思っております。

それからもう一つ、国立の動きを知るといのは、なかなかその分野分野の職員さんって全体のことが分かってらっしゃるのかなと思って。特に市議会に関しては市民の代表ですから、その辺のアンテナも持ってほしいなということです。

2枚目に行って、同時に市民側にも学びにいてほしいというのが最初のポツです。それから、人と接することを嫌がらないでやってほしいということで、これがどういう研修になるのか。今はいろんな対人スキルみたいなのがあると思います。どういうのがあるのかわからないんですが、職員集団として市民と接するという機運とか雰囲気づくりができるといいなと思います。具体的には、先ほどのベテラン職員が若手の職員に対して教えていくみたいところで、新人研修とか市民との間で利用者の集いとか、職員あるいは市民で社会教育なり生涯学習の勉強会をそのものやってしまうとか、そういうのもいいかなと思います。それから、他市の職員ともかかわりを持ってらっしゃると思うんですが、非常に学ぶところがあると思います。

それでまた次の項目、計画の「目的・内容」というところで、こういうのを育成するような研修を実施するとあったので、実際のところで何か思っているようなことを書いてみました。

最初が、地域住民の主体的学習の促進ということで、これは「学びはじめに至るまでのサポート」「自ら学ぶきっかけづくり」ということなんですが、現実の例として、弁護士さんが働き方改革の講座をやったときに働いてる世代が来なかった、これはどうしたらいいんだろうというときに、市のほかの部署の窓口で、何かそういう学習したらみたいと言ってもらえるものなのかというところを書いてみました。

それから、計画・事業等の企画立案については、最新の情報、他市、外部の講演会等に行く時間を確保する、勤務時間内でそういうことはできないのだろうかかなと思います。それから、場当たりの事業ではなくて具体的な推進プランを持ってほしいなと思います。

それから、地域の様々な情報の収集ということで、市民の地域の方と接して

いく中でそういう情報収集とかもできるんじゃないかと思います。

それから組織化援助なんですけど、ちょっと今、言葉として私は、組織化というのが、じゃあ市がやるのかというところに疑問を持っていまして、ちょっと皆さんと議論できたらと思います。

それから、「関係者との連携」の関係者というのも何のことか、ちょっとイメージできないので、その辺。

それから次、地域における指導者等の人材育成。指導者等を育成するっていうのも公が行うというのはどうなのかという議論をしたいところです。

それから次に、計画の担当課に沿ってヒアリングして下さったということで、これは全部にコメントしているわけじゃないんですが、あまりしょっちゅう行ってるわけじゃない郷土文化館とかよくわかりません。学芸員さんってどういうふうにやって下さってるのかな。公民館はよく知っているので省略しています。ただ、最近思ったことで、もうちょっと市のこと勉強して企画したらって思うようなことがありました。それから先ほども言ったように、事業プランを持つというんですか、体系的な事業になっていかないかなということを公民館に関しては思います。図書館については、私の知っている範囲で、石居さんがいらっしやらないところであれなんですけど、もう少し頑張っしてほしいなというところを書いてあります。

すいません、4番はカンファレンスじゃなくてレファレンスです、失礼しました。長くなりましてすいません。ありがとうございました。

西川議長 どうもありがとうございました。

富田さんは公民館の代表ということではあるんですけども、それだけじゃなくて国立市の活動に造詣が深いということもあって、いろいろ書いて下さってありがとうございます。

これ、2番目の、計画の「目的・内容」にある云々、というのは、そもそも計画書の目的・内容に書いた単語を一つ一つ取り出して、こういうことだろうと解釈されているということによろしいですね。

富田委員 そうですね。

西川議長 わかりました。どうもありがとうございました。

富田さんのご説明に対して、何かご質問とかご意見とかあればお願いしたいと思います。

ベテランの職員の活用とか、あるいはOB・OGを含む先輩職員なんていう話が出てきて、まあこの辺は苦米地委員の最初のお話とちょっと結びつくところがあるのかもしれないですね。ありがとうございました。

何かありますか。

なければ次、佐々木委員にお願いしたいと思います。

佐々木委員 私のほうは、私が体協から来ているのでスポーツ関係のことを挙げて書いてみました。

一般的に職員の人は何を求められるかというときに、スポーツとは限らないわけですけど、文化だったり芸術だったりスポーツをするときには、芸術だったら絵もあれば音楽もあれば何でもありますので、それも日本の伝統芸術みたいな能から何からみんな入れたらあらゆることを知っていなきゃいかん形になって、スポーツだけ考えたって100ぐらいのスポーツの種類がありますし、そのほか、何言ってるかわかんないような哲学をぶつけられるかもしれないし、経済学のことを聞かれるかもしれないしって、全部言ったらもうほとんど神様

になってしまうわけですね。我々はどっかでやるとき、例えばテニスやりたかったらテニススクールに行くと。サッカー教室行く、僕は習いに行くつつたら何か学校みたいなところに行けば手に入るというような社会に、日本というのは非常に便利な国でそういう意味では進んでますんでね、したがって何かそういう専門性をつけるとなったら、どっかに習いに行けばあるんじゃないかというような気がするけど、実はそれを求められてるんだらうなという気がちょっとしながら、教育も文化も芸術もスポーツも、あらゆる範囲を全部人間が理解しようと思ったら一人では無理なので、まあ、もう少ししたらシンギュラリティができて、人工知能が全部それをできるようになるので、少なくとも人工知能の何を知ってるかとか、世の中にはどういう情報がどこに集まっているのを知っていて、それを知らない人との間に橋渡しができるコミュニケーションができる人がいれば、それって専門性じゃないかなと思う。1人でスポーツ一つ見たところで何かを極めようと思ったらもう無理ですね、相当高いレベルを求めることになります。

あとは日本国内でいろんなところがあるんで、いろんな地域のメリット・デメリットを知っててみたい、金のあるところはこういうことをやってる、金のないところはこんな苦労をしていてこんなことをしてやってるという、幅広くチャンスがあるとき情報を集めて、国立市のような小さいところでも、お金もあんまりないし、大企業さんがないところでもどんな活動がふさわしいかってのを適したところを見つける能力が必要だなとは思っています。

そのほか職員の専門性を高めるってのは、確かにいろいろあるんだけど、まずは、3番目ですけども、働く人として自分が生活する上での必要な知識が社会人としての会社の中で働く知識が要って、その上に人生を豊かにするための知識があって、さらに自分が政治やいろんな社会に対して社会をよくするための知識が要って、さらには今みたいにノロウイルスとか、災害や、何が起こるかわからんときにやっぱりサバイバルして家族を守ったりせないかんとすけどそういう知識が要って、これから先の未来がネット社会や人工知能の社会になったときには未来を予測したり、それに対する準備は全くコンピュータやらなかったり携帯で何もせんかったら一切手に入りません、少しでもそういう未来に対してチャレンジをする人が必要だと思いますのでという意味で、まあ情報処理能力に対しては、ネット社会になるならこれからは少なくとも社会を少しは最新に近づくような勉強をされたほうがいいなというふうに3番目のほうを書いた。

その次のところは、それぞれですが、私としてはあまりに人間が1人で全部あらゆる芸術から文化から全部は無理でしょうから、そう思い込んでしまったら先はないんですけど、神様には近づけないなと思ってて、僕は自分でそれを、自分で勉強する能力が自分で見つけてほしいんだと、どっかに習いに行く、誰かに教わるではなくて自分で見つける能力をつけていただけると、その人の将来が開けるかなと思います。

以上です。

西川議長 どうもありがとうございました。

佐々木委員はスポーツのご出身ということで、頭のところでスポーツのことをいろいろ書いていただいた上で、将来に必要な知識などについても言及してくださっています。佐々木委員にご質問、ご意見等あればお願いしたいと思います。

じゃあ、1つすいません。最初読んだときにもう少し深く知りたいなと思ったんですけども、一番上のボックスの下のところに、「専門知識を有する人との繋がりがあればよいと思います」とありますよね。1月のご議論のときに

も、要するに誰が専門知識を身につける対象なのかという話になったときに、専門知識がある人が必ずしも全ての専門知識を持っている必要もなく、外部に専門知識を持った人を頼むということもあるんだけど、その人をちゃんとコントロールするだけの知識は少なくとも持たなくちゃいけないみたいな話があったかと思うんですね。で、この専門知識のある人とつながりがあればよいと、繋がりというと何でも繋がりに見えるんですけども、もう少し深めて言うとうとういうことになるのかと。佐々木委員はどうお考えなのかというのが、気になっているところなんです。

佐々木委員 その人が知ってるということで、はいじゃあ知っているからあなたにお任せという意味ではないと思うんですけどね。我々は国立の生涯学習課さんから補助金とかをいろいろいただきながら市民大会を運営してるんですけど、私はテニスの市民大会を運営しますが、じゃあテニスができるからバドミントンの市民大会も運営できるかというところでもないし、サッカーの市民大会を運営できるかというところでもないんですね。やっぱりそれはそのスポーツの専門の人に選手のエントリーからクラス分けから、全部分けて、いろんなことを知っていないとできんわけですね。選手の募集はどうする、方法はどうする、集まってきたらどうする、その中でランクがついてる人で第1シード、第2シードをどういうふうに分けるとか、そのようなことをやっぱり知ってないといけない。それが生涯学習課さんが全部できるかといったら多分1つの競技だけでもできんと思う。我々が今20種競技ぐらいを市民大会やっとならけど、それを体協にいる私だけだつて自分の競技を、そのほかのところは、顔を知ってるだけに近いので、お金、予算を幾らで組んでおられて、その方にこうやってくださいねということならそれはやりとりができるけど、そのやりとりは必要だけど、詳しいことは多分無理だと思うんですよ、何にしてもですね。だからそういう意味では、知ってる方との進行のコミュニケーションがとれる程度でしか、もうないと思うんですけどね。

西川議長 ありがとうございます。

そのコミュニケーションって、ただコミュニケーションするということか、どの辺までの知識を職員は持つべきなのかということもおそらく必要になってくるのかなと。ただ話をすればいいというだけじゃなくて、きっと押さえるべきところはちゃんと押さえないと、外注というのはできない、外にお願いすることはできないと思いますのでね。要するに、職員の専門性といったときにどこまで職員側が持つのかみたいなところがおそらく必要になってくるのかなと。

佐々木委員 仕事でしたら確かに外注の仕様書とか書かなきゃいけないよね。そういうスケジュールから何から、予算からいろんなものを、確かにあるけど、そういう管理能力のようなことは必要だと思います。おっしゃるとおりだと。

西川議長 ほかの委員の方はいかがでしょうか。

よろしいですか。

では次は根岸委員にお願いいたします。

根岸委員 これはどういう切り口で考えていいかわからなくなってきたんですが、こちらの育成会の活動で、例えば、育成会とは何ですかということと、まず子供たちが安心して暮らせるように見守るということと、あとはいろいろ子供たちに新しいことをどんどん経験してもらいたい、そういった思いで活動しています。

特に、ジャーネーの法則だと、人生80年だということとその折り返し地点は40歳じゃなくて10歳だといわれていますので、ほんとうに子供のころはそれだけどんどん新しいことを吸収できる、そういうときだと思いますので、いかに新しいことを経験させてあげるかということが活動のポイントになっています。

ここに書いたことは、専門性を持った職員というわけではなくて、私はそういう育成会の活動をする中でこういう人が欲しいですよということで書いてます。国立市の場合、よくご存じでしょうけど教育方針で知・徳・体とよくいわれますが、その中でやはり知識とか体というのはスポーツ、その辺を重要なということで書いてます。知識としては地域の歴史に造詣が深く、それを伝承できるような人。そんな人が欲しいなと。あとは自然界の現象を科学的にわかりやすく説明できるような人。あとは遊びを通して語学を教えることをできるような人。そういう人が欲しいということです。

あとスポーツでは、スポーツレクリエーション等の幅広い知識を有し、それを広めるための企画力があり、また指導ができる。あとはいろんなイベントをやる中で、最初に言いましたけれども、やっぱり子供たちの安全性というのが大事ですので、安全性を確保するための救命救急の知識を有する、そういう人が取れればいいのかなと思ってます。

2番目の、専門性を高めるために必要な研修ということで、もちろんそういう専門的な研修というのはそれぞれあるんだろうと思いますが、それももちろん大事ですけども、それに加えて例えばリーダー研修とかコーチング研修、こんなことも必要なのかなと思います。学校教育の場合にはもちろんティーチングでももちろんいいんですけども、育成会なんかでやる場合にはティーチングというよりはやはりコーチング。答えを教えるんじゃなくて引き出す、そういう能力のある人のほうが私としては大歓迎ということで書かせていただきました。

3番目の、専門性を高めるために必要なことということで、これはできるかどうかわからないですけども、職務に必要なスキルと職員のレベルを把握するというので、まずいろんな課があると思いますが、その中でどんなスキルが必要なんですか、今いる人たちはそのスキルをどの程度持っているんですかというスキルマップをつくってみたいんじゃないかなと思いました。そのスキルマップをもとに、各課の計画とか目標に照らし合わせ、職員のあるべき姿を作成してレベルアップを図ることで教育計画というものができるんじゃないかなと。その教育というの、もちろん研修もあるでしょうし、OJTもあるし、通信教育もあるし、これは自己啓発ってここに同列で書くの変な気がしますがけれども、そういった研修に限らず、いろんな教育があるんじゃないかなということで書かせていただきました。

以上です。

西川議長 どうもありがとうございます。

根岸委員は、それぞれ専門の活動されてる分野でということでお願いをしましたので、青少年育成会として感じてらっしゃることを書いていただきました。ありがとうございます。

根岸委員に対する何かご質問等がもしあれば。

ちょっと私わからなかったんですけど、スキルマップというのは具体的にイメージしやすく言うと、どんなものなんでしょうか。

根岸委員 例えば、その課でいろんな仕事がありますよね。それをやるためのスキルって何かあるわけですね。それは例えば縦軸に。で、横軸に各課の職員を書いて、その人がそのスキルを、例えば5段階だったなら5段階でもいいんですけど、

こう振り分けて、どのレベルになるんですかというのをマトリクスでまとめた。

富田委員 富田です。私も同じ、スキルマップってどういうイメージ、具体的にどうい
うのかわからないんですが、具体的に、子供の関係でもいいですけども、
そういうスキルってどういうものかとか、具体的に、例えば……。

根岸委員 うん？ いや、それは多分それぞれ違うと思うんですけどね。だからその
職場、課で仕事をする上で必要なスキルってあると思うんですね。これは育成
会の立場じゃなくてサラリーマンとして、会社でもやっぱりそういうスキルマ
ップはつくってます。

富田委員 例えば、パソコンの何々ができるとかというようなスキルですか。

根岸委員 そうです。それを5段階か10段階に分けるわけですよ。例えば5段階だ
ったら1段階が初心者、2段階が他人についてもらえればできる、3段階が一
人でできる、4段階は人に教えることができる、一番上の5段階はもうそのエ
キスパートというか、何があってもその人ができるというような感じで、会社
ではよくやっています。

富田委員 ありがとうございます。

西川議長 で、そのスキルに合わせて研修を行うということですね。

根岸委員 そうですね。

西川議長 2番目のところでレベルアップを図るとあるのは、そういうスキルマップ
をつくって、どういう力を持っているのか、どういうことを次に目標にするの
かというのが定められるでしょうから、そのアップを図っていくということ
なんでしょうかね。ありがとうございます。

ほかに何かご質問とかご意見、もしあれば。

一番上のところに、我々が欲する人材ですということできていると書かれて
いて、こういうことができる人材が必要だということなんですけれども、今回
こういう形で根岸委員が話をしてくださるからこういうものが青少年育成会
には必要なんだということがわかるんですけれども、おそらくそういうことを
察知して何が必要なんだということを敏感に把握しながら仕事ができるよう
な職員が求められる職員像なのかなという感じが、私は読んでてしました。ど
うもありがとうございました。

では、続いて江角委員にお願いしたいと思います。江角委員は文字数は少な
いんですけれども、おそらくこの裏にいろいろと活動されて感じてらっしゃる
ようなこともおありかと思しますので、もしよければそういうことも含めてお
話しくださって結構ですので、よろしくお願いしたいと思います。

江角委員 すいません、簡単に書かして。やはり知識が広く豊富であることがまず
条件だと思ひまして、常に識見の向上を目指す方であったらいいなと書かせて
いただきました。

専門性を高めるために必要な研修ということで、やっている中で課題が見え
てくるのではないかとということで、生涯教育についてのもの、市内の実践見学、
他の市区町村、特に国立市と似た状況のところと情報交換をしていただくと課
題が見えてくるかなと。それ以外ということで、市内での関心を持つ方々との

意見や情報の交換会をするといいかないと思ひまして、そういうふうには民生児童委員は仕事をしておりますので、そういうふうには書かせていただきました。

西川議長 ありがとうございます。

一番下の、市内で関心を持つ方々との意見や情報の交換会って、具体的なイメージとしてはどんな感じのものなんでしょうか。例えば今、市長がタウンミーティングみたいな形で意見を求めたりしてはいますけれども、そういう意見交換会みたいなものを言うのか、それとも職員が何かの具体的なイベントなどにどんどん入って行って、そこで日常的な会話としていろんな意見を収集するようなイメージなのか、ということが望ましいと……。

江角委員 切り口はどうしたらいいのかというのは結構迷うところなんですけれども、いろんな形でやられたらいいんじゃないかと思ひます。だからそうですね、タウンミーティング……、なかなか大勢の方が集まらないと聞いておりますので、参加しやすいそういう会を開いていただけたらと思ひます。なかなか今は若い方はほんとうに時間がなくて、そういう方とどういふふうにつながっていったらいいのかなと思ひますけれども。

西川議長 そういう人の情報を収集、若い方というのもありますけれど、要するに今はまさに地域のいろんな方々を訪問して、実際に見てらっしゃいますよね。

江角委員 訪問というより、やはりいろんな行事に参加させていただいて、いろんな方と知り合っていくというほうが多いと思ひますね、みんな。

西川議長 ああ、そのほうが多いんですか。

富田委員 富田です。ぜひ江角さん、民生委員さんやってらして、ほんとうにこの民生委員さんはすごくいろいろ活躍してくださってるんですが、なかなか私たちに伝わってこないところがあるような気がするんですね。江角さん、どうやっているのかなとか。それで、民生委員さんのほうからもっとみんな江角委員の……。

江角委員 そこはすごく難しいところではございまして、やはり個人情報をしていただくことがあって、こういうことをしておりますというのを大きく言えない部分もございまして。普通に小・中学校のイベントに参加させていたり、育成会をさせていただいたり、ほかの団体がやっているイベントの中に民生委員としてかかわらせていただいたりとか。近々であるのはひな祭りですけども、そういうところに、自分たちの地域でやっているひな祭りの会に行ってお手伝いをしたりとか、そういうことですね。どれをとより、行けるところに行けるときに、行けるように行っているというか、結構忙しくしておりますけど。

富田委員 私なんかは遠くからそういう丁寧な活動をなさっているのをあまり存じ上げないので、例えば、民生委員さんで非常に格差とか貧困とかっていう現場にあったときに、それをほかの市民全体に発信したりとか、お思いになるのかななんて勝手に想像したりもするんですが、そういう場を持ちたいとかという感じではないんですかね。

江角委員 いろんな方がいらして、いろんな活動をされているので、ちょっと……。

富田委員 地域にもよりますよね。

江角委員 そうですね、地域差もありますし、キャラクターもありますし、地盤がそれぞれ。私はどちらかというと子供関係から出てきたのかなと思いますけれども、高齢者関係からとかそういう自分の、専門性までいきませんが、地盤になるところを皆さんお持ちで申請されておられますので、それぞれその人なりの活躍の仕方というのはございますし。

富田委員 ありがとうございます。

西川議長 どうもありがとうございました。
それでは笹生委員、次をお願いしたいと思います。

笹生委員 笹生です。まず大前提として、私はご意見なされた皆様のように現場で社会教育活動をしているわけではないですし、こちらのお二人の大学の先生のように社会教育を専門にしているわけでもないの、多分、一番議長も困っちゃっているかなと思うんですが、すみません。

西川議長 いえいえ。

笹生委員 それはちょっと冗談として、というわけなので、皆さんのように地域の実情に沿った具体的な提案ができなくて大変恐縮なんですけど、一応この宿題をいただいて、じゃあどういう立場から意見を述べるべきかなと思ったときに、一応大学という組織にいる。そして大学の教員は一般的に専門職といわれますので、そういう立場から意見を書こうかなと。私、2つほど大学を経験していますので、そういったものを踏まえた上で。そして大学って、大学教員は専門職、もちろん事務職員さんも専門性は必要なんですけれども、一般職員みたいな扱いはよくあるので、じゃあ教員と職員の違いは何だろうとかというようなことをちょっと考えながら書きました。

その際に私、もう一つ大事にしたのは、繰り返しですけれども、皆さんのように現場のことを知らないの、前回の会議で配られた資料の中で、既存の職員さんにインタビュー、アンケートして書いてもらったという資料があったと思うんですけど、それを読み込んで、そこから何が言えるかなということをもとめたのがこの資料です。

今の皆さんのお話を聞きながら私が思ったのは、よくよく見るとこれはゼロから専門性のある職員をつくるというよりかは、そういう人がいて、その人が充実した働き方、あるいはそれを生かす方法みたいなところに偏っているなと思ったので、もう全然、今日のお題からずれているよと言われてしまったらそれまでです、その場合は申しわけありません、というのが前提にあります。

というわけで、私の考えで専門性を持った職員像としては、やはり専門的なスキルを持っていると。これは苫米地委員などもおっしゃってましたし、石居委員の意見にも書かれていましたけれども、やっぱり専門性があるのでローテーションの仕方をほかの職員さんとは少し変える必要があるのかなと。これは既存職員さんの意見のところにも書いてあったところです。

やはり、そういう専門性がある職員が充実して働くということが組織を回す上で結構大事だと私は思うんですけども、そのときに裁量を持たせるということがすごく、これはローテーションをという話にもつながると思うんですけども、一般的に働き方で充実する、満足度が高まるためには裁量を広く持たせるということが大事なので、そういったことをしたらいいんじゃないかと。

4つ目の「・」は、かなり多くの方が同じようにおっしゃっていましたが、多分一番おっしゃっていたのは佐々木委員と根岸委員だと思うんです。これは要するに、本人がすごく専門的な知識を持つのも大事だけど、それをいろんな人と連携しながら社会に還元していく、そういったことができるような人が要るのではないかなと思いました。

2番目は、ちょっと具体的なものが思いつかなかったので空欄にしちゃったんですけど、すみません。3にも含まれるかもしれないんですけど、3つほど、どんなことをやったらいいか。1つ目にもう同じようなことを言ってしまったんですけども、1つは職務内容の充実ということですね。専門性を持った職員さんに満足して働いてもらう。前回の職員さんのアンケートのところであったのは、専門職として仕事をしたい人は他部署に異動したくないので専門職採用している自治体に転職してしまうのではないかというのがあって、これは非常に重い問題だなと思いました。ですので、逆にとりわけ国立市というのは社会教育の老舗ですので、国立市の職員にすごく社会教育の専門家だったらすごくよくしてくれるよというような評判が立つというか、そういった仕組みをつくれるといいのではないかということをおもいました。

2つ目と3つ目はほとんど一緒なんですけれども、やっぱりそういう専門的な知識とかスキルを、地域あるいは組織内でシェアできるようにすると。その大学の教員として話をさせていただきましたので、最近私はちょっと人文社会科学系なのであんまり詳しくないんですけども、私の友人で、宇宙の物理を専門にして博士号を取った人が、大学の先生になるんじゃなくて別の大学の広報に就職したというケースがあって、すごいなと。その人はサイエンスコミュニケーターという仕事で、すごくわかりやすく言っちゃうと、テレビで見るような人でいうと多分、でんじろう先生とか、池上彰とか。ああいう人たちは当然商業化され過ぎだとは思いますが、イメージとして世の中の複雑な知識をわかりやすくかみ砕く、そういう仕事が今は大学業界で非常に重視されていて、なので大学の教員の就職って結構難しいんですけども、博士号を取った学生がそういった職につくみたいなケースが徐々に増えています。そういったことを国立市の社会教育委員の専門的な知識をお持ちの方にもやってもらうといいのかなということをごちらに書きました。

そこから派生して、今日、皆さんの意見を聞きながら思ったんですけど、よく考えたら国立市には一橋大学という財産があるので、その学生というか、当然大学院生以上ですけども、専門的な知識を持った方と連携すると、佐々木委員がおっしゃっていたように国立市の職員が神様のように何でも知っている必要は当然ない、確かにそのとおりだなと思ったので、かわりに専門的な知識をたくさん持っている一橋大学の大学院生をうまく使う。使うというところちょっと言い方が悪いですけど、うまく連携してやっていくようなことをファシリテートできるような人間が職員にいたらいいよなということは、佐々木委員のお話を伺いながら思っていました。

3つ目は、その地域ということをご言いましたけど、それを組織内でもシェアできたらいいんじゃないかなということです。最後に3行だけ書いたんですけども、繰り返し出てくる、前回いただいた資料の中でも出てきますのは、人材育成は大事だけど、まずは現場を回さなければいけないということ。それはほんとうにその通りなので、我々が職員の専門性の確保について何か意見をしたときに、それによって現場が混乱するのは本末転倒で、できるだけ同時に何かを減らしていく。これは、大学という組織は非常にこういうことが苦手で、足し算は得意なんですけれども、引き算は苦手とよく言われますし、今の職場でもそうなので、そうならないようにしてもらえたらというのが最後の3行です。

すいません、まとまりがなくて。以上です。

西川議長 どうもありがとうございました。今の笹生委員のご説明について、何かご質問とかご意見とかあればお願いしたいと思います。

じゃあ私からですけれども、今、サイエンスコミュニケーターの話のときに大学で宇宙科学を勉強した人が広報に行ったと。これはあれですか、プレゼンテーション……、あとで倉持先生のあれにもプレゼンテーション能力というのは出てきますけれども、そういうプレゼンテーション能力を宇宙科学と同時に学んだということなんですか。

笹生委員 やはり、多分このお二人なんかはよくわかりだと思っんですけれども、一般的に大学院生は使い勝手が悪いとかよく言われちゃうんですけれども、私はそうは思わなくて、大学院で研究する上では自分の研究のおもしろみを人に伝える場、それは学会とかということになりますけど、そういうトレーニングを受けていますので、あくまで総じてですが、大学院生というのはプレゼンテーションのスキルがそれなりにあると私は思っています。ですので、そういうことも……。私が念頭に置いた方、女性なんですけれども、彼女はもともとプレゼンテーション能力がすごく高い上に物理の知識もあって、やっぱり人と接する仕事がしたいみたいなことを言っていて広報を選んだという経緯があります。

西川議長 ありがとうございます。

ほかにご質問ある方がいれば、ぜひ。

笹生委員は、人材の使い方、あるいはモチベーションの高め方まで含めて書いていただいている、もともとの計画の中にも、人材を効果的に配置しますということも一つの課題として出ていますので、こういうところの意見として、役に立つ示唆をいただいたんじゃないかと感じています。ありがとうございます。

富田委員 富田です。私は笹生先生の専門的知識ってということと、社会、生涯学習関連の職員の専門性といったときのその専門の意味が違うかなという気がしてきました。これからまたどんどん話さなきゃいけないことだと思っんです。例えば一橋の院生だったら経済学のこの分野の専門性は持っているかもしれないけれども、それと社会、生涯学習の専門性って違うかなと思って。で、先ほども体育のときに、すごくよくチームの組み方からわかってらっしゃるという専門性も一橋に近いかと思っんです。その専門性と専門知識と社会、生涯学習の職員の専門性といったとき、もうちょっと整理して議論していきたいなと今思っっておりますので、ぜひよろしくお願ひします。

笹生委員 すいません、完全に言葉足らずでした。私も一橋の法律の専門家を使うとかという言葉が先に入れていなくて、ちょうど今、公民館でもさんっという……。

富田委員 はい、よく存じ上げています。

笹生委員 私の友人なんですけれども、彼なんかはスポーツ社会学をやっているのだから社会教育のほうで連携しやすいということで、ごめんなさい、完全に言葉足らずでした。「特に社会教育関係の研究をしている大学院生」と訂正させていただきます。社会学研究科というのが一つありますので、かなり大きくかかわると思

います。すいません、僕の説明不足でした。ご指摘ありがとうございました。

西川議長 どうもありがとうございました。

この答申をまとめていくに当たっても、専門性とは何かというところもきちんと定義していく必要があると思います。いろんな種類のものをどういうふう
に配置して最終的な答申としていくのかというのは、ちょっとこれから考える
べきだと思います。どうもありがとうございました。

では次、倉持先生、お願いいたします。

倉持委員 前回お休みしてしまって、宿題の趣旨を捉えてないかもしれないのと、あと、ちょっとずるをして、引用で述べているところがあって、そういう部分は
あるんですけども。

今回のお題をいただいて、社会教育の業界の中で今年一番のトピックと私が勝手に考えているのは、2020年4月から社会教育主事の資格というか、
養成のあり方が変わるということで、それが変わるための議論がこの間あったり
したわけですけども、端的に言うと、1つは、社会教育主事を養成するための科目
が変わった。つまり、求められる専門性が少し変わってきたので、必要とする
授業も変わったということなんです。

例えば、私たちは、大学の養成課程では、実習が必修化になるんですけども、
それは実践的な力量が求められるということで、社会教育は実践が大事だ
ろうということで、これまでは選択だったんですが、実習は必ず取りなさいと
いうふうになったことだとか、あるいは新しい必修科目として、社会教育経営
論と生涯学習支援論という2科目が増えているんですけども、生涯学習支援
論というのは、学習者を理解するという。生涯学習とか社会教育は、子供
から大人まで、相手にする人が非常に多様なんですけども、学習者主体の学
びが生涯学習なので、そのためには、こちらから何かを提供するというよりは、
まず学ぶ人を理解する。それから、その学びを引き出すような支援のあり方を
学ぶということで、ディープラーニングとか参加型学習のような学習方法とか、
そういったことを学びましょう、ファシリテーションを学びましょうというの
が生涯学習支援論。

社会教育経営論は、公民館も図書館も博物館もそうだと思いますけれども、
経営のあり方、どう運営するのかというのが今、非常に課題になっていて、そ
れぞれの組織の中だけで運営するのではなくて、学校と連携したり、地域の人
と連携したり、あるいは近隣の商店とか企業とかと協働したり、いろいろな組
織と連携・協働して運営していくというマネジメントのあり方も、生涯学習の
専門性、社会教育の専門性の1つなんだというふうに転換されて、そういうよ
うな資格が増えたんですけども。

もう一つの大きな変更点は、社会教育主事というのは、社会教育主事に必要
なための科目を取って、その上で現場で経験をして、さらに教育委員会に配属
されて、さらに社会教育主事として発令されて初めて社会教育主事になれるん
です。だからすごく高いハードルなんです。それだと大学で社会教育主事の
単位を取るというのはどういう意味だろうか、あるいはもっとほかにも生かせる
ことがあるのではないかとということで、社会教育に必要な資格、授業の単位
を取った人に、社会教育士という称号を与えるという、つまり社会教育主事の
資格をもっと生かしてくださいというような転換があります。

それは、後ほど議論すればいいかなと思うんですけども、例えば、社会教
育施設の職員、公民館とか、あるいは図書館や博物館ももしかしたらそうかも
しれないんですけども、そういったところに生かし得る専門性に共通する部
分があるのではないかと。あるいは、教育委員会事務局や他部署の自治体の職員

が、NPOやボランティアな立場でも、支援する立場にある人たちにかかわるものなんじゃないかというようなことが言われていまして、そんなような中身をそこに紹介しています。

そこで言われている幾つかある中のキーワードが、コーディネート能力とか、プレゼンテーション能力とか、ファシリテーション能力といったようなもので、順番が逆になりますけれども、まずファシリテーション能力は、1人1人が学習主体を尊重し、主役である学習者の学びを側面的に支援する、促す、あるいは引き出すというファシリテーション能力。それから、コーディネート能力は、さっき言ったように、多様な組織と連携・協働するとき、あるいはその学びがいろいろ活動につながっていったりするとき、間を調整したり、橋渡ししたりするような、そういうつなげる力。プレゼンテーション能力というのが、教育とか、特に生涯学習、社会教育の取り組みは、取り組んでいる人にはわかるんだけど、それがなかなか外に発信していかなかったり、裾野が広がらなかったりということがあろうと思うんですけれども、それを発信する、それから自己評価する、総合評価していくような、そういった力として提示されているもので、1つ参考になればとって、そこに紹介させていただきました。

2番の専門性を高めるために必要な研修なんですけれども、私、さっき笹生委員が最後に言っていた3行がすごく大事ななと思っていて、研修や評価のときの取り組みというのはすごく大事なんですが、そのたびに疲れるというか、本末転倒になってしまうということ、よく職員さんとか教職員の方に聞く話。私たちもそうですが、何とか研修会へ行って必ずしっかりとかいて。でなくて、必要だとはわかってはいるんですけれども、毎年同じ研修を受けていると、儀式的だなと感じることもすごくあるので、意味のある研修というのがすごく大事、実践の力につながる研修というのが大事なんじゃないかというふうに思っています。

それに沿ったものになったかどうかかわからないんですけれども、まずは市内に多様な学習資源があると思うので、国立の中でできることがたくさんあるんじゃないかなと思っています。自分たちで今直面している課題について、既にやっていると思うんですが、自主的に学ぶような、学び合うような学習会だとか、あるいは各課の職員がそれぞれの課、あるいは合同で学んだり研修し合ったり、交流し合ったりするような。それは、専門家を呼んで知識や技術を提供されとか、ベテランがお話しするということだけじゃなくて、今お互いが担当している授業を振り返り省察して、報告して、共有することそのものも重要な研修になるんじゃないかと考えます。

それから、先ほどもありましたように、関連部署の近隣の市との交流とか意見交換とか、あるいは既存の研修に参加することもあるかなと思いますし、先ほど言いました資格取得のための科目を取ることも、実践していることを位置づけ直すということに、学び直しにもなるんじゃないかなと思います。

それから、せっかく国立は中にも大学がありますし、近隣にも大学等さまざまな教育機関が、NHK学園もありますけれども、公的、民間問わずありますので、そういったところとの連携による研修というものもあるんじゃないかと思えます。

例えば、授業とかゼミに職員がゲストとして参加したり、あるいは学生たちと一緒にやるということも、実は自分たちの今の実践活動を見直すことになったり、負担はちょっと増えるんですが、実習生を受け入れていただいたりするようなことは、学生に説明しなくちゃいけないということは、自分の仕事を問い直しになって、研修になったりすることもありますし、手前みそで甚だ恥ずかしいことを書いているんですけれども、学芸大学では、公開講座という形で、近隣の自治体の職員さん向けに研修会を月1回、金曜の午後集まっ

て、お互いに実践を語り、聞き合うという研修会をやっているんですけども、大学のほうにアプローチすれば、大学のほうとしては、社会貢献事業として、そういう研修会をやってくれるということもあると思いますので、研修を企画したり、講師を探すのもかなり負担だと思しますので、専門機関と一緒に研修の機会を高め、よりニーズに合った研修をやるということもありなんじゃないかなというふうに思います。

以上です。

西川議長 どうもありがとうございました。まさに今、こういう仕組みをつくられて、それを広めるために推進されているというのが、まさに倉持委員だと思います。どうもありがとうございます。

富田委員 すいません、今の西川さんのお話から質問したくなったんですが、推進なさっているんですか。企画して推進なさっているんですか。例えば、社会教育主事制度。

倉持委員 制度を推進するほど本物じゃありませんが、例えば、自分の大学で社会教育主事の資格課程を持っていますので、そこで社会教育士の称号が得られる課程になるように今授業を組みかえていますので、来年度から新しい授業なども始めます。

富田委員 そうしたことだったと思います。社会教育士については、社会教育研究者の中でも両論分かりますので、そういう議論もしていただけたらなと思います。

西川議長 富田委員、すいません、そういう議論というのは、社会教育……。

富田委員 これから専門性というところで経営論が、マネジメントの能力が必要なのかとかいうことです。

西川議長 はい。どうもありがとうございました。苫米地委員、お願いします。

苫米地委員 この文書の中というよりも、お話の中で、社会教育主事になるための流れがすごくよくわかりました。そこで、質問です。お話の中に「実習」という言葉がありました。実習が必修単位になるということですが、社会教育主事になるための「実習」とは、実際にどのようなことを行うのでしょうか。教員の实習は、とてもわかりやすく、学校現場で授業を行うというのですが。

倉持委員 ありがとうございます。実は、社会教育実習は、実習の内容も方法も行き先も、かなり大学に任されているところがありまして、教員の教育実習と比べると、まさにそれは学校と社会教育の違いをあらわしているような気がしますけれども、一言で言いあらわせない多様になると想像できます。

現行、既に先行してやっている大学もたくさんあるんです。うちの大学も5年ぐらい前から実習を始めているんですけども、うちの場合は、例えば国立市公民館さんとか、このあたりは大学がたくさん、公民館があります。例えば公民館に派遣して、それでもまた公民館によってもやるのが違うんですけども、いきなり職員のように振る舞えませんので、あと、限られた期間です。講座と一緒に参加して受付のお手伝いをして、あるいは受講者として参加するとか。国立の場合は「わいがや」がありますので、コーヒーハウスで若者の人、青年活動の若者の人たちと一緒に生涯学習者、社会教育学習者とし

て体験するという場合もありますし、あるいは学習支援活動のボランティアとして、子供たちに勉強を教えたり講義するというような活動を通して学んだりというケース。

あるいは、時々には実習の後半に、例えば公民館の広報誌の制作を手伝わせてもらうとか、公民館によっては、若者の企画講座の実行委員の1人に加えさせてもらうとか、少し深い学びをしている場合もあるんですけども、ほんとうにこれを話すとすごく長くなっちゃうんですが、実習の形が多様です。なので、研究授業をやるとか、そういうような形の実習にはなっていないとか、多様になっているとか、学校と現場の状況に合わせていろんな実習がある。

要は、現場に出て何かをやるというところが1つ、あえて言えば共通点かなというふうに思います。丹間さんのところと私のところで、またそれぞれ違うことをやっているということなんじゃないかと思います。

苦米地委員 実習に行くということは、例えば公民館のような社会教育の大元のような職員になるための経験を積むといったことなのでしょう。そして、公民館に行っているんな体験をしてきてほしい。そのようなイメージでしょうか。

倉持委員 社会教育の養成課程の悩みの1つは、学習したことと職が直接結びつかないということが、大きな課題や悩みの1つなんです。教員免許を取って先生になるというようには、なかなか直結しない。公民館で実習したからといって、公民館で人材が募集されていないことが多いので、実際に公民館職員になりたくてもなれないということが多いわけ。社会教育主事も同様なんですけれども。

そういうこともあって、ただ、しかし、社会教育的な学びのあり方や支援のあり方というのは、その場で見聞きして体験し、自分も試行錯誤してくるわけです。ですので、必ずしも公民館職員にならなくても、例えば自治体職員になって社会教育の部署に回れば、そういう能力がすぐ発揮できますけれども、自治体職員の他の部署であっても生かせることがあるんじゃないかというのが、さっき言った社会教育士の話の筋の中には一部あるということなんです。

苦米地委員 ありがとうございます。

倉持委員 いえ、ほんとうに回りくどい説明になります。

西川議長 よろしいですか。ほかにはいかがでしょうか。

では、私から1つ。コーディネーション能力ということになるのでしょうか。企業などとの多様な主体との連携・協働ということが1つありますけれども、社会教育で企業との連携・協働というと、具体的なものとしてはどんなことになってくるのでしょうか。

倉持委員 これも自治体によって、あるいは施設によって、今、社会教育の実態が多様なのでいろいろなんですけれども、例えば、私、ちょうどこの前の時間は立川にいたんですが、立川は今、公民館じゃなくて、学習館という社会教育施設になっています。そこで学生が、それこそ社会教育の授業の一環で、市民の人と協働して実際の学習企画を計画して実践するというような取り組みをしているんですけども、そのときに地域の資源を活用して学習の企画を提供するとなったときに、地元企業の、そこは紙の工場があるんですが、デザイン性のすごく高い紙を提供しているところがあるんですが、そこでその企業の社会貢献の一環として、廃材をいただいてきて、その廃材を使って学生たちが工作と

か、何か交流型の社会教育授業を考えて、それを実践すると。企業は、それで何か宣伝になるとか、もうけるわけではないんですけども、企業にとっては地域への貢献というような形で、そこを例えば職員さんが、そういうふうにして連携してくれないかという交渉をしてくださったりとか、実際に当時はどんな様子だったよということを企業のほうに伝えていったりとか、パイプをつくってくださるようなことを施設の職員さんがやってくださっていて、学生がスムーズな形で協働できるように考えてくださる。

ちょっと卑近な例なので、うまい例になったかどうかわかりませんが、例えばそれで地域のことを知ったり、地域の活性化にある意味つながることもあるかもしれないという例の1つでした。

西川議長 はい、わかりました。ありがとうございます。あくまでも社会貢献事業を行うための連携ということですね。

倉持委員 そうですね、社会教育の公平性や平等性というのがあります。

西川議長 はい、わかりました。ありがとうございます。

富田委員 今の質問、今の立川の例で、それは学生さんがやっていることですか。それとも、学習館の市民がやっていることですか。学生さんは、それで単位をもらえるんですよね。

倉持委員 授業の一環なんですけど、その事業そのものが立川市の事業にもなっておりまして、公民館の社会教育施設事業で、地域活性化事業という事業があるんですけども。

富田委員 地域活性化事業。

倉持委員 はい。その施設が持っている、ちゃんと予算のついた事業になっていて、なので、館の職員もかかわりますし、立川市の場合は、館ごとに市民とかいろんな委員さんが、運営協議会の委員、公運審とはまたちょっと違うんですが、運営協議会組織を持っていて、自治会長とか利用者団体が入っている組織があるんですけども、その三者協働でその活動はやっているの、地元の人と、公的な学習館の施設と、大学の学生とという、協働の取り組みになっています。

西川議長 富田委員、よろしいですか。

富田委員 ちょっとよくわからないので結構です。

西川議長 いいですか。ありがとうございます。
では、次、丹間委員、お願いいたします。

丹間委員 丹間です。これまでの各委員のご発言の内容とかなり重なっていますので、あまりオリジナリティがないかもしれません。繰り返しになるかもしれませんが、資料に沿って順に見ていきたいと思えます。

まず、「専門性を持った職員」像についてです。市民の自由で主体的な学習の条件整備と環境醸成、これこそが社会教育行政の役割だと考えます。だとすれば、社会教育を担う職員は「支援するが干渉しない(Support but no control)」という姿勢を持つことが専門性の基本になるということを確認してお

きたいと思います。

これまでこの会で考えてきた生涯学習情報の集約・発信事業の中でも、折に触れて、そういう姿勢が大事だということをご共有してきたと思います。

その上で、社会教育に携わる職員に求められることですから、これはこれまで各委員のおっしゃったことですが、第一に学びを引き出すということ、ファシリテーションの力。それから第二は、組織や団体の間にもありますけれども、人と人の中にも含めた関係の中に学びを生み出していく力、コーディネート力、つなぐ力、結ぶ力、そういったものがスキルとして具体的に求められると考えました。

それでは実際にどのような研修を実施していけばいいのかということで、幾つか例を考えてみました。まず、社会教育主事の資格について、これまでも議論していただいていたところなんですけれども、資格の有無を分けて考えています。まずは、社会教育主事の資格の有無にかかわらず、生涯学習・社会教育に携わる職員としては、以下に挙げた3つの例を中心に、職員課との連携に基づいた市独自の研修を企画することが考えられます。

1つ目は、これは富田委員も国立市の社会教育の歴史を学ぶのが大事だとおっしゃっていましたが、もちろんそれも学びながら、さらに日本における社会教育の成立ということも含めて、その歴史と理論についてしっかりと学ぶ。これがほんとうに基本になると思います。

2つ目は、その上で実際の事業の企画・立案です。生涯学習事業の企画・立案について、さっき申し上げたような「支援するが干渉しない」というような姿勢に基づいて、実際にどのように事業を企画・立案していくのかということをご一緒に学んでいただきたいと思います。

最後3つ目は、これも各委員がおっしゃっていましたが、成人の学習理論です。社会教育・生涯学習の分野は、子どももちろん対象なんですけれども、それとは異なる大人の学び、大人の教育学というものを学ぶ必要があります。加えて実践ということもキーワードですので、学習の理論と実践の方法について学ぶことが挙げられます。

次に、社会教育主事を資格として持っていらっしゃる方について、どのような研修が必要かについて、これは2つ考えました。

1つは、江角委員もおっしゃっていましたが、他の市町村との情報交換です。佐々木委員も、国内の他市や他県の生涯学習状況を把握することが大切とおっしゃってました。やはり、いくら資格を持っていても、それをアップデートしていく、最新の状態にしていかなければいけないというふうに考えます。

最初に苦米地委員が、資格と資質という整理をすごくわかりやすくしていただいて、資格があるからといって資質が十分あるとは限らない場合もありえるだろうし、資格は取っていないけれども資質はすごく高いという人もいるというふうに考えると、やはり資格もあって資質も高いほうが良いわけで、有資格者についても、知識やスキルのアップデートが必要だと考えています。それには何が良いかはこれから考えていくことなんですけど、他の自治体、あるいは学会というようなお話も出ていたんですが、さまざまな全国の団体や協会が、既に研修、講習、集会を主催していると思うんです。そこに、有資格者の人は、どうぞどんどん行ってきてくださいという、そういう職場の雰囲気も含めて、研修をしっかりと職務として位置づけるという取り組みをご一緒にいただきたいと思います。

2つ目は、先ほど倉持委員に詳しくご説明していただいて、私も、そういうふうにして社会教育主事の資格が動いていることを改めて理解しました。来年度2020年度から社会教育主事の新講習、それから新養成課程が始まるとい

う中で、先ほど富田委員から議論もしていただけたらとおっしゃっていただいた点に関連して、資格を汎用化していくのがいいのかということ、汎用性と専門性は同時に成り立つのかということも含めて議論になると思うんですけれども、今、各地の現場の職員さんからは、既に社会教育主事を持っている方、これはそのままでは社会教育士という称号は名乗れないということがあって、そうした方々が社会教育士の称号が欲しいと。その場合にどうすればいいかというと、新しい2科目、つまり「生涯学習支援論」と「社会教育経営論」を追加で修得すると社会教育士の称号が得られると。つまり、ファシリテーションやコーディネートの勉強をしたいという方については、ぜひそれは専門性を高めるという意味でも、応援していくということが必要なというのが私の考えです。そうしますと、そういった両科目を受講したいとか、本人が受講や履修を希望していれば、ぜひ便宜を図っていただいて、社会教育主事である方も社会教育士をプラスで名乗れるようになればなというふうに考えたところです。

最後3点目で、「上記のほか」と書いてありましたので、取り組んだほうが良いことの提案です。職員の専門性の向上は、生涯学習課に所属する職員のみで完結するものではないと書きました。具体的には、市の他部局に対して、「生涯学習とは何か」とか、「市民の自由で主体的な学びに対して行政は何を担うのか」、あるいは「行政職員はどうかかわるのか」ということが説明できること、それこそが専門性だと思います。

考えてみれば、専門性というのは、自分の仕事というのはこういう仕事だということ、その仕事をしていない人にきちんと説明できるということだと思います。だとすれば先ほど、生涯学習課にとって研修が負担になってはいけなとか、義務的・儀礼的に参加してしまうという話もありましたが、そうではなく、自分事の研修にしていかななくてはならない。その意味では、研修自体を企画していく、それ自体が重要な研修のプロセスになるという考え方に立って、生涯学習課が所管して全庁職員を対象に、生涯学習・社会教育研修というのを企画してみてもいいかかと。そういった研修の立案・実行のプロセス自体が、職員の力量形成の機会になるのであろうということなのです。ですので、社会教育に関する研修を実施する場合も、参加対象は生涯学習課の職員に限定せず、他部局の職員にも広く参加を呼びかけていただきたいと思いますというふうに書きました。

西川議長 どうもありがとうございました。Support but no control、支援するが干渉しないという、社会教育の基本のところから始まって、他部局職員への研修についてまで言及してくださってどうもありがとうございます。

今の丹間委員の説明でご質問とかご意見とかあれば、お願いしたいと思えます。いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。特に何かないですか。苫米地委員、お願いします。

苫米地委員 質問ではなくて感想です。3に書いてある専門性の定義のような部分のことですが、今まで皆さんが話していたことを説明しているのではないかと思います。つまり、コーディネートできるということに集約されそうな言葉で、わかりやすいと思いました。

これが専門性かどうかということも、今後は話をしなくはいけなとは思いますが、とてもわかりやすく感じました。また、丹間委員が言っているように、職員がみんな研修に参加できたりするシステムになるのではないかともしました。

以上です。

西川議長 ありがとうございます。3番目は、プレゼンテーション能力のアップみた

いなことになっているんでしょうか。だから、2つありまして、ほかの部署の人たちに社会教育を伝えるということと、あと社会教育を教える側となれば、プレゼンテーションというか、説明能力というか、そういうことになってくる。

富田委員 富田です。丹間委員の3番はすごくすばらしいと思ひまして、要するに社会教育を理解するという事です。プレゼン能力とかじゃなくて、それが専門性だという意味だと思います。ぜひ事務局に、どうですかと聞いてみたいのですが、今はいいとして、すばらしいアイデアだと思います。

丹間委員 丹間です。今後も議論の中でプレゼンテーションという言葉が出てくると思うので、このプレゼンテーションというのをどう捉えるかですが、伝えるという技術的な部分のことだけをいうのか、あるいは今、富田委員がおっしゃったように、そのことをしっかりと理解しているという部分も含めるのかということ。先ほど笹生委員から、サイエンスコミュニケーターについて非常に示唆的な例をご紹介していただきましたけれども、これをプレゼンテーションという言葉で捉えるかどうかについては、しっかりと押さえておく必要があると思ひました。

西川議長 そうですね。他に伝えるというか、要するに相互関係が生まれてくるということになってくるわけですね。プレゼンテーションするということと、それによって理解するということと、おそらく両方があるということなのかなと思ひました。

よろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

では、私の説明をしてから、後から見えた石居委員のご説明をお願いしたいと思います。

私のところは、「専門性を持った職員」ということを考えるときに、私の場合には、この計画の一番頭のところに課題として、「多様化したニーズを酌み取って対応するため専門性の確保が求められます」と書かれているので、とりあえず専門性には、ここで議論しなくちゃいけないものがあるんですけども、その1つとして、「ニーズを酌み取って対応する」ということを専門性というふうにはまず捉えました。

あとは、市役所内で議論された職員像、職員の話を読んでいると、求められるものはバランス感覚であったり、説明能力であったり、そういうものがあるわけですね。あと、知識があって、市民の中に入っていけるようなことも必要だということを考えれば、それは「ニーズの把握」ということになりまして、書かれていることがもし実現すれば「ニーズの把握と対応力」というのは成り立つというふうに見えるんですけども、私はもう少し考えを深めたほうがいいかなというところがあって、それは地域活動なんです。地域課題の解決のための活動ということがポイントなのだと思います。

社会教育と言ったときに、当然、社会教育もまず地域で活動するということになってくるんですけども、今、地域活動といういろいろなものがあるって、地域福祉にしてもそうだし、地域医療とか地域防災とか、さまざまな地域活動というのがあるわけなんですね。そうすると、そういう活動についても、深くじゃないんだけど、一通り知識として他の活動についても身につけていくということも必要ですし、課題を把握するというのも必要なので、ほかの地域活動との連携みたいなことを身につけるということが、専門性として必要になってくるのかなというふうには考えました。

ただ、そうは言っても、社会教育の人材が地域福祉の中にどっぷり入れとか、ほかの地域活動の中にどっぷり入れということでは決してなくて、社会教育の

軸足を持ったまま、ほかの地域活動の中に入っていくということが、専門性を高めることに必要になるのかなと思いました。

その理由としては、私はいろいろと社会教育の研究大会とか、ほかの自治体で行われている社会教育の会を傍聴したりすると、やはりさつき倉持先生もおっしゃっていたように、社会教育と言っても、自治体によって相当いろんなやり方があるんですね。国立市は大体こういう形でやっていますけれども、そうじゃないところもある。いろんな地域課題を集めながらやっている自治体などもありますので、もう少しそういうところに踏み込んでいく必要があるのかなというふうに感じました。

そのための具体的な研修ということで、2番に書きましたけれども、これは研修のアプローチの仕方ということになるんですが、もちろん短期間の研修でもいいんですけども、その地域活動にある程度深く入っていくためには、1日、2日じゃなくて、数週間ぐらいの期間で入って行って、ほかの地域活動のいろんなやり方なども勉強するというぐらいの、少し大がかりな研修をしてはどうなのかなと。ちょっと具体的に書き過ぎているかもしれませんが、そんなことを思いつきました。

あとは、ほかの自治体です。国立市以外にも、いろんな社会教育委員の会で、さまざまなテーマで課題が討議されていますので、やはりそういうところに参加することが必要だと思います。今現在も研究会や研修会に出ているという実態はあるんですけども、もう少し入っていてもいいのかなという感じがしています。

私はきのう、昭島会議に行きましたけれども、ああいう会議はとても斬新なものを感じましたし、ほかの自治体で行われている、先進かどうかはわかりませんが、違うやり方を身につけるためにそういう他の自治体に入っていく方法もあるのかなと思います。

それ以外のやり方としては、社会教育委員を活用するというのも1つの方法かなと。ここにいらっしゃる皆さんは、さまざまな分野から出ていらっしゃるし、大学の先生もいらっしゃるし、地域で深く活動していらっしゃる方もいらっしゃる。社会教育に携わる人が勉強するときに、もちろん現場に入っていくことが必要となるので、せっかく社会教育委員がいるので、そういう我々をうまく活用する方法もあると思いました。どこまでできるのか、それぞれ皆さん忙しい中でやっていますので、問題はいくつかありますけれども。

そういうことで、昭島会議のことは最後に書きましたけれども、これは先ほどやった話と同じですから、ここは省略したいと思います。

要するに、社会教育の専門性を身につけるときに、社会教育の視点を持ってほかの地域活動に入っていくたり、ほかの自治体に研修に行ったりということが必要になってくると考え意見を書かせていただきました。以上であります。

もし何かあれば、よろしいでしょうか。

では、石居委員、お願いいたします。

石居委員　まずは、遅くなりまして、申しわけありませんでした。

後半の皆さんのお話しが教わっていないのですが、私はかなり細かい話を書いてしまったので、どちらかというと、前のほうで話をしたほうがよかったなというふうに今思いながら、これからお話をするんですが、2ページをもらっていただければと思います。

前回の最後の話が、一応、専門性であるとか、選出母体に引きつけて専門性という問題を考えてきてはどうだろうかという話がありましたので、私は図書館協議会から選出されているので、図書館というところを具体的なフィールドに据えて少し考えてみました。ただ、これは書きながら自分でもイメージ湧い

てくるものが違うなと思っていたんですが、初回にお話ししましたが、僕自身、前職が市立博物館学芸員で、今も社会教育関連の事業などを持っているのは学芸員関係なものですから、そちらでの経験とか、そちらで考えていることが図書館の話の中に適宜横滑り式に入り込んでいるので、ちょっと整理できていないところがあるんですが、その点も含めて補足させていただきたいと思います。

まず、「専門性を持った職員」ということで、図書館で専門性を持った職員といってもかなり幅があるとは思いますが、ただ、今の国立の状況、あるいは地域図書館の現状を考えたときに、専門性を持った職員として必要性があるであろうし、一方で、そこが十分ではないなと感じるのが、的確なレファレンス能力を持った職員の存在ではないかというふうに私は考えています。

レファレンスと言うと、質問に対して答えるという印象が強いかと思いますが、それだけではない、本来かなり幅を持っているべきものだというふうに思っていて、そこで求められる能力というのでぱっと思い浮かんだのが4つだったわけですが、これは多分図書館レファレンス担当職員ということに限らない問題がほとんどだと思いますけれども、まず、相手が何を言わんとしているのかということを中心にきちんと酌み取ること。そして、それはレファレンスというところに引きつけるならば、やはり必要な、最終的には図書という形でそれを紹介するのがレファレンスの1つの形だろうと思いますが、図書館じゃない場であれば、あるいは図書館であっても、それは図書でない形で情報提供するということにもなるかもしれません。

それから2つ目は、皆さんの中にも多分入っていましたが、直接的に答えを教えるということではない。だからこそ社会教育ということになるんだと思うんですけれども、疑問を解決するための手がかり。ただし、場合によっては答えが必要になるときもあるかなと。これは学芸員をしながら思っていたことなんです、それはやはり1の対応関係の中で、2として何を提示するかということを考える必要があるということです。

それから3つ目は、レファレンス1つ1つというのが一過性のものなわけですが、それを1対1対応でこなして終わりということではなくて、それをいかに経験として蓄積していくことができるかということが、3つ目には大事だろうと思います。

その3ともかかわるんですが、4つ目は、レファレンスという受け身になりがちですが、それに的確に答えるためには、自分の中で問題意識を持って、アンテナを張っていくということが常に行われていなければ、問いかけが来たときに的確な対応ができないということにもなると思いますので、これが4つ目に必要な要素かなというふうに思います。

2の専門性を高めるために必要な研修というのは、これは実はかなり漠然としたものになってしまっていて、1、2、3、4それぞれが具体性をあまり前面に出しているものではないんですが、それぞれの能力に対応して必要となるものというのは、それぞれここに挙げたようなものではないのかなと考えています。博物館の学芸員も、実はレファレンス対応というのは、仕事の中のかなり重要な部分、特に市町村立の場合は重要で、そこが一番、自分たちがどういう人と向き合いながら仕事をしているのかということを実感させられる場面でもあるんです。

それと同時に、これはよしあしかもしれませんが、学芸員というのは、基本的にはどんな問いかけを自分に投げかけられても、その場での答えとして「わかりません」という答えをすることは許されない仕事だというふうに、基本的には教えられたところもありましたし、仕事をする中では意識してきました。それは、先ほど言ったように、上の3や4といったような構えの中で、何が返せるかということとその場で考えるということももちろん必要ですし、その場

で答えられなければ、答えられなくてもいいと思うんです。ただ、そこで「できません」と言って突き返してしまうのではなくて、自分で一旦引き受けた上で、時間をとってでも何かしらの投げ返しができるかどうかをぎりぎりまで模索できるかどうかという、そこが一番重要なところで、その部分を伸ばせるかどうかというのが、その職員の専門性というところでは大事なかなというふうに考えています。

それから3つ目ですけれども、上記のほか、これは普通に書くと教科書的なことになってしまいそうだったので、これも現場感覚から書いてしまったのですが、今、図書館もそうだと思いますが、博物館もそうで、私自身の前職もそうだったんですが、専門職採用というのは市町村レベルではかなりない状態で、一般事務職員の中の一応、日本近代史という専門性を持った職員、あるいは学芸員資格を持った一般職員という、そういう形での採用をされるので、枠で言えば一般職員採用になって、今回求められている職員の専門性というの、いわゆる専門職採用の人を前提とした問いかけというよりは、おそらく一般職員採用で、その職員の中の専門性をどう考えるのかということだと思いたしたので、そこに引きつけて考えると、やはり現場で働く者として一番大きかったのは人事異動の問題で、専門職採用であれば、基本的には人事異動はないのですが、一般事務採用であれば、その可能性がゼロではないということになると思います。

もちろん、そこはいつも論点になるところで、やはり専門職だという意識が高い職員にとっては、人事異動なんてとんでもないということになるんですが、ただ一方で、採用の形式からすれば、人事異動というのは幾らでもあり得る。そうした中で、人事異動しないということではなくて、むしろ人事異動というのを、一般職員というのをどう考えるかというのがありますが、いわゆる職員の人事異動と、ある程度専門性を持たせることを意識しながら行う人事異動というのを分けて考える必要があるのかなと。その人事異動が、その人の専門性を高めることにつながっていくかどうかという観点で、異動というのも考えていく必要があるのではないのかということです。

それともう一つ、これは研修で皆さんがおっしゃっていたことと同じですけれども、やはり同一職種で、自治体の別を超えたような交流の場であるとか、あるいは場合によっては、官民の別を超えたような交流の場にも、当該職員が積極的に携わっていくという、そういう環境をつくっていくということが必要かなと。

そして最後が、これもいろんな職場で聞く話ですけれども、やはり専門性を持った職員というのが、もし人事異動の配慮がなされるんだったら、そういうことともかかわると思いますが、孤立してしまいがちになる。そこを孤立しないように、専門性の有無、あるいは専門性の別というのを超えて、相互に意見がし合える環境をつくるということが、やはり職場環境としては大事なことはないかなと思います。

ということで、図書館の話から始めて、ちょっとずれてきました。以上です。

西川議長 どうもありがとうございました。図書館の代表というお立場でいろいろ書いていただきました。ありがとうございます。石居委員の説明について、ご質問とかご意見とかもしあればお願いします。よろしいですか。

ありがとうございました。すいません、時間もだんだん押してきてしまって申しわけありません。私の進行も不十分でした。

とりあえず、皆さんから意見を出して説明をしていただいたというところまで終わりました。

次回、3月、この次に議論をするときには、今いただいたことをざっとまと

めて、ペーパーをつくってお示しする。ペーパーはたたき台です。そのたたき台を見ながら議論したほうが具体的に進みやすいと思いますので、それを用意して3月は進みたいと思います。

そのときの視点なんですけれども、何をまとめていくのかというところだけここで確認させていただきたいと思っているんですけれども、まず1つ目は、定義の話で、前回も出された話なんですけど、誰を対象にした専門性の確保なのかということです。生涯学習にかかわる職員というのがありますが、それ以外の人も含めた庁内での職員に対する、専門性というか、啓蒙というか、普及というか、そういう施策があると思います。でも、さっきの丹間先生のお話が、職員のスキルアップということでさっきの話があるとすれば、特にほかの部署の人たちに何かを伝えるということが目的ということじゃないことになりませんか。

丹間委員 丹間です。そのどちらかが目的というよりは、両方ですね。生涯学習部門に携わっている職員にとっては、もちろん自らの専門とは何なのかということをも改めて考えて、自分の仕事はこういう仕事だということをお話せるようになるということが企画・立案の中で培われると思いますし、その理解がさらに全庁の職員にも広がっていくことに期待したいです。

人事異動を含めれば、当然、現在は他部署にいらっしゃる方も未来の生涯学習部門の担当者になることあるわけなので、そこはあまりきっぱりと、それこそ縦割り行政のように切り離すことには反対ですけれども、そこは皆さんと議論できればと思います。

西川議長 では、とりあえず誰が対象なのかということと言うと、生涯学習にかかわる職員ということで、特にどういう部署なのかということじゃなくて、「生涯学習にかかわる職員が対象」ということでよろしいでしょうか。それがまず1つです。

その次に、今出た議論の中で立てなくちゃいけない項目は、要するに「専門性が何か」ということです。議論の途中にも出ましたけれども、富田委員のように、国立市のもろもろのことを学ぶとか、あるいは社会教育自体の歴史だとか、もろもろの知識を身につけるといった専門性もありますし、あとは具体的な資格を取るという専門性もありました。あるいは、プレゼンテーション能力とかファシリテーション能力とか、そういう能力のことを専門性というふうな捉え方もあったと思います。

ですので、とりあえずそれらを並置してたたき台をつくるということにしてはどうかと思います。これについてももし何かご意見がある方がいらっしゃれば、今出た専門性をざっと並べて、それをもう一度議論し直すという提案です。よろしいですか。

その次は、「研修」について、いろんな研修の提案が出ました。オン・ザ・ジョブ・トレーニングの提案も出ましたし、ほかの自治体に出ていくとか、いろんなところとかかわるといったような研修の提案が幾つかありました。これも、出た意見を並置して、研修をざっと並べてみるというようなことでどうかというふうに思います。

それともう一つが、「制度的なところ」です。モチベーションアップの提案ですとか、あるいは人事配置の提案ですとか、こういう意見も出ましたので、そういうことも、出た意見をまとめて項目立てをするということで、たたき台ペーパーをつくるということでどうかと思います。

「思います」と申し上げましたけれども、これは1つの提案ですので、まずはそういう項目立てしたまとめ方でいいかどうかということで、皆さんのご

意見をいただきたいと思います。

よろしいですか。では、とりあえず項目立てした上で、具体的な中身を次回ではきちんと議論していくというふうにさせていただければと思います。

では、ここまでのところでほかに何かありますでしょうか。

なければ、事務局にお返しして、次回の日程、その他の連絡事項がありましたらお願いしたいと思います。

事務局 すいません、最後、ちょっとお時間ないところなんですけれども、1点だけお知らせをさせていただければと思います。今、こちらのほうで順次配らせていただきますので、少しご覧いただきながら、行き届いたところでご説明させていただければと思います。

毎年1回なんですけれども、生涯学習課のほうで家庭教育講座というのを開催しております、お時間がないので説明は割愛させていただきますが、1週間後、来週の2月24日月曜日、お休みの日なんです、こちらに書かれているとおり、「10代のゆれる心のコーチング - 幸せな自立のために - 」という家庭教育講座を開催したいと思いますので、もしご興味ある方がいらっしゃいましたら、特に申し込みは不要となりますので、ぜひお越しいただければと思います。

あわせて、次回の定例会の日程の確認をさせていただきます。次回でございますが、3月16日月曜日、午後7時から、場所は本日と同じ3階の第3会議室で開催したいと思います。よろしく願いいたします。

西川議長 どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、第10回社会教育委員の会を終了したいと思います。皆様、どうもありがとうございました。お疲れさまでした。

了