

仙台市の生涯学習事業の
総合的な推進のあり方について
(答申)

平成 25 年 10 月

仙台市社会教育委員の会議

目 次

はじめに一審議の経過について	1
第Ⅰ部 仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について ～学びを生かし地域で主体的に活動する人材の育成の視点から～	
Ⅰ 社会教育に求められる課題	
1. 国の社会教育政策の動向	3
2. 仙台市の社会教育の現状と課題	3
3. 地域の人材育成をすすめる基本的視点と課題	5
Ⅱ 社会参画をとおして地域の人材を育成するために	
1. 目標と施策体系の考え方	6
2. 学校や地域社会を基盤にして社会参加を広げる	7
3. 多様な市民の社会参加を支援する	7
4. 多様な機関・組織との連携・協働をつくる	8
5. 地域で活動する市民力を高めるための仕組みをつくる	9
第Ⅱ部 仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について ～社会教育施設職員の資質の向上の視点から～	
Ⅰ 求められる社会教育施設職員像	
1. 社会教育施設をめぐる状況と課題	11
2. 新しい社会教育施設像	12
3. 求められる社会教育施設職員像	13
Ⅱ 社会教育施設職員に求められる力量とその養成のあり方について	
1. 仙台市市民センター職員の力量と研修のあり方につて	14
2. 仙台市博物館学芸員の力量と研修のあり方について	18
3. 仙台市科学館職員の力量と研修のあり方について	21
4. 仙台市図書館職員の力量と研修のあり方について	23
5. 社会教育施設職員の資質の向上の課題と研修構想の提案	24
おわりに	27
第Ⅰ部全体構成図	29
第Ⅱ部全体構成図	30
参考資料	31

答 申

仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について

はじめに一審議の経過について

仙台市社会教育委員の会議は、平成 24 年 2 月 7 日に仙台市教育委員会より「仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について」というテーマの諮問を受けました。

諮問では、「人づくり」をキーワードに、「社会教育施設に勤務する職員の資質の向上」と、「学びを生かし地域で主体的に活動する人材の育成に重点をおいた、生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方」の 2 つの視点からの検討を求められています。

社会教育委員の会議の審議の経過は以下のとおりです。

- 仙台市社会教育委員の会議は、平成 24 年 2 月に仙台市教育委員会教育長より「仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について」の諮問を受けた。
- これは、近年の社会状況の変化や価値観の多様化が進む中で、生涯を通じて学ぶことの重要性や、その学びの成果を社会で生かしていくことのできる仕組みづくりの必要性がますます増していること、そしてこのことは仙台市総合計画等の主要な計画の中においても重視されている中であって、これからの仙台を支えていく「人づくり」に寄与することが、今後の生涯学習施策の大きな役割であり喫緊の課題であるとの認識によるものである。
- 審議にあたっては 2 つの視点での検討が求められた。第 1 の視点は社会教育施設職員の資質の向上について、第 2 の視点は学びを生かし地域で主体的に活動する人材の育成に重点をおいた、生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方についてである。
- 社会教育施設職員の資質の向上については、前期（平成 21 年 11 月～平成 23 年 10 月）の社会教育委員の会議において、施設職員のヒアリングやアンケートなどを実施しながら調査検討を進めてきたところであったが、震災の影響もあり提言までは至らず報告に留まった経緯がある。このため今期前半は、ひとつめの視点について前期の報告内容を踏まえながら、一定の方向性を導きだすべく検討を進めてきた。
- 具体的には、前期の報告書を読み込み、生涯学習を取り巻く現状を認識した上で、市民センター職員のワークショップを実施し、職員の資質を向上するための方策について審議を重ねてきた。
- また、仙台市教育委員会において「仙台市民の生涯学習に関する調査」を実施するにあたり、社会教育委員の立場から調査の視点等について意見を述べた。この調査の結果を踏まえながら、2 つの視点にもとづく検討を進めてきた。
- 社会教育委員の会議では、今期後半（平成 24 年 12 月～平成 25 年 6 月）に集中的に「地域で主体的に活動する人材の育成」について審議を重ね、答申の素案をまとめてきた。
- 「地域で主体的に活動する人材の育成」に関する素案については、仙台市の生涯学習関

係の各種協議会等の委員の方々から意見を聴取し、これを答申の内容に生かすよう努めた。

- また既述のように、前期の社会教育委員の会議においては「社会教育職員に求められる力量とその育成のあり方について」（『仙台市社会教育委員の会議 報告書』平成 23 年 10 月）をまとめている。ここでは、博物館部会、図書館部会、市民センター部会の 3 つの部会を構成し、ヒアリングを実施してそれにもとづく内容をまとめている。さらに、社会教育施設職員のアンケート調査も実施しており、こうした情報も答申の内容に生かすように努めた。
- これと並行し、仙台市の社会教育施設の資質の向上に向けた施策を考えるにあたって、博物館、科学館については高橋委員長がヒアリング及び分析を担当し、分析結果をまとめてきた。これをもとに、①社会教育施設職員に求められる力量を明らかにし、②これを養成するのに必要な研修のあり方についての提言をまとめるものである。

以下、社会教育委員の会議としての答申を報告いたします。

第 I 部 仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について ～学びを生かし地域で主体的に活動する人材の育成の視点から～

I 社会教育に求められる課題

1. 国の社会教育政策の動向

(1) 社会教育法など関係法令の改正

平成 18 年 12 月、教育の基本的な理念や原則を定める教育基本法が、昭和 22 年の制定から約 60 年ぶりに全面改正されました。この中で、生涯学習の理念が明示され、社会教育の規定が改正されるとともに、「学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力を努めるものとする。」と規定され、学校、家庭及び地域の相互の連携協力が新たに示されるなど、生涯学習・社会教育関係の規定の充実が図られています。

教育基本法において生涯学習の理念が明示されたこと等を踏まえ、社会教育体制の整備を図るため、平成 20 年 6 月には、社会教育法、図書館法及び博物館法の一部が改正されました。特に社会教育法においては、国、地方公共団体は、社会教育行政を行うに当たって、学校、家庭、地域の連携協力の促進に資することとなるよう努めることが規定されています。

(2) 中央教育審議会生涯学習分科会での審議

平成 25 年 4 月、第 7 期中央教育審議会は、国の教育の振興に関する施策についての基本的な方針、講ずべき施策等を定める教育振興基本計画の第 2 期計画の策定に向けた答申を取りまとめました。この中で、今後のわが国社会が、自立、協働、創造が可能となるような「生涯学習社会の構築」を目指す必要があるとの方向性が打ち出されました。

この策定作業の中で、第 6 期中央教育審議会生涯学習分科会では、「生涯学習社会の構築」の中心的な役割を担う社会教育行政の今後の推進の在り方について、集中的に審議が行われました。この審議において、地域住民同士の相互学習等を通じて、人と人との絆を強くすること、また、地域住民の自立に向けた意識（自助）を高め、協働による地域づくりの実践（「互助」「共助」）に結びつけていくことが社会教育の役割であると整理されました。今後の社会教育行政の取組の方向性を、首長部局・大学等・民間団体・企業等とも自ら積極的に効果的な連携を仕掛け、地域住民も一体となって共同して取組を進めていく、ネットワーク型行政¹の推進を通じた社会教育行政の再構築として取りまとめています。

2. 仙台市の社会教育の現状と課題

(1) 仙台市の「基本構想」と「教育振興基本計画」

平成 23 年 3 月に策定された仙台市基本構想では、都市像のひとつに「未来を育み創造する学びの都」を掲げ、生涯にわたり楽しく学ぶことで市民力が広がり、一人ひとりの心の豊かさ

¹ 人々の学習活動・社会教育活動を、社会教育行政のみならず、様々な立場から総合的に支援していく仕組み。

につながるまちを目指すとされています。この基本構想を受けた長期計画である仙台市基本計画では、重点政策の一つに「学びを多彩な活力につなげる都市づくり」を掲げて、多様な学びの場をつくり、学びにより高められた市民力を多方面に生かしていくことなどが施策の方向性として示されています。また、東日本大震災からの復旧・復興に向けた取り組みを中長期的な視点に立ってまとめた仙台市震災復興計画では、市民一人ひとりの知恵や力を結集し歩みを進めていくことが必要であるとしており、学びを通じた人づくりの推進などの施策が掲げられています。

平成 24 年 3 月に策定された仙台市教育振興基本計画においても、『人がまちをつくり、まちが人を育む「学びのまち・仙台」』を今後 10 年で目指す教育の姿とし、「パートナーシップとコラボレーション」、そして市民主体の広範な活動などの「仙台の資源を生かすこと」の 2 点を念頭に置きながら、施策を推進していくとしています。

これらの計画等では、これからの仙台を支える活力の源となる市民力を育てていくことが共通して重視されているといえます。

（2）仙台市の地域課題と社会教育の成果－震災からの復興を踏まえて

子ども、高齢者、障がい者をめぐる課題、貧困などが地域社会に広がりつつあります。したがって、安心・安全で、かつ多様性を相互に認め合うことのできる包摂的な地域社会をつくることが課題となります。こうした地域社会をつくる上で、行政の果たすべき役割が重要であるのはもちろんですが、同時に、市民のより積極的な参加が求められます。

また、東日本大震災の経験から、日頃から互いに助け合うことの重要性を実感し、地域の絆づくりという教訓を得ました。市民一人ひとりが、積極的に地域に参画し、地域の仲間と協働しながら、主体的に行動することが、今後の減災を基本とした防災と復興へ向けたまちづくりには欠かせないといえます。

仙台市教育委員会が行った「仙台市民の生涯学習に関する調査」²からは、仙台市民の社会貢献意識の高さがうかがわれます³。しかも、過去一年間に何らかの「学習経験のある」市民は、「学習経験のない」市民と比較して、より積極的に社会活動（地域活動や市民活動など）に参加していることが明らかとなっています。特に、震災ボランティア活動への参加との関連では、学ぶことの社会的価値は大きいことがわかります⁴。

仙台市では、NPO 活動など市民の自主的な活動が活発に展開されています。生涯学習を見ても、PTA 活動、社会学級、ジュニアリーダー活動、学びのコミュニティ推進事業などの活動の蓄積があります。また、嘱託社会教育主事の制度など他の自治体にはない先駆的な取り組みをすすめてきた実績をもっています。

² 平成 24 年 7 月実施。仙台市に居住している者から無作為に抽出した 20 歳以上の男女 2,500 人対象。有効回収数 898（有効回収率 35.9%）。

³ 身近な地域や社会のために貢献したいと考えている人は 8 割近くにのぼる。内閣府の全国調査（平成 24 年 1 月実施「社会意識に関する世論調査」）における同種の質問では、貢献したいとの回答が 67.4%である。

⁴ 東北大学大学院教育学研究科 教授 高橋満『社会教育・生涯学習の社会的価値－震災復興を支える教育の力－』平成 25 年 3 月。

こうした成果に確信をもちながらも、これまで以上に、他部局や NPO、大学などと連携協力し、仙台市の社会教育が培ってきた人材の力を生かしながら地域人材の育成をすすめていくことが社会教育行政には求められます。

3. 地域の人材育成をすすめる基本的視点と課題

(1) 取り組みの基本的視点

地域づくりや、地域の住民たちの絆を広げるにあたって、社会教育行政はどのような基本的視点に立ち、どのような役割を果たすべきでしょうか。社会教育行政の主要な役割は直接的に地域づくりの事業を行うことではありません。社会教育行政の取り組みの視点として、以下の3つの視点が求められます。

第1に、市民の主体的で活発な学習活動を広げながら、これを基盤にして、さらに社会参加の機会の広がり結びつくような学習の支援をすすめること。

第2に、行政の役割は、市民の自主的、主体的な学びと活動を尊重し、この学びや活動が活発に展開できるように「環境醸成」を図ることにあること。

第3に、支援の施策や仕組みをつくる際には、民間の活動団体、企業、行政との連携や協働をはかりながら、この力を生かした施策をすすめること。

これら3つの視点にもとづき、社会教育施設を中心に事業活動と市民の学習支援を積極的に行うとともに、市民の学習活動がより活性化し、この学習をとおして社会的な活動に結びつくような「環境醸成」と支援の仕組みをつくる必要があります。

(2) 社会教育行政に求められる課題

これらの国及び仙台市の諸政策の展開や、仙台市の現状から見てとれる課題を踏まえるとき、仙台市の社会教育行政には以下のような政策を推進することが求められています。

- ① 学びをとおして市民の参画を広げ、さらに、活動をとおして市民力を高めていくことのできる学習機会の提供や支援をすすめます。
- ② 子ども、若者から成人に至る人生のすべての段階で、市民個人が自らの意志で積極的に社会に参画できるような力をつけられるよう、学びをとおして支援します。とりわけ子どもや若者の主体的な参画のための機会の提供を重視する観点から、そのために学習機会や活動に関する情報を積極的に提供します。
- ③ 市民の自主的、主体的な社会活動への参画を大切にし、これを担う市民力を培うための学習機会を、NPO など市民組織や他の行政部局とも連携しながら提供します。
- ④ これら市民の自主的、主体的な学びと活動のサイクル形成を支援するという課題を、社会教育に携わる職員の研修の視点に組みこんで、職員の力量の形成をすすめていきます。

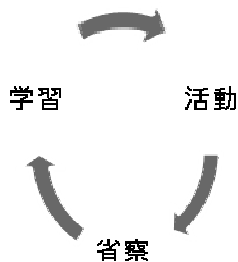
Ⅱ. 社会参画をとおして地域の人材を育成するために

1. 目標と施策体系の考え方

(1) 目標

社会教育は、市民の自主的、主体的な学びをとおしてつくられますから、この答申で、具体的な人材像を施策の目標としては描きません。「学びを生かし地域で主体的に活動する人材の育成に重点をおいた、生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方」を考えることに目的があります。したがって、「学びの意欲をさらに高め、市民一人一人が積極的に社会に参画していくために、学びの成果を社会で生かしていくことのできる仕組み」を示すことが目標となります。

自主的な学びをとおして、一人ひとりの市民の社会参加を支援します。



目標（インパクト）：

- 一人ひとりの市民の学びと社会的活動への参加のサイクルをつくとともに、その学びを支援する人材のネットワーク化と、人材育成の仕組みをつくりま

す。
コンセプト：多様な市民の社会参画力を育む学びをつくる

図 学習と活動のサイクル

(2) 施策の体系化の考え方

図は、施策の体系化についての考え方を示しています。

まず、①市民一人ひとりの興味や関心にもとづいて行われる学習をとおして学びの楽しみが膨らみ、この参加をとおして様々な社会活動への参加へとつながるような事業をすすめます。②社会教育が提供する学習機会は、学習者個人の孤立した学びではなく、学習者同士の協同の学びというところに特徴があります。この「市民団体の力をつける」ための研修等の機会をつくりま

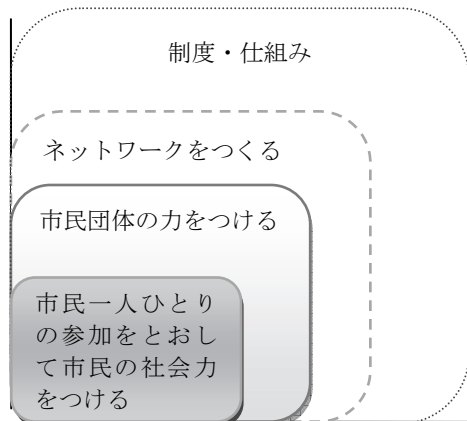


図 地域の人材育成の施策

2. 学校や地域社会を基盤にして社会参加を広げる

学校・家庭・地域との連携は、社会教育行政の最も大切な課題の一つです。仙台市でも、主に学校を中心にして、社会教育との連携による様々な学習団体がつくられ、仙台市教育委員会でもこれらの団体を支援する活動を活発に展開してきました。例えば、PTA 活動、社会学級、ジュニアリーダー活動、学びのコミュニティ推進事業、近年では学校支援地域本部などの活動の蓄積があります。また、嘱託社会教育主事の制度など他の自治体にはない先駆的な取り組みもすすめてきました。まさに従来の枠を越えた仙台らしい社会教育の基盤がつくられています。これらの力を生かした活動を展開し、社会参加を広げていく必要があります。

(1) 生涯学習の事業への参加のすそ野を広げる

学校の資源を発掘・活用するとともに、地域社会で築かれたつながりを生涯学習事業への参加に発展させていきます。

- 「地域情報紙づくり」「学区版平成風土記」「学校の宝探し」「ここどこ写真展」

(2) 身近な地域行事や地域活動への参加のきっかけをつくる

多くの情報を伝えるため、多様な手段を活用し、幅広い年齢層に情報が届くように努めます。

- 「地域のお祭り」「防災訓練」など

(3) 世代間の交流の機会をつくる

子どもたちにとって楽しい活動づくりを支援します。

- 「子ども会・町内会と市民センター連携」「おやじの会学校宿泊」
- 「校区・学区体育振興会」「子ども楽校」「放課後教室」「読み聞かせ」「七夕参加」「裸祭り参加」「子ども企画の事業」「社会的弱者・特別な支援を必要とする子どもの参加」「子ども主体の交流活動」

(4) 学校支援や子育て支援を「核」にして社会参加を促す

学びのコミュニティ推進事業、学校支援地域本部や社会学級などの活動への参加を促進します。また、子育て支援者のパワーアップのための交流会や研修機会を充実させます。

- 「子育て支援者パワーアップセミナー」「講師育成」「特別支援教育勉強会」
- 「児童のリーダー育成」「乳幼児の母親を元気にするプロジェクト」

3. 多様な市民の社会参加を支援する

仙台市の多様な市民に社会参加を促すためには情報の発信・伝達が重要です。時代と共に市民の生涯学習への要求は変化しており、その変化する生涯学習のニーズに対応して、常に魅力ある生涯学習活動を推進することで情報発信能力を高めていく必要があります。さらに地域社会の事情に応じた団体・組織間の情報交換を定期的に行い、社会参加の呼びかけをできるようにすることが大切であります。「学都仙台」といわれるように、仙台市は多くの大学・専門学校が所在するところに特徴を有しています。生涯にわたって多様な社会参画の機会

を提供するとともに、学習をとおして、そこでの成長を支援することが大切ですが、とりわけ子どもや若者の主体的な参画のための機会の提供を重視する必要があります。大学等のボランティアセンターとの連携や、若者の知恵とセンスを生かした情報の収集・発信を進め、活躍できる活動の場をつくり、さらに若者と企業、地域との関係づくりを支援することが重要です。

(1) 多様な市民の参加を支える情報提供を行う

時代と共に変化する生涯学習のニーズに対応して、需要に対応した魅力ある生涯学習活動を推進することで情報発信能力を高めていきます。

(2) 地域社会の団体・組織の交流・連携の機会を提供する

地域社会の団体・組織間の情報交換を定期的に行い、社会参加の呼びかけをできるようにします。

- 「町内会」「体育振興会」「子ども会」「おやじの会」など

(3) 大学生や若者の社会参画を推進する

大学等のボランティアセンターとの連携や若者の知恵とセンスを生かした情報の収集・発信をすすめ、活躍できる活動の場をつくります。さらに若者と企業、地域との関係づくりを支援します。

- 「情報発信サイト運営」「若者による町内会等のホームページ運営」「情報屋台村」
- 「サークル紹介サイト」「復興大学と連携して情報提供の場」「骨プロ⁵活性化」「若者への情報提供」「ラジオ番組制作」
- 「高校・大学との連携」「大学への支援要請」「学生ボランティア単位」「学都仙台コンソーシアム活性化」「若者議会開催」
- 「情報ボランティアをインターンシップ」「活動する学生の評価システム」「大学ボラセンと連携」「学生主体の活動」
- 「既存行事に大学生参加」「杜の都学生社会活動フォーラム」「研究会の発表など」
- 「文化祭・学園祭への協力」「食育講座」「地域行事への参加」「まちづくり塾・大学間連携」
- 「経営者育成セミナー」「社会起業家」「企業と学生との交流会」

4. 多様な機関・組織との連携・協働をつくる

地域の人材育成の基本的考え方として、「市民の自主的、主体的な社会活動への参画を大切にし、これを担う市民力を培うための学習機会を、NPO など市民組織や他の行政部局とも連携しながら提供する」ことが大切なことを確認しました。市民にとっては社会参加に関する情報を得たり、参加のきっかけとなったり、また、様々な機関がもっている専門的な力を生かした人材育成を実現することができます。このためには、以下のような施策が必要となります。

⁵ 「仙台に情報の背骨を通すプロジェクト」の略。市民活動に関する情報の流通をスムーズにし、市民活動をより活発化するため、市民活動サポートセンター等市内11の公共施設で、NPOのイベント等のチラシを配置したり、ウェブサイトに掲載したりするサービス。

(1) 市民主体の情報提供のシステムをつくる

市民センターなど、行政が提供する学習情報だけではなく、特に若者などの市民参加の機会を広げることが重視しながら、市民が主体となって収集・提供する学習情報のシステムをつくります。

- 「情報の一元管理」「横断的情報サイト」「生涯学習団体情報管理」
- 「情報誌発行」「フリーペーパー」「Facebook 活用」「連絡方法のシステム化」

(2) 活動団体、企業、行政などとの交流機会を提供する

社会教育施設で実施する事業を協働で行うためには、活動団体、企業、行政部局等との交流の機会があることが条件となります。様々な情報交換、交流の機会をつくることが求められます。特に、市民の主体的な参加や、市民の力を生かしたイベントなどは、様々な団体の相互理解を育み、連携を生み出す「場」となります。

- 「起業支援」「活動報告会」「市民センター利用者連絡会」
- 「異業種交流」「NPO と市民センター相互乗り入れ」「職員交流」「NPO 交流会」「地域ネットワークづくり」「生涯学習フェスタ」

(3) 協働の力で人材育成講座を開催する

地域の人材を育成する上で、大学や NPO など、専門性をもった機関と協働することが必要となります。研修や人材育成講座でも市民との協働をつくりながら実施します。

- 「NPO 協働の研修」「市民ネットワーク講座」「コーディネーター講座」

5. 地域で活動する市民力を高めるための仕組みをつくる

市民が主体となって学習し、学んだことを活動に生かしていくサイクルをつくるためには、個人の努力や取り組みだけではなく、これをより活性化させ、支援する仕組みをつくる必要があります。仙台市はいち早く学習情報システムを整備し、学習情報の提供・相談体制を整えてきましたが、さらに市民主体の情報システムをつくることにより、よりきめ細かな、かつニーズに適切な情報とすることができそうです。また、学びにこれから取り組もうとする市民の学習支援や活動へのつながりを支援する人材の養成や制度、学習や活動へのインセンティブとなる仕組みなどが必要となります。

(1) 社会参加を活性化させるための情報提供・交流の仕組みをつくる

市民センターなど、行政が提供する学習情報だけではなく、特に若者などの市民参加の機会を広げることが重視しながら、市民が主体となって収集・提供する学習情報のシステムをつくります。(再掲)

- 「情報の一元管理」「横断的情報サイト」「生涯学習団体情報管理」
- 「情報誌発行」「フリーペーパー」「Facebook 活用」「連絡方法のシステム化」

(2) 市民の主体的な活動を支える仕組みをつくる

市民の自主的・主体的な活動への参加を促進するような既存の制度を活用したり、活動への参加を支える支援のための仕組みが必要となります。

■ 「アドバイザー制度」「助成制度」「委託制度」

(3) 人材の発掘・育成をめざした「仙台らしい資格制度」をつくる

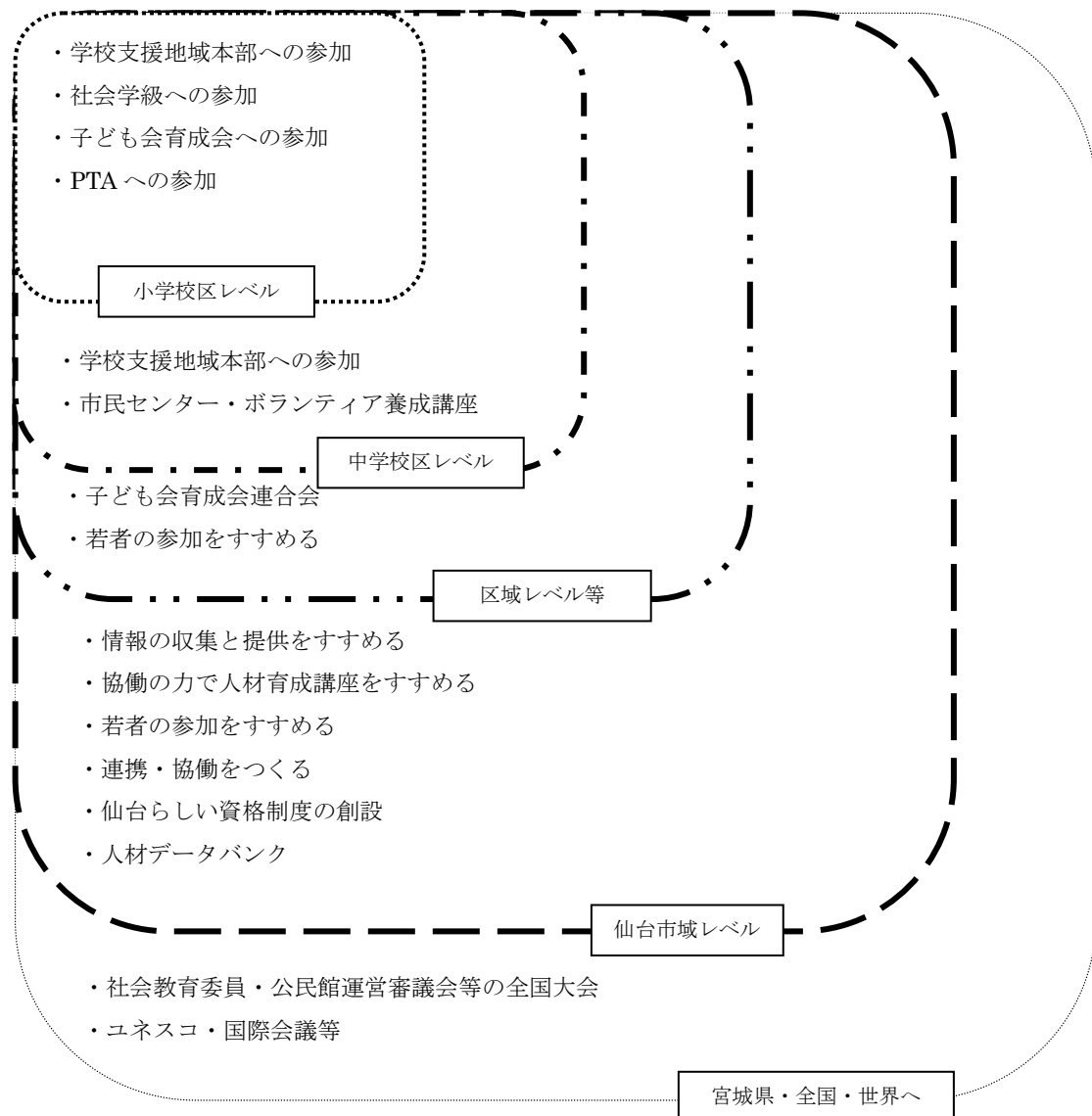
学習の継続性や発展を促す上で、学習への参加そのものがもつ「楽しさ」や「達成感」などの感情も大切ですが、同時に、適切な評価制度などをもつことも考えられます。在仙大学の協力で「仙台らしい資格」などを構想します。

■ 「在仙大学研修と資格」「地域活性化セミナー」

(4) 社会教育施設・職員の専門性を高める

社会教育施設職員は、自ら質の高い事業を実施することが大切ですが、求められる専門性の一つに市民の学習と活動への移行、活動への支援があり、社会教育行政に求められる課題が変化している中で職員にはどのような専門性が求められるのか、その力量を高めるにはどのような研修内容や研修方法が適切なのかを示し、その体制を整備する必要があります。

地域レベルに対応した施策の体系化をすすめる



第Ⅱ部 仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について ～社会教育施設職員の資質の向上の視点から～

I 求められる社会教育施設職員像

1. 社会教育施設をめぐる状況と課題

- 仙台市の社会教育施設としては、市民センター（60館）、図書館（7館）、仙台市博物館、科学館、歴史民俗資料館、富沢遺跡保存館、縄文の森広場、泉岳少年自然の家、天文台、せんだいメディアテーク、大倉ふるさとセンター、など数多くの施設が整備され、市民の学習拠点として重要な役割を果たしています。
- 生涯学習の推進にあたって社会教育施設は大きな役割が期待されますが、住民の生活スタイルや学習要求も多様化しており、より柔軟な対応や、施設運営の機能や運営の改善など改めて検討が求められています。新しい社会教育施設の役割の再定義が議論されています⁶。
- また、教育委員会の直轄ではなく、指定管理者制度により運営を委託する施設も増えつつあります。すでに仙台市でも市民センター、図書館、天文台等に指定管理者制度が導入されています。社会教育施設もより効率的な運営を図ることが求められていますが、同時に、その本来の使命を継続的に果たすために、その機能をより向上させることが求められています。
- 社会教育施設が、その事業を実施するにあたって、企業、行政部局、市民団体等の多様な組織との連携をつくることの必要性はますます大きくなっています。特に、社会教育施設の社会的役割として学校教育との連携は重要です。学習指導要領では、地域の特性に応じた学習機会として、博物館や郷土資料館等との連携を図ることが求められています。
- 社会教育施設は多様な市民に対して学習機会を提供するための施設ですが、特に、市民センター、図書館だけではなく、科学館、歴史民俗資料館など博物館が資料収集保管、調査研究、展示公開という博物館としての基盤を強化するとともに、住民との対話を重視し、地域課題の解決と結びついた情報提供・相談機能、学習支援機能をより高めることが求められています。
- これらの社会教育施設に求められる課題から見たとき、仙台市の社会教育施設はすぐれた実践を積み重ねてきたということが出来ます。仙台市博物館や科学館では学校と連携した事業を長年実施してきており、学校等との連携をめぐる信頼関係を築いています。また、両館とも多数の市民ボランティアが登録しており、展示解説や運営等にも協力を得られる体制が整っています。しかし、生涯学習の実現という視点からは、社会教育施設のもっている機能をより充実させることが求められます。

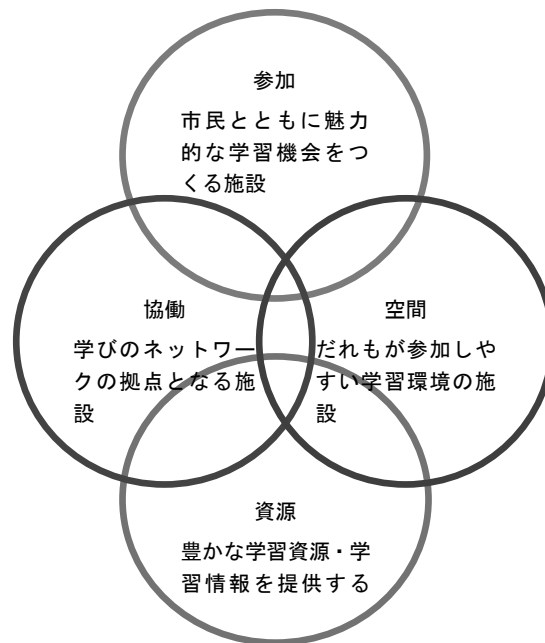
⁶ これからの図書館の在り方検討協力者会議『これからの図書館像～地域を支える情報拠点をめざして～（報告）』平成18年3月。これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議『新しい時代の博物館制度の在り方について』平成19年6月。日本学術会議史学委員会「博物館・美術館等の組織運営に関する分科会」『提言 地域主権改革と博物館—成熟社会における貢献をめざして—』平成23年8月。

- 前々期の社会教育委員の会議では、提言として、「施設利用者層の拡大」、「市民同士の交流の場の確保」、「住民参画の促進」を求めています⁷。そして、この実現のための「職員研修の充実」への取り組みの必要性が提案されています。

2. 新しい社会教育施設像

社会教育施設職員の資質の向上を考えるにあたっては、今後、求められる社会教育施設の役割を描いておく必要があります。

先述した社会教育施設をめぐる状況と課題をもとに検討すると、新しい社会教育施設のめざすべき方向は、以下のように描くことができます。



市民を支え、市民に支えられる施設

- ① [参加] 博物館の領域では、求められる博物館像として、「集めて、伝える」博物館の基本的な活動に加えて、市民とともに「資料を探究」し、知の楽しみを「分かちあう」文化への転換を求めています。これは博物館だけではなく、社会教育施設が共有すべき目標像です。市民とともに魅力的な学習機会をつくる施設をめざします。
- ② [空間] 社会教育施設はすべての市民の居場所であることをめざします。子ども・若者たちの利用と参加を重視し、活動を充実させます。子どもたちの感性を磨き、表現力を高め、創造性を育むことは生涯にわたる学習を支える基盤となります。同時に、現在、諸施設を利用していない市民、できない市民が少なくありません。特に、高齢者、障がい者など施設へのアクセスが困難な利用者との結びつきを広げていきます。
- ③ [資源] 現代社会の特徴の一つとして情報化の進展があります。社会教育施設、特に、博物館や図書館は情報化を積極的に活用して利用者との関係をつくる必要があります。電

⁷ 仙台市社会教育委員の会議『提言 社会教育施設における学習支援のあり方』平成 21 年 10 月。

子アーカイブの作成、電子媒体を使った資料等の紹介や、情報提供・相談により市民の学習の支援をすすめる必要があります。

- ④ [協働] 社会教育施設は地域における学習の拠点です。地域にある様々な機関・組織と連携をしながら学習機会をつくることが求められます。特に、学校との連携は重要ですが、市民センターや他の社会教育施設との連携、企業や民間団体との連携により幅広い活動が展開できます。

これらの視点をとおして、仙台市の行政の課題や地域の現状を把握し、地域の魅力を高めることと結びつくような事業、地域の課題解決を市民とともに考えることのできるような事業をさらに発展・充実させます。

3. 求められる社会教育施設職員像

第I部では、国の制度改正や政策動向及び震災後の仙台市の行政課題を踏まえつつ社会教育行政として取り組むべき課題と行政施策の視点について確認をしてきました。こうした検討や新しい社会教育施設像を踏まえると、仙台市の社会教育施設職員に求められる力量として以下の4点が重要だと考えられます。

①市民と対話し、ともに考え・行動する力

社会教育の基本は、利用する市民の暮らしから出てくるニーズを踏まえた事業・運営です。それには市民との対話から常に学ぶ姿勢が大切です。

②魅力的な学習空間と事業をつくる力

市民が求める魅力的な学習空間と事業を提供することによって、学びの輪を広げる力量です。

③市民の自主的な学びを支援する力

市民の主體的で、活発な学習活動を広げながら、これをさらに社会参加の機会に結びつくように学習支援をすすめる力量です。

④学びのコミュニティをつくり広げる力

学校、民間活動団体、企業などと連携や協働をつくることによって学びのコミュニティをつくり広げる力量です。

これらの力量及び社会教育行政の課題を考えると、求められるべき仙台市の社会教育施設職員像とは、生涯学習を担う職員としての責務を自覚し、「魅力的な学習空間と事業をつくる力量」、「市民の自主的な学びを支援する力量」、「学びのコミュニティをつくり広げる力量」などの専門的力量をもち、市民とともに考え、多様な機関との連携のもとに事業をつくろうとする姿勢をもつ職員ととらえられます。

Ⅱ 社会教育施設職員に求められる力量とその養成のあり方について

1. 仙台市市民センター職員の力量と研修のあり方について

1.1 仙台市市民センター職員に求められる力量について

(1) 「窓口での利用者対応」

①働きかけの姿勢・態度

市民センターの職員にとって窓口対応が基本です。それは、窓口での能動的な働きかけによって利用者との「信頼関係」をつくることを大切にしているからです。

まず、職員は、「笑顔で挨拶する」ことにより、利用者を受容しているというメッセージを送ります。利用者との対話の中では、「利用者に耳を傾ける」とともに、「わかりやすく話す」ことにも心がけています。さらに、「迅速に対応する」ことはもちろんですが、職員が大切にしているのは、「利用者の要望をつかみ対応する」ことです。

②必要とされる知識・技術

この「窓口での利用者対応」で必要とされる知識・技術は何でしょうか。最も重要なのは「コミュニケーション力」です。利用者に気持ち良く利用してもらうことはいまでもありませんが、利用者の要望を察知して、的確に対応できるように必要な「観察力」、「判断力」、「注意力」などもそこに含まれます。→ **【コミュニケーション力】**

しかし、こうしたコミュニケーション力だけでは、適切な対応はできません。「市民センターの役割・制度等についての正しい理解」や「学習に関する情報を把握する」ことは、最も基本的な職員の力です。→ **【制度の理解】** / **【学習情報の収集・把握】**

(2) 「利用サークルへの対応」

①働きかけの姿勢・態度

「利用サークルへの対応」では、「笑顔で挨拶する」ことは同じですが、利用サークルに対しては顔の見える関係をつくることを大切にします。それが「名前で声かけする」にあらわれます。

さらに、利用サークルに対する活動の支援を役割として意識した働きかけをします。しかし、直接問いかけるようなことをしません。さりげなく「サークルの活動環境を整える」ために配慮します。市民センターの役割として、「利用サークルを支援する」ことが意識化されています。

②必要とされる知識・技術

「利用サークルへの対応」で必要とされる知識・技術としての基本も「コミュニケーション力」です。しかし、それは、一般的な対応で必要とされるものだけではなく、観察や「会話の中で活動状況を察知する力」です。利用者との信頼関係があるからこそ、会話の中で察知できるわけですから、「信頼関係をつくる」ことはとても大切です。→ **【信頼関係をつくる力】**

ここで職員がめざすのはサークル活動の支援です。ネットワークをつくる、コーディネートするなど、「グループを支援する技術」が必要となります。したがって、グループワークなど、利用サークル活動を支援する技術を高める研修は重要な課題となるでしょう。

→ **【グループワークの技法】**

(3)「プログラムをつくる」

①働きかけの姿勢・態度

「プログラムをつくる」では、大きく2つの側面が大切にされています。①「地域に即したプログラムをつくる」では、「**地域のニーズに応える**」事業をつくるということと、「**地域資源を活用する**」があります。さらに、その事業が上手くいくように「**地域性を考える**」ことも心がけています。②「**館として事業をつくる**」では、その事業を「**職員が一緒につくる**」ことによって、「**館にふさわしい事業をつくる**」ことがめざされます。

②必要とされる知識・技術

上で、「地域に即したプログラムをつくる」姿勢を大切にしていることを確認しました。したがって、そのためには「**地域の情報を得る**」とともに、「**地域資源を発掘する**」力が必要とされます。当然、それを事業に活かすわけですから、「**資源を動員する**」ことも含まれていることでしょう。より体系的に考えると、コミュニティワーク⁸に求められる**技術・力量**を前提にしてプログラムがつくられると理解できます。→ **[コミュニティワークの技法]**

もう一つの側面は、「**情報収集・活用能力**」です。しかし、プログラムをデザインする際には、やはり「**発想の柔軟性**」というセンスの問題も大切となります。

職員の意見では、プログラムづくりの基本的な知識・技術はあげられていませんが、これはすでにもっていることが前提されているからですので、当然、こうした「**プログラム・デザインの知識・技術**」は不可欠な力量となります。→ **[プログラムのデザイン力]**

(4)「講座を運営する」

①働きかけの姿勢・態度

何といたっても、「**綿密に準備をする**」ことは基本です。その中には「**講師との打ち合わせをしっかりとる**」ことも含まれます。

講座を運営する上で、「**担当者任せにしない**」こと、「**受講者の立場に立つ**」ことも重視されています。「**館として事業をつくる**」だけでなく、その実施のプロセスにおいても館としての責任をもつことが自覚されています。

②必要とされる知識・技術

「講座を運営する」ために必要なものとして、「**司会力**」があります。「**無駄のない、遊びのある司会**」とは絶妙な表現です。もう一つは、具体的には、「**発想力**」、「**機転**」、「**展開力**」などがあげられていますが、それらは「**ファシリテーション力**」として理解されます。この「**ファシリテーション力**」も、ヒアリングだけでなく、どのような**技術・知識**なのかということ、より具体的にする必要があります。→ **[ファシリテーション力]**

(5)「連携組織との関係」

①働きかけの姿勢・態度

この面での**姿勢・態度**でめざされるのは、「**信頼関係を築く**」ということに尽きます。そのために、さらにいくつか大切にしていることがあります。職員たちは「**まめにコンタクトをとる**」

⁸ 「コミュニティワーク」とは、地域の住民の参加や組織化を図りながら地域課題の解決を図ることを意味する。一般に、日本では社会福祉の間接援助法と理解されているが、イギリス・スコットランドでは成人教育の施設や職員が教育的手法をとおして実践している。

のですが、それもできれば「フェース to フェースのコンタクト」をとろうとします。

連携をするには「**連携相手をよく理解する**」ことは欠かせません。そして連携をする際には「**目的を共有する**」ことが、当然にも重視されます。

②必要とされる知識・技術

必要とされる知識・技術としては、「コミュニケーション力」であることがわかりますが、相手と協議する際に「わかりやすい資料をつくる」ことが含まれます。

もう一つ重要なことは、連携に関わる「**情報収集・活用力**」です。「**連携相手をよく理解する**」には必要な側面です。→ **[コミュニケーション力] / [情報収集・活用力]**

(6)「広報誌・情報収集」

①働きかけの姿勢・態度

端的に、「見やすい、わかりやすい紙面づくり」です。当然、そこには「**一般的な広報に関する知識・技術**」が求められます。

広報では、紙面にどのような情報を載せるのかということも大切となります。特に重視しているのが、「**地域の情報を入れる**」ことです。「**正確、かつ必要な情報を入れる**」ことは基本中の基本でしょう。

②必要とされる知識・技術

先に見たように、「**一般的な広報に関する知識・技術**」は基本です。どのような見出しにするのか。レイアウトはどうするか。どのような情報を入れるべきか。これらを学ぶことは職員にとっての基本です。もう一つの面は、「**地域情報の収集力**」です。→ **[広報の技法] / [情報収集・活用力]**

(7)「館長や同僚との関係」

①働きかけの姿勢・態度

館の中での職員同士の関係ですが、「**率直に話し合える関係をつくる**」ことが「**相互の信頼関係を大切にする**」ことにつながります。「**毎日のミーティング**」、「**率直に話し合う**」なかで職員同士の良好な関係をつくろうとしています。

②必要とされる知識・技術

この面でも、「**コミュニケーション力**」が大切なようです。具体的には、「**自分を表現する力**」とありますが、この面でもコミュニケーションの内容を少し具体的に見る必要があります。

「**情報の共有**」がもう一つあります。「**ホウ（報告）・レン（連絡）・ソウ（相談）**」が大切だと指摘されています。これも「**コミュニケーション力**」に含まれると考えられます。→ **[コミュニケーション力]**

(8)「施設・職員の管理」

①働きかけの姿勢・態度

「**施設・備品の状況を把握する**」ことは基本です。「**職員の管理**」の面では、仕事の仲間として「**対等に対応する**」ことが大切にされています。主任の方からは、「いつでも相談にのる姿勢」で対応しているとの声も聞かれました。

②必要とされる知識・技術

この面でも「コミュニケーション力」が最も大切です。これは具体的な側面として、「聴く力」「応答する力」などがあります。管理能力という面では、予算の効率的な活用や、他機関との連携により新たな事業の展開を図る能力が今後より一層必要になると考えられます。→【コミュニケーション力】／【管理能力・調整力】

1.2 仙台市市民センター職員の研修の構想

まず、市民センターの力量としての知識・技術、価値・倫理の関連を構造的に示してみます。

第1に、中心には価値や倫理が位置づきます。その中には「働きかけの姿勢」です。先の分析では「一人ひとりの自己実現を支援する」ということでした。この点は明確ではありませんが、職員の方たちが住民の方々の自己決定や参加を大切にしていることも、この価値や倫理に含まれるべき内容となるでしょう。

第2に、それを踏まえてでてくるのが利用者とのラポール、信頼関係をつくるための職員たちの姿勢であり、これをつくる技術です。洞察、認識、表現力などを含むコミュニケーション力が必要となります。職員たちは日々の仕事をとおしてこうした力量を少しずつ高めています。その目標は利用者のニーズを正しく把握することにあります。

第3に、市民センター利用者との関係だけではなく、職員たちは地域に積極的にでて住民との結びつきをつくらうとしていました。これがコミュニティワークの技法です。この内容を具体的に見てみると、4つの側面があります。①地域ニーズのアセスメント（評価）の技術、②資源を開発・動員する技術、③資源開発と関係しますが、諸資源をネットワーク化する組織化の技術、そして④地域計画づくりと評価の技術です。もちろん、これらに職員の方たちすべてが習熟しているということではありません。ここには必要があるものを示しています。

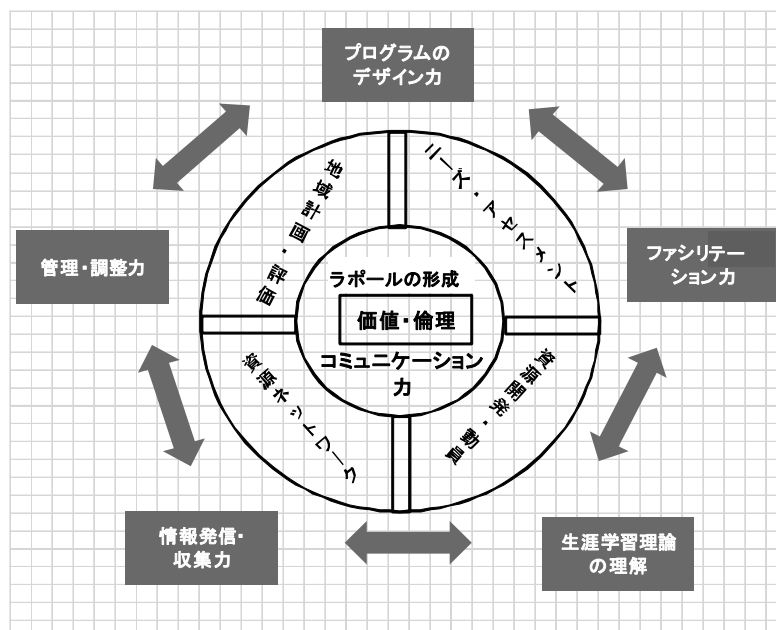


図 市民センター職員の力量の構造

第4が、職員の実行力を支える、より具体的な技術です。①プログラムのデザイン力、②フ

アシリテーション力、③生涯学習理論の理解、④情報の発信・収集力、そして⑤管理・調整力もキャリアパス（人材養成の道筋）を考えると必要になるでしょう。

市民センター職員たちは、独力で、試行錯誤しながらこうした理解をつくりあげてきました。しかしながら、それは個別の努力であって、決して、望ましい姿ではありません。一人ひとりの職員は意欲も高く、利用者、住民とともに活動をつくる中で、学びつづけていることがわかります。あわせて、職員たちの力量を高めるための研修の体系化を構想する必要があります。先にまとめた力量との関連を踏まえて研修の体系化を提案してみます。

まず、第1に、最も外側の具体的な5つの力量の内容を見ると、これは学校というフォーマル・エデュケーションや、職員同士のワークショップなどのノンフォーマル・エデュケーションなどで学ぶことができる内容です。職員の研修機会を計画的に組織化することもできるでしょう。

第2に、これに対して、コミュニティワークに関する力量である「ニーズ・アセスメント」、「資源の開発・動員」、「地域資源のネットワーク」そして「地域づくりの計画・評価」、そして第2層の利用者・住民との「信頼関係」「ラポールの形成」の技術は「ケース研究」や「事例検討会」が最も有効な方法となるはずですが。

第3に、職員がもつべき「価値・倫理」は実践を方向づけるものです。「価値」とか、「倫理」というと大きさではありますが、この内容を明確化して、センター職員としてどのようなことを大切に仕事をするべきなのか、常に実践をふり返ることが大切です。

2. 仙台市博物館学芸員の力量と研修のあり方について

2.1 仙台市博物館学芸員に求められる力量について

- 学芸員は、資料の収集、保管、展示、調査研究、教育普及活動等の多様な博物館活動の推進のために重要な役割を担っています。従来、学芸員の中心的な役割は、歴史や美術の高い専門的知識を基盤にしてつくられる企画・展示におかれてきました。この職務の重要性は変わりませんが、加えて、生涯学習の実現において博物館が人びとの知的関心に応える中核的拠点としての役割を果たしていくには、これまで以上に教育的機能を意識的に高めしていく努力が求められます。
- 博物館の新しい役割像から、「人びとの学習の支援を含め博物館に期待されている諸機能を強化していく観点から、学芸員及び学芸員補の資質の向上が重要であり、その養成及び研修の一層の充実が求められている」と指摘されています。
- この点で、学芸員たちは大学・大学院で歴史及び美術などの分野における専門的研究を行ってきていますが、社会教育・生涯学習の理論や実践の方法などについて資格課程で学んだ以上の知識・技能をもっているわけではありません。初任者研修等でも十分な研修とはなっていません。→ **【社会教育・生涯学習の理解をもつこと】**
- 特別展等の企画・展示の力量の成長のプロセスを見てみましょう。はじめて学芸員として入職した職員たちは、「何がなんだかわからないまま」先輩について業務に従事します。

意識的な教育的な働きかけのないまま、一緒に仕事をしながら、仕事の段取りや技能を盗んでいくような学び方です。やがて「やってみる」と「投げ出される」ように常設展で慣らし運転をしつつ、企画・常設展の構想から予算折衝、出陳交渉、展示、広報等を覚えていきます。→ **【企画・展示をつくる力量】**

- この「企画・展示をつくる力量」をもう少しわしく分けてみる必要があります。常設展にしても、特別展にしても、博物館の所蔵品の深い研究が力量の基盤となります。この研究の蓄積があつてはじめて、斬新な切り口をもったすぐれた企画が構想できるわけです。したがって、学芸員たちは収蔵品の研究に時間を割きたいということを強調しますが、仕事に忙殺され、この時間が取れないことに悩んでいます。→ **【収蔵品に関する専門的知識を深めること】**
- 学芸員の知識・技術の覚え方は、経験を積む中で学ぶという方法がとられます。仕事を一緒にしながら、先輩のやり方を見て覚えていく、いわば暗黙の関係の中で学んでいくわけです。しかし、これでは本人任せであり、効果が薄いやり方です。先輩の学芸員がより意識的に後輩の新任職員への教育的働きかけができるような体制を確認する必要があります。OJT で教育するわけですが、そのためには学芸員はキャリアの中でメンター（指導者、育成者）として適切に教えることのできるための力量をつける必要があります。→ **【メンターとして教える力量】**
- 学芸員や指導主事たちの教育的役割の一つとして、学校や市民センターの講座等への講師としての役割が期待されています。市民の歴史・美術、科学への関心をより高める上で、学校教育とは異なる視点や方法を使い学習機会を提供する職員たちの果たすべき役割は大きいといえます。→ **【社会教育としての教える力量】**
- 博物館の展示は館独自の所蔵品だけで実現できるわけではありません。内外の博物館・美術館との連携や、個人所属の貴重な作品等を借りなければ成り立ちません。出陳交渉では、「モノを扱う技術」、「研究の蓄積がモノを借りる際の信用」に結びつきます。また、この信用は学芸員個人としてだけでなく、博物館の組織として積み上げてきた組織（社会資本）としての力だということを自覚する必要があります。→ **【収蔵品などを扱う際に必要となる専門的な技能】**
- 博物館の学芸員の教育的役割は、企画展示、講演会だけではなく、キャプション、図録、広報など多面的な媒介をとおして実現します。したがって、これらの各知識・技能を不断に高めることが求められます。→ **【キャプション、図録、広報などの総合的な知識と技能】**

2.2 仙台市博物館学芸員の研修の構想

- 仙台市博物館の学芸員は、歴史や美術の領域で専門的な研究を重ね、かつ、大学等で学芸員資格を取得して博物館に入職してきています。したがって、大学等で学芸員として必要な基礎知識・技術をもっていると考えられます。しかし、博物館における実際の仕事は、こうした基礎知識・技術だけでは遂行することはできません。調査の知見によれば、フォーマル・エデュケーションに加えて、職場の中での研修や教育的な働きかけの中で学び、実践的な力量を高めていることがわかります。以下では、学芸員資格取得後の職場におけ

る学習機会をどうつくるのか、という視点から研修の構想をまとめます。

- 第1に、学芸員としての資格取得があります。これは大学等のフォーマル・エデュケーションや研修機会として実施されています。
- 第2に、学芸員の専門性の中核には、特別展や常設展などの企画展示プログラムの作成と実施があります。ここで必要な知識・技術は学芸員の資格過程で最低限の講習が行われますが、具体的な力量は実際に先輩学芸員とともに仕事をする中で高められる力量です。照明、配置、展示などの具体的な方法などについては、先輩を「見ながら」「ワザを盗む」というだけではなくて、メンターなどを制度化して意識的で、適切な指導をしていくことが求められます。
- 第3に、これら特別展や企画展を構想・企画・実施するには技術的な力量も必要ですが、博物館に求められる現代的課題に答えていくためには、2つの点でさらに力量を高める必要があります。一つは、予算の効率的、かつ効果的な活用のほか、諸団体との連携により企画をレベルアップさせるマネジメント力です。もう一つ大切なのは所属品との関係を踏まえた歴史・美術についての深い専門性です。このためには不断の研究をとおして専門的知識を高める必要があります。これを奨励する条件や支援制度があることが望ましい領域です。また、大学の研究者との交流や学会や研究会へ参加できる条件を整備する必要があります。
- 第4に、これからの博物館は展示をとおした来館者への学習機会の提供というだけではなく、アウトリーチによる学校での出前授業、市民センターとの連携による講演会などをおした教育的な働きかけが求められます。資格課程では「博物館教育論」が独立しましたが、現役の学芸員についても教育者としての研修機会が必要となっています。
- 第5に、博物館・美術館等は専門機関同士の協議会等の組織をもっています。こうした機関の主催する研究会や研修会に積極的に参加できるような条件を整える必要があります。

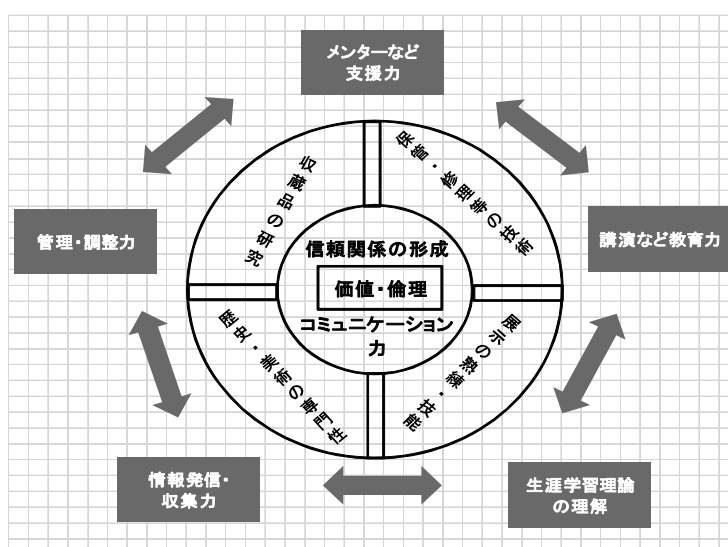


図 博物館学芸員の専門性（概念図）

3. 仙台市科学館職員の力量と研修のあり方について

3.1 仙台市科学館職員に求められる力量について

- 科学館職員たちは、学校教員として10数年から20年ほどの経験をもって「突然の辞令」を受けて科学館に入ってきます。科学館学習については教師時代の経験からある程度の知識をもっている者もいますが、科学館の事業自体については、まったく予備的知識をもたぬまま仕事をはじめています。何も予備的知識がないという意味では、社会教育や生涯学習についての理解についても同様な状況です。→ **【社会教育・生涯学習の理解をもつこと】**
- 科学館における職員たちの仕事は多様です。しかし、そのうちの科学館学習は学校の生徒たちを対象とする実験授業であり、中心的な職務の一つですが、比較的長い教員経験をもつ彼らにとっては「馴染み」の「教える」役割です。したがって、それほどの苦労なく入職当初から授業をこなすことができます。→ **【実験授業を遂行する能力】**
- とはいえ、学校教育とは異なり、科学館学習は「一期一会」の出会いの授業です。次回につづくこと、長期の関わりの中で生徒たちとの信頼関係をつくり、情報を得た上での対応ではないので、やはり学校教育とは異なる教授力が必要となります。科学を楽しむこと、感動する体験、共感する心を育むこと、ちょっとした働きかけをとおして生徒たち自身が課題をやりとげることのできるような支援法などです。→ **【科学館学習特有の実験条件を踏まえて教える能力】**
- 科学館学習では、与えられた教材で実験をするのではなく、科学館独自の教材をつくることが求められます。この教材開発のためには、理科の各分野の専門的な知識や理解を深めるだけではなく、①「学習指導要領」、②子どもの理解、③教員の能力や状況への理解が求められることが明らかになりました。こうしたことを踏まえた教材開発力を高める必要があります。→ **【科学館にふさわしい教材開発力】**
- もう一つの科学館での中心的役割が科学館展示の企画・実施です。これはまったく初めての仕事であり、事務的な手続き・折衝などを含めて最も苦勞をする仕事です。職員たちは、同僚の支援や、先輩職員たち、前任の職員が残した書類を探りながら「試行錯誤」で何とか仕事をこなしていきます。展示の実践力は経験の中で培われるにしても、基礎的な理解が必要となります。→ **【「資料論」、「資料保存論」、「展示論」などの基礎知識】**
- 科学館の事業を展開するためには、学校や科学館を含む博物館同士の連携だけではなく、予算の効率的な活用を図るためにも他の行政部局、企業や大学などとの連携をつくることが不可欠です。こうした諸機関との連携をつくるためには、職員としての専門性を高めるだけではなく、コーディネーション、ネットワークをつくる力が必要です。→ **【連携・協働をつくる力】**、これを支える **【コーディネーション力】**、**【コミュニケーション力】**、**【マネジメント力】**

3.2 仙台市科学館職員の研修の構想

以上、職員に求められる力量を考えてきましたが、これをもとに研修の構想を提案します。

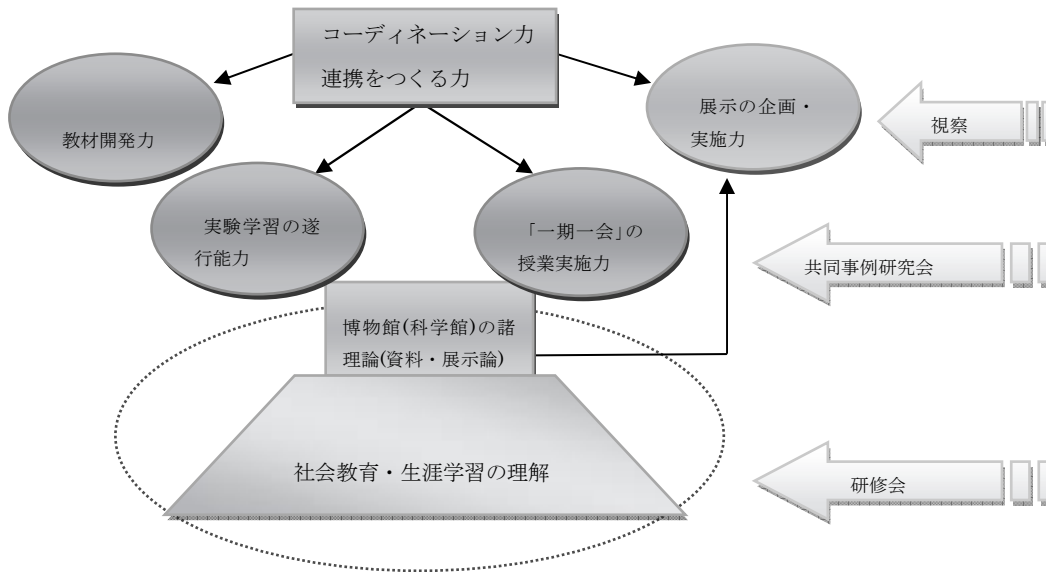


図 科学館職員の力量と研修の構想

第1に、社会教育・生涯学習理論の理解があります。これは入職の時に基礎的知識として理解しておくべき内容ですし、他の社会教育施設職員たちとも共通した研修機会が用意される必要があります。

第2に、この基礎の上に、博物館（仙台市博物館・科学館など）職員として必要な「博物館論」関係の内容に関する学びが位置づけられます。これらは博物館職員には共通した基礎になります。

第3に、職員に必要な実践力に関わる力量である「教材開発力」、「実験学習の遂行能力」、「一期一会の授業実施力」、「展示の企画・実施力」などです。これらのうち前の3つの力量は学校の教師としての専門的力量を高めるための課題となります。

第4に、「展示の企画・実施力」は科学館職員固有の力量となるでしょう。これらの力量は、同僚同士の検討会などの研修機会が用意される必要があります。特に、「展示の企画・実施力」については科学館職員だけではなく、スーパーバイザーなどが参加したワークショップなどが計画されるといいのではないのでしょうか。

第5に、科学館としての事業を実施するために求められる諸機関との連携をつくる力です。これらを支えるのは、まず、これまで述べてきた力量の諸側面をめぐる職員の専門的力量をどう高めるのか、ということが基本になります。これがなければ適切な判断や対応をすることはできないでしょう。その上で、「コーディネーション力」、「連携をつくる力」を高めるには、同僚同士の検討会などの機会が必要となります。これらの研修では、館種を超えた研修機会をつくることもできるでしょう。

4 仙台市図書館職員の力量と研修のあり方について

4.1 仙台市図書館職員に求められる力量について

- 図書館の主要な機能として、様々な図書資料の収集・整理・提供があります。この業務に関して必要な力量として、まず、著作権等についての仕組みを正しく知っておく必要があります。これも資料の種類等によって著作権の取り扱いが異なり、しかも、法改正など制度自体が変わることもあるため、政策動向を把握し、学びつづける必要があります。→

【著作権法の正しい理解】

- レファレンスサービスは直接利用者に接する機会であり、職員として専門性が求められる機会となります。扱う資料に関するデータベースなど、様々な種類の情報源についての知識をもつ必要があります。また、利用者からの相談の中には書名や著者名等書誌情報が明確でない場合もあり、こうしたときに適切に対応できるコミュニケーション・スキルも必要です。→ **【レファレンスサービスの力量】**、**【コミュニケーション力】**

- 図書館は、図書の貸借だけではなく、「読書会、研究会、観賞会、映写会、資料展示会等を主催し、及びこれらの開催を奨励すること」、「社会教育における学習の機会を利用して行った学習の成果を活用して行う教育活動その他の活動の機会を提供し、及びその提供を奨励すること」(図書館法第3条)などがあります。つまり、直接的な学習機会の提供や市民の学習成果を活用して学習機会を提供する役割が求められます。→ **【学習の組織化の力量】**

- 仙台市の図書館では、ボランティアグループと協同でおはなし会などを企画、実施しています。地域文庫・家庭文庫の会や子育てサークル、育児支援サークルなどとの連携が必要となります。また、学校との連携の中で市内の全小学校で実施されているブックトークなどもあります。こうした諸組織との連携の中ではコーディネート機能を一層高める必要があります。→ **【コーディネート力】**

- IT(情報技術)の急速な進展に伴って、デジタル資料の導入や地域の情報発信拠点としての機能、ビジネス支援などの新たなレファレンスサービスなど、求められる役割も今後変化していくものと考えられます。IT、特にインターネット上の関連サービスを常に把握し、上手に活用することで、デジタル時代の付加価値をつけた図書館サービスを徐々に進めていく必要があります。→ **【ITの知識と実践】**

- 今後の公共図書館には、所蔵する図書の貸借時に必要とされる資料・情報に関する専門性というだけではなく、より積極的な教育的機能が求められます。事業実施にあたっては、利用者である市民のニーズや生活課題を理解し、あるいは、地域の課題とその解決を図ろうとする市民の活動についての情報を積極的に読み取りながら、図書館が市民の課題解決や調査研究を支援することが求められます。→ **【地域課題への理解力】**、**【情報発信力】**、**【支援する力】**

4.2 仙台市図書館職員の研修の構想

- 図書館職員の力量を考えると、まず、各館に司書資格をもつ専門性のある職員を配置することが必要です。この点で、現在、全館で司書率は6割弱という状況にあり、こうし

た司書資格をもつ経験の比較的長い職員がメンターとして相互に学びあうことが効果的です。

- 図書館職員は、利用者へのサービスの提供、図書館での業務の遂行の中で力量を高めています。特に初任者や初心者に対しては、先輩の職員たちがメンターとして OJT により意識的に働きかけるようなことを考える必要があります。
- 現在、月 1 回の館内整理日などに業務に関する研修会を実施し、その成果を共有するための報告会などがあります。あわせて、事例の検討会など職員同士が共同で学ぶ研修の機会に拡充することが求められます。
- 公所長会議(施設の種類を超えた集まりで月 1 回)、図書館長会議(月 1 回)、係長会議 (月 1 回)、児童書・一般書・雑誌など各館担当者間の情報交換会(月 1 回程度)といった定期的な会議があります。各館の活動状況の報告とともに、事例検討会などを加味することによって、実務や施設経営について館長その他職員たちが学ぶ機会となります。
- 図書館の領域では、国レベルでも「新任図書館長研修」や「図書館司書専門講座」等の研修機会が設けられています。必要に応じて職員も参加していますが、なお一層の充実が望まれます。

5 社会教育施設職員の資質の向上の課題と研修構想の提案

5.1 社会教育施設職員の資質の向上に向けての基本的考え方

- 社会教育施設職員にどのような資質や力量が求められるのかということを考えるとき、それぞれの施設がもっている基本的役割や理念を再確認することが前提となります。しかも、市民センターにしても、そして博物館や図書館にしても、社会の変化や人びとの生活の変化からでてくるニーズの変化に対応して、常に再定義が求められています。したがって、各施設ではこうした検討を絶えずすすめることが求められます。
- その具体的な内容は施設により異なりますが、生涯学習を推進する中核的拠点として、①利用者や来館者の人たちの学習ニーズに対応した運営を図ること、②地域の暮らしの中からでてくる課題の解決に向けて参加しようとする市民の活動を学習の側面から支援すること、③施設がつくり出す空間が、住民同士の交流を育む役割を果たすとともに、資料・展示物、講演会や学習会、ボランティアの育成と参加、情報提供・相談等の多様な役割をととして学習を支援することが求められます。
- こうした時代の要請に伴い社会教育施設は絶えず新しい役割が期待されますが、多様化し、変化する市民のニーズに適切、かつ柔軟に対応するためには施設職員の資質と専門性の向上が決定的な要素となります。したがって、社会教育施設職員の資質の向上のための施策は、施設の中長期のビジョンの中に位置づけて議論する必要があります。その際に、施設職員たちが、自らの仕事に誇りとやりがいを感じることでできる条件整備を図ることが重要です。
- 社会教育施設における職員の資質の向上の課題は、館としての管理運営の重要な課題で

す。したがって、館長など管理職にある人たちの意識的な取り組みが求められます。仕事にやりがいを感じられるには、職員が相互に学びあえるような関係をつくること、館の運営に参加できること、職務や職務能力が適切に評価されるシステムと、それが職員の待遇・処遇に反映できるようなシステムをつくる必要があります。つまり、社会教育施設そのものが「学習する組織」になることが大切です。

5.2 社会教育施設職員の力量形成のための研修のあり方

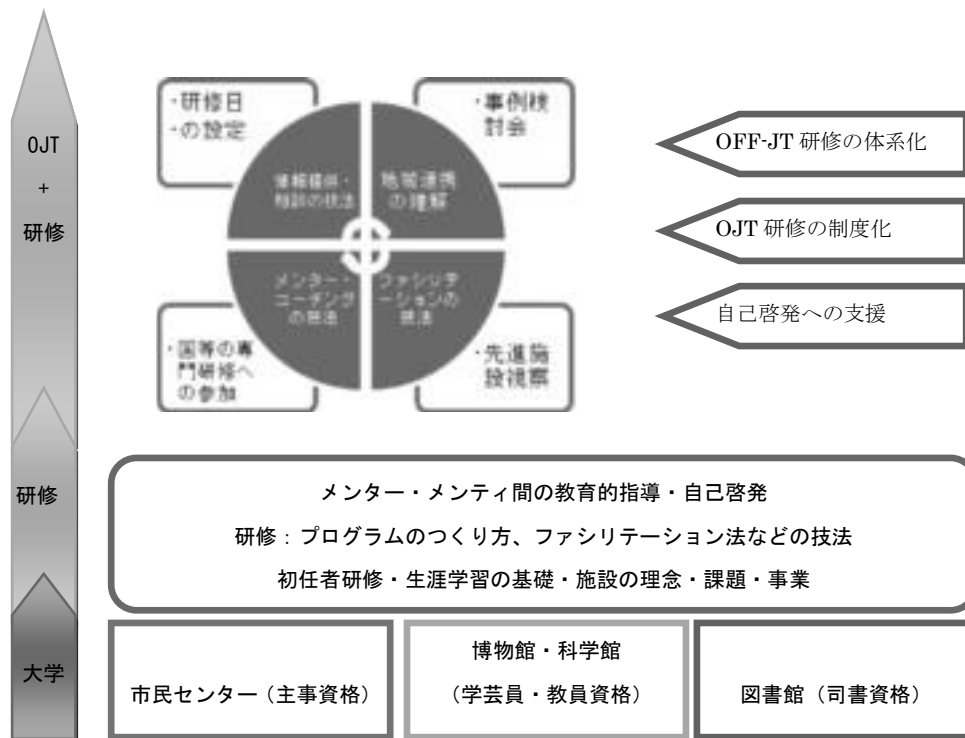


図 仙台市の社会教育施設職員の研修体系

- これまで各社会教育施設に則して、職務分析にもとづき職員に求められる力量と研修のあり方について提案をしてきました。それは、社会教育施設といっても、それぞれの施設の機能と教育的働きかけの方法は異なっており、その実情に応じて研修のあり方も異なるからです。しかし、こうした違いはありつつも、仙台市の社会教育施設の職員の資質として共通の側面があります。
- これまで見たように、社会教育施設職員の力量の成長は、仕事から離れての研修よりも、現場で行われる経験が最も重要な役割を果たしていました。その基本は、職員一人ひとりが自らの資質向上に積極的に取り組む「職員個人への努力」と「施設での様々な育成の取り組み」の2つがあります。前者が自己啓発であり、自己学習・研究、研究会等への参加によるグループ学習などが含まれます。
- 後者の「施設での様々な育成の取り組み」には、一般に、以下の3つの研修形態があります。①OJT (職務を通じての研修)、②OFF-JT (職務を離れての研修)、③自己啓発へ

の援助などです。これらを効果的に組み合わせて研修を行うことが効果的です。

- これらの柱に沿って、職員の資質の向上のための研修のあり方について提案をまとめます。

(1) OFF-JT 研修の体系化

- 社会教育施設職員として、それぞれの施設で必要とされる専門資格をもつ職員が適切に配置される必要があります。博物館の学芸員資格（科学館の主要な職員は教員経験）、図書館の司書資格などの資格をもつ職員の採用と、その比率を高める努力をすべきです。市民センターについても、中心的な職員の中に社会教育主事資格をもつ職員がいることが望ましいでしょう。こうした資格をもつ職員は、職務の中心であるとともに、研修等においても中心的な役割を果たすことが期待されます。
- しかし、現実には、すべての職員がこうした基礎資格をもって入職するわけではありません。こうした職員については初任者研修等で、社会教育・生涯学習の理論、政策・施策等について十分な研修時間をとる必要があります。つづいて、講座・学習プログラムのデザインなどの技法についても講座等により学ぶ必要のある職員として基礎的な知識です。
- この基礎研修を基盤にして、より実践的な力量を養成するための研修がつづきます。新しい社会教育施設の役割を考えると大切な内容として、「情報提供・相談」や「地域連携・支援の理解」などがあります。特に、社会教育施設が地域の課題解決に必要な情報の提供や市民の学習支援を行うという、新しい課題に必要な力量をつける必要があります。こうした研修は、生涯学習担当部局以外の部局の研修機会や NPO などとの連携によって開催することも効果的です。
- 研修機会をより制度化することも課題です。職員の成長は、すでに内容等が決まった研修よりも日々の業務の中で突き当たる難しい課題や困難などを克服することによって進みます。しかし、経験すればそれでいいわけではありません。難しい課題などの事例検討会などをとおして職員が一緒に対応を考えること、経験を共有することが必要です。そのためには「事例検討会」などの時間を確保する努力が求められます。
- さらに、博物館・科学館などは事業の基盤として学術的にも高い専門性を求められます。このため国の機関や専門職の協会などが主催する研究会や研修会に出席すること、これを他の仲間の職員に普及することは重要な研修の機会となります。職務として出席できるような位置づけをする必要があります。

(2) OJT 研修の制度化

- OJT は、次のような研修としての特徴を持っています。①日常必要な職務に直結しているので実践的な指導ができること、②個別の教育なので効果をあげやすく、かつ確認しやすいこと、③職員の状況や課題にそくしたきめ細かな指導ができること、④職員間の信頼関係や協力関係を醸成することによって学習者の意欲をさらに高めることができること、⑤「教える側」の成長にもつながること、などです。

- 職員のキャリアパスを考えると、数年の経験を積んだ職員は新任・初心者の職員たちに対して教育的指導を果たすことが求められます。どの施設でも、こうした役割が暗黙のうちに果たされていますが、より意識的で、かつ適切な指導が求められます。
- 現在の仙台市の施設における問題は3つあります。①職員がそれぞれの職務に忙殺され、後輩等を指導する余裕がないこと、②職場での研修において、経験を積んだ職員が教育的役割をもつことが職務として位置づけられていないこと、③メンターとして指導するための研修機会が不十分なことなどです。
- メンターは、新しい職員の定着と中期までの成長を支援するためにメンティ（指導を受ける人）の状況を適切にアセスメントし、彼らがもつ課題に対して適切な助言やロールモデルを示すとともに、仕事に対するやりがいや意欲を高めることを支援する役割が期待されます。こうした職務をこなすためには、メンターになるための制度的な研修が必要となります。

（3）自己啓発への支援

- 博物館や科学館は、その役割の一つとして「調査研究」機能があります。実際、展示・企画の質は、職員たちのもつ専門性に大きく依存します。したがって、博物館学芸員の研究の機会を保障することは、事業の質を高める上で最も大切な課題です。この点でも、仙台市の施設の状況は望ましいものではありません。学芸員たちは、研究の必要性を痛感していますが、いまの職員の配置状況や職務の負担がある中で、なかなか時間を確保できないという状況にあります。最低でも月1回の研修日を設けることが、結果として、事業の質を高めることにつながります。
- 学芸員をどう処遇するのか、という問題もあります。現在、仙台市の学芸員は行政職として処遇されています。この議論は残しておきますが、その上で、現在の処遇のもとでも職員たちの学会への出席、大学等の研究機関との共同の研究機会、研究時間や資金の確保などについても検討する必要があるでしょう。

おわりに

わたくしたち社会教育委員は、今回の諮問を受け仙台市内の社会教育施設を訪問し、職員の方々からそれぞれの施設の職務について、その専門性の形成のプロセスについて、市民の方々との対応で大切にしていること、事業を実施するにあたっての各種機関、組織等との連携のあり方など、貴重な情報を得ることができました。

その中で、施設は違っても、職員の方々が市民に魅力的な学習機会を提供するために信頼関係を築くことに大きな注意と努力を払っていること、専門性を高める必要性を自覚し、個人的にも自己啓発に対する努力をし、そして、学びつづけていることを知ることができました。しかも、各施設ともに、人員が少ないために過密な業務に追われる中で努力を払っています。

こうした課題状況を踏まえると、今回の「社会教育施設職員の力量形成のための研修のあり方」に関する提案は、基本的な考え方や枠組みを示したものであり、一般的に過ぎるかもしれ

ません。今後、社会教育委員としても生涯学習担当部局と協力して、できるところから具体化をすすめるよう努力したいと思います。

第1部 仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について ～学びを生かし地域で主体的に活動する人材の育成の視点から～（全体構成）

上位の計画をふまえる

- ・教育基本法
- ・社会教育法
- ・国・第2期教育振興基本計画
- ・第6期生涯学習分科会の議論
- ・仙台市基本構想
- ・仙台市教育振興基本計画
- ・社会教育委員の会議の議論

I. 地域課題の確認

I 地域の生活課題とは何か

- ・高齢者要介護の増大
- ・災害に強いまち
- ・安全・安心
- ・貧困・格差増大
- ・地域の担い手不足
- ・子育て困難
- ・学校への参加
- 3.11の教訓をふまえて
- ・相互支援の関係
- ・避難所の運営
- ・地域づくり計画

II. 行政の課題

1. 学びをとおして社会参加を広げる学習機会を提供する
2. 子どもや若者の社会参加を重視した施策をすすめる
3. 市民が主体的に活動することを支援するため、NPO など市民組織・行政部局と連携して市民力を培う学習機会を提供する
4. 市民の学びと活動のサイクル形成を支援する職員力量形成

仙台らしさ、仙台の

強みを生かした施策

- ・嘱託社会教育主事
- ・学びのコミュニティ推進事業
- ・大学・NPO など多様な資源がある
- ・PTA・社会学級
- ・ジュニアリーダーなど

III. 基本的視点

第1：市民の主体的で、活発な学習活動を広げながら、これを基盤にして、さらに社会参加の機会の広がりに結びつくような学習の支援をすすめること

第2：行政の役割は、市民の自主的、主体的な学びと活動を尊重し、この学びや活動が活発に展開できるように「環境醸成」を図ること

第3：支援の施策や仕組みをつくる際には、民間の活動団体、企業、行政との連携や協働をつくりながら、この力を生かした施策をすすめること

IV. 目標

目標（インパクト）

- 一人ひとりの市民の学びと社会的活動への参加のサイクルをつくることにも、その学びを支援する人材のネットワーク化と、人材育成の仕組みをつくる

コンセプト：多様な市民の社会参加力を育む学びをつくる

V. 施策の方向・提案

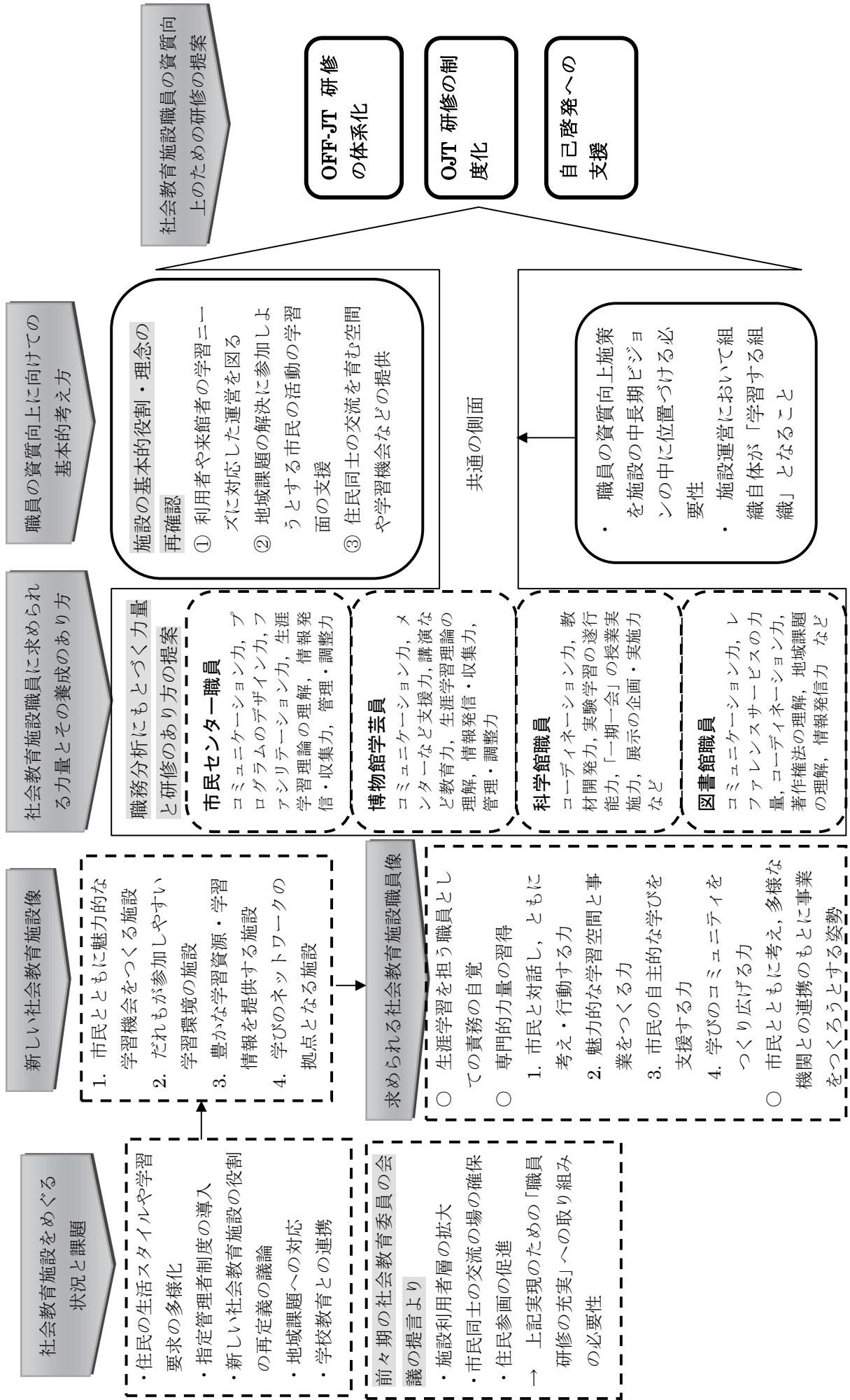
1. 学校や地域社会を基盤にして社会参加を広げる

2. 多様な市民の社会参加を支援する

3. 多様な機関・組織との連携・協働をつくる

4. 地域で活動する市民力を高めるための仕組みをつくる

第Ⅱ部 仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について ～社会教育施設職員の資質の向上の視点から～（全体構成）



参 考 资 料

○諮問書

H23 教生生第 2030 号
平成 24 年 2 月 7 日

仙台市社会教育委員の会議
委員長 高橋 満 様

仙台市教育委員会
教育長 青沼 一民

仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について（諮問）

このことについて、下記のとおり諮問いたします。

記

1 諮問事項

仙台市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について

2 諮問理由

社会状況の変化や価値観の多様化が進む中で、市民一人ひとりが充実した生活を送り自己実現を図っていくため、生涯を通じて学ぶことがますます重要となっています。また、学びの意欲をさらに高め、市民一人ひとりが積極的に社会に参画していくため、学びの成果を社会で活かしていくことのできる仕組みづくりの必要性も増しています。

仙台市基本構想では、都市像のひとつに「未来を育み創造する学びの都」を掲げ、生涯にわたり楽しく学ぶことで市民力が広がり、一人ひとりの心の豊かさにつながるまちを目指すとしています。この基本構想を受けた長期計画である仙台市基本計画では、重点政策のひとつに「学びを多彩な活力につなげる都市づくり」を掲げて、多様な学びの場をつくり、学びにより高められた市民力を多方面に活かしていくことなどが施策の方向性として示されています。

今年度中に策定される仙台市教育振興基本計画においても、『人がまちをつくり、まちが人を育む「学びのまち・仙台」』を今後 10 年で目指す教育の姿とし、生涯学習の視点からも組織横断的な取組を展開していくといった施策方向性が示される予定です。

また、東日本大震災後の様々な状況や復旧に向けた活動の中で、多くの市民が絆と支え合いの大切さを改めて実感するとともに、基本構想に掲げる市民力が困難を乗り越える重要な力になることが明らかとなりました。仙台市震災復興計画では、市民一人ひとりの知恵や力を結集し歩みを進めていくことが必要であるとしており、学びを通じた人づくりの推進などの施策が掲げられています。

これらの計画等では、これからの仙台を支える活力の源となる市民力を育んでいくことが共通して重視されています。震災を契機として芽生えた自助・自立の意識や協働の意識、市民の学びの芽を育て、復興を支える人づくりに寄与することが、今後の生涯学習施策の大きな役割であり喫緊の課題と言えます。

以上のことから、「本市の生涯学習事業の総合的な推進のあり方について」諮問いたします。審議いただくにあたっては、「人づくり」をキーワードに、次の2つの視点からのご検討をお願いします。

ひとつめの視点は、社会教育施設に勤務する職員の資質の向上についてです。

本市には市民センター、図書館、博物館系施設など多くの社会教育施設があり、これらの施設の職員は、市民の多様な学びを支援する最前線にいます。社会教育施設職員の資質向上にどのように取り組むかは、生涯学習施策における重要な課題です。

前期の社会教育委員の会議では、社会教育施設の職員に求められる資質の明確化とそうした力量を備えた職員の人材育成及び行政支援のあり方をテーマとし、調査検討が進められました。震災の影響もあり、提言を取りまとめていただくには至りませんでした。社会教育施設的全職員アンケートの実施など、精力的な調査検討の内容が報告書にまとめられています。この報告書の内容も踏まえながら、社会教育施設職員の資質の向上について検討していただきたいと考えています。

ふたつめの視点は、学びを活かし地域で主体的に活動する人材の育成に重点をおいた、生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方についてです。

学びを通じて生まれた出会いや交流が、市民主体のまちづくりや地域づくりにつながり、学びの楽しみが一層膨らんだり、より大きなネットワークが生まれ、活動が広がったりすることが増えてきています。このような学びの好循環をより多く生み出すため、今後の生涯学習施策においては、地域の人材育成につながる事業を一層推進していく必要があります。

平成24年度上期には、本市の生涯学習推進に係る基礎資料を得るため、平成8年度、平成13年度に実施した「仙台市民の生涯学習に関する調査」を実施する予定です。調査では、前回調査と比較した市民の生涯学習に対する意識の変化や、震災後に市民が感じている課題認識等についても把握していきたいと考えています。

この調査の結果も踏まえながら、地域の人材育成の視点から、研修のあり方や推進体制のあり方等、生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方について検討していただきたいと考えています。

以上のとおり、今期会議の前半に「社会教育施設職員の資質の向上について」審議いただいたうえで、今期会議の後半には、地域における人材育成の視点を踏まえて「生涯学習事業の総合的な推進のあり方について」を審議いただきたく諮問いたします。

○仙台市社会教育委員名簿

(任期:平成 23 年 11 月 1 日から平成 25 年 10 月 31 日まで)

氏 名	所属等	役職等
阿子島 佳美	仙台市社会学級研究会顧問	
阿部 清人	せんだい泉エフエム放送株式会社取締役事業部長	
岩動 志乃夫	東北学院大学教授	副委員長
内田 幸雄	仙台市PTA協議会会長	
小形 美樹	仙台青葉学院短期大学准教授	H24.4 就任
男澤 亨	株式会社ココム代表取締役社長	
加藤 久枝	公募委員	H25.8 退任
佐々木 啓子	西公園プレーパークの会プレーリーダー	
高橋 満	東北大学大学院教授	委員長
玉渕 安夫	仙台市立連坊小路小学校校長	
田村 稔	仙台市議会議員	
松本 大	東北福祉大学助教	H24.3 退任
渡邊 祥子	フリーアナウンサー・朗読家	
渡邊 千恵子	尚絅学院大学教授	

敬称略・五十音順

所属等は委員在任時最終のもの

○ 社会教育委員の会議 審議の経過

	開催日	協議内容
第1回	平成23年12月 5日	○ 委員長、副委員長の選任
第2回	平成24年 2月 7日	○ 諮問 ○ 勉強会(社会教育概論、仙台市の社会教育について)
第3回	平成24年 4月10日	○ 平成24年度社会教育関係予算について ○ 平成24年度社会教育団体に対する補助金について ○ 社会教育施設職員研修等の現況について ○ 職員の育成と行政支援のあり方に関する課題について ○ 生涯学習調査について
第4回	平成24年 6月12日	○ 社会教育施設職員の資質の向上について ○ 生涯学習に関する調査について
ワークショップ	平成24年 8月22日	○ 市民センターの職員によるワークショップ
第5回	平成24年 9月 5日	○ 社会教育施設職員の資質の向上について ○ 「仙台市民の生涯学習に関する調査」の実施結果について
勉強会	平成24年 9月25日	○ 「仙台市民の生涯学習に関する調査」の結果の読み込み
第6回	平成24年10月 9日	○ 「仙台市民の生涯学習に関する調査」読み込み会の実施結果について ○ 社会教育施設職員の資質の向上について(中間報告たたき台)
第7回	平成24年12月 4日	○ 地域の人材育成に重点をおいた生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方について ○ 「仙台市民の生涯学習に関する調査」報告書について
第8回	平成25年 2月12日	○ 地域の人材育成に重点をおいた生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方について
分科会	平成25年 3月12日	○ 地域の人材育成に重点をおいた生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方について
第9回	平成25年 4月 9日	○ 平成25年度社会教育関係予算について ○ 平成25年度社会教育団体に対する補助金について ○ 地域の人材育成に重点をおいた生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方について
ワーキンググループ	平成25年 5月14日	○ 地域の人材育成に重点をおいた生涯学習事業全体の効果的な推進のあり方についての骨子検討
第10回	平成25年 6月11日	○ 答申中間案(素案)について ○ 有識者への意見照会について
ワーキンググループ	平成25年 7月23日	○ 社会教育施設に勤務する職員の資質の向上についての骨子検討
第11回	平成25年 8月20日	○ 有識者意見の聴取結果と答申への反映について ○ 答申素案について
第12回	平成25年10月 8日	○ 答申案について

発 行

仙台市教育委員会生涯学習課

〒980-0811 仙台市青葉区一番町四丁目1番25号

東二番丁スクエア

TEL 022-214-8886 FAX 022-268-4822

本文用紙は古紙再生紙を使用しています。