

第36期第5回京都市社会教育委員会議の模様をマナビがレポート！



令和6年9月24日（火）、京都市総合教育センターにおいて、第36期京都市社会教育委員会議の第5回目となる会議が開催されました。「リカレント教育の現在点と課題」について議論されました。

■ 出席委員（17名のうち15名） ※五十音順

伊住 禮次郎 委員、稲垣 恭子 委員、戌亥 慎吾 委員、大脇 晋太郎 委員、
小林 五月 委員、園部 晋吾 委員、豊田 まゆみ 委員、永田 紅 委員、
七海 薫子 委員、原 敏之 委員、本郷 真紹 委員、柗木 良子 委員、
松田 規久子 委員、森 清顕 委員、森口 真希 委員

第36期第5回京都市社会教育委員会議 次第

新任委員自己紹介

開 会

1 議 事「リカレント教育の現在点と課題」

- (1) (公財)大学コンソーシアム京都の説明
- (2) 協議

2 報 告

- (1) 京(みやこ)まなびいニュースレターについて
- (2) 令和6年度指定都市社会教育主管課長会議及び社会教育委員連絡協議会（WEB開催）について
- (3) 令和6年度近畿地区社会教育研究大会（京都大会）について
- (4) 京都まなびの街生き方探究館 小学校用プログラム「わくわく WORK LAND」の改変について
- (5) 生涯学習市民フォーラム 令和6年度総会・設立30周年記念講演会について

3 主催事業及び刊行物の案内

閉 会



■ 新任委員自己紹介

- 戌亥 慎吾 委員（令和6年度京都市PTA連絡協議会会長）

山科区の大宅中学校のPTA会長と京都市中学校PTA連絡協議会の会長をしています。よろしくお願いいたします。

- 小林 五月 委員（京都市小学校長会理事、京都市立広沢小学校長）

広沢小学校にお世話になって9年目になります。わかることが楽しいと思う気持ちや好奇心を大事にし、主体的に行動できる子どもを育てたいと思っています。子どもたちが大人になっても学び続ける人に成長してくれることを願っています。

■ 議 事「リカレント教育の現在点と課題」

○ 事務局説明（小野生涯学習推進課長）

今回の議事は、社会人の学び「リカレント教育」についてです。リカレント教育は、社会人が必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことをいい「社会人の学び直し」とも呼ばれます。日本人の平均寿命が延び、技術革新や経済社会が大きく変化する中、社会に出ても新しい知識や技能など仕事に生かせるスキルをアップデートする必要性があり、学び直しのニーズは高まっています。

一方で、2020年にシンクタンクが行った就業者の意識調査では、勤め先以外で行う自分の成長を目的とした学習について「何も行っていない」と答えた日本人は約53%で他国と比べて突出して高い結果となりました。中央教育審議会でもリカレント教育の推進が重要課題とされています。

京都府では、令和3年8月に産官学が連携した「[京都府生涯現役クリエイティブセンター](#)」が開設され、京都市も参画しています。また、大学コンソーシアム京都を中心に、大学を活用したリカレント教育の取組が進められています。

本日は、京都ならではの大学を活用したリカレント教育、生涯学習の一層の充実に向けてという観点から、ご意見を頂戴したいと思います。

○ 事務局説明（大学コンソーシアム京都）

大学コンソーシアム京都は、京都地域を中心とする大学間連携と相互協力を図る組織で、1994年に設立され、府内の46大学全てが加盟しています。

設立以来、5～10年ごとに中期計画を策定し、現在実施中の第6ステージプランでは、加盟校の認知度や関わりに大きな差が生じていること、一つの大学では企画実行が難しい事業に挑戦してほしいという意見を踏まえ、留学生誘致支援やリカレント教育、起業家支援を中心とするアントレプレナーシップ等に力を入れています。



リカレント教育事業については、社会人を対象とした生涯学習事業「[京（みやこ）カレッジ](#)」を展開し、主に60代から80代の方を対象に「京都学講座」や「大学リレー講座」を開催してきました。そうした中で、働く世代を対象とした生涯学習事業の必要性が指摘され、2019年からリカレント教育の取組を始めました。

リカレント教育を推進するにあたり、リカレント教育企画検討委員会を設置し、京都府、京都市、民間企業、加盟校から委員を選出しました。委員会では、大学コンソーシアム京都が果たすべき役割として、加盟校の取組を支援し、リードするオリジナルコンテンツを展開することが決まりました。具体的には、働く人を対象としたプログラムの展開、加盟校のリカレント教育の立ち上げ支援、加盟校のリカレント教育の推進に寄与することが方針として掲げられました。

2021年度から「大学リカレント教育リレー講座」を開始し、2022年度からは宇宙移住やデータサイエンス等のオリジナル講座も展開しています。昨年度からは「[KYOTO リカレント](#)

プラス」というサイトを立ち上げ、加盟校の講座情報を一括で検索できるようにしました。文部科学省や他の生涯学習サイトとも連携し、広報効果を高めています。

第6ステージプランでは、学びたい人や学びたいけれど制約がある人に対して、学べる環境を作ることが目標です。昨年、京都府と共同で実施した「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」の調査では、1,000の事業所を対象にアンケートを実施し、約半数から「何を学べばいいかわからない」との回答がありました。これを受けてキャリアプランニング講座の企画・検討を始めました。また、各種プログラムのアンケート結果から、オンラインよりもオンデマンド、管理職向け講座の需要が高まっていることが分かり、これらの情報を加盟校と共有しています。



「KYOTO リカレントプラス」では、大学の生涯学習講座を検索できるよ！



また、講座修了者へのデジタル証明書（オープンバッジ）の発行を検討しています。学び直しの成果が評価される環境が整っていない企業が多いという調査結果も出ており、今後は、京都府、京都市、企業と連携して、学び直しの成果が評価される環境づくりに取り組むことが課題です。

○ 稲垣 恭子 委員（京都大学理事・副学長）

「大学のまち京都・学生のまち京都推進会議」の委員を務めています。大学コンソーシアム京都は、各大学で行われていることを披露し合うだけでなく、具体的に連携を進めていくことが課題です。今後はリカレント教育と産官学民の連携が求められています。



働く人々がリカレント教育に期待することは、キャリアアップやキャリア継続、管理職としてのリーダー育成等、世代やステージごとに異なるニーズがあります。これらのニーズを明確にし、それにどのように対応できるかを考える必要があります。

また、技術や先端的なサイエンスの知識を企業だけではなく大学でブラッシュアップすることで、新しいスタートアップにつながるシーズが生まれるかもしれません。グローバル企業を目指す際には、リーダー層の育成にリベラルアーツが必要とされていますが、大学と企業で求められるリベラルアーツの意義に距離があると感じており、議論を始める必要があると思います。

また、「何を学べばいいかわからない」という声が多いことに驚きました。キャリアデザイン講座を立ち上げたことは理解できますが、リカレント教育に参加するモチベーションを作ると同時に、資格の問題についても考える必要があります。文科省からも博士人材の登用が十分でない」と指摘されています。博士人材の待遇の改善や、大学の研究職だけでなく企業で活躍できる仕組みが必要です。

企業に在職しながら、大学で学位を取得する場合、2～3年の期間が必要なのか、退職して大学に行くのかといった問題があります。まずは資格や認定証を取得し、その上に学位プログラムを乗せるような仕組みを考える必要があります。

○ 森 清頭 委員（北法相宗宗務長、清水寺執事、上智大学グリーンケア研究所非常勤講師）

企業で人事評価がどのように行われるかは、モチベーションに関わる重要な点です。企業が大学で学びの場を提供する場合、理系や経済、MBA といった実利的な分野は早く取り入れられる傾向があります。文系の分野については、評価しにくい側面もありますが、教育の質の保証が重要であると感じます。

例えば、ワールドヘリテージ（世界遺産）のヘリテージマネージャー（※）という資格がありますが、日本ではしっかりした資格制度がありません。立命館大学では、防災系の授業を履修し、実務経験を積むことで単位認定を受け、ワールドヘリテージマネージャーの資格とみなす制度がありますが、あまり知られていません。こうした制度も、文科省から単位認定を受けることで、企業も評価しやすくなると思います。



※歴史文化を生かしたまちづくりの推進のため、地域に眠る歴史文化遺産を再発見し、保存・活用する人材のこと。京都市では京都市文化財マネージャーと呼んでいるよ。



また、大学コンソーシアム京都の働きは、非常に重要です。例えば、オーバーツーリズムの問題では、大学が円卓会議を主催し、住民や観光業者、寺社等が集まって話し合いができる場を設定していただけると良いです。

企業も、必要とされている教育プログラムを知りたいと思っています。「何を学べばいいかわからない」というのは大きな問題で、キャリアデザインをアドバイスする窓口が必要だと感じます。MBA のように 1 年間で集中的に資格を取得するプログラムもありますが、会社を 1 年休んで参加するのは難しい場合もあります。時間をかけて単位認定を受けられるシステムがあれば、企業も受け入れやすくなると思います。

○ 伊住 禮次朗（茶道総合資料館副館長）

茶道裏千家の取組として、大学の一般教養の授業で、茶道に関連したお花を活ける体験等を行っています。学部単位でのオファーに限られているのが現状ですが、京都の伝統文化に触れたいと考えている学生や社会人が多くいると思います。

大学コンソーシアム京都のような広く開かれた取組や、京都リカレントプラスのようなポータルサイトで全ての大学の取組を確認できるのは素晴らしいことです。私たちも学生や社会人向けに、広く開かれた場で希望を募り、講座を提供することを目指しています。大学コンソーシアム京都で、伝統文化の関係者とのマッチングが実現できるのではないかと思います。



また、オープンバッジ（デジタル証明書）に関するアイデアですが、大学の公開講座で、特定の教授の講座を単発ではなく 1 年間受けたい人は多いと思います。そこで、特定の教授が監修する一連のプログラムを受講すると、その教授のオープンバッジを取得できるようにするのはいかがでしょうか。これにより、学生や受講者が希望する教授の授業を受ける機会が増え、企業側もその授業を受けたことを評価しやすくなると思っています。

○ 榎木 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）

大学で着物を軸とした日本の伝統文化に関する授業を担当しており、京都らしい授業を受けることができると、留学生にも日本の学部生にも人気があります。

大学コンソーシアム京都で行われていた講座「着物学」では、受講者のほとんどが社会人で、大学生は授業が忙しいため少なかったです。

先日、中学校の同窓会があり、退職された先生方は今も元気で、塾等で教える活動を続けておられました。退職された世代が、次のステージとして新たな場所を探していると感じました。そういった方のためにリカレント教育の受け口が必要であり、年齢で区切るのではなく、個人差を考慮した柔軟な対応が求められます。企業や社会も、受け入れの幅を広げる工夫が必要だと思います。



○ 森口 真希 委員（株式会社堀場製作所 理事 管理本部副本部長）

企業の責任の大きさを改めて感じました。日本では終身雇用の中でキャリアアップを図ることが一般的で、企業独自のスキルが求められることが多いです。そのため、資格や学んだ内容が評価やキャリアのポジショニングにいかされていない現状もあります。

ジョブディスクリプション（職務記述書）やジョブ型雇用が進んでいる企業も増えていますが、実際の登用では、言語化されたスキルだけでなく他の要素も考慮されるため、これが進むにはもう少し時間がかかりそうです。しかし、労働市場の流動性が加速しているため、若い世代は自ら学びを探し、動いている姿が見られます。

企業では、階層教育や MBA、博士号、人間力やリベラルアーツ等、社外連携の中でも学ぶ機会が提供されています。特に上場企業では、これらの学びが投資、そしてインセンティブでもあり、積極的に行われています。企業が重視するのは、誰と学べるかという点です。例えば、京都大学の女性エグゼクティブ・リーダー育成プログラムでは、企業同士や個人間の学びが活性化しています。他の受講者とグループワークをすることで引き上げられるものもあり、企業は誰と学べるかという点を慎重に見ていますので、そういった視点も入れていただければと感じました。



○ 松田 規久子 委員（京都新聞社文化部編集委員兼論説委員）

リカレント教育について、情報発信の側面から考えてみたいと思います。リカレント教育を受けるのは主に働いている人々ですので、入口としては企業が重要な役割を果たします。企業の人事部門に対して、プログラムの存在を働きかけることが重要です。企業が動くためには、自社にとってプラスになる内容である必要があります。例えば、定年退職前のスキルアップ講座等、人事部門に響くように工夫して PR することが必要です。

また、講座の開始時期も重要です。春スタート、秋スタートなど複数回設け、開始時期を明確にし、集中して PR することが必要です。特に「55（ごじゅうご）プラ



ス」という年代層は、スキルを磨いて働き続けるか、地域に出ていくか、趣味を生かすか、新たな起業を目指すかといった選択を行うので、ターゲットにすると良いのではないかと思います。

さらに、講座が多すぎて分かりにくいという問題もあります。科目等履修生制度を活用できる科目の数や単発で簡単に受講できるのか等、受講者に分かりやすく伝えることが重要です。オンラインやオンデマンドの講座だけでなく、同じ立場の他企業の方々と集まって話す場も有効です。内容によって講義形式を具体的に考えることが必要です。

○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐・立命館大学文学部特命教授）

制度設計の課題と、周知・広報の課題は分けて考える必要があります。周知を図る際のターゲットについて、大学では学生が中心となります。そのため学生が理解できれば良いという視点で、タイトルに横文字が多用されることが増え、内容を理解してもらうのが難しいこともあります。タイトルを見て魅力を感じるどころか、逆に構えてしまうこともあるのです。若年世代だけでなく、幅広い世代をターゲットにするのであれば、ネーミングも課題になると感じています。



○ 戌亥 慎吾 委員（令和6年度京都市PTA連絡協議会会長）

子どもたちはYouTubeを1.5倍速で再生する等、情報を高速で消費し、集中力が続かないことを懸念しています。

私の職場も、大学コンソーシアム京都とのつながりがあり、一般企業として大学生のインターンシップを受け入れています。その中で、価値観の多様化や情報量の増加により、学生たちが自分の夢や具体的なビジョンを描くのが難しいと感じています。自分自身が何を大事にしたいのか、自分の価値観やあり方を掘り下げて考えていくためのサポートが必要だと思います。



また、学生に「自分の課題は何か」と聞くと、「コミュニケーションに課題がある」と答える学生が多かったです。立派に話ができても、人の話が聞けないこともあります。相手の考えを想像しながら話を聞き、理解して、それに対して返すという形のコミュニケーションを伝えることができたと思っています。

会社でも人間関係の問題が多いことから、若者に対するサポートも大切です。世代が異なると常識が違うことも理解しつつ、こちらからサポートするとともに、若者からも教えてもらう等、相互に理解していくことが大切だと感じます。

○ 原 敏之 委員（日本労働組合総連合会京都府連合会会長）

今年60歳になり、65歳から年金を満額受け取るためには、あと5年間は働かなければなりません。65歳以降の生活については、健康のために働き続け、少しでも収入を得られれば良いと感じています。

日本の労働者の多くは中小企業に勤めており、その方たちがリカレント教育を受け、次のステップの進めるかが重要です。大企業ではOJTや



OFF-JT（※）を通じて教育活動が行われていますが、中小企業は、働くのに精一杯という現状もあり、本人が学びに行きたくても会社に余裕がないと行くことができないため、企業の理解が必要です。また、それを後押ししてくれる行政との連携も必要です。労働者がリカレント教育を受けることで、個人のキャリアアップが実現し、企業の発展につながることを願っています。

※ OJT とは、「On-the-Job Training (オン・ザ・ジョブ・トレーニング)」の略で「職場内訓練」「実地研修」のこと。OFF-JT とは、「Off-the-Job Training (オフ・ザ・ジョブ・トレーニング)」の略で、「職場外研修」のことだよ。



○ 七海 薫子 委員（市民公募委員）

「何を学ばいいかわからない」という回答が約半数という数値に驚きました。今の若い方は理想像がない人が多いのかと感じました。勉強すること、働きながら学ぶこと、リーダーとなる学生を育てることが大事だと思いました。

大学院に進むと、少なくとも6年は京都にすることになります。京都には多くの伝統文化があるので、学生が伝統文化に触れたり、専門分野について他者に教える機会があると良いと思いました。

履修証明の話がありましたが、企業は仕事に生かすスキルでないと研修の受講費を出すのが難しいと思います。働きながら勉強するには、いかにお金をかけずに学べるかも大事です。学びの場として図書館は重要で、大学図書館も一般の方に開放されているそうですので、私も勉強しながら働きたいと思います。



○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐・立命館大学文学部特命教授）

多様な学びの機会が各機関で推進されていますが、広報が十分でないため周知が図れていない部分もあり、広報を充実させることが課題です。

また、学生が大学院に進み、様々な世代の方と学びを深め、京都に長くとどまることは良いことなのですが、博士課程まで進むと専門職以外では就職できない可能性があるため、修士課程までが現実的だと感じています。大学院生の就職は社会的な課題の一つです。

○ 大脇 晋太郎 委員（市民公募委員）

社会人がリカレント教育に参加するモチベーションは、企業からの資金提供と費用対効果に左右されます。例えば大学のラボやインキュベーター（起業支援）を活用して起業すれば、収入を増やすことができます。また、経営、マーケティング、人事、財務、税務分野での研究が、実際の起業活動に役立ちます。法人登記を行い、学生と協力して事業を展開していくこともできます。万が一失敗した場合でも、失敗から得た学びを会社の新規事業に生かすことができるかもしれません。企業との話し合いを通じて、リカレント教育に参加できる環境を整えることが求められます。

また、大学のブランディング強化のため、「何のために大学に行くのか」を大学が明確に発信する必要があります。大学が「起業するための全てを教えます」と宣伝すれば、学生が多く集ま



るのではないのでしょうか。大学が起業支援を強化し、起業を目指す学生や社会人を受け入れることで、地域経済に貢献できます。例えば、京都の大学が起業支援を強化し、学生が京都で起業すれば、地域の法人税収入が増え、経済が活性化します。リモートワークの普及により東京に移転する必要もなくなり、地域に根付いたビジネスが可能になります。大学が起業支援を通じて地域経済に貢献することは、行政の課題解決にもつながります。

○ 永田 紅 委員（歌人、京都大学特任助教）

数年前に大学コンソーシアム京都で開催された講座『“ファクターX”とはー「ことば」と「サイエンス」からー』に山中 伸弥先生と出演しました。聴衆の熱心さに感銘を受けるとともに、高齢化が進んでいることも感じました。



教養講座に参加することで新しい知識を得ることはできますが、それをどう活かすかが課題です。講座だけを提供し、その後は自分で有効に使うことが求められがちですが、学んだことを実践し、共有できる場が必要です。学びとは、知識を与えることと吸収することの両方が含まれますが、アウトプットの部分まで面倒を見てくれる場が少ないという印象があります。例えば、短歌の会では約 1,000 人の会員が短歌を作り、集まって作品を発表し、共有することで満足感を得ることができるよう感じます。

学びのモチベーションを高めるために、履修証明を人事評価につなげるだけでは寂しい気がします。教養講座を受けた後の学びについて評価することは難しいですが、学んだことを生かして実践し、共有する場をつくるのが大切だと思います。

○ 豊田 まゆみ 委員（一般社団法人京都市地域女性連合会理事）

私は忙しい教育現場で働いていたため、学ぶ余裕がありませんでした。退職後、大学の社会人入学も選択肢の一つとしてありましたが、地域の活動や教育現場でお手伝いをして過ごしてきました。単位を取るためではなく、自ら学ぶために大学の授業を受けたいと感じることもありました。現役時代にこのようなプログラムがあれば、夏休み等の期間限定で利用できたかもしれません。時間や費用面等のハードルはありますが、このような学びの窓口があるのは良いことだと思います。



リタイア後も学びたいという気持ちがあります。学生時代に学んだものとは全く違う授業を受けるのは新鮮です。学生にとっても、年齢の違う人が一緒に学ぶことでプラスになると思います。様々な年代の人が一緒に学習する場ができるのは素晴らしいことです。

また、地域活動の一つとして、地域に大学の先生を呼び、年に数回土地の活用について話し合う場を設けています。地域の人と一緒に学習し、地域の問題に役立てることができる、まちづくりについて学習するカリキュラムができれば良いと感じました。

○ 本郷 真紹 議長（学校法人立命館理事補佐・立命館大学文学部特命教授）

現役の頃は、改めて学びたいと思っても、十分な時間や労力がないことがあります。

約 20 年前、私の研究室に 60 歳の新生が入ってきました。元高校の数学の先生で、中世史を学びたいという長年の夢を叶えるために、退職後に一般入試を受けて入学されました。そして首席で博士課程を修了し、本も出版されました。その方が一生懸命勉強する姿勢は他の学生にも大きな刺激となり、良い影響を与えました。

リカレント教育の一環として、大学で今後も学びの場を提供し、入学しやすい環境を整えることが重要だと感じました。

○ 園部 晋吾 委員（NPO 法人日本料理アカデミー副理事長、山ばな平八茶屋主人）

「KYOTO リカレントプラス」は、内容がかなり専門的なため興味を持ちにくく、価格も高いと感じました。今の仕事で生かせそうな実践的な講座には興味があり、例えば有名料理人の講習会、対人関係や財務に関するセミナー等には参加したいと思いました。仕事とは全く違うことを学んでみたい気持ちはあるのですが、今は余裕がないのが現状です。

「内容が難しい」という学びのハードルを下げ、無料で試せる機会を増やすことも大切だと思います。

日本料理アカデミーでは、図書『日本料理大全』や『日本料理アカデミー検定』を Web 上で無料で提供しています。図書や検定の合格証書が欲しい場合には、有料で取得できるようにもしています。まずは門戸を開いて、参加の敷居を低くし、多くの人に参加してもらおうことを目指しています。

日本料理アカデミーのメンバーの中にも、大学の農学部で学び、ドクター（博士号）を目指す人が増えており、資格取得がモチベーション維持に役立つと感じています。リカレント教育のハードルを下げ、より多くの人に参加しやすいきっかけづくりと資格取得など継続するための動機が必要だと考えています。



○ 小林 五月 委員（京都市小学校長会理事、京都市立広沢小学校長）

スマホや YouTube 等に引っ張られてしまい、生活サイクルが崩れたり、学びの場を構築しにくくなっている子どもたちが一定数いるという課題があります。一方で、学ぶことを楽しんでいる子どもたちも大勢います。

リカレント教育については、キャリアアップだけでなく、教養的な視点も大事にしていきたいです。退職後に興味のある教養講座に参加することで、新たな学びや仕事のきっかけになると考えています。簡単に気軽に受けられる講座が増えることで、学びの広がりが期待できると思います。



■報告-1 [京\(みやこ\)まなびいニュースレター](#)について

「混雑回避！秋の夜長に京都を楽しもう」をテーマに、夜間のイベントや電子書籍とともに、大学コンソーシアム京都の「KYOTO リカレントプラス」等を紹介しています。

■報告-2 令和6年度指定都市社会教育主管課長会議及び社会教育委員連絡協議会（WEB開催）について

今年度は京都市が当番市で、7月5日にZoomで会議を行いました。本市の社会教育委員会議を代表して本郷議長に会議運営を含めてご参加いただき、PTA事務や地域学校協働活動、学校の施設開放等について、各市で意見交換を行いました。

■報告-3 令和6年度近畿地区社会教育研究大会（京都大会）について

9月6日に京都テルサで「人がつながりあう地域をめざして」を題とし、「ウェルビーイングを高める社会教育のあり方」を研究主題として開催されました。

午前中の記念講演では、祇園祭鷹山の196年ぶりの復活について、江戸時代の暴風で中止された鷹山の巡行が2022年に復活した経緯をお話された後、お囃子を披露いただきました。

午後は、5つの分科会が開催され、第1分科会では、和歌山県太子町の公民館活動が紹介されました。人口減少による過疎化が大きな課題で、子どもへの鯨踊りの伝承、中学生議会等を行い、学校と地域、行政をつないだ取組を実施されています。特に中学生議会からの提案を政策に反映することで、中学生が政治に関心を持ち、ボランティアと地域活動に積極的に参加しているとのことでした。

■報告-4 京都まなびの街生き方探究館 小学校用プログラム「わくわく WORKLAND」の改変について

今年3月に社会教育委員会議を行った生き方探究館からの報告です。会議で説明のあった小学校用プログラム「わくわく WORKLAND」が改変されました。

■報告-5 生涯学習市民フォーラム 令和6年度総会・設立30周年記念講演会について

京都市生涯学習市民フォーラム 令和6年度総会を11月15日に開催します。（公財）有斐斎弘道館館長で京都市教育委員の濱崎加奈子さんを講師にお迎えし、設立30周年記念講演会も実施します。当日は七海委員に司会をお願いしています。

■ 生涯学習部長 挨拶

■ 閉 会



※この摘録の作成には補助的に生成 AI を利用しています。