

国立女性教育会館 「女性関連施設職員のための研修プログラム」の分析

女性関連施設職員のための男女共同参画学習プログラム開発分科会

＜ キーワード ＞

女性関連施設、職員研修、研修プログラム、女性教育、男女共同参画社会

＜ 要 旨 ＞

本稿は、共著者をメンバーとする、国立女性教育会館「女性関連施設職員のための男女共同参画学習プログラム開発分科会」による2004（平成16）～2005（平成17）年度2カ年にわたるプログラム開発研究の、1年目の成果をまとめたものである。

NWECがこれまで実施してきた女性関連施設職員のための研修プログラム（1977～2004年度）の趣旨、内容、プログラムの構造、講師、研修参加者を、女性教育・男女共同参画政策の流れと照合しつつ整理分析した。また、独立行政法人化後の2001～2003年度の「女性関連施設職員のためのセミナー」（管理職コース、職員コース）については、趣旨とプログラムの照合、参加者の参加動機と研修後の満足度の照合、および前年度課題とされた事項が次年度どのように取り組まれたかを検証した。その結果NWECの女性関連施設職員のための研修プログラムが、政策の要請と参加者の需要に対応してそのあり方を変化させてきた様相が明らかにされた。本分析を経て、NWECの女性関連施設職員のための研修プログラムの今後について直面する課題を、以下に挙げておきたい。

1. 女性関連施設職員の研修におけるナショナルセンターの役割の明確化
2. 男女共同参画社会形成という上位目的のもとに置かれ直した女性教育の目的・目標・手段の再構成
3. ジェンダーと男女共同参画社会形成に関する専門知識と、事業を企画・運営していく知識技術という、養成されるべき2系統の力量形成の有効な体系化

はじめに

1977年に、「婦人教育の振興を図るため、婦人教育指導者その他の婦人教育関係者に対する実践的な研修及び婦人教育に関する専門的な調査研究を行う機関」として、国立婦人教育会館が設置された。女性のためのナショナルセンターの創設である。2001年1月「国立女性教育会館」（NWEC：National Women's Education Centerの略、以下同様）と名称を変え、同年4月1日には、「独立行政法人 国立女性教育会館」となり、「女性教育指導者その他の女性教育関係者に対する研修、女性教育に関する専門的な調査及び

研究等を行うことにより、女性教育の振興を図り、もって男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的にする」こととなった。なお、独立行政法人化後は、中期計画・評価の提出が義務付けられ、評価基準が明確化された。これに伴い、研修事業には、研修満足度評価が実施されるようになった。

NWECでは女性のためのナショナルセンターとしての責務として、1977年の開館時に公・私立の婦人会館の職員を対象とした研修事業、「婦人教育施設研究集会」を開催した。以来27年間、「婦人教育施設研究集会」（1977-1995）「婦人教育施設セミナー」

(1996-1999)「女性・関連施設職員のためのセミナー」(2000-2003)、「女性関連施設管理職セミナー」(2004)と性格・名称を変えつつ、会館の中心的研修事業として継続して実施してきた。(以下、「女性関連施設職員のための研修プログラム」と総称)。「婦人教育施設研究集会」は、全国的規模の研修事業が行われていなかった中で全国の婦人会館関係者からの強い要望を受けて始められたもので、「公・私立の婦人会館が婦人教育事業を企画・実施する上で当面する課題を明らかにし、今後の婦人教育事業のすすめ方についての研究協議をする」ことが目的とされた。1980年度からは、婦人教育施設職員に必要なより専門的な知識・技術を身につけることをめざし、プログラムの中に講義・討議等だけではなく実技実習も含めて実施してきた。

現在、女性関連施設職員には、専門的知識に加え、事業の企画・運営能力、また、他機関や市民との協働・ネットワークを円滑に作る力など多様な力量が求められるようになった。それに応ずるべく、本研修では、①ジェンダーに敏感な視点を身につける研修内容、②女性のエンパワーメントに役立つ内容、③気づきと振り返りを学習の中心に据え、参加者自身による研修成果のまとめ・評価を重視する、④参加対象者の職務に必要な専門性の高い内容、今日的課題に取り組む、⑤主体的な学習実践を目的としたワークショップ形式を中心に多彩な学習方法を取り入れ、使用する教材にも配慮する、⑥参加者の多様なニーズに応えるためコース別のプログラムを導入する、等により女性問題解決の視点をもった、質の高い専門的・実践的能力を備えた女性関連施設職員の育成に努めてきた。

近年、職員コースでは就任したばかりの職員の応募が多い傾向が見られたことから、1996年より、参加対象を女性関連施設就任2年未満で初参加の者と限定し、初任者研修と位置付けた。1996年度から新たに1泊2日の「館長コース」を新設し、「管理・運営について」の研究協議を行うようになった。これも2002年度からは対象を女性関連施設長就任2年未満の館長及び相当職とした。いずれも対象を限定することでより実践的な研修をめざしたものである。

また、男女共同参画社会基本法の制定(1999、以下基本法)以降、NWECは、内閣府(総理府)、厚生労働省(厚生省・労働省)など、文部科学省(文部省)以外の施策の影響を受けるようになり、教育委員

会所管以外の女性関連施設との関係をより深めるようになった。研修プログラムではその対象が、2001年度より「婦人教育施設職員」から「女性施設関連職員」に変更された。

こうして、NWECは、状況と需要の変化に応じて、事業のあり方を変えてきた。今後も、女性のためのナショナルセンターとして果たすべき役割・機能が問われ続けるであろう。現時点で、当初は文部科学省(文部省)の施策、やがて内閣府(総理府)および厚生労働省(厚生省・労働省)等、他行政施策の影響を受けながらNWECが実施してきた職員研修プログラムが果たしてきた到達点や意義を確認することは、女性のためのナショナルセンターとしての使命の確認・再構成作業の重要不可欠な一環である。

本稿では、NWECの女性関連施設職員のための研修プログラムについて、具体的には、1977年から1999年までの「婦人教育施設研究集会」、および2000年から現在までの「女性関連施設職員のためのセミナー」について、その趣旨・内容・プログラム構造・講師、研修参加者を、さらに、独立行政法人化以降2003年度までの趣旨・プログラム構造と参加者の参加動機・満足度との関連を明らかにする。

分析の目的

NWECの女性関連施設職員のための研修プログラムは、各地の女性関連施設職員を対象に全国的規模で実施されてきたこと、職員コースのほか1996年度からは館長コースを設置して各女性関連施設では実施しにくい研修事業を用意してきたことなどに示されるように、女性のためのナショナルセンターとしての役割を反映した研修の趣旨・内容・プログラムになってきたと考えられる。これを念頭に、NWECの女性関連施設職員のための研修プログラムを分析する目的を、2000年以前と2001年以後に分けて、以下のように設定する。

(1) 2000年度まで

NWECは、1999年の基本法の制定以降、特に2001年になると、文部科学省以外の施策の影響を受け、教育委員会以外の施設職員をいっそう積極的に受け入れるようになっていく。また、独立行政法人化という組織変更が行われている。こうした中で、NWECの存在意義があらためて問われており、その



役割確認のためにも、開館から2000年度までのNWECの研修プログラムの役割はなんであり、どのような変化があったのかを見ていくことが目的となる。いくつかの分析・枠組みに分けて考えることができる。

第一は、プログラムの「趣旨」および「内容」の意義と変化を見ることである。NWECは文部省の婦人教育施設として開設されている。文部省（文部科学省）の女性教育政策は、婦人教育行政、女性教育行政、男女共同参画学習に関連する行政というように、名称そのものの変化が見られると同時に、施策内容も、社会参加や能力開発（1990年前後）、現代的課題としての男女共同参画（1990年代当初）、家庭教育支援・子育て支援（2000年前後）と施策の重点が変化している。そしてこのような施策の変化にともなって、女性のためのナショナルセンターとしての役割を期待されているNWECの女性関連施設職員のための研修プログラムがどのように変化してきたかを、プログラムの趣旨・内容を調査することで明らかにしていきたい。

第二は、「プログラムの構造」および「講師」の変化を見ることである。女性関連施設職員のための研修プログラムは2泊3日または3泊4日の宿泊研修として実施されてきている。婦人教育および女性教育の施策の展開、あるいは婦人教育・女性教育の普及とジェンダー認識の展開が、研修プログラムの構造、および講師の位置づけや役割にどのような変化をもたらしているのかを確認することが、ここでの目的となる。たとえば、女性教育施策の展開とジェンダーに敏感な視点の普及にともなって、講演・講義形態、事例研究・事例報告、演習・ワークショップなどの研修種別間の割合がどのように変化を見せているか、全体活動とグループ活動の割合がどのように変化しているか、参加者自身の作業の割合が増加しているかどうか、あるいは、研修の講師の位置づけがどのように変化しているのかを確認する。

第三は、研修の「参加者」の変化を確認することである。国立婦人教育会館としての開館当初は、婦人教育行政の一環として、教育委員会が設置主体となっている婦人教育会館の職員が研修プログラムの主要な参加者であった。しかし、次第に、教育委員会による設置だけではなく、首長部局の女性行政が設置するもの、教育委員会は設置主体でありつつも、財団・社団法人が運営主体になっているもの、民間団体が設置・運営するものなど、設置・運営主体の多様化が進んでいる。

また会館の名称も、婦人教育会館から女性教育会館、女性センター、男女共同参画センターなどと多様に変化してきた。こうした、女性施策を反映した「女性関連施設」の多様化が、参加する受講者層の変化、さらにはニーズの変化になって表れてきており、NWECの研修プログラムにも影響を及ぼしているのではないかと考えられる。

(2) 2001年度以降

2001年度以降については、これまでの研修プログラムの分析に加えて、参加者のニーズと研修プログラムとの関連を明らかにすることを第一の目的とする。また、NWECは独立行政法人化にともなう事業評価として、2001年より、受講者に対して「参加動機」「研修後の満足度」に関するアンケート調査を実施するようになった。参加動機にはどのような特色があり、研修後の満足度との関連はどのようにしているのかを館長コース、職員コースごとに確認することにより、参加者のニーズと研修プログラムの趣旨・プログラム構造との関連を明らかにすることを第二の目的とする。

分析の方法

女性関連施設職員のための研修プログラムの分析方法は以下の通りである。

事業の趣旨・内容・プログラム構造は、NWECがこれまで実施してきた女性関連施設職員のための研修プログラム（1977～2004）を分析対象とした。趣旨、内容の特色は、キーワードを抽出して整理した。プログラム構造は、宿泊研修を研修の種別、実施形態、学習者の作業の性質を分類しながら整理した。講師は、属性をもとに整理した。研修参加者は、職員の職種（専門性の程度など）、男女比などをもとに整理した。最後に、参加者のニーズとの照合は、独立行政法人化に伴う評価基準の明確化を受けて、NWECが2001～2003年にかけて実施した、「参加動機・研修後の満足度」および「フォローアップ・アンケート」を用い、趣旨のプログラムへの具現の程度、コース別に見る参加動機と研修後の満足度の比較などを行った。

分析結果

1. 基本集計事項

(1) 趣旨

NWECがこれまで実施してきた「女性関連施設職員のための研修プログラム」(1977~2004年度)の趣旨から内容および研修の性質に関するキーワードを抽出し、整理してみた(表1)。内容のキーワードは、当初12年間は「婦人教育事業」、半ば8年間は「プログラムの企画・運営」、研修事業の対象を管理職のみとした2004年度までの8年間(1996~2003年度)は「男女共同参画社会の形成をめざした生涯学習の促進」と事業趣旨の大枠がほぼ3期を画している。一方、研修の性質のキーワードは、ほぼ一貫して、知識・技術、資質の向上、実践的、専門的の4語で尽くされている。より詳細に見ていくと、「プログラムの企画・運営」に必要な知識・技術の獲得の中でも、1988年度からは「女性の社会参加」、1993年度からは「女性問題解決の視点」、1995年度からは「男女平等をめぐる意識変革」に必要な知識・技術の獲得と内容が変化してきている。また、1995年度からは、新たに「男女共同参画社会の形成をめざした」、さらに2004年度には、「女性のエンパワーメントの拠点」という言葉がそれぞれ盛り込まれており、女性のためのナショナルセンターとしてのNWECの役割の変化が見えてくる。また研修の内容からは、開館当初の「研究討議」から、徐々に実践的な研修、さらには専門職者という位置づけを意識した研修を行っており、「知識・技術の提供」からより専門的な力量を実践的な学習の場で展開することが意識されてきたと言えるだろう。

(2) 内容

NWECがこれまで実施してきた「女性関連施設職員のための研修プログラム」(1977~2004年度)の講義・講演・内容のテーマからキーワードを抽出し、整理してみた。研修の主な内容をキーワードで見えていくと、1977年度から1987年度までは、「婦人教育施設の現状と課題」、1988年度には「婦人の能力開発」、1992年度には「女性の社会参加」「プログラム開発」、1993年度には「生涯学習」、1996年度には「女性のエンパワーメント」「管理・運営・評価」、1998年度には「男女共同参画社会」、2000年度には「ジェンダーの視点」「意識変容」という言葉が見られる。より詳細に見ていくと、1987年度までは婦人教育施設の役割

や婦人教育施設の現状と課題の討議を行っているが、1988年度から1995年度までは、婦人の能力開発、女性の社会参加、家庭や職場での意識変革など、社会の中での女性の「現代的課題」を見据えその内容を把握すると共に、女性の主体形成を意識した学習の場をどのようにプログラム化していくかということが意識されている。1996年度からは、「プログラムの開発」「情報リテラシー」「ファシリテーターの役割」などが中心となり、現代的課題の把握から、職員のプログラム作成という実務を意識した内容となってきた。さらに2000年度以降には、「相談事業」「管理・運営・評価」の内容が意識され始めてきている。ここからは、職員の力量形成を「課題把握」を通して行うことから、その課題を学習として展開するためにどのようなプログラムを組み立てたらいいか、学習支援者としてどのような役割を果たして行けばよいかという「学習方法」や「支援者の役割意識」を身につけることへ、さらにはそれらの実務を含めた女性関連施設の管理・運営・評価をどのようにしていくかと変化している(表1)。

(3) プログラムの構造

2泊3日または3泊4日にわたるプログラムの構造を整理した。まず、プログラムの構成要素である研修の各コマを3つの視点から分類してみた。3つの視点とは、研修の種別、実施形態、学習者の作業の性質である。研修の種別は表2下に示した19種、実施形態は、全体で実施/グループ別実施の別、参加者の作業の性質は、入力・処理系/処理・出力系の別(後述)である。まず、セミナーの全日数は、当初19回が2泊3日、1996~2003年までの8回は職員コース3泊4日・館長コース1泊2日の並置、2004年は館長コース1泊2日のみである。1日の開設コマ数は、平均2.7コマ(324/122日)、最大6コマであった。実施形態(全体/グループ別)の配置は、グループ・部会に分かれての研修が、当初は3日のうち中間日に1コマ、1984年から1996年ごろまでは設定されず、その後は4日のうち2~3日間で1コマずつ採用されている。

また、参加者が取り組む学習作業を、その性質によって、便宜的に、入力処理系の作業、すなわち講義等により情報や知見を取り入れそれを自らの既存の知識と照合したり考えたりすることを中心とする学習作



表1 研修内容

内容のキーワード	年度（西暦）
婦人教育施設の現状と課題	78、79、80、81、82、85、88、89
婦人教育事業の広報、啓発	78
婦人の社会参加	85
婦人の能力開発と婦人教育施設	88、89、90
生涯学習（社会）と婦人教育施設	90、93
女性学（教育）	91、96
女性（婦人）の社会参加プログラムの開発	92
生涯学習社会における男女共同参画社会	94、95、99
婦人教育施設と青年期の意識変革	95
婦人教育施設職員	
コーディネーター、ファシリテーター	96
管理・運営・評価	96、00、01、02、03
女性のエンパワーメント	96、99
女性学教育の内容と方法	97、98
女性学教育とジェンダーの視点	00
施設のネットワーク形成	97
男女共同参画社会	
当面の課題・施設の役割	98、00
国内的・国際的動向	99
視点	03、04
情報リテラシー・メディア・女性情報	98、99、00、02、04
相談事業と管理部門の連携	04
ジェンダーの視点と男女・家庭像	00、02
意識変容とエンパワーメント	00
男女共同参画基本法	01
女性関連施設・職員の役割	01、03

業（表2中○番号のもの）と、処理出力系の作業、すなわち、討論・調査・執筆・創作等自身の知見を創出していくことを中心とする学習作業（表2中）付き番号のもの）に分けてみた。両作業系の配置は、全日程の中では後半に、1日の中ではあとの方に処理出力系の研修が置かれている（表2）。

(4) 講師

1977年度～2004年度までの全研修コマの、事例提供者等を含む講師237名の属性等を整理した。日数の増加に伴って、初期に比べて近年、招聘する講師の総人数が多くなっている。また、一貫して「専門的」「実践的研修」を旨としてきたことを反映して、大学教員、女性関連施設管理職・職員、その他が全体をほぼ三分していた。これら三群の割合に特定の経年変化傾向、および館長コース／職員コースの相違は認められなかった。

(5) 研修参加者について

セミナー参加者は、1977～1986年度までは「施設職員」、1988～1995年度までは「企画担当職員」、

1996年度よりコースを分けて「2年未満館長」と「2年未満職員」である。男性職員の割合は例年全体の2割ほどとなっているが、館長コース参加者では、男性の割合が4割と高い割合を占めている。施設の種別では、「管理運営者が教育委員会または首長部局」の職員が7割、残る3割はほぼ「民法第34条法人等」（財団）の職員である。

2. 独立行政法人化後の「女性関連施設職員のための研修」の趣旨・プログラム構造と参加者の参加動機・満足度

独立行政法人化後の2001～2003年度の「女性関連施設職員のためのセミナー」（管理職コース、職員コース）について、趣旨とプログラムの照合、参加者の参加動機と研修後の満足度の照合、および前年度課題とされた事項が次年度どのように取り組まれたかを検証した。これらは、独立行政法人の活動の効果評価においてその検証が不可欠となったものである。

参加動機と研修後の満足度の照合では、館長コースにおける「全国の女性関連施設とのネットワークづくり」のように、参加動機の順位の高低と研修後満足度

表2 プログラムの構造

年度	プログラムの構造	処理出力系研修の割合	グループ別研修の割合
77	⑬①⑩／④8)12)／9)	0.43	0.14
78	⑬①①①⑩／⑧／9)	0.14	0.14
79	⑬①⑬①⑩／①6)12)／⑧9)	0.3	0.1
80	⑬①①⑩／⑩12)／⑦9)	0.25	0.13
81	⑬②6)⑩／⑦12)／9)①	0.38	0.13
82	⑬6)⑩／⑦11)／④①	0.29	0.14
83	①④6)／⑦①／9)②	0.29	0.14
84	①①12)⑩／①①／②	0.14	0
85	①①⑬⑭⑩／6)①／②	0.13	0
86	14)①／6)／9)	0.75	0
87	⑬①／⑦③／⑬⑭②	0	0.14
88	①⑬⑩／①④12)／②	0.14	0
89	①①⑩／⑮5)12)／②	0.29	0
90	①①⑭⑩／④8)／②	0.14	0.14
91	①④⑩／6)12)／9)	0.5	0
92	①⑩／④6)12)／9)6)	0.57	0
93	①5)／①6)12)／9)	0.67	0
94	①⑬④⑩／5)6)／9)	0.43	0
95	①①⑬／5)5)⑭12)／9)	0.5	0
96	職員コース①⑬⑭⑩／①①③／5)／9) 館長コース①⑬⑭⑩／①④③／5)／9)	0.22 0.22	0 0
97	職員コース企画担当①⑭⑩／8)⑭／5)／9) 職員コース情報担当①⑭⑩／6)／6)／④9) 館長コース①⑭⑩／9)	0.43 0.43 0.25	0.14 0 0
98	職員コース企画担当①①⑭⑩／①①6)／5)／9) 職員コース情報担当①⑭⑩／①6)／6)／6)9) 館長コース①⑭⑩／①9)	0.33 0.5 0.2	0 0 0
99	職員コース企画担当①8)⑭⑩／①8)①／5)／9) 職員コース情報担当①8)⑭⑩／①8)①⑭6)／6)／6)9) 館長コース①8)⑭⑩／9)	0.44 0.5 0.4	0.22 0.17 0.2
00	職員コース①①⑭⑩12)／①④9)11)／5)12)／8) 館長コース①⑭⑩／④9)	0.5 0.2	0.08 0
01	職員コース①①8)⑬⑩12)／⑭5)⑦12)／5)12)／8)14) 館長コース①①8)⑬⑩12)／⑭④9)	0.5 0.33	0.21 0.11
02	職員コース①③8)⑩12)／⑭⑮6)①5)12)／⑦9)12)／8)14) 館長コース①③8)⑩12)／⑭⑮9)	0.5 0.38	0.19 0.13
03	職員コース①①⑩8)12)／①①12)①5)12)／⑦9)12)／①8)14) 館長コース①①⑩12)／④9)	0.44 0.33	0.13 0
04	館長コース①①⑮⑩12)／①6)⑦③⑭12)／①5)①	0.29	0.07

／日の区切り
①講演・講義(討議を伴う講義を含む) ②シンポジウム ③鼎談・パネルディスカッション ④事例研究・事例報告 5)演習・ワークショップ 6)実技研修・実習 ⑦部会別研究・研修・分科会 8)部会別討論 9)分科会報告・全体討論 10)情報交換 11)自由研究 12)交流・レクリエーション・リフレッシュタイム ⑬映画・ビデオ 14)提言・スピークアウト ⑮情報提供 ⑯事業説明 ⑰施設見学 ⑱式典 ⑲祝賀パーティ
註：1. 番号のうち、○は、参加者の作業が、主に入力・処理系であるもの、)は主に処理・出力系であるもの
2. 番号のうち、⑦8)はグループ・部会別、他は全体で実施された研修

の順位の高低の間に一部不一致が認められた。また、両コースにおける「ジェンダーに敏感な視点」のように、主催者としてのニーズと参加者の需要の間に、一部不一致が認められた。また、実施後「課題」として挙げられた事項の中に、一部毎年「課題」として挙げられながら次年度のプログラム上それへの対応が見出せないものがあった。

(1) 2001年度

趣旨、プログラム、参加動機、研修後の参加者の満足度、フォローアップ・アンケートの結果、課題を表3にまとめた(表3)。

主催者は、自らの振返りと研修後の参加者の満足度、とくに総合的評価項目「女性関連施設職員として必要な知識・技術が高まった」で「そう思う」・「少しそう



表3 趣旨・プログラムと、参加動機・研修後の満足度、フォローアップ・アンケートの結果等の照合(2001年度)

趣旨	日程・内容	参加動機	事後感想(研修効果)																					
女性会館・女性センター職員に必要な知識技術を身につけるための専門的・実践的な研修施設職員としての資質向上 男女共同参画社会の形成をめざした生涯学習の促進	<p>【1日目ー館長、職員】</p> <p>①講演 2001年、これからの女性関連施設</p> <p>②講義 女性関連施設・職員の役割を考える</p> <p>3)グループ協議 当面している問題等</p> <p>④説明 女性教育情報センターにおける情報提供サービス</p> <p>5)情報交流会 6)自由交流</p> <p>【2日目ー館長、職員】</p> <p>⑦施設見学</p> <table border="0"> <tr> <td>館長</td> <td> </td> <td>職員</td> </tr> <tr> <td>8)研究協議</td> <td> </td> <td>8)ワークショップ</td> </tr> <tr> <td>管理運営に関</td> <td> </td> <td>ジェンダーに</td> </tr> <tr> <td>する諸問題</td> <td> </td> <td>敏感な視点を</td> </tr> <tr> <td></td> <td> </td> <td>身につける</td> </tr> <tr> <td></td> <td> </td> <td>9)研究協議</td> </tr> <tr> <td></td> <td> </td> <td>10)自由交流</td> </tr> </table> <p>【3日目ー職員】</p> <p>11)ワークショップ</p> <p>12)自由交流</p> <p>【4日目ー職員】</p> <p>13)グループ協議</p> <p>14)スピークアウト</p>	館長		職員	8)研究協議		8)ワークショップ	管理運営に関		ジェンダーに	する諸問題		敏感な視点を			身につける			9)研究協議			10)自由交流	<p>館長コース 職員コース</p> <p>女性関連施設職員に必要な知識・技術 ① 62% ① 78%</p> <p>国の施策や考え方 ② 54% ④ 31%</p> <p>施設・職員の役割 ④ 39% ③ 59%</p> <p>ジェンダーに敏感な視点 ⑦ 19% ⑤ 30%</p> <p>女性問題解決の取り組みの理解 ⑥ 23% ⑦ 17%</p> <p>事業の企画運営に必要な知識・技術 ④ 39% ② 67%</p> <p>女性情報の収集活用 ⑦ 19% ⑥ 26%</p> <p>全国の女性関連施設とのネットワークづくり ② 54% ② 55%</p>	<p>館長コース 職員コース</p> <p>女性関連施設職員に必要な知識・技術 ●① 98% ●① 98%</p> <p>国の施策や考え方 ② 88% ●② 95%</p> <p>施設・職員の役割 ③ 85% ●③ 94%</p> <p>ジェンダーに敏感な視点 ⑤ 77% ●④ 93%</p> <p>女性問題解決の取り組みの理解 ●④ 81% ⑦ 88%</p> <p>事業の企画運営に必要な知識・技術 ⑥ 73% ●⑧ 84%</p> <p>女性情報の収集活用 ④ 81% ●⑥ 90%</p> <p>全国の女性関連施設とのネットワークづくり ●④ 81% ●⑤ 91%</p> <p>●参加動機有 > 参加動機無</p>
館長		職員																						
8)研究協議		8)ワークショップ																						
管理運営に関		ジェンダーに																						
する諸問題		敏感な視点を																						
		身につける																						
		9)研究協議																						
		10)自由交流																						
主催者の総評	フォローアップ・アンケートの結果	課題																						
<ul style="list-style-type: none"> 参加者の満足度が高いセミナーとなった 参加者を限定することで内容方法を基本的事項に絞り込むことができた 総合的質問項目「女性関連施設職員として必要な知識・技術が高まった」に対し「そう思う」・「少しそう思う」が館長コース88%、職員コース97%→「参加者が期待したものが得られたと捉えられ、内容は適切だった」 	<p>問「セミナーで得たことを仕事にいかすことができた」</p> <p>館長コース：施設の管理運営91%、職員の管理指導83%、事業の企画立案58%、予算の作成執行50%、意識変化42%</p> <p>職員コース：事業の企画立案74%、意識変化49%、女性情報の収集活用36%、相談15%、事務15%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 館長コース：ネットワークづくりは、動機では高順位、満足度では低順位—機会確保をいかに? 職員コース：自由交流が有効に利用されなかった面あり 研究協議：経験豊かな職員の情報提供は好評だったがそれを受けた協議が深まらない面あり。協議を深めるプログラム上の工夫が必要 グループ協議：ねらいが理解されなかった面有。要工夫 ジェンダーに敏感な視点、女性問題解決の取り組みの理解は低順位。その重要性が感じられるプログラム上の工夫が必要 																						

思う」が館長コース88%、職員コース97%であったことから、全体としては「参加者が期待したものが得られたと捉えられ、内容は適切だった」と判断している。が一方、項目別にみると、参加動機の高低と研修後の満足度の高低の間に(表6)のような一致不一致が見られた。主催者が本研修を経ての「課題」として挙げた事項は、ほとんど、これらのうちの「参加動機高順位/研修後満足度低順位」、「参加動機高順位/研修後満足度低順位」群にかかわるものである。参加動機が高順位で研修後満足度が低順位の「全国の女性関連施設とのネットワークづくり」機会の確保、主催者

が重視したことでありながら参加動機・満足度ともに低順位であった「ジェンダーに敏感な視点」、「女性問題解決の取り組みの理解」の重要性が感じられるような工夫の必要、というように。一般論に照らすと、後者は「行政需要」(市民が政治体系にその充足を期待する未充足の効用、すなわち行政に対する要望)と「行政ニーズ」(政治体系が対応すべき行政需要として認定されたもの、すなわち対応されるべきこととなった行政需要)の不一致である。行政需要と行政ニーズの不一致を引き起こす要因は、需要の多様性、資源や技術の制約、規範の要請(男女共同参画社会形成の場



表4 趣旨・プログラムと、参加動機・研修後の満足度、フォローアップ・アンケートの結果等の照合(2002年度)

趣旨	日程・内容	参加動機	事後感想(研修効果)
<p>女性会館・女性センター職員に必要な知識技術を身につけるための専門的・実践的な研修施設職員としての資質向上 男女共同参画社会の形成をめざした生涯学習の促進</p>	<p>【1日目ー館長、職員】 ①講演 男女共同参画社会の形成に向けた女性施策の現状と今後の課題 ②館長フォーラム 女性関連施設の管理運営の評価 3)グループ協議 4)情報交流会 5)自由交流 【2日目ー館長、職員】 ⑥施設見学 ⑦情報提供 女性学ジェンダー論関連科目、シソーラス 8)説明・実習 情報提供サービス ⑨講義 私の人権・女性の人権ーVAWの現状と女性関連施設の役割 館長 職員 10)協議 女 10)講義・ワーク性関連施設の ショップ管理運営に関 ジェンダーに関する評価 敏感な視点を 身につける 11)自由交流 【3日目ー職員】 12)分科会 13)全体会 14)自由交流 【4日目ー職員】 15)グループ協議 16)スピークアウト</p>	<p>館長コース 職員コース 女性関連施設職員に必要な知識・技術 88% 79% 国の施策や考え方 19% 施設・職員の役割 46% 40% ジェンダーに敏感な視点 25% 36% 女性問題解決の取り組みの理解 29% 22% 事業の企画運営に必要な知識・技術 42% 63% 女性情報の収集活用 25% 32% 全国の女性関連施設とのネットワークづくり 50% 51%</p>	<p>館長コース 職員コース ② 79% ① 96% ⑥ 71% ⑧ 73% ① 88% ② 94% ⑧ 58% ⑥ 87% ② 79% ⑥ 87% ⑤ 75% ⑤ 88% ② 79% ② 94% ⑦ 67% ② 94%</p>
主催者の総評	フォローアップ・アンケートの結果	課題	
<ul style="list-style-type: none"> 総合的質問項目「女性関連施設職員として必要な知識・技術が高まった」に対し「そう思う」・「少しそう思う」が館長コース79%、職員コース96%⇒参加者が期待したものが得られたと捉えられ、内容は適切だった 感想より——職員の機能の多様性が再認識された。実践的学習体験で得たものは大。 ワークショップへの不満、討議の基盤たる知識の不足等指摘も有 前年度の課題事項ジェンダーに敏感な視点：プログラムの流れ・学習方法に配慮参加型学習を採用し、参加意識を促し、振り返りから気づきへの学習効果を図った 担当者の評価 館長コース：内容についての評価は高いが、期間が短い情報交換やネットワークづくりの時間が取れず期待した成果の得られなかった参加者多 職員コース：参加型学習を取り入れ意識変容・ジェンダーに敏感な視点の獲得・学習者としての体験に留意した結果、好評だった 	<p>館長コース：「施設の役割の理解」「女性情報の収集活用の必要性の理解」が評価が高い 職員コース：「施設・職員の役割の理解」「施設職員に必要な知識・技術」「ジェンダーに敏感な視点」は実務に生かしている者は多く評価も高いが「女性情報の収集活用」「ネットワークは実務に余り生かされていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> 多数を占める男女共同参画行政所管施設職員のニーズ・課題への対応(⇒女性の主体形成のための女性教育) 短期間でジェンダーに敏感な視点を身につけ、意識変容の学習プログラムを体得するため、参加型学習と講義型のプログラムを効果的に組み合わせる必要がある 男性職員向けプログラムの工夫 館長コース：ネットワークづくりを動機とする参加者が多かったが、参加後それができたとする者は少なかった⇒ネットワークづくりの機会の提供のしかた。1泊2日での内容の充実。情報交流会の配置。自由交流の時間の生かし方。 職員コース：自由交流の時間が十分活用されなかった面もあり⇒自由交流の活用のしかた。 分科会好評。今後もよりニーズにあった分科会の企画運営を(他分科会の成果の共有方途を含む) 相談業務担当職員の専門知識技術の向上を図るセミナーの実施も要検討 	



合は、女子差別撤廃条約、北京行動綱領、男女共同参画社会基本法等々）等があり得る。とくに規範の要請は大きい。需要は必ずしも高くないが、規範の要請に照らしてNWECとしてのニーズは高い、ということである（表6）。

(2) 2002年度

趣旨、プログラム、参加動機、研修後の参加者の満足度、フォローアップ・アンケートの結果、課題を表4にまとめた（表4）。

①参加動機と研修後の満足度の対応について

主催者は、自らの振返りと研修後の参加者の満足度、とくに総合的評価項目「女性関連施設職員として必要な知識・技術が高まった」で「そう思う」・「少しそう思う」が館長コース79%、職員コース96%であったことから、全体としては「参加者が期待したものが得られたと捉えられ、内容は適切だった」と判断している。が一方、項目別にみると、参加動機の高低と研修後の満足度の高低の間に表6のような一致不一致が見られた（表6）。

②前年度に課題として挙げられたことについて

前年度の研修に対する主催者の検証で課題とされた事項が、2002年度のプログラムでどのように取り組まれたり改善されたりしたのかを確認してみた。

課題1：館長コースにおける「全国の女性関連施設とのネットワークづくり」——前年度参加動機が高順位でありながら研修後満足度が低順位であった「全国の女性関連施設とのネットワークづくり」は、職員コースでは満足度が向上しているが、館長コースではむしろ下がっている。ネットワークづくりの場となり得る「グループ協議」「情報交流会」「自由交流」「協議」のプログラム上の位置づけは変わっておらず、2002年度も引き続き課題とされている。

課題2：職員コースにおける「自由交流」の活用——プログラム上の位置づけは変わっておらず、2002年度も引き続き課題とされている。

課題3：館長コースにおける「研究協議」で、問題提起を受けた協議が深まらない面があった——2002年度のプログラムでは「研究協議」が「協議」となった。

課題4：1日目の「グループ協議」における狙いの共有——プログラム上の位置づけは変わっていない。

2002年度の「課題」ではこれに関する言及はない。

課題5：「ジェンダーに敏感な視点」および「女性問

題解決の取り組みの理解」の重要性が感じられるよう工夫が必要——主催者としてのニーズは高いが、参加動機からは2002年度も需要が高いとは解されない。プログラム上、「ジェンダーに敏感な視点」、「女性問題解決の取り組みの理解」は、2001（平成13）年度は「ワークショップ」の形で行われたが、2002年度は「講義とワークショップ」という形態で取り組まれた。が、参加者の研修後の満足度は2001年よりむしろ下がっている。2002年度も引き続き課題とされており、課題内容はより具体化されている。

(3) 2003年度

趣旨、プログラム、参加動機、研修後の参加者の満足度、フォローアップ・アンケートの結果、課題を表5にまとめた（表5）。

前年度の研修に対する主催者の検証で課題とされた事項が、2003年度のプログラムでどのように取り組まれたり改善されたりしたのかを確認してみた。

課題1：多数を占める男女共同参画行政所管施設職員のニーズ・課題への対応——2002年度も2003年度も「男女共同参画社会形成」を主題とする講演・講義が一つずつ設定され、その一方、ワークショップ、分科会等は「女性のエンパワーメント」「ジェンダーに敏感な視点」「学習方法」「女性情報」など女性教育に軸足のあるテーマで構成されている。

課題2：短期間でジェンダーに敏感な視点を身につけ、意識変容の学習プログラムを体得するため、参加型学習と講義型のプログラムを効果的に組み合わせる必要がある——館長コースは、2002年度も2003年度も参加型：講義型=1：1、職員コースは、2002年度1：2.2、2003年度1：2.5で、2003年度に、職員コースのプログラムがより参加型重視のものになっている。

課題3：男性職員向けプログラムの工夫
分科会の一テーマとして設定され取り組まれた。

課題4：館長コースで「全国の女性関連施設とのネットワークづくり」を参加動機とする参加者が多かったが、参加後それができたとする者は多くないことについて——年来課題とされていることがらである「情報交流会」「自由交流」のプログラム上の位置づけは前年度と変わっていない。参加者の研修後の満足度は前年度よりよくなっている。

課題5：職員コースで「自由交流」の時間が十分活用

表5 趣旨・プログラムと、参加動機・研修後の満足度、フォローアップ・アンケートの結果等の照合(2003年度)

趣旨	日程・内容	参加動機	事後感想(研修効果)											
女性会館・女性センター職員に必要な知識技術を身につけるための専門的・実践的な研修施設職員としての資質向上男女共同参画社会の形成をめざした生涯学習の促進	<p>【1日目ー館長、職員】</p> <p>①講演 多様なキャリアが社会を変える ②講義 女性関連施設の役割と職員 3)情報交流会 4)自由交流</p> <p>【2日目ー館長、職員】</p> <p>⑤講義 統計で見る女性と男性の現状 館長 職員 6)協議 管理 ⑥講義 男 運営評価に関 女共同参画 する諸問題 の視点を身に つける 7)リフレッシュタイム 8)講義・体験 学習 女性 関連施設職 員に必要な 専門知識技 術を身につ ける 9)自由交流</p> <p>【3日目ー職員】</p> <p>10)分科会 11)全体会 12)自由交流</p> <p>【4日目ー職員】</p> <p>13)講義・グループ協議 14)スピークアウト</p>	<p>参加動機</p> <p>館長コース 職員コース 女性関連施設職員に必要な知識・技術 ①95% ①89% 施設・職員の役割 ④55% ⑤46% ジェンダーに敏感な視点 ⑥20% ⑥33% 男女共同参画意識を養う ⑥20% ③53% 事業の企画運営に必要な知識・技術 ③70% ②66% 女性情報の収集活用 ⑤37% ⑦32% 全国の女性関連施設とのネットワークづくり ②76% ④50%</p>	<p>事後感想</p> <p>館長コース 職員コース</p> <p>●③95% ●①97% ●①100% ●①97% ●③95% ●③96% ⑦58% ③96% ③95% ●③96% ●①100% ●⑦86% ⑥81% ●③96%</p> <p>● 参加動機有>参加動機無</p>											
主催者の総評	フォローアップ・アンケートの結果	課題												
<p>・前年度の課題事項</p> <p>ジェンダーに敏感な視点：プログラムの流れ・学習方法に配慮</p> <p>参加型学習を採用し、参加意識を促し、振り返りから気づきへの学習効果を図った</p> <p>・ネットワークづくりについて</p> <p>職員コース：自由交流の積極的呼びかけ、館長コース：1日日夜に自由交流設定⇒ネットワークづくりができた：職員96%、館長81%と高い評価</p> <p>・「女性関連施設職員として必要な知識・技術が高まった」に対し「高まった」が館長コース95%、職員コース97%⇒研修目的を達成することができた。</p> <p>・全体の満足度</p> <p>「期待通り」「期待以上」</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>女</td> <td>男</td> <td>計</td> </tr> <tr> <td>職員コース</td> <td>99%</td> <td>95%</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>館長コース</td> <td>94%</td> <td>100%</td> <td>95%</td> </tr> </table>		女	男	計	職員コース	99%	95%	98%	館長コース	94%	100%	95%	<p>「仕事に役立ったプログラム」</p> <p>館長コース：①女性関連施設職員として必要な知識・技術100%、②施設・職員の役割95%、③男女共同参画意識95%、④女性情報の収集活用95%、⑤事業の企画運営の知識・技術86%、⑥ジェンダーに敏感な視点85%、⑦ネットワークづくり33%</p> <p>職員コース：①施設・職員の役割92%、②ジェンダーに敏感な視点91%、③女性関連施設職員として必要な知識・技術90%、④男女共同参画意識90%、⑤事業の企画・立案86%、⑥女性情報の収集・活用73%、⑦ネットワークづくり54%</p>	<p>・初任者職員研修についてはナショナルセンターの使命は終わった。管理職に対象を絞る方が効果も重要性も大と判断される</p> <p>・女性のエンパワーメントの拠点という女性関連施設の役割を明確化しつつ、社会変化に応じて事業プログラムとして取り上げる課題テーマを設定していくことが重要 ※</p>
	女	男	計											
職員コース	99%	95%	98%											
館長コース	94%	100%	95%											

されなかった面もあった。活用のしかたを工夫する必要がある——「自由交流」のプログラム上の位置づけは変わっていない。

課題6：「分科会」は好評であった。他分科会の成果の共有のしかたを含め、今後もよりニーズにあった「分科会」の企画運営をしたい——「分科会」のプログラム上の位置づけは前年と変わっていない。

課題7：相談業務担当職員の専門知識技術の向上を図るセミナーの実施も検討する必要がある——2003年度には別事業として実施された。

おわりに

NWECがこれまで実施してきた女性関連施設職員のための研修プログラム「女性関連施設職員のためのセミナー(1977~2004年度)の趣旨、内容、プログラムの構造、講師、研修参加者を、女性教育・男女共同参画政策の流れと照合しつつ整理分析した。また、独立行政法人化後の「女性関連施設職員のためのセミナー」(管理職コース、職員コース)については、趣旨とプログラムの照合、参加者の参加動機と研修後の満足度の照合、および前年度課題とされた事項が次年度どのように取り組まれたかを検証した。NWECの



表6 参加動機と研修後満足度
館長コース

参加動機	研修後満足度	2001年度	2002年度	2003年度
高順位	高順位	女性関連施設職員に必要な知識技術	女性関連施設職員に必要な知識技術	女性関連施設職員に必要な知識技術
		国の施策や考え方	—	全国の女性関連施設とのネットワークづくり
低順位	低順位	全国の女性関連施設とのネットワークづくり	全国の女性関連施設とのネットワークづくり	施設・職員の役割
		—	女性問題解決の取り組みの理解	女性情報の収集・活用
低順位	低順位	ジェンダーに敏感な視点	女性情報の収集・活用	男女共同参画意識を養う
		女性問題解決の取り組みの理解	ジェンダーに敏感な視点	—
		—	—	—

註) 高順位：参加動機 —参加動機として選択された割合の高い方から3位まで
 研修後満足度—「そう思う」と「少しそう思う」を選択した人の割合の高い方から3位まで
 低順位：参加動機 —参加動機として選択された割合の低い方から3位まで
 研修後満足度—「そう思う」と「少しそう思う」を選択した人の割合の低い方から3位まで

職員コース

参加動機	研修後満足度	2001年度	2002年度	2003年度
高順位	高順位	女性関連施設職員に必要な知識技術	女性関連施設職員に必要な知識技術	女性関連施設職員に必要な知識技術
		施設・職員の役割	全国の女性関連施設とのネットワークづくり	—
高順位	低順位	全国の女性関連施設とのネットワークづくり	—	施設・職員の役割
		事業の企画運営に必要な知識技術	女性情報の収集・活用	—
低順位	低順位	ジェンダーに敏感な視点	—	女性情報の収集・活用
		女性問題解決の取り組みの理解	女性問題解決の取り組みの理解	—
		—	国の施策や考え方	—

註) 高順位：参加動機 —参加動機として選択された割合の高い方から3位まで
 研修後満足度—「そう思う」と「少しそう思う」を選択した人の割合の高い方から3位まで
 低順位：参加動機 —参加動機として選択された割合の低い方から3位まで
 研修後満足度—「そう思う」と「少しそう思う」を選択した人の割合の低い方から3位まで

女性関連施設職員のための研修プログラムが、政策の要請と参加者の需要に対応してそのあり方を変化させてきた様相が明らかにされた。本分析を経て、NWECの女性関連施設職員のための研修プログラムの今後について直面する課題として、以下を挙げておきたい。

1. 女性関連施設職員の研修におけるナショナルセンターとしての役割の明確化
2. 男女共同参画社会形成という上位目的のもとに置かれ直した女性教育の目的・目標・手段の再構成
3. ジェンダーと男女共同参画社会形成に関する専門知識と、事業を企画・運営していく知識技術と



いう、養成されるべき2系統の力量形成の有効な
体系化

なお、本分析にあたっては、不可欠の前提として、
女性関連施設職員研修プログラムの背景にある国の女
性教育・男女共同参画社会形成政策の整理、およびそ
れらの NWEC の事業への影響の整理分析を行った。
紙数の制約でここに収録できなかったそれら知見は別
途発表する。

(内藤和美 ないとう・かずみ 群馬パース大学教授)

(三輪建二 みわ・けんじ お茶の水女子大学教授)

(尼川洋子 あまかわ・ようこ 国立女性教育会館客
員研究員)

(池田和嘉子 いけだ・わかこ 国立女性教育会館客
員研究員)

(小林千枝子 こばやし・ちえこ 国立女性教育会館
事業課主任専門職員)