

アイセル女性カレッジと女性の人材育成

松下 光恵

1 はじめに

1983年、静岡市では教育委員会の青少年課を「婦人青少年課」と改め、初めて「婦人担当窓口」が誕生した。女性の社会的地位向上のための関連施策の総合調整を行う他、婦人教育や婦人団体育成などの所管として位置づけられ、1988年には「婦人係」に昇格した。

当時、「国連婦人の10年ナイロビ会議」の「将来戦略」を受けて、国は「国内行動計画」を見直し、静岡県でも国の動きを受けて「婦人のための静岡県計画」が作られていた。静岡市でも「女性行動計画」を策定することが必要であると女性団体から要望が寄せられ、議会にも取り上げられたことから「静岡市女性行動計画」策定事業に取り組み、1991年に「静岡市女性行動計画フレッシュプランしずおか」が策定された。同時期に婦人団体等が活動拠点として熱望していた女性のための施設建設にも着工し、1992年6月に「静岡市中央公民館」との複合施設「アイセル21」として「静岡市女性会館」が開館した。

「静岡市女性行動計画フレッシュプランしずおか」には、政策・決定方針の場への女性の参画を進めるための主要施策として「社会や政治への参画を進めるための学習機会の提供と人材育成」が掲げられた。こうした経緯を経て、1995年10月、静岡市女性会館を会場に女性の人材育成講座「アイセル女

性カレッジ」が誕生した。

2010年までに「アイセル女性カレッジ」は第9期を重ね、延べ172人の修了生を送り出している。修了生は市議会議員、審議会委員、福祉施設の設立者、保育支援グループの代表など、様々に地域で活躍している。また、「アイセル女性カレッジ」の修了生8人が核となって立ち上げたNPOが、2005年4月から静岡市女性会館の講座開設等一部業務の受託者となり、2007年度からは指定管理者となった。

本稿では「アイセル女性カレッジ」の第1期から現在までをふり振り返り、人材育成に果たした役割と今後の課題を整理することにした。

2 「アイセル女性カレッジ」誕生まで

90年代半ば、人材育成講座開講の準備をする「女性行政係」に対する役所内の風当たりは強く、「男性行政係はなくていいのか」と揶揄する男性職員も少なくなかった。担当者は、その成功が市内外から注目されていた社会教育課主催の生涯学習講座「静岡ヒューマンカレッジ(1991年開講)」や横浜市など女性施策の先進都市の人材育成講座を参考に、カリキュラムを模索した。「静岡市女性行動計画」の策定委員に協力を仰いだところ、講座のコーディネーターとして、当時、常葉学園短期大学に在職の居城舜子教授を推薦される。

居城教授は「女性には高いハードルを掲げて訓練する場が必要。論点をはぐさず時間内にきちんと話す。出された課題は期日までに必ず提出する。クリアすると女性は一段と進歩する。講座の後半は各自が自分の問題意識をもとにテーマを決めて、レポート作成に取り組むことにしたい」と提案し、「アイセル女性カレッジ」のカリキュラムの概要が固まった。第1期には定員を超える36人の応募があり、私もそのひとりであった。

3 学習をカタチにすることに喜びを感じて

「アイセル女性カレッジ」は市長を学長とし、第1期は企画調整課、総務課、財政課、児童保育課、高齢者福祉課、都市計画課等の課長や職員が次々に講師となり、静岡市の取り組みについて講義した。講師を各課に依頼し、市議会の傍聴や市の施設見学もカリキュラムに入れることで、女性の人材育成講座が始まったことを、役所内にも知らせる意図があった。

1期生には、静岡市女性会館で団体活動やグループ活動をしている40、50代の女性たちが多く、女性問題に関心が高く、意欲的だった。「アイセル女性カレッジ」という限定した場で、女性問題や市政について学び、安心して発言することが、新鮮な時代でもあった。コーディネーターの居城教授も、若い学生とはまた違う意欲的な受講生に接し、レポート指導の回数を当初の予定より増やすなど、積極的に指導した。

レポート作成を初めて経験する受講生も多く、パソコンは一般家庭にはない時代だったため、手書き原稿で書き直しに苦労する人も多く、これを機会にワープロを学ぶ人もいた。レポートの中間報告では、自分の意見をうまく言い表わせず涙ぐむ受講生、不十分な調査に気づき期限内に書き進めることに焦る受講生の姿も見られた。しかし、「自分の考え、意見をまとめ、文章に表現するということは、自分が学んだことの実績を残す作業である」という居城教授の思いは十分受講生に伝わり、20人がレポートを書きあげた。

第1期終了後、修了生のなかから審議会の委員も誕生した。担当者は確かな手応えを得て、内容を若干見直し、期間を短縮して第2期の準備を進める。しかし、第2期、第3期はいずれも応募者が定員を大きく下回り、人が集まらないことが、地元新聞に大きく掲載されてしまった。第4期を任せられた「国際・女性政策課女性政策担当」の豊後知里さんは、カリキュラムを大きく見直すことにした。短縮されていた開講期間や回数をむしろ増やし、体験型ワークショップのカリキュラムを多く取り入れた。定員には少し満たな

II 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

かったが、27人の応募があり、1年後には20人が第4期修了生となった。

修了後が大事と考えた豊後さんは、まちづくりへの女性の参画を視野に、修了生のグループ化を後押しし、「カレッジⅣ（フォー）」が誕生した。「カレッジⅣ」は、市民の立場から男女共同参画社会実現のために役立ちたいと「生涯学習モデル地域事業」の助成金を得て、ジェンダー川柳を募集した。中学生から70代までの235人から648句の応募があり、44句を選んだ。その後、女性政策課の委託事業として、川柳をもとに「ジェンダーかるた」を作成。各地域の公民館に出向き、かるたを使って男女共同参画を広めるワークショップを行うなど、積極的に活動を展開していった。

4 企画公募で、受け手から企画者へ

豊後さんは、第2期以降第4期まで、毎回、定員割れをしていることが気になったが、「書き上げるレポートの内容や修了後に学んだことを活かして活動する女性が確実にいることが大事」だと、先輩から励ましを受ける。カレッジでどのような女性の人材育成をしていくかをしっかり考えるため、第5期は1年後にスタートすることとし、職場の先輩や同僚だけでなく、修了生にも今後のカレッジのあり方についてヒアリングを行った。

その結果、修了後に「主体的に活動できる人材」の育成を目指し、第5期は1つのテーマに1年間じっくり取り組むことにする。居城教授の専門分野でもある「女性労働」をテーマとし、第1期から第4期までの修了生から、カリキュラム案を募集した。2件3人の案が寄せられ、企画委員となった私を含む修了生3人は、2001年2月から10月の開講までの9ヵ月、豊後さんとともにカリキュラムの作成、講師依頼、募集要項やチラシの作成等、積極的に準備に関わることになる。

テーマが「女性労働」と硬く、働く女性に参加して欲しいと開催を平日から土曜日に戻したためか、応募は22人と少なく、後期の受講者は14人に減った。後期は14人全員で非正規労働に従事する女性を対象にしたアンケート調

査に取り組み、調査票の設計、配布、集計と協力しながら作業を進めた。585人の非正規労働女性から回答を得ることができ、議論しながら結果を分析し、レポートにまとめた。

2003年5月、第5期修了生有志は「アイセルカレッジ倶楽部」を立ち上げる。夏には、「女性の非正規労働に関するアンケート調査」の結果を広く報告したいと、国立女性教育会館の「女性学・ジェンダー研究フォーラム」でワークショップを開催した。続いて「静岡市生涯学習モデル事業」にも応募し、女子学生を対象に職業観醸成のための「女性と仕事 トークセミナー」を3回シリーズで行った。

2003年にスタートした第6期は、テーマを「メディア・リテラシー」とし、コーディネーターを静岡大学情報学部の森野聡子教授に依頼。テーマに惹かれて、教育関係者、メディア関係者の他、初の男性の受講があった。第6期は開講中にさまざまな事情により担当者が3人も代わる。第1期、第5期に続いて受講していた私は担当者のサポートをしながら受講し、修了式を「ポスターセッション」という新しい発表形式で迎えることができた。

5 「アイセル女性カレッジ」から生まれたNPOが事業を受託

2002年4月「静岡市男女共同参画推進条例」が施行され、翌2003年4月には清水市と合併し新「静岡市」が誕生した。新市による機構改革により、静岡市女性会館は「企画部男女共同参画課」へ所管替えとなった。

第6期開講中の2004年5月には、静岡市女性会館の呼び掛けで将来の民営化を見据えた「女性会館企画運営研究会」が始まる。半年間、研究会を行って参加者の意見を聞く一方で、さまざまな情報を公開し利用団体や有識者の意見も収集した。その結果、2005年度から「静岡市女性会館」の一部業務（一部講座開設、図書貸出）を委託することが決まり、説明会が行われた。研究会に参加していた「アイセル女性カレッジ」の第1期から第6期までの8人（主に前述の「カレッジⅣ」と「アイセルカレッジ倶楽部」のメンバー）は、自主

II 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

勉強会を行い、この業務委託をチャンスととらえて新しく団体を作り、審査に臨むことにする。こうして「(特非) 男女共同参画フォーラムしずおか」が誕生した。

2005年3月、「(特非) 男女共同参画フォーラムしずおか」は公開審査会に臨み、4月からの一部業務受託が決まる。受託した業務の中に第7期の企画・運営も含まれていた。静岡市女性会館のインキュベータ（孵卵器）ともいべき「アイセル女性カレッジ」から生まれた団体が、「アイセル女性カレッジ」を企画・運営する側になったのである。

2006年10月に開講の第7期は、原点に戻り「女性が踏み出す はじめの一步を応援する講座」をキャッチコピーとする。地元新聞に募集記事を掲載してもらえたことも幸いし、30人の募集に対し市内外から58人の応募があった。保育の希望も多かったため抽選して、予定より多い45人の受講を受入れる。前半の半年は座学、後半は合意形成力、調整力も身につくグループワークとした。初めて主催者となった私たちは、受講者の気持ちに沿った当事者視点の運営を心掛けた。

終了後には2つの任意団体ができ、そのうちの「しずおかおはなし会ネットおはなしききたい」は独立行政法人福祉医療機構から助成金を受け、静岡市おはなし会ガイドブック『おはなしききたい』を2万部発行し、WEBも開設する。地元FMの子育てコーナーにも出演し、「おはなしカフェスタイル」を市内で行うなど、子育て支援の活動を続けている。

6 静岡市女性会館に指定管理者制度が導入されて

静岡市によると指定管理者制度は「広く民間の視点、手法を取り入れることで、市民ニーズに対応した事業の実施など市民サービスの向上や、コストの削減が可能になる」「市民活動団体が指定管理者となるようなケースが出てくることにより、行政への市民参画、協働など分権型社会の進展にも寄与するものと期待される」ため、導入された。こうした流れのなかで2007年度

からは静岡市女性会館に指定管理者制度が導入されることになる。厳しい財政状況による指定管理者制度導入ではあるが、一方で、女性がサービスの提供者、運営の担い手となり、ボランティアとしてではない仕事のチャンスでもあった。

2006年12月、公開の場で審査会が行われ、翌年3月、静岡市議会の議決を経て、「(特非)男女共同参画フォーラムしずおか」が静岡市女性会館の指定管理者に決定した。

指定管理者として任された第8期は「キャリアデザイン」をテーマとして開講。「再就職支援」について調査・研究したグループが提案した「女性のための情報コーナー」は、翌年、女性会館内に実現させることができた。

続く第9期は、2009年10月に開講した。平日の午前中に開講時間を戻し、「社会とリンク 初めは小さな一歩から」をテーマとする。講座回数も年間30回に増やしてカリキュラムを組んだ。9期生はほぼ全員がパソコンを使うことができ、苦手な人は練習して、ワードやエクセルが使えるようになった。各回の講義録や修了レポートは全員がデータで提出し、修了式にはパワーポイントを使って、これまで調べたことを発表するなど、情報技術の進歩と受講生のスキル獲得を実感する第9期となった。

7 「アイセル女性カレッジ」第9期までを振り返って

アイセル女性カレッジ第1期が1995年に開講して15年が経過し、その間に担当は静岡市から指定管理者に代わった。指定管理者となったのは、前述のように「アイセル女性カレッジ」から誕生した「(特非)男女共同参画フォーラムしずおか」である。

第1期から9期まで継続して大切にしてきたのは、以下のようなことである。

- ・ほぼ1年間の長期講座（22～33回）であること
- ・修了に際しては、受講生自身の問題意識をもとにレポートを書き上げる
こと

Ⅱ 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

第1表 アイセル女性カレッジ第1期 カリキュラム

1995年9月～1997年2月

回	内 容	講 師
1	開講式	静岡市教育長
	社会システムの中の女性	長谷川幸江(立教大学講師)
2	女性会館の取り組みについて	加藤良子(静岡市女性会館長)
	静岡市・近未来	小嶋善吉(静岡市長)
	静岡市女性行動計画の概要	津久井典子(静岡市女性行動計画委員)
3	21世紀まちづくりの展望	静岡市企画調整課長
4	組織・財政の仕組み	静岡市総務課長 静岡市財政課長
5	静岡市議会傍聴	
6	静岡市の女性の現状と意識	居城舜子(常葉学園短期大学)
7	働く女性の現場から	満井義政(アルバイトタイムス代表取締役)
8	現在の日本の社会福祉の状況	山本伸晴(常葉学園短期大学)
9	静岡市の福祉政策	静岡市児童保育課・高齢者福祉課
10	女性問題解決のための国際的取り組み	居城舜子(常葉学園短期大学)
11	施設見学 環境デザインとは	高木敦子(環境・空間・デザイン (有)アムズ)
12	前期まとめ	居城舜子(常葉学園短期大学)
13	女性と人権①	福地絵子(弁護士)
14	女性と人権②	福地絵子(弁護士)
15	女性問題と教育の役割	橋本健二(静岡大学)
16	バイオニアから	松下かおる(フリーアナウンサー)
17	社会の仕組み	都市計画課長 防災課参事
見学	新沼上清掃工場	
A	修了レポート指導	居城舜子(常葉学園短期大学)
18	女性と年金、経済・物価	居城舜子(常葉学園短期大学)
19	住環境について 高齢者と福祉	小川裕子(静岡大学)
20	視察 東京都福祉施設「マイホームはるみ」 視察 横浜市「トランタンネットワーク」	※いずれか1箇所
21	中核市と住民生活の変化	三橋良士明(静岡大学)
22	社会福祉の周辺 変わる法制度	山本伸晴(常葉学園短期大学)
B	レポート中間報告会	居城舜子(常葉学園短期大学)
23	レポート指導	居城舜子(常葉学園短期大学)
24	メディアの中の女性たち 映画「依頼人」	石原郁子(映画評論家)
C	レポート最終指導	居城舜子(常葉学園短期大学)
25	公開講演会「政治参画 女性が輝く時代」	櫻井よしこ(ニュースキャスター)
	「アイセル女性カレッジ」まとめ	居城舜子(常葉学園短期大学)
報告会	研究レポート報告	※静岡市女性に係る行政推進会議

第2表 アイセル女性カレッジ第9期 カリキュラム 2007年10月～2008年9月

テーマ：社会とリンク！ はじめは小さな一歩から

回	内 容	講 師
1	開講式 オリエンテーション	
2	学びは明日の「私」をつくる	国広陽子(東京女子大学教授)
3	自己分析で「私」再発見！	小林清美(キャリアカウンセラー)
4	女性の権利が今ある理由	居城舜子(常葉学園大学元教授)
5	カウンセリングの現場からみる女性の悩み	川喜田好恵(フェミニストカウンセラー)
6	データから読み解く女性の今	居城舜子(常葉学園大学元教授)
7	身近にある女性の貧困	伊藤みどり(ACW 2代表) 居城舜子(常葉学園大学元教授)
8	社会とリンク！課題の見える化	守本尚子(プロセスコンサルタント)
9	女性のための護身術	橋本明子(リアライズ YOKOHAMA)
10	もっと身近に 静岡の未来を学ぶ	豊後知里(静岡市経営企画課主幹)
11	地域の「欲しい」をカタチに	秋山博子(やいづ印研究所) 佐藤真琴(一般社団法人ピア代表) 園田正世(北極しろくま堂)
12	社会とリンク！私ができること	守本尚子(プロセスコンサルタント)
13	社会とリンク！アクションプランの企画	守本尚子(プロセスコンサルタント)
14	心に響くプレゼンテーション術	川北秀人(IIHOE 代表)
15	企画のブラッシュアップ①	守本尚子(プロセスコンサルタント)
16	中間報告	居城舜子(常葉学園大学元教授)
17	企画のブラッシュアップ②	守本尚子(プロセスコンサルタント)
18	企画のブラッシュアップ③	守本尚子(プロセスコンサルタント)
19	グループワーク (進捗共有)	守本尚子(プロセスコンサルタント)
追加	調査・研究の方法	渡邊聡(静岡県立大学教授)
20	公開講座 子どもの貧困	阿部彩(国立社会保障・人口問題研究所)
21	グループワーク (進捗共有)	守本尚子(プロセスコンサルタント)
22	グループワーク	
23	グループワーク (進捗共有)	守本尚子(プロセスコンサルタント)
24	グループワーク	
25	グループワーク (進捗共有)	守本尚子(プロセスコンサルタント)
26	グループワーク	
27	グループワーク (進捗共有)	守本尚子(プロセスコンサルタント)
28	グループワーク	
29	プレゼンテーションについて	守本尚子(プロセスコンサルタント)
追加	パワーポイント入門	※職員
30	修了式リハーサル	守本尚子(プロセスコンサルタント)
	修了式	小嶋善吉(静岡市長)

II 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

- ・全員のレポートをまとめた報告書を作成すること
- ・各期の終了時には発表の場を設けること

第7期受講のグループが第1期から6期までの修了生にアンケート調査し、その結果をまとめたレポートがある。回答を寄せた修了生53人の受講動機（複数回答）の1位は「自分自身の変化を求めて」55.2%である。「受講動機が達成できたと思うか」との質問には「非常に思う」32.1%、「まあ思う」58.5%と9割の人が受講動機を達成できたと答えている。カレッジで身につけた力（複数回答）を順にあげると、「コミュニケーション力」39.6%、「自己表現力」26.4%、「情報収集・整理力」26.4%、「パソコンスキル」17.0%、「合意形成力」17.0%となっている。

カレッジ終了後、知的障害者通所更正施設「ゆいまある」を設立した4期生の栗田智恵子さんは「カレッジのおかげで書く力がつきました。設立のときもそうでしたが、それは施設を運営していく上でとても役に立っています」とレポート作成が力になったことを語っている。第1期、第5期、第6期と3度もレポートを書いた私も、第1期当時は出口も用意されない講座のレポート作成に、どんな意味があるのだろうと思った。しかし、「自分が学んだことの確かな足跡を残す」レポートを書きあげたことは、自信になって再就職につながり、その後のNPO設立から現在までの原点になっている。何よりわかったことは、出口はつくってもらうものでなく、自らつくるものであるということである。

8 社会の変化とともに多様化するニーズ

2010年7月、男女共同参画会議の「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について（答申）」が出された。第3部の推進体制の具体的取り組みの中に「3(2)②女性センター・男女共同参画センター等男女共同参画社会の実現に向けた活動拠点施設の充実」がある。そのii)には「地域における課題解決や実践的活動につながる知識習得、それぞれの

地域における人々の課題の把握・解決のための情報提供、人材の発掘・育成などセンター等の機能の充実が図られるよう支援する」とある。国のこの方針は今後の「アイセル女性カレッジ」の企画・運営にも反映されなくてはならないだろう。

これまで、いずれの期も後半のワークを通して、新たな能力を獲得する人、もともと持っていたスキルや能力を発揮する人など、みるみる自信をつけていく姿が見られた。女性が成長する「場」を提供し、努力できる「環境」をつくり、次につなげる「機会」を提供してきた15年である。行政が「アイセル女性カレッジ」に求めたものは「政策・決定の場に登用すべき女性」の人材育成だったが、その予想を超えて「アイセル女性カレッジ」から誕生した団体が女性会館を運営できるようになったことは、ひとつの成果だろう。

この15年間に静岡市女性会館をとりまく状況も変わった。受講者である女性の価値観やニーズも多様化し、開講当時とは大きく変化している。初めの頃は、経済と時間に比較的ゆとりがあり、教養型講座を求めて受講する女性が多かった。第7期から主催する側にまわってみると、子育て中の若い受講生が多くなり、目に見えるメリットをすぐに得られることを期待する女性が増えたように思われる。また、精神的に困難な状況を抱えた受講生もみられ、運営側にカウンセラー的な要素も求められる時代になってきた。

今後の「アイセル女性カレッジ」は、これまで以上に女性を取り巻く社会、経済状況の変化をしっかりと把握した上で組み立てられたものでなくてはならないだろう。現在、女性の大学等進学率は5割を超えるが、就業継続は相変わらず難しく、専業主婦になった高学歴女性の自分探しは、今も変わらない。その能力や資格を活かす仕組みが必要だ。その一方で、女性間で大きな格差が生まれ、経済的に困窮し、学ぶ余裕のない女性も増えている。意識啓発、学習型ではなく、課題解決型カリキュラムが求められている。

今、地域の女性が抱える課題は何か。個人の問題を社会化し、自ら解決する力を身につけるためには、運営側になった私たちの力が問われる。サービスの受け手が提供者になったという当事者性だけでなく、男女共同参画に関

II 地域における女性人材を育てる学習としくみ作り

わる専門性獲得にさらに努力しなければならない。組織横断的なネットワークを使って、私たちに足りない部分の支援体制も整える必要がある。

あるけれど見えない潜在した課題に着眼する力、経験値に頼り過ぎず柔軟に発想する力を身につけて、今後の「アイセル女性カレッジ」の企画・運営に活かしたい。

参考文献

- 静岡市 1991「静岡市女性行動計画 フレッシュプランしずおか-男女共同でつくる社会-」
- 静岡市 1997「第1期アイセル女性カレッジ修了レポート集」
- 静岡市 1998「第2期アイセル女性カレッジ修了レポート集」
- 静岡市 1999「第3期アイセル女性カレッジ修了レポート集」
- 静岡市 2000「第4期アイセル女性カレッジ修了レポート集」
- 静岡市 2002「第5期アイセル女性カレッジ 女性の非正規労働に関するアンケート調査報告書」
- 静岡市 2005「第6期アイセル女性カレッジ 修了レポート集 受信者から発信者へ」
- 静岡市 2007「第7期アイセル女性カレッジ 修了レポート集」
- 静岡市 2009「第8期アイセル女性カレッジ 修了レポート集」
- 男女共同参画会議 2010「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」

(まつした・みつえ 静岡市女性会館館長)