

議 事 録

会議の名称	令和5年度 第1回 愛荘町総合教育会議
開催日時	令和5年6月27日（火）午後2時00分～午後3時20分
開催場所	秦荘庁舎2階 大会議室
出席者	<p>【構成員】7名 町長 有村 国知、 副町長 中西 功、教育長 徳田 寿 教育長職務代理者 森 秀昭 教育委員 松浦 延代、中村 由香里、黒川 泰守</p> <p>【事務局】8名 政策監（総務） 生駒 秀嘉 政策監（福祉） 木村 美紀 教育次長 上林 市治 学校教育担当課長 奥村 晃 生涯学習課課長 陌間 秀介 図書館館長 三浦 寛二 歴史博物館館長 下村 今日子 教育振興課長補佐 久保 泰代</p> <p>【傍聴者】0名</p>
議事日程	協議・報告事項 ・これからの未来を拓く愛荘の人材育成について 教育振興課 向角皆香 参事 京都女子大学 発達教育学部 水戸部 修治 教授
議事録作成者	教育振興課 久保 泰代
教育次長	午後2時00分開会 皆さんこんにちは。 定刻になりましたので、ただいまから令和5年度第1回愛荘町教育総合会議を開催いたします。 はじめに有村町長からご挨拶をお願いします。
町長	みなさん、こんにちは。本日は令和5年度第1回愛荘町総合教育会議にご出席をいただきましてありがとうございます。 今日は後ほど意見交換の場や、水戸部先生からの録画での講義があると聞いております。初めて水戸部先生のお話を拝聴出来るということで大変楽しみにしております。 本日は皆様からの活発なご意見を賜りますようお願い申し上げまして開会のあいさつといたします。
教育次長	それでは本年度第1回の会議でございますので、次第の2の出席者の自己紹介をお願いします。

	<p>－順次、自己紹介－</p>
教育次長	<p>ありがとうございました。それでは会議に入ります。</p> <p>今回の総合教育会議は委員皆さまご自身のこれまでの経験や今現在の若者についての思い等をお話いただき、いただいた内容については今後の愛荘の教育を考える円卓会議や次期の教育大綱にも盛り込んでいきたいと思い「これからの未来を拓く愛荘の人材育成について」をテーマといたしました。よろしくお願いいたします。</p> <p>それでは会議の運営につきましては、愛荘町総合教育会議設置要綱に基づいて進めてまいりたいと思います。</p> <p>早速ではございますが、設置要綱第4条によりまして、町長が議長になることから、会議の進行を有村町長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。</p>
議長（有村町長）	<p>それでは設置要綱に基づいて、議長を務めさせていただきたいと思いますのでご協力のほど、よろしくお願いいたします。</p> <p>次第の3 議題の協議事項、「これからの未来を拓く愛荘の人材育成について」にかかる意見交換です。資料をもとに教育振興課 向角参事より説明をしていただきます。よろしくお願いいたします。</p>
教育振興課参事	<p>「これからの未来を拓く愛荘の人材育成について」・・・資料により説明 「京都女子大学水戸部教授より録画による講義」</p>
議長（有村町長）	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは皆様からのご意見を頂戴したいと思います。</p>
副町長	<p>資料の中にもありましたが、他者とうまく関わる力、特にリアルの会話の中で児童生徒のコミュニケーション力を磨いていくことが大事だと思います。</p> <p>スマートフォンや、ICT 機器が発達し、メールや SNS、チャットなどでやり取りをする機会が大人も子どもも増えていますが、特にチャット等はリアルに双方向のやり取りをしているようで、一方的なやり取りの繰り返しではないかというふうに感じています。</p> <p>実際に顔を見てやり取りをしていると、その相手の表情を確認することができますが、表情がわからないチャットなどは思いのすれ違いや、一方的な思い込みになることがあると思います。子どもたちにとって他者へ理解や共感がおろそかになってしまうと社会人になった際に職場の方の気持ちがわからない、上司部下の関係になったときに考えがうまく伝えられ</p>

	<p>ないということがあると思います。</p> <p>職場関係や学生の中のグループ関係であっても、そういうコミュニケーション能力という力が身についているかついていないかで大きく異なると思うのでキャリア教育の際に最も重要なのは、コミュニケーション能力と考えます。</p>
議長（有村町長）	<p>副町長ありがとうございます。仕事をする中においても、またいろんなバックグラウンドの異なる方たちの多様な中においてもコミュニケーション能力が大切であり、そこに共感する方がどれくらい増えてくるのかということが鍵かなというふうに思います。</p>
議長（有村町長）	<p>私が次世代に期待することや、愛荘町において教育を進めていく中において首長職として感じ、皆さんと力を合わせていきたいという点について少し触れさせていただきます。</p> <p>社会がどんどん成熟してくる中において、製品を作る際にそこにどのような付加価値を乗せていくのか、いかにその付加価値を持つのかということか大事であると私は考えております。そこを徹頭徹尾考えながら行っていけると良いだろうと思っています。</p> <p>私は 20 代の頃マクドナルドの本社に勤めていました。英語の資料等々もすごく多く、そこに英語が得意な女性の方が同じチームにおられました。私はその方に時間も限られていたので、仕上げてくれればよいのでこの資料の翻訳をしてほしいとお願いしました。そしたら、そんな適当にする仕事であれば私がする意味がないじゃないですかと言われました。それを聞いた時なるほどというふうに思いそれ以来そのことをすごく反省しています。</p> <p>そのため仕事をするのであれば全人格を持ってこの仕事を仕上げるということをしてこそ、そこに価値が現れるというふうに私は感じているので、今若い職員の皆さんにも同じようにお願いしています。また自分が携わろうというものをそれがどれくらい評価いただけるかわかりませんが、自分が携わるのであれば自分らしい色なり価値などを載せたいというふうにも考えています。</p> <p>また、社会がすごく速いスピードで動いているということ、常に私達大人が感じておかないといけないと思っています。子どもは親の写し絵です。大人たちが憧れる大人でないと、子どもたちはそこに憧れや、可能性を見だしにくいと思います。</p> <p>最近読んだ本の中に、2016 年にアメリカに子どもたちを高校生を連れていくプログラムでコロナ禍もあり 2022 年に久しぶりに連れてきた際にこの高校生たちが気づいた 2016 年と 2022 年、たった 6 年ですごく社会が変</p>

化したことが記載されていました。例えば今日私が着ているジャケットにパンツというような服装は少し前だとカジュアルだというふうに見られるような格好だったと思いますが、今はこのカジュアルだと思われた格好もちょっと堅苦しいというふうに今のアメリカでは思われるようです。

また、食を見たときには代替肉がファーストフード店においてもどんどん増えてきてそのメニューもどんどん増えてきています。

それぞれ一つ一つの変化については面白いなと思えるかもしれませんが、その背景にある動きを捉えておかななくてはならないと思いますし、このような世のトレンドを常に私達はいつも覚えておかなばならないと思います。特にこれからの子どもの世代は、ミレニウム世代その後はZ世代でその次は α 世代という言葉になってまいります。彼らの価値やスピードに私達がどれくらい寄り添えるのか、すなわち最初の部分に戻りますけど日本は今まで製造業ということで、社会世界に伍してきた存在であったが現在は半導体も韓国・台湾に辛酸をなめているというところがあります。それはハードデバイスの巧拙ということより、ソフトの力・発信力をいかにできるかということもあるので、日本もまたいつの日かしっかりと世界に冠たる国家に戻っていくためには、ソフトの力・発信力をつけていくことが大変重要であるため、今後勝負できる人材を私達が社会のトレンドの変化をとらえながら供給できるのかというところが肝であるなというふうにも思っています。

また、子どもたちに期待はするのですが、子どもたちが期待できるだけの能力を私達大人がしっかりと常に見せ続けるということが大変重要であるというふうにも思っています。

日本国内においてこれから人種の多様性というのが広がっていくと思います。ただそれぞれのバックグラウンドそのファミリーの大事にされるアイデンティティは大事にさせていただく一方で、私達が日本を出たときには日本人だということで見られるため日本人であるということ常によく理解をし、若い世代も、日本人としての価値を世界に発信できるような存在になれると大変素晴らしいのではないかと思っています。

多様性の中において、さまようことがない、そういう個人に学校として地にアンカーを打てる人間に育ててほしいというふうにも思っています。

以上です。ありがとうございました。

中村委員

今下の子がそろそろ進路を考えようという時期ですが、親は子どもの様子やその子自身のことをわかっているようで全然わかっていません。見るとすると、成績がどうだとかテストの点がどうだとか、遅刻が多いとか、そういう物差しでしか見ることができなくて、その中で進学先があるの

	<p>か、働くのかどうするのかという、よく言えば道を探してあげたい、悪く言えば道を狭めてしまうような導き方をしてしまうことがあると思います。</p> <p>そのため大人として子どもの人生をもっと広げてあげるような知識を自分も持ちたいと思うし、そういう方法を教えてほしいと思います。</p> <p>また、高校に入ると世界が広がるというか大人の仲間入りといいますか、視野が広がっているように思えて中学校のときにはあまり思うように意思が通じなかったのに高校に行くとふっと自分よりも大人の意見を言ったりして教えてもらうこともたくさんあります。そのため高校の選択がとても重要と思います。そこでの出会いやそこでどんな経験を積むかで、その子の先の人生が変わると思うので、高校の選択肢をなるべくたくさんできるのが望ましいと思います。そうなるとうちでも学力が必要になってくるのですが、やる気スイッチは他人には見つけられないと私は思っています、どんなにこちらがよい情報や、すごい勉強方法とかを教えても、その子に合わなかったら無駄だと思います。</p> <p>そのため子どもは心身ともに健康で、素直であって、いろんな人との出会い経験をたくさん積んでいる子がスポンジのようにいろんなことを吸収していくと思います。愛荘町でもそういう子どもを育てていける町作りを目指せるといいのではないかなというふうに思います。</p> <p>以上です。</p>
議長（有村町長）	<p>中村さんありがとうございます。最終的にはそういうまちの環境をどれぐらい私達が地域において具備できているのかというところだというふうに思います。</p> <p>この点はすごく教育に携わる者も心を配りながら今まで行っているのかなと思うのですが、何か善処改善点などありますか。</p>
中村委員	<p>ここ数年コロナ禍で閉じた世界でしたが、その中でも IT を使って学習したり、いろんな新しいツールをたくさん身につけました。しかし元の状態に戻ろうとした時に、今まで本をすごく読んでいたのに、コロナ禍を経て全然本を読まなくなったという話を聞きます。時間はたくさんあったのに何でそうなったのかなと思うのですが、やはり世界は広い方、いろんなことに目を向ける等、籠るということが不健康なのかなというふうに思いました。</p>
議長（有村町長）	<p>子どもたちの環境、可能性の環境をどのように広げていくかということが大きなテーマだと思います。</p> <p>それでは黒川さんお願いします。</p>

黒川委員

私の学生から就職、そして会社経営までの育成を話してみたいと思いますが、ピントが合っているかわからないですが、聞いていただけたらと思います。

私が思うのは、「人材育成＝人対人で喜びや悲しみを共有すること」でお互い成長し合えるのかなと思います。

今は人の繋がりが薄くなってそういうのを拒む人もだんだん多くなっているとは思いますが、ロボットではないので人を育てるのは人かなと思って、今もお互い成長し合えるように頑張っています。

それでやはり自主性も大事にしないと押し付けだけでは結局何も成長はしないと思います。考えることによって、人は成長すると思っています。

私は 25 年ぐらい前に卒業して料理の世界に入ったのですが、大卒なので、料理の業界は中卒・専門学校卒業からいうと年の差が 10 年近くあるので、早く追いつきたいという思いがあるのですが、弱肉強食の世界なので、誰も教えてはくれず見て学べという時代だったので、自分にできることは少しでも早く先輩たちが来る前に来て、冷蔵庫を開けてメモを書いたりして勉強していましたし、それが成長に繋がっていると思います。

そのため裏で努力するということを子どもたちにも教えてあげられるような大人になりたいと思います。

それから私が教えるのは、なるべく味見をしてもらったり、いろんな食材に触れるようなチャンスを与えることが人材育成になるのかなと思います。見たり、聞いたりすることよりも、一つの行動を起こして、失敗することが自分の育成にも繋がると思っているのです、なるべく若い子たちに行動させています。

それでよく話すのがレシピに、醤油・砂糖・みりん何グラムと書いてありますがデジタルの秤は塩を 5g 目指して入れていくと 5g を超えてまだ入れていってもまだ 5g です。デジタルの場合 5g の中に 5.1 から 5.3g ぐらいは 5g です。その誤差が全部変わってくると味がぐちゃぐちゃになります。それをうちの職人さんやみんなに伝えて、結局味を知らないことには、その味にはたどり着けないのでレシピだけを頼るのではなくて、1 度自分でやってみて、それが成長にも繋がるし、美味しいお料理を出すことにも繋がるしその人が独立したときに、数字だけに頼らない職人さんになってほしいなと思いながら指導しています。

またオンリーワンの力を見つければ、何とか生きていけると思っています。町でもそういうオンリーワンの人たちを誘致してもらって「職人の町愛荘町」のようなことを考えてもらえればよいと思います。

コミュニケーション力も大事なのはよくわかりますが、そこからあふれた子たちを何とかすくい上げられるような町にしてほしいなと思います。

議長（有村町長）	<p>結局人对人の繋がりが、人材育成に繋がると思うので私たちも成長して、町も成長して、子どもたちも成長していただければと思います。 以上です。</p> <p>レシピのことも実際にその本物に触れてということで自ら失敗をしながら得たものが本物になるのであろうし、オンリーワンの力も大切と思います。</p>
松浦委員	<p>私は今までにいろんな上司にお出会いして、皆さん上司が良い方で上司に恵まれて、皆さんに大切に育てていただきました。 職場においてはその方の言動をよく見て、いろいろ勉強させていただきました。</p> <p>ある上司は普段は温和で、優しい上司ですが若い子が同じケアレスミスをすると非常に厳しく叱って、飴とムチをうまく使い分け、緊張感あふれる職場でありながらも、働きやすい環境を作ってくれ、のびのび仕事をさせていただきました。それというのは、みんな心の通い合う良い雰囲気職場で、皆さんその方の指導力や人間性を勉強して、自己研鑽してその方たちは後に何人もの方が職場でナンバーワンの地位を取っていかれました。年が上がるにつれて、私の下にも若い子たちがたくさん入ってきてくれて私もその方のように近づきたいというような思いを常に心がけており、いつも周囲に目配り、気配りを忘れず、働きやすい環境作りを心がけて行動していました。</p> <p>それで別の環境のところでは、私が上司の思うこととは違う行動をして、ターゲットになるときが何回かあったのですが、私を怒鳴る上司の横でまた別の上司が全くそ知らぬ顔で助っ人もなく、見向きもせず知らん顔で私が耐えて1人で頑張っていました。その場で若い子たち、周りの人たちは何も言えずに私が1人で耐えているとそれがしばらくして終わると大丈夫ですか。と気遣ってくれる事がありました。怒鳴った上司と、そ知らぬ顔をした上司、その方たちの人間性を本当に疑い、これが上司かというような人間性の方にもお出会いしました。</p> <p>そういうことでは職場も良くなれないし、環境も悪いため、私は他人に対する思いやり、気配りを常に皆さんには良い生活環境で過ごしていただけるようこれからの若い子たちにもコミュニケーション能力を持っていただいて、職場環境も良くして頑張っていたいただきたいなと思います。 以上です。</p>
議長（有村町長）	<p>ありがとうございました。 世の中立派な上司立派な人生の先輩というのは、時におられますし反面教</p>

森委員

師もまたおられます。その中で、それを自分の成長にいかに関係されるかっていうことが大切だと思います。

子どもたちもその大人全てがお手本になるので、そういう世の中を知ってもらおうということは大変大事です。

その中では腐るのではなくて、自分の成長にどうやって繋がられるかというのは大事だと思います。

人材育成とは最終的に自律型人材の育成だと思います。

人材とは何かと調べたら、人が在ると書いて人在、人が材料で人材、人が財産で人財。人があるというのは仕事力と経験で、人の材料で人材は仕事力に人間力があって経験がある、それから人が財産となるにはここに志が入ってくる。仕事力・人間力・経験といろいろ出てきました。それで、仕事力・人間力・志・人材とはどうなのかということそこにも一つずつの意味があるということでした。

また目標とは、達成できる目標と評価できる目標といろいろあると思います。

当初人事評価する時に何を評価して自分の目標をどうするか考えた際に、ある程度達成できるような目標を立てる先生と、この目標は立てても1年2年でできないというような目標を立てる先生とそれぞれおられました。その2つを取り入れてうまく目標を立てる先生もいましたので、この段階で既に人材育成能力があると感じました。

その際に私がお願いしたのは、出来る目標を必ず入れ、これはもう少し時間がかかるけれども今後いろんなことを考えようという目標も入れてくださいと伝えていました。それはすべての評価を良いとするより、そこにある程度、宿題・課題を残しておくことで、自分が今後どうしていくか、来年どうするか、次はどういうことをするか検討するための目標設定をお願いしていました。

これは、人を育てるため、自分を育てるためのすごく大事なものであると感じていました。

人の場合ですと、日本人の特性なのかもしれませんが、良いところよりどうしてもマイナス面が目につきやすいと思います。海外の方に聞いてみると、「あいつこういういいところあるぞ」とか、「自分はこういうのがある」とははっきり言われる。でも日本の場合なかなかそれができない。

自己肯定、自尊感情をどれくらい持てるか。目標を考えた時に最後に出てくるのはやはり「生きる」「自分が生きる」ということに行き着くのだらうと思います。もう一つは生きるということとは何かというと、子どもたちは自分が達成できた、この目標が達成できた、あるいはこの問題ができた。そこにいろんな喜びを感じる。それはこっちが喜びを感じさせられるよ

教育長	<p>うな仕組みをどうしていくかという、それも自分を育てる部分ということだと思います。</p> <p>よく立場が人を変え、作るということを言われますが、これは非常に重要だと思います。担任をしていると気がつかないことが、担任外になって全体を見る立場になると変わってくる。まずそこに大きな育成が関わってくるのだらうと思います。</p> <p>そして言葉が聞けるか、言葉が出るかということも大事だと思います。言葉というのは人を育てることができれば、逆に人を潰すことができ、同じ言葉でも全然違うとらえ方をされることがあります。そういう部分を人としてどうするか。どう育てるかということも大事だと思います。</p> <p>また若い時に進むべき道あるいは自分がどうしたいかが見つからない先生がすごく増えています。先日、朝日新聞に載っていましたが1年間で何人もの先生が仕事を変えられています。全体では1.61%、学校の差、地域の差等いろいろあると思いますが、それだけの人々がどんどん変わっておられるということが気になっていました。</p> <p>今OJTをよくやっておられます。上司あるいは先輩がそのトレーナー的な人になって、いろんなことを教えただけではなく、一緒に話しその人をサポートする、あるいはどこかでその人がうまく働けるような仕組みを作っている。今学校でもOJTをいろいろやっていますけれども、すごく重要だと思います。また相棒がいるかないかあるいは先輩がいるかないかも重要だと思います。</p> <p>ただ今は人材不足・時間不足のため一生懸命育成してもやめますということも多々あります。だから初任者研修でいろんなことをするもの大切ですが、もっと話し合っって現実を見てどうするのかを考えることが必要だろうと思います。</p> <p>ただ甘やかすと、人は育たない。厳しい中にも甘える部分をうまく使って、人を育てる、あるいは人に育てられるということが重要なのではないかと思います。</p> <p>総合教育会議は、首長たる町長が教育に対してどういう思いを持っておられて、教育行政を合議体として進めている我々はそれをどのように具現化していくかということですので、今日もいろいろお話を聞かせていただきました。私も就任させていただいて5年目になり、町長はずっと教育の大事な部分として、二つキーワードをおっしゃっておられます。</p> <p>生き物としてのスイッチを入れるということと、公益に資する生き方を称えるという事をおっしゃっているのですが、一つ目の生き物としてというのは、最近そのとおりだなと思うことがたくさんあり、まさにその生き</p>
-----	---

るということは、本当に生きていたいと思っている本人が主体にならなくては
どうにもならない話です。例えば教師として生きるとか、あるいは〇〇そ
の種目の選手として生きるとか、〇〇という芸術家として生きるとか、料
理人として生きるとかいうその道の中を生きるという、そういうこともあ
ると思うので、そう考えると学ぶも生きるも、本当に主体性とか、先ほど
町長が仕事にどんな意味を持たせるか、自分の人格を埋め込むかという話
もありましたけども、やっぱり自分の人生をどう生きようかという積極的
な意味合いがあると思います。

今日の資料の中にも水戸部先生おっしゃっていましたが、キャリア発
達という言葉があります。このスライドの番号で言うと、7番の下の方に
ありますが、キャリア発達というのは社会の中でその自分が役割を果たし
ながら、その一方で、自分らしい生き方を実現していくプロセスというこ
とです。

今危惧されるのは、例えば回転寿司があつてそこにいたずらをして、営
業妨害という話がありました。あれだけ注意喚起をされていても同じこと
をする人に何が欠けているか。といったときに、一人称の形成的評価が足
りないのだというふうなことをおっしゃっていました。

つまり TPO に合わせて、この場面でこのことをしたらどうなるとか。
あるいはこれが価値あることなのか、ないことなのか、美しいものかがわ
かる。あるいは自分の心の中に問いかけたときに、それをやってもよいの
かという心の叫びみたいなものと対話できるかどうかというようなこと
だと指摘をされておられました。

やはり自己実現を図っていく中で、自分の思うとおりの自分らしい生き
方ができたといっても、それがやっぱり美しいものであったり、価値ある
ものでなければそれは単なる独りよがりであったり、迷惑なだけであつた
りするかも知れません。自分で判断していけるその基準をどこで培うかと
いうと、やっぱりそれはリアルな学校の場面であつたり、社会教育の場
であつたり家庭であつたり、職場であつたりということだろうというふう
に今日は私改めて思わせていただきました。

森委員からも自律型という話出ましたが本当にこれからいろんな変
化があつて、AI はあつたとしてもそれが災害等使えないときもあります。

そういうときに「タブレットがありませんから何もわかりません」では
どうにもならない訳ですやはりこれから引く手あまたはどんな人かと
いうと、コミュニケーション力がある人だというふうに言われています。
それも納得ですね。AI に聞けばわかることはもういいのです。AI が答
えてくれないことがわかったり、感じ取れたりっていうそういう人材が本
当に必要なというふうに思っています。

16年教育の表の一番上には、「未来を拓く意欲に満ちた愛荘っ子」と記載

	<p>されています。この間この円卓会議の中で子ども像が一体具体的にどうい うものなのかというようなことを明確にした方がいいというご指摘もい ただきましたので、今後、今日のこの貴重な総合教育会議での議論これ を踏まえてまた各方面からのご意見も聞きながら、次年度改定します教育大 綱の中に盛り込んでいきたいなというふうに思っているところでござい ます。</p> <p>本当に今日はありがとうございました。</p>
議長（有村町長）	<p>貴重なご意見ありがとうございました。本日いただきましたご意見を十 分に検討し今後の教育政策に反映させていただきたく存じます。</p> <p>以上で本日の協議事項は全て終了しましたので進行につきましては事務 局にお戻しをいたします。</p>
教育次長	<p>ありがとうございました。</p> <p>以上で令和5年度第1回の愛荘町総合教育会議を終了したいと思います。</p> <p>大変ご苦労様でした。</p> <p>午後3時25分 閉会</p>