

# 第35期第3回京都市社会教育委員会議の模様を マナビィがレポート！



令和4年3月23日（水）京都市総合教育センターで、第35期京都市社会教育委員会議の3回目となる会議が開催されました。今回は、「生涯を通して学び続けるために」というテーマで議論が行われました。会議の模様をマナビィがレポートします！

## ■出席委員（17名のうち14名）※五十音順

石川 一郎 委員、植松 明彦 委員、岡田 智子 委員、片山九郎右衛門 委員、  
佐竹美都子 委員、鈴鹿可奈子 委員、園部 晋吾 委員、豊田まゆみ 委員、  
永田 紅 委員、廣岡 和晃 委員、本郷 真紹 委員、柾木 良子 委員、  
森口 真希 委員、山野真梨紗 委員

## 第35期第3回社会教育委員会議次第

### 開会

#### 1 議事

##### 「生涯を通して学び続けるために」

① 森口真希委員講話

資料1

「変化する社会で『おもしろおかしく』まなぶこと」

② 協議

#### 2 報告

(1) 京（みやこ）まなびミーティングについて

資料2

(2)「令和4年度予算案」について

資料3

(3)「令和4年度『学校教育の重点』」について

資料4

#### 3 主催事業及び刊行物の案内

### 閉会

## ■ 開会

## ■議事 「生涯を通して学び続けるために」

人生100年時代の様々なライフステージの中で、また変化し続ける社会の中で、学び続けることは、とても大切なことです。しかし、実際に働きながら、また家庭等の事情もある中で、学び続けるのは難しいこともあります。京都市でも様々な事業を実施していますが、そうした方の参加は少なく、どのような環境を整え、アプローチすればよいか、悩んでいるところもあります。

そこで今回は、働いておられる方や、家庭等の事情のある方に焦点を当て、学び続けるた

めに必要なことについて、審議をお願いしたいと思います。

本日は、堀場製作所ステンドグラスプロジェクト推進室室長で、秘書室室長の森口真希委員に、「変化する社会で『おもしろおかしく』学ぶこと」と題しまして、堀場製作所でのお取組やご自身の経験などを踏まえ、お話ししいただきます。

○ 森口 真希 委員（株式会社堀場製作所ステンドグラスプロジェクト推進室室長）

### ～「変化する社会で『おもしろおかしく』まなびこと」～

今日は、企業で働く私から「まなび」についてお話をさせていただく機会をいただきました。どうぞよろしくお願ひいたします。

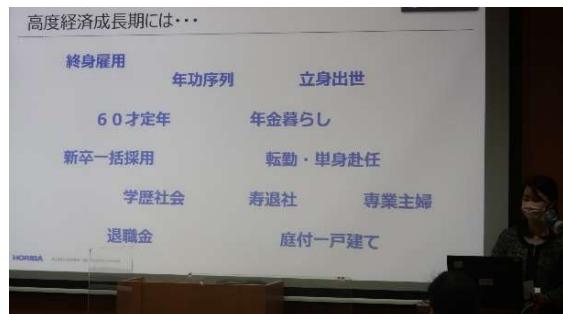
簡単に自己紹介をさせていただきます。私は、京都の堀場製作所に90年代に入社をし、管理部門でキャリアを歩んできました。2017年にダイバーシティ推進の組織を組織化し、ステンドグラスプロジェクトという名前で、HORIBA グループでダイバーシティの推進を行っています。



また、国家資格キャリアコンサルタントの資格を保有し、社内のキャリア教育にも生かしています。

この他、社外では「NPO法人アーチ・キャリア」理事、メンターとして2018年の立ち上げから関わっています。社内でロールモデルがない、相談先がないという企業で働く女性の声に応えて「社外でメンターを見つけよう」と現役の女性役員や女性管理職をマッチングしてオンラインで相談にのり、支援を行うサービスを提供しています。

さて、私が入社した90年代は、「終身雇用」「学歴社会」「寿退社」等の言葉が当たり前のよう、メディアでも社内でも語られる時代でした。親の世代も、こういった社会生活が当たり前の中で子育てを行ってきました。「良い大学に入って、良い会社に入れば、人生は成功だ」というような社会だったのでないでしょうか。女性であれば、「3高（身長が高い、学歴が高い、そして高収入）」の相手を見つけて結婚することが唯一の成功であるかのような風潮さえあったように思います。



現在は、今日皆さんとお話させていただくテーマになると思いますが、「人生100年時代」、「女性活躍」、「ジョブ型雇用」などという言葉が飛び交い、「リカレント」という、企業で働いていても、また大学に戻ったりと、学びを重ねながらの働き方、もしくは兼業・副業するという働き方が新たに取り入れられつつあります。コロナがきっかけで、テレワーク下でのDX（デジタルトランスフォーメーション）が進み、それと同時に日本はもちろん、欧米諸国でも大退職時代が来たと言われています。これは決してネガティブなことだけではなく、働く場所の選択肢が増えたことや、キャリアステップとして、一つの企業に留まらず、さまざまな可能性を追求していくことが、当たり前の時代になってくるということではないでしょうか。

ここで、私の所属する堀場製作所のこと、そして企業でのダイバーシティ、学びについて

ご紹介させていただきます。堀場製作所は京都に本社があり、創業者が京都大学の3回生の時に事業を立ち上げたため、学生ベンチャーの先駆けとも言われていました。分析・計測機器を開発、生産するメーカーですので、精密性を求められる仕事ですが、「おもしろおかしく」という、メーカーには珍しい社是ということで、注目いただくこともあります。これは創業者の堀場雅夫が、「会社員としてキャリアを積む中では、人生の一番良い時代、20代から60代、会社で仕事をして過ごすのであれば、その会社での仕事や過ごし方そのものが面白くななければ、その人の人生そのものが豊かではないのではないか」ということで、「仕事も一生懸命、そしてプライベートも充実させ豊かな人生にして欲しい」という思いを込めて、1980年代から、週休2日制や一部週休3日制を導入し、社内の社員が株主になる福利厚生会社を立ち上げるなど、さまざまな制度や組織に社是へのおもいが込められています。



また、私が携わっているダイバーシティのプロジェクト「ステンドグラスプロジェクト」は2014年にスタートし、2017年には推進室を立ち上げました。私自身、2000年代に2度、育児休業から時間短縮勤務で復帰した経験があり、そのような社員が2010年代にさらに増えてくる中で、「ライフイベントを迎えるながらも会社で能力を発揮できる社員を増やし、多様性が活かされる組織になるにはどうするか、制約があっても自分らしく会社でキャリアを積むとはどういうことか、といったテーマを社内で考え、変革していきたい」と、このプロジェクトをスタートしました。

HORIBA グループでは、ステンドグラスの絵のように、一人一人の社員が、その色や形、大きさ、それぞれバラバラなのだけれども、全体として見ると美しい、そういう企業価値を出していきたい。それを多様性推進のキャッチフレーズとして「ステンドグラスプロジェクト」という名前でスタートしています。社内では、「ダイバーシティ推進」について、主に次の4点でなぜやるのかということを整理しています。

はじめの2つ「イノベーション」「リスクマネジメント」は、内向きの視点。企業競争力をいかに上げていくか、多様な視点で新しいイノベーションを生み出すこと。正解のない時代と言われて久しいですが、そのような環境では多様な人達で、アイディアを掛け合わせること、異質と異質が出会うことが大事だと言われています。また2点目の「リスクマネジメント」は、不正の防止や、多様な人材を育成していくことが、会社としてのガバナンスの強化にも繋がると。同質性の高い企業においては不正が起きやすいと言われています。そういった視点でも「ダイバーシティ」の推進の重要性を説いています。

3点目の「人材確保」と4点目の「投資家視点」です。日本は待ったなしの労働人口減、少子高齢化の中で、女性や外国籍の社員、障害を持った方もそれぞれが活躍できる環境が必要です。20世紀の高度経済成長期は残業、出張、転勤が当たり前の多数派の男性達が専業主婦のパートナーとの役割分担があって、日本の社会を支えてきたわけですが、そうではない人達の参画が、今非常に重要なになってきています。また「投資家視点」でも、上場企業と

しては特にアメリカ、ヨーロッパからSDGs、ESG投資（Environment, Social, Governanceに配慮している企業へ投資）ということで、ダイバーシティの推進、働き方改革、女性活躍をしていない企業は、もう投資対象にはしませんという、かなり強いメッセージが、投資家から直接企業に届く時代になってきています。

そのような中で、受け身ではなく、やらなければいけないからというのはもちろんあるのですが、HORIBAグループとして、「オリジナリティを出して、積極的にダイバーシティを推進していく」という取組みを行っています。

ここで少し話が変わりますが、社会変化を良く見ることはとても重要です。先ほどのダイバーシティ推進の少子高齢化、労働人口の構造変化というところで、令和元年度の内閣府のデータでは2023年には3人に1人が65歳以上になると出ています。単純にこれが悪いとは言えませんし、定年も延長されている時代で、元気な方にはしっかりと社会的にも活動をしていただけ、そんな時代にもうすでに足がかかるのがデータとしても見て取れます。

また、共働き世帯の増加ということで、私が出産して復帰した2000年代から見ても、今さらに増えています。非正規労働も含めたデータですので、単純にこれが全てフルで働いている正社員の数値ではありませんが、実際には、既に1990年代後半には、専業主婦世帯と共に働き世帯が逆転をして、このように変化しているという社会変化が背景としてあります。今日は、女性に特化した取組みの紹介になりますが、例えば育児休業から復職する社員に対して、「おかえりなさい会」という名前で、先輩社員や、私達の推進室メンバー、人事のメンバーが、今後の働き方やキャリアを考える場を設定しています。特に子どもが小さい時は、不安に思うことなど共通する課題がありますので、そこをネットワーキングで拝拭し、その後も応援しています。

また、リーダー層に女性が増えないと、先ほどのイノベーションやガバナンスには全く効かない、社員に女性が多くても、意思決定層に多様性がなければ、結局、ダイバーシティが機能しなくなりますので、次期リーダー層を対象としたキャリア形成の研修も年に1回継続して開催しています。

先ほど紹介したリーダー対象の研修の中身ですが、「自分自身を知る、先輩を知る、上司を知る」という三本柱で、研修を組み立てています。先輩社員のロールモデルの講話や、先輩がサポーター、メンターとして支援をすること。そしてこのような機会を通じて、上司から「実はあなたにこんなことを期待しているんだよ」ということを言語化してもらう。これは家族でも一緒だと思うのですが、一番近い相手ほど「言わなくてもわかるだろう」ということが会社の中でも起こっており、上司部下というのは、言葉にして伝えるということを、この場でもすごく大事にしています。

また、研修の中では、自分自身の強みやキャリアへの価値観を客観的に知るアセスメントツールも利用しながら、進めています。

企業における学びの事例では、全社員対象に階層別教育を行っています。新入社員研修、昇格研修、マネジメント研修など、様々な節目に階層別研修があり、必要な心構えやスキルを学ぶ場となっています。また、企業内大学を設置する企業も増えていますが、HORIBAグループでは15年前から「HORIBAカレッジ」という企業内大学があり、2020年度で

も、E-ラーニングを含んで述べ1万人以上が、講座を受けています。社員が講師となり、技術、知識を伝承していく、「リスクリング」に関わるプログラムに加え、それぞれの現場で「今、社員に聞いて欲しい学び」を講演会、勉強会として企画、実施しています。

一方で、企業内だけでは学びが足りないという声が社内のアンケートでも多く聞かれます。会社で提供できるプログラムには、どうしても限界がありますが、好事例としては育児休業中に学びを深める社員が、最近、特に増えております。

育児休業中に語学を学び直したり、子どもを連れてMBAの講座に参加する、社会人大学に入り直したりしています。これはオンラインが進んだことの恩恵もあり、家にいながらも、いつでも学ぶことができるということが、この1・2年でかなりのスピードで進んでいます。HORIBAには社員のパートナーが海外出向する時に、休業して帯同する制度があります。この制度を利用している1人の社員はイギリスに住み、アメリカのオンライン大学に年間10万円で入学しました。彼女は機械工学の出身ですが、さらにICTを学びたいと、学びを進めています。これは特殊な例ではありますが、育児休業や配偶者帯同休業というのは、実は単なるブランクではなく、一旦会社を離れることで、企業人と社会が繋がる接点、領域の拡大に一役を買っていて、このような社員の刺激で、社内の他の社員もまた学び始める、そういうことが実際にあり、メリットが大きいと最近感じています。これは男性育児休業も同じで、一旦企業から離れることができ、学びたい、改めて社会を知りたいという意識を高める、そんな機会になっていると感じています。

では、「なぜ学ぶのか」というところを意外と言語化できていないところが多いのではないかなどということで、特に企業における事例をベースに考えてみました。

「人は学ぶことを止めない限り成長する」と、弊社役員が社内で話をしてくれたことがあります。脳科学でも、以前は成人したら脳の発達は止まると言われていましたが、AIの研究者の黒川伊保子さんが、『成熟脳』という本を出され、「56歳からが脳の本番で、脳が効率的にシナプスを繋いで、学びをインプットできる」と言及されています。ハーバード大学のロバート・キーガン教授の『成人発達理論』では、「成人も常に発達し続ける」と書かれています。そういうことをしっかりと認識して、学ぶことをあきらめない、年齢のせいにしない大事さを社内でも伝えています。

また、社会の一員として「学びを還元する」ということ。自分のため、自己実現のため、だけではなく、学生生活も税金を使って教育を受けていますし、親や教師、上司の世代からいただいた学びをまた社会還元するという視点も大事だと考えています。後は、先ほどの少子高齢化時代・終身雇用の崩壊と言われている中で、「エンプロイアビリティ」と最近、人事業界では言いますが、「一つの企業が立ち行かなくなってしまっても、どこかですぐに雇用される力」を上げていくことが重要です。

最後の2つは、「知的好奇心」と「関係性資本」。人間としてマズローの5段階欲求という

### 「リスクリング」とは？

新しい職業に就くためには、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大変な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること。

#### 学ぶ目的は？

- 人は学ぶことを止めない限り成長する  
～脳科学、成人発達理論～
- 社会の一員として学びを還元する
- エンプロイアビリティ（雇用される力）を向上する
- 知的好奇心を満たす
- 関係性資本を増やす

HORIBA © 2021 HORIBA, Ltd. All rights reserved.

のがあり、最近では「自己実現欲求・自己超越欲求」と言われることもありますが、社会的に安全が保障されて、社会的に居場所がある人は、さらにその上を欲すると言われています。そして人生100年時代、「関係性資本」を増やす。お金だけの豊かさではなくて、「人と人との繋がりを増やしていく」ということが、今21世紀において言われている学びの目的であると整理させていただきました。

私自身、20年以上社会人をして、社会も学びも変化していることを目の当たりにしています。皆さんもおそらく様々な世代の方と関わる中で、そう感じられているのではないかでしょうか。このように社会変化を捉えることはとても重要で、意外と自分の組織や、自分の関係性の中の常識で、物事を捉え、考えてしまいがちですが、「社会がどのように変化しているか、世界がどの方向に向かっているのか」というアンテナを張るというのが、大事だと思います。

また、「無意識の壁」をまずは意識化し、それを超えるということを社内で発信し続けています。私自身、子どもが小さいときに抱えていた無意識の壁は、「子どもが小さいから」、「母親だから」、「家事育児をしなければいけないから」仕事で貢献できないのではないか、というもので、自分に無意識に壁を作り、「だから時間がない」、「だから仕事をこれ以上頑張るのは無理だ」、「だから自分のための学びの時間は取れない」と自分にメンタルブロックをかけていました。そんな時、社外メンターからの「あなたが会社で意見を言える立場にいかないと、会社も社会も変わりませんよ」という一言をいただき、大きく意識が変わりました。意識を変えると、やりたいことは、優先順位の問題で実は何とかなることが多いことを実感しました。私の秘書の経験の中で、忙しい役員が、どんどん社外の役を受けてくることに、これはどういうことかと思っていたことがあるのですが、彼らが、「優先順位の問題である」と言っていたことがようやく理解できました。ですので、「チャンスがあれば何でもやってみる。声がかかったら貢献したい。」という思いで今は何でもチャレンジしてみるようにしています。学ぶというのは、やはり人生と社会を豊かにすること。日本は、特に明治時代以前は、階層社会で学べる人がかなり限られていたと言われています。今は先ほどのイギリスの彼女のように、いつでもどこでも学べる時代になっていますので、「おもしろおかしく」の社是ではないですが、人生をどのように豊かにし、自分自身も楽しむか、その原点が重要ではないかと思っています。

最後に、「豊かに」という言葉がよく出てきますが、一人一人豊かさのイメージは少しずつ違うと思います。金銭面だけではない、例えば会社のタイトルだけではない、「その豊かさのために何ができるのか」ということを考えるきっかけや機会が多くの人にはまずはあってほしい、と私自身は思っています。

## ○ 事務局

学び直し、リカレント教育につきましては、この会議で廣岡委員からも何度かご提言いただいていますが、京都市におきましては、「大学コンソーシアム京都」で、働く世代に向けた「リカレント教育プログラム」を実施しており、京都府の「生涯現役クリエイティブセンター」とも連携して取り組んでいます。

社会的な環境としましては、この数年で随分とワーク・ライフ・バランス等も進んできて

おり、近年のコロナによって、オンラインの学びも随分と広がったと思っています。京都市役所では、「真のワーク・ライフ・バランス」として、家庭はもちろん、地域のことにも取り組みましょう、ということで取り組んでいます。育児休業等の休暇制度も学びにとって大切だと思います。有給休暇も1時間単位で取得ができる、朝や夕方に活用することによって、学びや自分の時間を取りましょうということで、環境整備にも努めています。

職員の学びの機会としては、業務内容に関する研修のほか、勤務時間外の任意参加になりますが、業務以外の学びの機会もあり、桝木委員にも、浴衣の着付けについて、講師をお願いしたところです。

委員の皆様におかれましても、ご自身、あるいは所属・経営されている企業や大学、地域団体におかれまして、取組みなども紹介いただければと思います。働いておられる方や家庭など様々な事情のある方が、生涯を通して学び続けるためにどのようなことが大切か、環境が必要か。そのために行政にどういうことが求められるか、ご意見をいただければと思っております。

○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

本日、ご欠席の稻垣委員、森委員と山田委員からメッセージを頂戴しておりますので、最初にご紹介いただき、その上でご意見をいただきたいと思います。

○ 稲垣 恒子 委員（京都大学理事・副学長）【メッセージ】

生涯、学び続けるために必要なことは、まずは、好きなこと、おもしろいことをやる。好きなことをやれるのは幸せですよね。どんなことでもいいのです。「こういうことをやるべき」「これはやるべきではない」といったことが無意識のうちに刷り込まれていますが、たとえ今はだれも評価してなくても、「自分はこれが好きだ」と思えることをあきらめずにやってみる。これは「学びの長続きのコツ」でもあります。

また、一方で、好きなことをやっていく中で、嫌なこと、壁にぶち当たることがあっても、我慢する。なかなか難しいですが、これも大切なことだと思います。

また、自分の実感として思うのは、「5年後、10年後に楽しく生きていられるために、今は何を選択したらよいか。」を考えることが大切です。今、「おもしろくないけど、ワクワクしないけど、仕事だからやらなきゃ」ということばかりだと、擦り切れてしまします。今、ワクワクすることをして、「10年先はもっと良くなっているよね」と思えるような仕事をしていたら、10年先も最低限、今の自分を維持できていたり、また次のステップ、次の10年へと歩んでいけるのではないでしょうか。自分の中だけでも夢を持てるように、今を生きることが大切です。

行政や社会に求めることは3点あります。

ひとつは、人は仕事や家事、育児等で忙しい時はなかなか「何かを学ぼう」とするのは難しいかもしれません。とはいっても、その「忙しいこと（例えば仕事や育児など）」に関連することには興味はわくと思います。案外、親切な情報はあったりするのですが、そういう情報が必要な人にはぱっと手に入る仕組みはあった方がよいと思います。

もう一方で逆に、忙しい時こそ、頭を切り替える時間、違う世界に興味を持つことも必要

です。違う世界を持ち続けていくためには、本当におもしろいと思うことに着手してもらえるような、そんな仕組みがあればいいですね。

あとは、異世代でのコミュニケーションが取れる場があるといいですね。外国に行くと異文化コミュニケーションが取れます、違う世代の人と交流するだけでも新鮮だったり、おもしろみやカルチャーショックを受けることがあります。「さとり世代」や「Z世代」の方の方が他者に対する共感力は高かったりします。身近なカルチャーショックとしてお互いを知り、受け入れあう。学びの一歩につながります。

○ 森 清顕 副議長（清水寺執事補、上智大学グリーフケア研究所非常勤講師）【メッセージ】

今回のテーマは、社会人になってから学びを続けるということですが、実際に行動に移し、学びを継続する環境を調えることは難しいことです。

私も数年前から気になっていた講座があり、ようやく決心し、春から科目等履修生で単位取得をしようと一念発起しましたが…、募集告知が出てから締切りまでの時間が短く、出身大学の修了証明書などをあらかじめ用意しておけば良かったのですが、必要書類が意外に多岐にわたり、期間中に書類を集めきれずに締切りを迎ってしまいました。次の秋の募集でチャレンジします。

色々な学びの場がありますが、今回、大学の講座の場合、仕事をしながらだと、若干手続きなどが大変と感じました。

せっかく学びたいという気持ちをもっても、仕事や子育て、介護など、許される環境はない、難しい状況にあると、断念せざるを得ないことが多いのではないかと思います。

その多くは、費用、時間、場所の制約にあると思います。

コロナでようやくリモートが広がりました。リモートは、内容によって適する適さないはあります、仕事や子育て、介護などを抱えた社会人にとっては、学びの機会が格段に増えたため、充実させるのも良いのではないかと思います。

○ 山田 俊夫 委員（京都市小学校長会幹事・京都市立小栗栖小学校長）【メッセージ】

私は昭和61年4月に京都市立小学校に採用されました。その時に担任した学年は1年生で、社会や理科を指導していました。しばらくして低学年に生活科が新たな学習として誕生し、社会、理科はなくなりました。その後は、総合的な学習の時間や外国語活動、特別の教科「道徳」、教科としての「外国語」など、私自身が子ども時代に経験したことのない新たな教科が次々と誕生してきました。

また、職員室での環境の変化で言えば、昭和60年頃はプリントを作るのに原版を作成し輪転機にはめて印刷をしていました。1枚のプリントを作成するのに20分程かかっていました。それが、今のタイプの印刷機に取って代わってからは、同じプリントを印刷するのに1~2分程度ができるようになりました。手書きのプリントがあつという間に出来上がるかと思っていましたら、ワープロが職場に普及し始め、プリントがデータ化し保存して再利用できるように変わってきました。かと思えば、教育のデジタル化が進みパソコンが普及し始め、プリント作成だけでなく、成績管理までパソコンで行うようになり、学習の場面でもインターネットの普及により情報の検索などが行えるようになってきました。もう

今やGIGAスクール構想で情報の検索どころか、プレゼンテーションに友達との意見交流、宿題の提出にデジタルドリルにデジタル教科書と、教育現場の変化のスピードは加速していくばかりです。

まったくもってデジタル音痴であった私も、教育の現場で生きていくためには、社会の変化に対応して学ばなければ生きていけなくなりました。そういう意味でも、社会と何某かの接点をもって生きていくためには、「生涯、学び続けていかなければ生きていけない」と感じています。

しかしながら、人間は生きていくためだけに学んでいるわけではないとも思っています。人生を豊かなものにするために、自分の好きなことや打ち込めるもの、趣味などをもって自分らしく生きることは、とても大事だと思っています。そうした分野の学びは、「興味・関心のある限り、自分のために学ぶ、学びたい学び」であると考えます。

「学ばなければいけない学び」も「学びたい学び」にも共通していることは、強制的であったり、主体的であったりと動機づけの違いはあるにせよ、学びの主体は自分であることには違いはありません。

そこで、次代を担う目の前の子ども達に対しては、成長に合わせて、体験や学びを通して新たな知識や気づきを得ることが楽しいと思える経験を積ませること、また、学んだことを試してみて、できるようになることが楽しいと思える成功体験、今までの知識や経験、スキルを駆使して新たなものを作ろうとする創造性などを養うことで、わかる→できる→つくる→ひろめる、という価値観をたゆみなく、何回も何回も繰り返し育てていくことが、生涯を通して学び続けるために大切なのではないかと考えています。

次に、現役世代である働いておられる方や家庭等の事情のある方が、生涯を通して学び続けるために必要なこととしては、身近な場所で、安価で、多彩な学びが継続して受講できることが理想ではないかなと思っています。学びたい気持ちはあっても、時間的な余裕がない、金銭的な余裕がない、心に余裕がないとなれば、なかなか生活を差し置いて「学ぼう」とは思えないのではないかと感じています。

生涯を通して学び続けるためにも、社会が安定して、働く人々や家庭環境的にしんどさを感じておられる方も、金銭的や精神的にも余裕をもって参加できるような施策や支援、機会が充実していくべきだと思っています。

#### ○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

確かに稻垣委員がおっしゃいますように、本能というか、「いつまでに仕上げないといけない」と時期が限られた仕事があった時、何か違うことをやりたくなる思考性があります。それは逃げていることになるかもしれないのですが、非常に迫られた状況で見つけるこれまでとは違った学びというのは非常に斬新なところがあり、一つのきっかけになるというのは、よくわかるような気がします。

もう 1 点は、山田委員のご指摘にありました、生涯学習といいましても、仕事をされている方や家庭の主婦（主夫）の方が学ばれる場合に、自らのキャリア、あるいは収益に結びつく形、例えば「セカンドキャリアを求めるための学び」と、それとは関係なく自分の趣味も含めて「生活を豊かにするための学び」は、少し性格が違うと思います。同様に、リタ

イアされた方が、学ばれる場合に關しても、「自分の生活を豊かにするための学び」と、そういうではなく経験を生かし、「社会に還元できるように働きたい、そのために学びたい」ということには違いがあると思います。

いずれの観点でも結構ですので、ご意見を賜り、それが行政にとって、これから手だけを考える時に、大いに参考になるような御意見を頂戴できればよいかと思います。ご自由にそれぞれの委員の方々のご経験等、あるいは日常お気づきになっているところを踏まえて、ご意見をお出しいただければと思います。

○ 廣岡 和晃 委員（日本労働組合総連合会京都府連合会会長）

私は労働組合に所属していますが、今で言うパナソニックに就職して仕事をしてきました。今、京都府の「生涯現役クリエイティブセンター」の運営にも参画し、学び直しの環境整備について取組んでいます。学ばれる方にはいろいろなパターンがあり「収入を増やすために」ということもあれば、「趣味のため」ということもあります。社会で生活での格差が広がっている中で、一番大事なのは、できる限り「身近で、安価に、学びたいとき学べる」機会を提供することが非常に大事ではないかと思います。



できれば、行政には、京都府と京都市でタッグを組んでいただいて、学びを安価に提供する、例えば対面で座学や体験学習、ウェブのオンデマンドと選択肢を広げ、学びたいことを選んで、その必要な時に入れるようにすると、学びやすい環境づくりという点においては、効果があるのではないかと思います。

最終的には、私自身は地域で学べるのが一番いいと思います。対面の場合は、小学校や中学校、大学、また企業など、仕事以外の第2の場所で学びができるといいと思います。

今、働き方については、事務の効率化もあり、大きく変わってきています。今までやっていたことが、通用しなくなってきています。そういう目で見れば、皆さんのが学び直しをしなければ、ついていけなくなります。企業側もそうですし、私達がそれを生活としてやっていくことも含めて、人口減少の中でどのように皆で社会を支えていくのかということからすれば、自分のスキルを上げるということも大事です。また、介護職等、人が足りないところに、メインの仕事をしながら、どのようにサポートして社会貢献していくのかということも大事です。そのような観点で、みんなが1人2役3役と、学んで力をつけて、そして社会に貢献して、それが自分の生きがいになるということに結びつくと一番いいと思います。そのようなところにお金をかけるのもいいですが、お金をかけずに、自分が選んで学び、自分のものにして、楽しく、生きがいを持って、将来につながるのであれば、一番いいのではないかと思います。一つではありませんが、個々の思いのニーズに沿った形で、いくつかの材料を準備して選べる形で提供していただければありがたいと思います。

○ 永田 紅 委員（歌人、京都大学特任助教）

私は短歌を作っており、カルチャーセンターなどでお話をすることもあります。短歌講座や短歌の会に入会される方の、入会したきっかけとして「子育てが一段落したから」、「昔か

らやりたかったのですが、退職したから入りました」という方が多いです。皆さん、楽しさでやっているのですが、「もっと早く始めていればよかった」と言われる方がとても多いです。それはなぜかというと、「若い時の恋の歌を作れない」ということなんですね。歳をとってから恋の歌を作ってもいいのですが、若い時にしか作れない歌というものがやはりあって、生活に追われて、後回しにしてしまいがちですけれども、やはり時間は戻らないので、学びを始める時期の大切さというのは、とても感じるところです。

逆に若い人は、学生で短歌を始めた人でも、就職や子育てで辞めてしまう人も多いです。ですので、特に創作活動などでは、一回きりのその時々の感情を留めておくためにも、時期、時間というのは、大事なファクターだと感じています。

特に女性は、先ほど講演で言ってくださったように、自分をやるのにすごく後ろめたい感じがありますね。自分の楽しみや学びのために時間を使うことへの後ろめたさ、また同居している家族への遠慮があったり、同居家族や社会の意識を啓蒙することが大事かなと思います。「働いているお母さんも習い事してもいいやん」という意識が広まれば嬉しいです。私自身も、「何かやりたいな」と思ってもなかなか手が出ないのが現状です。

どうしても子どもを預けないといけない時には、託児サービスの一時預かりに頼るのですが、値段がけっこう高く、金銭的なところはいつも気になるところです。

ですので、意識の問題と、気軽に子どもを預けられる場があればいいと感じます。

もう一つは、学びというと、どうしても「学びの環境が準備されていて、その場に行くもの」「知識や技術を与えられる」ということを求めがちですが、与えられるだけじゃなく「自分から」ということ、例えばフィールドワークをしてみて、研究の面白さに気づくとか、創作活動をして、そこでの喜びを知るとか、そういう学びもあると思います。新聞には歌壇という投稿の欄がありますが、そこに投稿された人で、新聞に掲載されると1週間嬉しく過ごせるということも聞きますし、そういうことも生きがいのひとつになるのではないかと感じています。

#### ○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

先ほど、森口委員の講話の中にも出てきたように、やはり女性の方ならではの課題、その環境整備の必要性が、これから生涯学習にとってはなくてはならない、喫緊のポイントだと思います。

#### ○ 桝木 良子 委員（同志社大学日本語・日本文化教育センター嘱託講師）

「なぜ学び続けるか」というのは、おそらく「昨日より今日、今日より明日の自分の成長のためだ」と思います。学ぶ観点が一つ、二つ、三つあるということですが、仕事や環境が変わることで、それに適応していくために、最近で言ったらバージョンアップしていくというか、今までのことだけではなく、新しいことを学び、取り入れていく、ということが大事だと思います。

私自身でいうと、卒業してから女優業につき、お芝居の勉強をしていましたが、次は着物



のことについて勉強する。今度、大学で教える機会をいただいたら、学生達をどう育てていけばいいかキャリアについて考えて調べてというように、この十数年だけでもどんどん自分の場所が変わり、興味が変わり、学んでいくことが変わってきたと感じます。それは、それぞれの人の人生のタイミングだと思います。「行政から学び続けましょう」と言われると、押し付けがましくなるので、「自分がふっと興味・関心を持ったときに、そのタイミングで学ぶこと。」これが一番身につきます。それが、社会貢献につながるという、良い効果があると思います。

今日も、「九州の82歳の男性が大学院を出て、修士を取った」とニュースで見たのですが、いくつになっても学ぶ姿勢がすばらしいと思いました。また、先ほど「自分の意思さえあれば、優先順位さえあればできる。」とおっしゃいましたが、確かに刺激にはなるし「そっか、私も頑張ろう」と思うのですが、女性誌やテレビを見ていても、「仕事しながら、家庭もある。子育てしながら、いろんな趣味にもトライしている」というのを見ると、「すごい、素敵だな」と思う反面、「ちょっと私はできないなあ」と。自己嫌悪に陥るというか、焦りを感じることもあります。世の中の半数以上は、日常に追われ、キャリアアップや自分磨き等は追いついていないのではないかと思います。ですので、国家試験を受けるためや、仕事条件をアップするためだけではなくて、例えば「お料理が苦手で、一つでも得意なレシピを覚えて、それをマスターしよう」とか、介護に疲れていたら「リフレッシュ方法はないかな」と調べて、実践する等、一つ一つの積み重ねがあって、それが自分にとってゆとりに感じたら、それが学びかなと思います。



○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

これまで関心がなかったことでも、ちょっとしたきっかけで新しいものに触れると、その気付きや経験が、自分の生活そのものを豊かなものにすることができます。今、柾木委員がおっしゃいましたように、「学びはあてがわれてやるべきもの」ではなくて、多様な中から、自分の経験や親しい人のアドバイス等の中で、学びのきっかけを得られるのが、望ましいと思います。そのような学習のあり方を設定できればと感じました。

○ 鈴鹿 可奈子 委員（株式会社聖護院ハッ橋総本店専務取締役）

今、ちょうど子育てしている女性の立場の話も出てきましたので、思うところをお話させていただきます。今、柾木委員がおっしゃったように、「何でもいいから学びなさい」というのは、やはり違うと思います。ただその中で、何かを勉強したいなと思った時、「これなら、自己でも勉強できる。諦めないでできる。」というようなことを、行政の方に整えていただきたいと思いました。

今、私は3歳の娘の子育てをしておりますが、この間、学びたいなと思うことがあります。子どもに習い事をさせて、頑張っている子どもの姿を見ていると、「自分もしてみようかな」と思ったりします。例えばこの間、日仏会館の子ども向けの体験を行ったら、先生がネイティブのフランス人の方で、フランス語は第2外国語では習ったけれど、わから

ないからもう1回勉強したいなと思わされたりします。

また、アスニーの図書館によく通っているのですが、そこで自分が子どもの頃に読んだ本があって、興味があるから自分用に借りてみたりしましたが、「興味を持った時に始められるかどうか」というのが大きな分かれ目なのかなと思います。その時に先ほど永田委員がおっしゃったような、「子どもはその間どうするの」といった場合、ちょうどオンラインになったことで随分と参加へのハードルは下がりましたが、3歳ぐらいの子を抱えて、オンラインの授業を受けるのはまず不可能です。子どもがいても「オンラインだったらできるでしょう」という声もありますが、正直、邪魔されて全く話は聞けないと思います。本日も、保育園が休みになったので、こちらに来ずにオンラインで受けようかなと思ったのですが、「やはり会議にならないか」と思い、主人がみれるということでこちらにきました。そういう時に託児が気軽にできるところ、例えば3~4時間からではなく、「行政の施設で事業に参加する間は、1時間単位で、ここで預かれますよ」と簡単に預けられる制度が整えば、もっと学びに繋がりやすいと思いました。



また、先ほど議長もおっしゃったように「仕事に関係ある、関係ない」というのが出てくると思います。仕事をされていなくても、（転職をするつもりで次の仕事のための学びとなると、少し別のものになるとは思うのですが、）仕事をしている場合でも、何か学びたいと思うことは、一見仕事に関係がないことでも、将来的には仕事に関係してくることもあるのではないかと思っています。以前、私も勉強に通っていて、一見「ビジネスには関係ないよね」と言われるのですが、例えばお菓子の名前を付ける時にその時に得た知識が必要となる、また語学も、今は、仕事で使うことはないですが、海外の方がいらっしゃって、ご案内する時には必要となってくる等、一見、仕事に関係ないように見えても、いずれ関係してくることがあります。そういうことを学ぶとなると、少し勇気がいると思います。「それって関係ないよね」と言われてしまうと、「じゃあ、もうちょっと仕事のことをした方がいいのかな」と思うかもしれません。稻垣委員の意見にあった「好きなことをまず見つけてそれをするのが、転職しても、仕事をリタイアしても学べることに繋がると思うので、そのことを許容できるような社会になっていったら、さらに学びやすいのではないかと思いました。

#### ○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

今は「ハイブリッド」という言葉が様々などころで使われますが、これからは生活そのものも、ある意味の「ハイブリッド」となっていくのかもしれません。それを可能とするような環境の整備は重要です。そのためには行政に施策を講じていただきなければなりません。気軽に安心して子どもを預けていただき、その間、自分の学びに集中できる環境が整備されれば、一気に意識も高まるのではないかと思います。

#### ○ 佐竹 美都子 委員（株式会社西陣坐佐織代表取締役、アテネオリンピックセーリング競技日本代表）

学びについて、必要な人は、基本的に自分で学びを求めていきますし、それに対する受け皿、ウェブや内容、環境の整備は、必要になってきます。一方で、学びを必要としていない

人達の学びの強制は、なかなか難しいところがあると思いますが、やはりそういう人達が学ぶことが非常に大事ではないかと私も思っています。

学びには、目標など「何かを学びたい」という「動機付け」が重要になってきます。興味があるものや必要なものには、勝手に学びます。しかし、学ぶという欲がない人達は、得する、楽する、ただ面白い等、「学ぶ」というレベルの高い話ではない部分で、ある意味刷り込み的な部分がないと、動機づけがなされないのではないかと思っています。生活の中で、世代も超えて浸透しているものやことと、どうリンクさせていくか、という意味では、行政という縦割りだけではない、地元の企業やスーパー、百均など、誰でも生活の中で身近に触れるものと一緒に取り組んでいくことも必要ではないかと思っています。持続可能な社会にしていくという考えでいうと、京都市内の企業でも、学びを応援したいという会社は多くあると思いますし、行政と企業が手を組んで、一つの「学び」というところで、京都市独自の形を作っていくのも面白いのではないかと思いました。



「学ぶ場所」については、ウェブが活用され、ハードルが低くなりましたが、どうしても「学びを提供する」と、矢印が一方通行になっている感じがします。先日、紫野小学校で総合の授業でお話をさせていただいた時に、自分でアウトプットすることで、いろいろなことに気づかされ、改めて学ぶことも多くありました。学ぶ場所も大事ですが、「アウトプットする場」を設けるのも大事だと思います。「学びの場」よりも、だいぶ少ないような気がしていました。

例えば、こういう社会教育委員会議の場所に、子ども達の意見を聞くような機会を設定して、その子が大きくなりいつか社会教育委員になって戻ってきた時に、また違う意見をもらうことも面白いかもしれません。

アウトプットを必要としている人達からのアウトプットを拾い上げていくことも大事だと思いました。今日、堀場製作所の従業員自らが講師になって、学ぶ場所を作つておられるという話を聞いた時に、従業員の方々が講師になるからこそ、講師になる側の学びが大きいだろうと思いました。アウトプットの場所をたくさん作れたらいいなと思いました。

#### ○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

子どもの意見を聞くのは非常に面白いですね。前回、教育長がおっしゃったことですが、最近は、小中高のカリキュラム指針が探究型を中心になっていますので、子ども達は、課題を持った探究活動を経験しています。子ども達が社会に出て様々な体験をし、自分達の視点で「これはおかしいと思います」と提言していきます。それに大人が耳を傾けることで、改めて自分自身の学びに繋がっていくのではないかでしょうか。アウトプットの場を設定するのは、環境整備とともに、重要な視点だと思います。



もう 1 点は、「動機付け」という点では、生涯学習の例ではないのですが、個人的に関心を持っているのは、東京に東京工業大学という国立大学があり、ダブルメジャーの制度を導

入し、リベラルアーツを必修化しています。工業大学ですから理系で機械等をやっていくのですが、サブメジャーで哲学や歴史学など、かなり本格的なことも学ぶようにカリキュラムが設定されています。理系と文系を総合・融合した形で学んでいかないと、これからの中では、なかなか優秀な人材にはなっていかないのではないかと思います。一つの大学の例ですが、一般的な生涯学習でも学べる部分があるのではないかと思いました。

「ダブルメジャー」とは？

大学で、異なる二つの分野を同時に専攻すること。二科目を対等に専攻して学ぶこと。

○ 豊田 まゆみ 委員（京都市地域女性連合会常任委員）

私達は、女性会の年間計画の中に「学ぶ」ことを、取り組みの一つとして入れています。今日の会合でも、来年度の研修会や学習会について話をしました。地域の人も巻き込み、皆さんで自分の生活や地域に密着して、例えば「ごみについて学びたい」「防災について専門の先生の話を聞きたい」など、そういう観点の学びになってきています。



この間も、講演で「80歳でアプリを作られて、全国で仲間を巻き込んでいる」というお話を聞きました。「おばあちゃんになってから、何でこんな学ばないとあかんの」という声もありますが、やはりそういうお話を聞くと、刺激を受け、地域に何か還元できたらいいなと思います。

先ほど、森口委員のお話の中で、「人は学ぶことを止めない限り成長する」という言葉が私の中では、ストンと腑に落ちました。今から老化の一途をたどるという年代なのですが、「56歳から脳が動いていく」と聞き、励みになりました。まだまだこれからもできると、考えを変えていかないといけないなと思いました。

私は、3人の子を育てながら、フルタイムで30年働きましたが、その時は自分の趣味を生かした学びの時間は持てない状況でした。しかし、ある程度、子どもが大きくなった時に、英会話教室に5、6年通いました。全て家事を終えて、夜6時半から8時ぐらいまででした。そこでは、年代も職場も違う仲間と一緒に学ぶ機会を得られ、いい経験でした。また、英会話のスキルアップにもなりました。その時は、働いていたので、費用面での心配なったのですが、退職してからは、費用の負担が重くかかり、今は10年以上、ラジオ英会話を毎朝家事をしながら続けています。孫と同じレベルのため、孫と同じ話もできます。英会話は、生活に役立つものではないですが、何か続けることは、自分の中で少し豊かな気持ちになれると思います。

友人に「行政に何かして欲しいことがある？」と聞くと、友人は『まなびすと』で紹介されている講座は、アスニーまで遠くて通うのがしんどい。と。ですので「自分達で趣味などの学習会をするための会場の費用の補助があったらいいな」、また「どこに聞けば、勉強したいテーマに適した先生を紹介してもらえるかを知りたい」と言っていました。講座の講師を紹介していただけるといいなと思っております。

○ 山野 真梨紗 委員（市民公募委員）

学生である私個人の意見ですが、学生というのは、大学で既に学んでいます。でも、地域の生涯学習のイベントに参加し、そこで学ぶということは、ハードルが高いと感じています。

少し話題が変わりますが、『京（みやこ）まなびパスポート』を利用することが、ハードルが高いなど感じています。そのハードルは3点あると思っています。

まず『京まなびパスポート』の存在自体を「知る」ということがハードル。2つ目が、認定書に至るまでのハードル。3つ目が、イベントに一人で参加するというハードルです。

1つ目の「知る」というハードルですが、大学の友達に、「『京まなびパスポート』を知ってる？」と聞いてみると、「初めて知った。何それ？」と返ってくることが多いです。私自身あまり人間関係が広くなく、学生の全体像を表しているわけではありませんが、少なくとも「『京まなびパスポート』を知っている学生が少ない」というのは確かかなと思います。その認知度を上げていくためにも、SNS投稿での情報提供はもちろんですが、アナログ方式で知ってもらう、人伝えしてもらうということも重要なのかなと思います。例えば、京都市の大学に在学する新1年生に、入学式後のオリエンテーションの時に、『京まなびパスポート』を無料で配布したり、大学各所に『京まなびパスポート』や、それに関連する情報を置く場所を設けてはどうでしょうか。

「知らない」という状態から「知る」という状態に変わることが、生涯学習に参画する第一歩になります。

2つ目の認定書に至るまでのハードルが高いということですが、この『京まなびパスポート』に参画するモチベーションの一つに、認定書をもらうというのが挙げられます。私も知らなかったのですが、学びの累計が、「100まなび」になった時に認定書をもらえるということですが、「1まなび」というのが、何かの講座に参加すると「1まなび」になって、それを100回積み重ねると認定書をいただけるということです。それを学生のうちにやるとなると難しいです。「『100まなび』はさすがに無理やから、『京まなびパスポート』やめようかな」と、そもそも参画しなくなります。ですので、もう少しハードルを下げた認定書を、例えば「10まなび」を終えたら、「京まなびスタートダッシュチ認定」をもらえる。小さな階段を越えて、「100まなび」ができ、認定書をもらえる、そういう機会をいただけたらなと思いました。「『100まなび』は難しそうだけど『10まなび』なら自分でもできる」と、一步踏み出せるように、変革していただけたらありがたいです。

最後に、一人で参加することのハードルですが、学生というのは、何か群れたがる存在なのか、「友達となら参加したいけれど、1人ではなかなか勇気が出ない」という学生が多いように感じます。実際、私自身も、今はいろいろな地域のイベントや勉強会に参加し、1人で参加することに抵抗はないのですが、大学1年生の時は抵抗感があって、「1人で参加して、恥ずかしいな」と感じ、参加しないこともありました。そういう



学生もいるということを踏まえた上で、京都市が提供している生涯学習のイベントに参加する、学生のネットワークの構築というのも重要になってきます。「1人で学んでいるのではなくて、共にみんなで学んでる」という感覚。それが生涯学習を継続して学んでいくための重要なキーワードになってくると思います。

『京まなびパスポート』というのは魅力的で、素敵な取組みです。その取組みを最大限に生かすためにも、そして学生の皆さんに使ってもらうためにも、工夫をしていただけたらな

と思います。

『京まなびパスポート』はこちらに掲載されているよ！

<https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/page/0000179507.html>



○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

学生ならではの視点から、ハードルを3つ観点としてあげていただきました。これは学生に限らず、社会人であっても同じようにハードルがあると思います。こういうハードルを改善していくことが、生涯学習に導く重要なポイントであると思います。

○ 岡田 智子 委員（市民公募委員）

今日は、学生の立場でお話しさせていただきます。私の所属している大学では、通信制の学生と本学部生がいます。子どもが卒業した大学に、親御さんが通信生となって学業に励む姿も見かけます。私は、アスニー等の講演会に出向くと年齢層が高いなと思うのですが、大学では学部生 20歳前後の方達と同じキャンパス内で学ぶ機会をいただけています。学部生も通信生も、教科書や学ぶ内容はほぼ同じだそうです。年齢を問わず、幅広い方が大学を利用できる受皿があればと感じました。



そして、レポートを書く時には図書館の利用が欠かせませんが、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）で大学の図書館が全く利用できなくなりました。私は京都市立図書館、府立図書館、京都大学図書館と京都府立大学図書館を利用するのですが、完全に閉鎖され、学業がストップしてしまう状況となってしまいました。大学同士で図書館の使い方をもう少しオープンにしていただいたら、学びの機会が広がるのではないかと率直に思いました。

○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

大学図書館は多くありますが、なかなかオープンにするのは難しいところがあります。ただ、課題として克服していきたいと思います。ありがとうございます。

○ 石川 一郎 委員（京都新聞社論説委員長）【オンライン参加】

学びに対する大変意欲的なお話を聞かせていただきました。私は京都新聞社に、32年勤めていますが、1人の会社員としての学びについての考え方をお話させていただきたいと思います。



どこの業界も同じだと思いますが、新聞社は特にこの5、6年、非常に変化が早く、紙の新聞からデジタルへ移行する過渡期にあり

ます。そして、私達の仕事も「取材をして紙の新聞に出す」という時代から、「できたものをいかに効果的に流すか」というように役割が増えています。1人の社員がやる仕事の内容が、従来とかなり違うようになってきています。かつては、取材して原稿を出したらそれでよかった。今はデジタルの素材の開発や場合によっては、その開発したものを様々なところに売り込み、従来では考えられなかった仕事も増えてきました。それに伴って社内で人が減り、1人の人間の能力が問われるようになりました。

以前、読んだリンダ・グラットンというイギリスの『ライフ・シフト～100年時代の人生戦略～』という本では、「人は最初の20年で学校で学んで、その後40年間実業社会で仕事をして暮らして、そして残りの20年で余生を過ごす。こういう人生80年時代のものですが、人生100年になると大きく変わってくる。仕事をする40年の期間が伸びることによって、時代の変化に伴って、最初の20年で学んだことが、役に立たなくなる。だから、仕事をしながら学び直しをして、新しい知識やスキルを習得しなければならない。」こんな内容だったと思います。

私自身は、30代で一時会社を休職し、大学院に籍をおいたことがあります。私は政治関係の取材を長くやってきましたので、大学院でも政治関係研究という勉強をしたのですが、それは、今、非常に役に立っています。しかし、今後この知識が、そのまま役に立つかはわかりません。私も来月から違うセクションに異動するのですが、今度はデジタルも視野に入れて仕事をしていくなければならないとなると、今まで蓄えた知識では対応できない、また新たな学びが必要になります。大学院に行けたのは、会社の理解があったということが大きいですが、生涯繰り返し学ぶ上で、大きな問題になるのは、やはり「時間」と「お金」ではないかと感じています。

先ほど森口委員から「これは優先順位の問題だ」という会社の幹部の方のお話もありましたが、人生の「時間」というのは限りがありますので、そういう中で、本業とどう両立するか、これはなかなか難しい課題ではないかと思います。

もう一つ、「お金」の問題ですが、これは先ほど言いました『ライフシフト』という本にも一切書かれていなかった問題ですが、個人の人間にあっては、学ぶための資金をどう作り出すかということは大変難しい課題だと思います。これは企業が負担していくのか、あるいは行政が支援していくのか。こういうことを社会全体で支えていけるような、そんな方向性が出てきたら、もっとこれからの学びというのは、広がるのではないかと思いました。

○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

「時間」と「経費」ということですが、行政の方でもサポートしていただかないと、思うような機会を得られないというのが現状です。

○ 片山 九郎右衛門 委員（観世流能楽師）

能は650年前から、さほど形を変えていません。学習なのか稽古事なのかと言われると困のですが、私は、3、4歳のお子さんから90歳ぐらいまでのいろいろな考え方々と稽古というものを通して触れ合います。

これも学習の一部ですが、どちらかというと、自分の方が教えられる部分も多くあります。

子どもには、時代に即した今を生きている子ども達からのストレートな意見をもらいます。そして70, 80代の方には、「自分の心の隙間を埋めるものを探しておられるな」と感じ、「それはどのようなことなのかなあ」ということを、逆にこちらが考えます。

一つは、教育としてみたときには、「20代までの様々なものやジャンルを知るために、素地を作るための期間」というものと、そしてもう一つは、「一つのことをずっと見つめていく」ということがあると思います。それが強制されたものかを知らずに、そばにあったものか、自分が求めたものかということは別ですが、「縁」という言葉でまとめさせていただくと、縁がたもとに寄り添ってずっといく中で進化するということは、大事なのかなと思います。



学校教育で、私達もお手伝いする機会があります。1回90分の与えられた時間はとても大切で、どうやってアプローチして、自分達の想いを伝えるかと、大胆にいろいろな話を切り詰めて話します。でも、嘘は言いたくない。そこを工夫しながら、努めていって、種を蒔いていきます。

それから20年ほどのブランクはどうしても生まれてしまいます。それ以降にふっと、先ほど鈴鹿委員からお話があったように、書庫に置かれていた自分の本を、もう一回、読み直すような感覚に近いのかもしれません。「嫌いだけども、もう1回のってみようかな」という感覚に頼りながら、私達はもう1回、近くに行って「こうなのかな」と、その時わからなかった言葉と、もう1回実体験として向き合うようなことをしています。私がしている古典というものが、普段は社会的に何の役にも立ちませんが、そういう意味で言うと、効果があるのかなと思います。

そしてもう一つ、簡単な言葉でまとめますと、私達が何をやっているのかというのは、生涯にわたって自分達も含めて言えるのは、お茶の掛け軸でよく出てくる「日日是好日」という言葉に、集約されます。実によくできた言葉だと思いますが、能のことで、「〇〇のころ」というのは、「本当に楽しい」、「本当につらい、厳しい」ということを言います。この2年間、本当に厳しかったですが、その中でもゼロベースで、日々、フラットに相手の気持ちも受け取り、自分も「この1日いるか」というようなことをして、謙虚さを知ることで、たくさん吸収できるようになるということを学んでいく時間。

また、これはプロ目線かもしれません、物を作っていく、人間として育つ場合は、突き詰めていくと、自分の美意識ややりたいことに関して、燃えつくしてしまう。最終的には何が自分に残るかを考えずに、最後まで燃焼しつくしてしまう。「ここまでやらなくてはいけないわけではないけれど、やってしまう自分がいる」という人物が出てこないと、文化的にも、その先の歴史的にも残るような人間は、出てこないのでないかと思っています。そういう余地も社会的に残していただければ、大変ありがたいと思います。

画一的に「ここまで知いたら」という知識欲だけではなく、「思わず最後までやってしまう人間」という面白さも、社会的に認めさせていただきたい。一人一人が、いろいろな筋道をたどりながらも、そこまで行ってしまうことができる筋が残っているということこそが、国際社会の中で、コラボレーションする楽しみが生まれるのではないかと思います。

○ 園部 晋吾 委員（NPO 法人日本料理アカデミー理事（地域食育委員会委員長），山ばな平ハ茶屋主人）

学びにも、いろいろな形や考え方があって難しいですが、学びの一つが、やはり「主体的であること」だと思います。「自分が学びたいと思うのかどうか」というところが、一番大きな問題です。

学びたいと思っている人に関しては、次は「その機会をどうやって作っていくか」ということが大事ですが、今まで学びたいとあまり思っていないかった方が、学びたいと思うには、やはり動機が必要です。そういう意味では、例えば好きなことを深める、「知識欲を出す」というのは一つの動機です。

もう一つは、「人に伝える」ということ。教えるというのは一つの動機になります。



そしてもう一つは、「嫌なことから逃げる」というのも動機になると思います。「嫌なことから逃げる」というと、少しマイナス的な言い方ですが、例えば防災が当てはまります。何か起こった時、人は逃げたり、守りたいと思いますが、そういう時のための知識も一つだと思います。例えば、会社の研修も、研修を受けないことで評価が下がる場合、あえて受けるなど、動機があると思います。

動機があると、学びには結びつくと思います。そこから、学びが継続していくかどうかは、難しい問題だと思います。常に自分の周りに動機がある場合は、学びが継続していくのですが、この動機がなくなれば、また学びの意識がなくなってしまいます。学びは、知識をつけていくことだけではありません。感性や感覚などを体得するものも、学びだと思います。今、何か「知識、知識」となっていますが、体感する、皮膚感覚や体験等も、学びに繋がっていくのではないかと思います。

そのため、「学びたい」と思われる方に対して、学びの機会をできるだけ多く作ってもらうというのが、ひとつお願いしたいところです。

「機会を多く作る」ことについて、一つは「テーマ」の問題があります。例えば、幅広いテーマがある、ということが大事です。京都芸術大学で、「京都学」というのがあるのですが、これは様々な伝統産業に関わっておられる方、ものづくりの方から学者まで、いろいろな方が順番にお話しされます。テーマが多岐にわたり、非常に面白いなと思っております。

もう一つは、「多岐にわたる」ということです。それぞれの世代で「今、学びたい」と思うテーマは違います。世代においても、様々なテーマがあると思います。一つの世代に偏ってしまうと、どうしても同じような内容になりますし、それが多世代にわたることによって、新しく学びたいと思う人が増えてくるのではないかと思います。

今は、リモートが使えることによって、現場とリモートと、どちらも見れるようになりました。でも、リモートというのは、場所には縛られないけど、時間に縛られてしまう。リモートも、録画できるのであれば、録画して、その後流し続けることによって、時間と場所に縛られなくなります。そうすると、例えば、子育て世代でも、夜は見られる等、時間と場所に縛られなくなり、とてもいいのかなと思います。

そういう意味では、いろいろな学べるセミナー等について、例えば「この HP へ入ったら、いつでも見られるよ」という形をとる、あるいは過去に録画された講習会やセミナーに

ついて、時系列とテーマ別に整理をしていただいて、「自分がこういうことについて学びたいな」と思ったら、「こういう講座がありますよ」と出てくるシステム。それがいつでも見られる。そして、そういう機会をできるだけ均等に、なおかつ幅広くしていただくことがいいと思います。

また、広報も非常に重要な手段です。システムがあったとしても、実際にそれが知られていなかつたら、何もなりません。私自身も社会教育委員になっていなければ、セミナー等、学ぶ機会がたくさんあるということを知らなかったです。今はSNSを含めて、LINEなどで友達登録をしておくと、「今こういったセミナーがありますよ」と、案内が自然と流れてきます。このような情報が広がっていくようなシステムを入れ、学びを身近なものにしていくことが大事だと感じました。

○ 植松 明彦 委員（令和2年度京都市PTA連絡協議会会長）



学びの糧を与えてくれているものとして、「学校」と「図書館」があります。

「学校」では、子ども達から学ぶことがたくさんあると感じています。例えば、私は南区に住んでいますが、南区の基本計画の見直しなどの場面で、中高生にアンケートをとり、「この町をどうしてみたいですか」と聞いて、それを計画に反映していくことや、そういう固い話でなくても、日々、子ども達と接することによって、「これからの中どうなっていくのか」と考えるきっかけを教えてくれます。

もう一つは「図書館」ですが、資料の中にもある京都市図書館情報誌を拝見させていただいている。ネットでよく本を購入しますが、どうしても偏ってしまいます。しかし、図書館は、この「日本十進分類法」というルールに従って整然と書架に本が並べられています。情報誌に「この分類によって本は同じテーマで集まって並んでいます。読みたい本が見つけられたら、その周りも眺めてみてください。さらに素敵なお本と出会えるかもしれません。」と書いてあります。時間があれば、ぜひ図書館に行ってみてください。借りることは、なかなか難しいのですが、本の背表紙を見ながら静かに歩くだけでも何か頭の中、心の中が整理されるのかなと思います。

ですので、行政に求めたいことは、いろいろ課題はあるかと思うのですが、学校と図書館を大切にしていただければなと思います。

○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐、立命館大学文学部教授）

先ほども他の委員からご意見がありましたが、図書館というのは重要な設備で、なるべく多くの学びの機会を提供していくことが大切だと思います。

**■ 報告一 京（みやこ）まなびミーティングについて**

○ 事務局から

今回の「京まなびミーティング」は、佐竹美都子委員が紫野小学校の5年生に向けて「生

き方探究」の授業をしてくださいました。

前半は佐竹委員がアテネオリンピックの日本代表として活躍されるまでのご経験や、世界を転戦する中で、気づかれた「日本や着物の良さ」についてのお話、競技引退後に家業である西陣織のお仕事に就かれたお話をしていただきました。後半は、佐竹委員の数々のご経験を踏まえ「なりたい自分になるためには、何が必要か」「きっかけは誰もがもっている」ということをテーマに子ども達と共に考えてまいりました。

○ 佐竹 美都子 委員（株式会社西陣坐佐織代表取締役、アテネオリンピックセーリング競技日本代表）

私は、子どもの頃は剣道という競技をしており、子どもの頃からヨットというセーリング競技をしていたわけではありませんでした。

オリンピック選手には、特別な印象を持たれている方が多いのですが、私のしていたセーリングは意外とマイナーな競技だったというのもあり、「特別でなくてもできる可能性もあるよ」ということを子ども達に可能性を伝えたかった。

そして、「なりたい自分になること」、「幸せ」は一つではなく、自分で作るもの。今の自分が目標を作り、この先も繰り返される課題に向き合う、そのようなきっかけがあればいいなと思いながらお話をさせていただきました。

この取組みは、社会教育委員をさせていただいたときに、「図書館でお話してもらえませんか」と委員会の方からお話をいただいたのですが、仕事の関係で都合がつかず、その中で、「家の近所の小学校で、お話すことができたらさせていただきたいです」ということを、事務局の方にお話して実現しました。社会教育委員をしなかったら、こういう機会もなかつたのではないかと思います。

本当にいい機会をいただき、自分ができることをさせていただき、私も本当に感謝しています。

## ■ 報告一2 「令和4年度予算案」について

○ 事務局から

来年度の京都市予算です。市民の皆様の命と暮らしを守り抜くとともに行財政改革に知恵を絞り、持続可能な未来への展望を示す予算としております。

補助金やイベント等、ゼロベースで見直し、効率化も図っております。こうした下で、学力向上や伝統文化体験等にも取り組んでおり、特に「GIGAスクール構想」で、1人1台端末を活用した授業改善にも取り組むこととしております。

生涯学習に関する予算といいたしましては、予算が縮小している事業もありますが、必要な事業予算については措置しています。特に、京都市図書館におきましてはデジタル社会の進展、コロナへの対応等で、来館することなく、図書館サービスを受けられる新たな取り組みとして、「電子書籍サービス」を導入することとし、予算1200万円を上げております。令和5年2月から初年度3000冊を購入し、順次拡大していくこととしております。

もう1点、社会教育団体への補助金の予算です。社会教育法第13条で、補助金につきましては、あらかじめ社会教育委員の意見を聞かないといけないとされております。これは行政が団体に不当な支配や干渉をすることがないように、委員の皆様にチェックをいただ

くものでございます。交付の目的は、社会教育活動の支援のためでございます。ご確認いただきますようお願いいたします。

### **■ 報告—3 「令和4年度『学校教育の重点』について**

#### ○事務局から

京都市の学校教育の年度ごとの重点をまとめたものです。学校・保護者・地域の皆様で共有して取り組んでいくこととしております。

京都市が目指す子ども像としては「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を創造する子ども」を掲げています。

新しい学習指導要領では、「より良い学校教育を通して、より良い社会を創る」という理念を、地域の皆様で共有して取り組むこととしております。また、子どもの「主体性」と「社会性」を育成し、「自ら学ぶ力」と「自ら律する力」を高めることとしております。こうしたことが生涯を通して学ぶ力にもなると思っています。

現在、オンラインなど 1 年前には考えられなかつたような状況となっています。将来を予測することが困難な時代を生きる子ども達の教育のために、これまでの暗記を中心とした教育から脱却し、未来から今を描き、どのような力を、どのように育むのか、考えしていく必要があります。

### **■ 主催事業 及び 刊行物等の案内・説明**

#### ○事務局から

博物館講座では、今回は嵐山の福田美術館を紹介し、オンラインで開催をしております。

その次、京都アスニー発行の『まなびすと 47 号』。13ページのニュースレターでは、今回は生涯学習市民フォーラムを特集しております。また、社会教育委員会議を紹介し、様々な機会に発信をしてきたいと思っております。

「アスニーふるさと納税」のチラシでは、財政が厳しい状況ではございますが、「ふるさと納税」も受け付けており、施設環境の充実に活用させていただいております。

### **■ 閉会**

### **■ 閉会挨拶（稻田教育長）**

