

## 第3章

# 地域における女性人材を育てる学習

中野 洋恵

### 1 はじめに

現在、「新しい公共」が政策課題となっている。2010年6月4日に出された『『新しい公共』宣言』では、「人々の支え合いと活気ある社会。それをつくることに向けたさまざまな当事者の自発的な協働の場が『新しい公共』である。」と述べられている。また、人を支える役割を「官」と言われる人たちが担うのではなく、多くの人々が関わってこそ地域の子育て、教育、街づくり、防犯や防災、医療や福祉などを充実させることができるという方向性が示された。そしてそのための人材育成が重要とされた。

また、現在とりまとめが進む第3次男女共同参画基本計画では「「地域」(地域コミュニティ)は、家庭とともに人々にとって最も身近な暮らしの場であり、そこでの男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現にとって重要である」という認識から、一人ひとりが加わって「新しい公共」を創造し、地域力を高め、持続可能な社会を築くための男女共同参画が今後の目標となっている。具体的な取組として女性センター・男女共同参画センター等の機能の充実・強化、女性リーダー等の人材育成のため、研修等の支援が明記された。

つまり、現在の政策の動きを見ると、今後の日本社会を住みやすくしてい

くためには女性人材が不可欠で女性人材の育成が求められていることが明白である。

では、これまで女性人材は育成されていなかったのだろうか。結論を先に言ってしまうえば、答えは「否」である。戦後の文部省の婦人教育の中で、さらに、1975年の国際婦人年以降は全国に設立された女性関連施設のプログラムとして女性人材の育成のための学習が広範に展開されてきた。そこで力をつけた女性たちは地域の課題解決に向けて活動している。したがって女性人材の育成を考える上では、まずどのような学習が行われてきたのかその実態を明らかにすることが必要だろう。本稿では女性人材を育ててきた婦人教育と女性関連施設のプログラムを概観してみたい。

## 2 婦人教育の動向

戦後、民主主義国家となった日本の中で女性は社会の構成員として、参政権を得、自覚ある参政権の行使が必要とされ、そのための学習として社会教育行政に「婦人教育」が特定された。当時の文部省（現文部科学省）は「婦人教育」を「遅れた婦人に対する教育」とし、より多くの女性の教育機会を提供するためにその方法として婦人団体の組織化が進められた。

その結果、「社会情勢が落ちつくにつれ、婦人会の活動も日常生活の身近なところにある具体的な問題に向かっていったが、遅々とした歩みの中から、無名ではあるけれど有能な婦人が育ってきた。このことは戦前の婦人運動が、ごく少数の限られた有名婦人によって指導されたことに比べ格段の変化である。そして『婦人は遅れているから追いつこう』という段階から脱皮し、『社会の一員として、男性と共に世の中を推進する原動力になろう、そのための力を養おう』という考え方に進んできた」（『社会教育10年のあゆみ社会教育法施行10周年記念』東京都教育委員会 1959）といわれる。

その背景には1955年以降新しい学習方法による「婦人学級」が奨励され普及していったことがあげられる。1954年、文部省は静岡県稲取町で、話し合

## Ⅱ 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

いによる小集団学習（実験社会学級）を婦人学級で実施した。稲取婦人学級は稲取町の婦人会によって1951年から実施されていたが、稲取実験婦人学級として新しい学習内容と学習方法を試みた学習である。「生活を見つめ、生活を高めよう」をテーマに女性の「考える力」「はなす力」「書く力」を高めることを目標にした小集団による話し合い学習であり、それまでの承り学習に対して自ら学ぶ学習であり、この学習方法が全国の婦人教育学級に普及していった。

また地域で活動する女性の人材育成のために、婦人教育国内研修（婦人の国内研修）も学習という位置付けで実施されるようになり、文部省の婦人教育振興補助事業の一環として1960年から予算化され充実が図られた。また「婦人教育指導者海外派遣事業」も実施される等、婦人教育の振興に力が入られたのである。

1975年の国際婦人年を契機として女性問題の解決は世界に共通することが明確になり、女性問題学習の必要性が増してきた。1977年、国立婦人教育会館（現国立女性教育会館）の設立を契機に、全国に女性関連施設が設立され学習プログラムが実施されるようになっていく。婦人問題を解決するための指導者養成はその目的の一つである。例えば東京都教育庁社会部では1980年に「婦人リーダー研修」が「婦人問題の解決を目指してよりよい地域社会を作り上げるために」開設されている。

1970年代になると、1960年代後半ウーマンリブ運動の影響を受けてアメリカに広がった女性学が日本の研究者によって紹介されるようになった。女性学はこれまで男性の視点に立っていた学問のあり方を見直し、女性の視点から問い直す新たな学問領域である。この新しい学際的な女性学は、婦人問題解決の基底に固定的な性別役割分業観の変革をおいている婦人問題学習と共通性を持っていた。国立女性教育会館では1980年から「女性学への関心を高め、女性学とは何かについて情報提供し、学習の発展に役立てる」こと等をねらいとして女性学講座を開始する。「研究・教育・実践をつなぐ」試みとして新しい学問領域である女性学が全国に広がり、各地の女性関連施設では

「女性学講座」が実施されるようになっていった。

しかし、「女性学」研究が深化し理論化が進めば進むほど、新しい知識、理論を学ぶという目的が大きくなり、講義中心で、講師には女性学研究者である大学教員が並び、その結果、「啓蒙」「知識の普及」という状況を生み出すという矛盾点をもはらんでいたのである。

1990年以降、特に1995年の北京会議以降、「女性のエンパワーメント」がキーワードの一つになり、北京会議のNGOフォーラムで実施されたワークショップの影響を受け、学習方法も変わってくる。講義中心から「参加型」学習、個人の学習からグループの学習に力点が置かれるようになった。

以上のように、女性人材を育てる学習は長い時間をかけて試行錯誤を繰り返しながら、様々な方法で行われてきた。では、どのような学習が行われているのか具体的に見てみよう。

### 3 女性関連施設で実施されている人材育成プログラム

1999年に男女共同参画社会基本法が施行されてから全国に女性センター、男女共同参画センターが増加し、現在では384のセンターがある。センターでは男女共同参画社会の形成を目指して研修、交流、情報、相談、調査研究などの事業が実施されているが、女性人材の育成は研修の中核の一つになっている。まず、人材育成のためにどのような講座が実施されているのかをみてみよう。国立女性教育会館の女性関連施設データベースで2009年度の事業で施設種別を「男女共同参画センター」、事業分野を「リーダーシップの養成」で検索すると、115事業がヒットした。この115事業についてみていくことにする。

都道府県、市町村別に見ると都道府県では39.3%、市町村では13.1%で、都道府県レベルの方がリーダー養成講座を実施している。

講座名に人材育成が明記されているものも多い。「DV 被害者地域支援者養成講座」「男女共同参画推進育成講座」「男女共同参画アドバイザー養成講

## II 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

座」「次世代女性リーダースクール」「女性リーダー研修会」「地域サポーター養成講座」「男女共同参画講師育成講座」「地域リーダー育成セミナー」などが見られる。プログラムの回数は11回以上は少ないが、1回から10回までさまざまな回数で実施されている。内容によって適当な回数が設定されているのだろう。

対象者は一般が最も多く(59.1%)、講座修了生、リーダー・活動者(現在、何らかの活動をしている人)の順になっている。レベルの分けられた講座もある。入門講座、入門編、基礎講座と名付けられた基礎コースとフォローアップ講座、応用編、基礎講座応用講座、専科コース、マスターコース等と名付けられた上級コースに分けられる。このコースはセットになっており、基礎コースの修了が上級コースを受ける要件となっている。

学習方法、学習の組み合わせも多様である。最も多いのは講義とワークショップを組み合わせたプログラムであるが(36.6%)、従来型の講義中心のもの、実技・ワークショップ中心に実施されている場合もある。講義とワークショップの組み合わせも1回の講座時間内に講義とワークショップを入れたり、数回講座であれば前半の数回が講義で後半がワークショップなどの例もある。

実技はスキルアップを目的にしたものが多く、スピーチトレーニング、ボイストレーニング、「プレゼンテーション・ディスカッション力アップ講座」「ファシリテーター養成講座」「コーチング講座」などが実施されている。

講座の成果も工夫がみられる。例えば地域情報紙をつくる、男女共同参画のコントやシナリオを作る、チラシをつくる、地域課題の解決に向けた企画書をつくる、政策提言書をまとめて最終回に模擬議会を実施する、講師デビュー講座では「私の講座プラン」をつくり実際にプレゼンテーションを実施する等、役立つ成果が意図されている。

このようなプログラムの結果、どのような効果があったのだろうか。人材育成研修プログラムの効果は現在の活動にすぐに役立つ即効性のあるものと効果が出るまでに時間がかかるものがある。スキルの場合は、現在の活動に

すぐに役立つという成果が比較的に見えやすいが、それだけではない。時間を経過して成果が現れる場合もある。女性の人材育成プログラムを継続して実施してきた女性関連施設では確実に人材が育ち、女性関連施設に指定管理者制度が導入されたときにNPOを立ち上げ、現在は指定管理者としてセンターを運営している例が青森県、静岡市、広島市などにみられる。

1999年に開講された「あおり女性大学」は「女性の自立と社会参画を促進するために、専門的にかつ幅広い学習の機会を提供し、あらゆる領域において問題の解決に向けて行動でき、政策決定の場に登録できる女性を養成」することを目的に、35人を対象に2年間のコースとして実施された（卒論を書いたのは29人）。1年目は基礎講座（12日間）として男女共同参画づくりや県政などに関する講座と報告書づくり、2年目は実践講座（10日間）として県政課題について受講生が決めたテーマで卒業論文を作成するという内容になっている。2年間のカリキュラムはかなりハードであったが、卒業後は県や地域で委員会や審議会の委員になる、NPOを立ち上げる、起業するなどまさに地域の人材として活動していることが報告された。この講座は期間、内容を見直し現在も「あおりウィメンズアカデミー」として続けられている。

#### 4 女性団体・グループの学習

女性団体・グループは成り立ち、目的、継続年数、グループのメンバーなどそれぞれであり、ひとまとめで説明することが難しい。団体・グループの類型化が本稿の目的ではないので、ここでは学習活動を継続している女性団体・グループとして二つのタイプを取り上げる。一つは伝統的な婦人団体として学習活動を続けている団体、もう一つは国内研修をきっかけに研修参加者がつくった団体である。前者は最初に団体があって学習を続ける「団体先行型」、後者は研修に参加したメンバーが集まってグループを立ち上げる「学習先行型」と考えられる。

### 団体先行型

「団体先行型」として、ここでは全国地域婦人団体連絡協議会を取り上げる。前述のように婦人教育は戦後、婦人団体の組織化という方法で進められてきたが、その中心は地域婦人団体である。全国地域婦人団体連絡協議会が1952年に創設されて以来、地域に密着した活動を全国で展開してきた。現在も、毎年、全国大会、ブロック会議、リーダー研修会を開催し研修、交流を続けている。

しかし課題も多い。会員の高齢化が進み、新入会員の加入が少なく会員数が減少している。後継者をどのように育てるか、市町村合併後、婦人会をどのように組織すればいいのか、助成金が減少する中で事業の継続が難しくなっており活動のための資金をどのように作るかなど「婦人会の弱体化」など問題は深刻だ。

こうした問題を解決するためにも学習の持つ意味は大きい。活動を発展させるアイデアとして、長い歴史を持つ婦人会だからこそできる地域活動を考える、他団体や行政とのネットワークを強化する、開かれた団体にする、PRに努めるなどが提案されている。地域社会の発展に寄与するために組織の強化をはかり、諸問題の解決に努める新たな方向が志向されつつあるといえるだろう。

### 国内研修、国際研修

文部科学省や自治体では地域の女性人材を育成するために国内研修や海外の先進的な取組を視察する海外研修を実施してきた。都道府県、指定都市教育委員会が文部省（現文部科学省）の助成により行っている事業として、民間の婦人有志指導者を対象に、婦人教育活動の企画・実施に必要な知識・技術の研修を行う「婦人教育指導者研修」と、この指導者研修の修了者等を県外に派遣し、婦人教育に関する経験交流、実地視察等の研修を行う「婦人国内研修」が実施されてきた。「婦人国内研修」は婦人教育補助事業として昭和35年から予算化され、平成16年度に廃止されるまで補助事業として長期に

わたって続けられてきた。自治体によっては現在も単独事業として実施しているところもある。

国立女性教育会館の調査研究報告書『地域における男女共同参画を推進する女性のネットワーク』では、国内交流研修後に修了生がネットワークを作って活動している事例も報告されている。

こうした団体の会員の社会活動は活発である。地域婦人会、各種団体のリーダー、公民館館長、市民センター館長、社会教育指導員、学校評議員、自治区会長、消費センター相談員、各種の審議会委員、男女共同参画計画策定委員、次世代育成支援計画策定委員、行政相談員、家庭裁判所調停委員、人権擁護委員、民生児童委員などとして地域の活性化に関わっている。さらに、県会議員、市町村議員になるといった意思決定の場で活躍している人もいる。学習の成果をまさに身近な地域の実践につなげている。

女性の海外派遣研修も、女性がエンパワーする上で大きな役割を果たした事業である。1950年代後半以降、婦人学級が広がり地域における自主学習のグループが増加し、婦人教育予算の増額を求める声が大きくなってきた。1960年「婦人教育指導者海外派遣事業」が予算化される、当時文部省婦人教育課長であった塩ハマ子によれば、「根強い予算折衝が続けられ、ついに画期的ともいえる932万5000円という前年度予算の14倍に匹敵する予算が誕生したのである」という。新しい特色ある事業として婦人教育界に活躍する指導者を海外に派遣して海外の事情を学ぶ機会が創出されたのである。訪問国の言語、習俗、歴史などを学ぶために1週間程度の宿泊研修を義務づけるなど事前学習に力が入られ、滞在期間はおおよそ1ヵ月で、訪問国の婦人教育活動の視察、婦人団体の見学と交歓、家庭生活や社会生活における婦人の役割の研究等が研修内容となっていた。帰国後は研修内容をまとめ、報告書を作成し、研修成果の報告会も予定されていた。このような学習をこなす中で女性たちは力をつけていったのである。

1971年に文部省はそれまでの海外研修修了者を集めた研究集会を開催したが、それを機に「国際婦人教育振興会（現国際女性教育振興会）」が結成され



## II 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

た。「国際婦人教育振興会」は、「日本の女性問題を考察、女性教育を推進し、あらゆる分野において男女共同参画を推進する」ことを目的に国際的な視野を持つ人材育成を図る事業を展開している団体で、全国に18都道府県の支部を持ち、活動を続けている。

文部省の補助を得て、「婦人教育指導者海外派遣事業」を実施していたが、補助事業が廃止された後も単独で地域リーダー海外視察研修を毎年主催している。

### 5 女性が地域の人材として活躍するために

以上のように女性関連施設のプログラムを通して、女性団体の活動を通して女性たちは力をつけ、生活課題を解決するために地域のさまざまな分野で活躍するようになってきた。地域の課題解決は女性の参画なしには不可能だと言っても過言ではない。

しかし、「地域における男女共同参画の推進」に関しては地域の課題解決のための施策や活動の中に男女共同参画の重要性が十分理解されていない、地域活動への参画には性別・年代の偏りがある、方針決定過程において女性の活躍の場が乏しい、地域における男女共同参画推進体制が不十分といった点が指摘されている（第3次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理））。

つまり、これまでの学習の成果として女性人材が育ってきており、地域で活動しているにも関わらずそれが見えにくくなっているのかもしれない。

では今後どのような点を検討する必要があるだろうか。

#### プログラムの体系化

女性関連施設、女性団体・グループでは多様な学習活動が展開している。しかし、その内容、方法は千差万別であり、人材育成として妥当かどうか疑問が残るものもある。

その背景としては、リーダー、人材育成のプログラムがはっきりしていな

いこと、プログラムの企画が担当者に一任されていること等の理由が考えられる。かつて社会教育の中では学習内容・方法が重視されていた。どのような内容をどのような組み立てで、どのような方法で実施するかプログラムの開発に力が入れられていたが、現在、女性関連施設のプログラムにその知見が活かされているものは多くはない。また担当者に任されているために担当者の資質、経験、やる気に左右され、担当者が熱心だと効果的なプログラムになるが、そうでないとおぼろげなプログラムに終わってしまうことも懸念される。

こうした点を改善するためにはこれまでのプログラムをもう一度見直し、体系化することが不可欠である。そのためにプログラムの評価の検討も欠かせない。学習プログラムの場合、その成果はすぐに出ないことも多く、成果を可視化することは簡単ではない。しかし、どのようなプログラムが女性の人材育成に効果的かを検討する必要がある。そしてプログラムを実施する担当者のスキルアップにつなげることが求められる。

### ネットワーク

地域で活躍している女性が増えているにもかかわらず、それが見えないのは女性どうしのネットワークができていないことも、その要因にあるのではないだろうか。同じようなテーマで活動をしていてもそれぞれの活動の相互認識、相互理解がないと、全体としてバラバラな活動が点在しているに過ぎず、女性が参画しているようには見えない。特に団体の高齢化が進み次の世代が参加しなくなると年代によって分断されてしまう。

プログラムの中に「交流」を入れる例もある。講師や事例提供者として地域の女性団体・グループのメンバーを依頼し、講義だけでなく意見交換会の時間を設けたり、参加者募集の際にさまざまな団体やグループに声をかけ、グループや団体のネットワークを意図している企画も見られた。

地域の課題は行政の異なる部署との連携が欠かせない。地域の課題という講義ではそれぞれの部署の担当者が講師となって情報提供するプログラムも

## II 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

見られたが、こうした事業をきっかけに行政どうしが連携すること、行政の担当者と市民が連携することができるだろう。

女性人材を育てる学習を進めるためのプログラム、ネットワーク形成の方法の正解は一つではない。地域の資源を視野に入れて柔軟に、しかもきめ細かに計画を立てなければならないだろう。それができなければ、たとえ「人材育成」事業を実施しても効果は少なく「新しい公共」は絵に描いた餅になりかねない。

そのためにも女性関連施設の地域の女性人材を育てる学習プログラムの充実が望まれる。

### 参考文献

- 葛原生子 1993「ひろしま女性大学人材養成課程—女性の社会参加能力育成プログラム—」『社会教育』1993-9、36-37
- 国立婦人教育会館 1989『女性学講座—性役割の固定化・流動化—』第一法規出版
- 国立女性教育会館 2010『地域における男女共同参画を推進する女性のネットワーク』（平成21年度「地域活性化に向けた男女共同参画推進に関する調査研究報告書」）
- 塩ハマ子 1973「婦人教育指導者の海外派遣について」『社会教育』28(10) 全日本社会教育連合会、66-67
- 志熊敦子 1997「エンパワーメントと女性の教育・学習—国の婦人教育施策の系譜からみる—」『研究紀要』創刊号、国立女性教育会館、5-12
- 下村恵美子、辻智子、内藤和美、矢口悦子 2005『女性センターを問う』新水社
- 全国地域婦人団体連絡協議会 2003『全地婦連50年のあゆみ』全国地域婦人団体連絡協議会
- ブルミエールあおもり女性大学1期生の会 2009『あおもり女性大学で学んでから10年—第2ステージに立った女性たち』ブルミエールあおもり女性大学1期生の会
- 村田晶子 2006『女性問題学習の研究』未来社

(なかの・ひろえ 国立女性教育会館研究国際室長)