

NWEC 調査研究事業

調査報告

女性関連施設に関する調査研究による 学習プログラム開発

—— 連携・協働を推進しつつ、
地域づくりに参画する人材が育つために ——

森 未知

要 旨

独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）では、男女共同参画を推進する上で女性関連施設の果たす役割は大きいことから、2006（平成18）～2008（平成20）年度の3年間にわたって「女性関連施設に関する調査研究」を行った。本調査研究では、2006（平成18）年度に「指定管理者制度導入施設の現状と課題に関する実態調査」、2007（平成19）年度に特定非営利活動法人全国女性会館協議会と共同で「女性関連施設における事業評価に関する調査」を実施し、女性関連施設の現状と課題を把握した。最終年度の2008（平成20）年度には、それまでの成果を、女性関連施設職員、男女共同参画行政担当職員、女性団体・グループ等、地域で男女共同参画を推進する支援者に広く活用できるよう、連携・協働して、地域づくりに参画する人材を育成する学習プログラムの開発を行った。

キーワード：女性関連施設、女性／男女共同参画センター、指定管理者制度、評価、学習プログラム開発、連携・協働、地域づくり

はじめに

独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）では、男女共同参画を推進する上で女性関連施設の果たす役割は大きいことから、2006（平成18）～2008（平成20）年度の3年間にわたって「女性関連施設に関する調査研究」を行った。本調査研究では、初年度に、2003（平成15）年9月、地方自治法の改正を受けて、公の施設に「指定管理者制度」が導入されたことにより、女性関連施設の管理運営を担う主体が多様化していったこ

とを受け、「指定管理者制度導入施設の現状と課題に関する実態調査」を実施した。次年度は、女性関連施設をめぐる社会環境が大きく変化しているなかで、市民ニーズへの対応や費用対効果を明らかにするために、評価を実施することが強く求められるようになってきたため、事業評価をテーマとして、特定非営利活動法人全国女性会館協議会と共同で「女性関連施設における事業評価に関する調査」を実施し、女性関連施設の現状と課題を把握した。最終年度の2008（平成20）年度には、それまでの成果を、女性関連施設職員、男女共同参画行政担当職員、女性団体・グループ

等、地域で男女共同参画を推進する支援者に広く活用できるように、連携・協働して、地域づくりに参画する人材を育成する学習プログラムの開発を行った。詳細は報告書を刊行しているが、本稿では3年間の調査研究の成果、及び課題と展望について報告する。

1. 変動期にある女性関連施設の現状と課題

1.1. 女性関連施設の設置・運営形態の変遷

まず前提として、女性関連施設とは何かと、現在までの変遷について振り返る。

1) 女性関連施設の定義・範囲

NWECでは、2000（平成12）年度に公開し、以後毎年更新を行っている「女性関連施設データベース」（<http://winet.nwec.jp/sisetu/>）を作成・提供しているが、このデータベースにおいては、女性関連施設を以下の範囲とし、設立目的から下記3つに分類している。

(1) 女性／男女共同参画センター

*婦人会館も含む

下記いずれかに該当する施設とする。

- ① 女性を主な対象として、女性の地位向上・男女共同参画社会の推進等を目的として各種の研究・交流・情報提供・相談等の事業を行っている施設。

る施設。

- ② 女性団体・グループ等の活動の拠点として、女性の資質・能力の開発や知識・技能の向上を図ることを主たる目的として設置された施設。

(2) 働く婦人の家

*勤労女性センターも含む

勤労女性および勤労者家庭の主婦の福祉の増進、生活と教養の向上を主たる目的として設置された施設。

(3) 農村婦人の家

農村婦人・地域の生活改善、共同学習、農産加工を主たる目的として設置された施設。

2009年3月現在、データベースには(1)女性／男女共同参画センターが368施設、(2)働く婦人の家が179施設、(3)農村婦人の家が75施設登録されている。(1)、(2)についてはほぼ全国の施設を網羅しているが、(3)については無人の施設も多く、市川房枝記念会調査（『全国組織女性団体名簿（2008年版）』）では206施設が掲載されているが、75施設の登録に留まっている。

この調査研究においては、(1)女性／男女共同参画センターを中心に、3年間の研究を進めてきた。

2) 女性関連施設の設置・運営形態の変遷

上記のような定義となったのは、明治以降の女性関連施設の変遷と関連している。志熊は、婦人会館、女性会館の変遷を、下記のようにまとめている（表1参

表1 婦人会館、女性会館の変遷

時代区分		主な婦人・女性会館	設立年
明治～戦前	第1期	草創期の婦人会館（民設民営）	日本キリスト教婦人矯風会「慈愛館」 東京YWCA婦人会館
	第2期	官製婦人団体の会館	日本女子会館（大日本聯合婦人会）
戦後～1975*	第3期	戦後の婦人会館の創設（民設民営）	各地に地域婦人会による婦人会館 婦選会館 主婦会館 全国婦人会館
			等
1975～1985*	第4期	公設公営の婦人会館の創設	国立婦人教育会館 かながわ女性センター
1986～	第5期	公設民営の女性会館の創設	横浜女性フォーラム
			大阪府立女性総合センター、ドーンセンター 北九州市立女性センター、ムーブ 東京ウィメンズプラザ
		等	

「女性施設の100年史PART 5」（財）横浜女性協会『女性施設ジャーナル』Vol.5、p.167、1999年）を加筆・修正

*「女性施設の100年史」では明確な年の区切りはされていないが、ここでは1975年の国際女性（婦人）年、1985年の国連女性（婦人）の十年最終年を区切りとした。

照) [志熊ほか 1999]。第二次世界大戦前を2つに分け、第1期草創期、第2期官製婦人会館の設立期、戦後に入り、第3期戦後婦人会館の創設期、第4期公設公営の婦人会館の創設期、第5期大型女性会館の創設期である。ここでの婦人会館、女性会館というのは、上記分類①女性／男女共同参画センターにあたるものと考えられる。②が主に第1～3期の民設民営の施設、①が主に第4期以降に作られた公設公営あるいは公設民営の施設である。

第1～3期の婦人会館は、婦人団体活動の拠点としての施設であり、まず活動が先にあり、活動の中から拠点への要求が生まれ設立された。

第4期以降は、1975(昭和50)年の国際女性(婦人)年を契機に、行政が施設建設を積極的に進めたことにより、公設公営、公設民営の施設が各地に作られていった。この中には、教育委員会の主管による婦人教育活動の拠点である婦人(女性)教育施設と、首長部局の主管する女性政策の推進拠点である女性センターの二つの系列がある(設立当初は教育委員会の所管であったが、その後首長部局に所管が変わる施設もある)。さらに関連施設として、労働省が勤労女性(婦人)および勤労者家庭の主婦の福祉の増進として設置を進めた「働く婦人の家」、農林水産省が農村婦人・地域の生活改善、共同学習、農産加工を主たる目的として整備した「農村婦人の家」がある。

表1の変遷[志熊ほか 1999]は、第5期までであるが、この後第6期は「男女共同参画センターの創設」期といえるであろう。1999(平成11)年の「男女共同参画社会基本法」を機に、新規に設立された施設は「男女共同参画」を名称に持つものが多くなり、また女性センターも名称を変更していった。

さらにその後、2003(平成15)年からの指定管理者制度導入により、管理運営を担う主体が多様化し、現在は第7期「多様な管理運営主体による施設の創設」期に入ったといえるであろう。

1.2. 女性関連施設(女性／男女共同参画センター)の現状

1.2.1. 施設の概要

NWEC「女性関連施設データベース」の2009年3月現在の登録データより、女性／男女共同参画センターの現状を簡単にまとめると以下の通りである。

①運営形態

公設公営、公設民営、民設民営という運営形態別(施設の設置者、管理運営者の別)にみると、公設公営が6割以上を占めている。(表2)

表2 運営形態別施設数(N=368)

公設公営	230	62.5%
公設民営	98	26.6%
民設民営	32	8.7%
無回答	8	2.2%

②単独施設・複合施設

単独施設か複合施設かをみると、複合施設が7割近くを占める。(表3)

表3 単独施設・複合施設(N=368)

単独	99	26.9%
複合	249	67.7%
無回答	20	5.4%

③指定管理者制度の導入

指定管理者制度は、2009年3月現在で91施設、約4分の1(24.7%)が導入している。平成18年度調査時には357施設中74施設が導入(20.7%)していた。またこの中には複合施設で、建物の管理運営は指定管理者によるが事業は直営(公設公営)、静岡県や名古屋市のように直営事業と指定管理者による事業が両方なされている、大阪府のように施設の管理運営は財団とNPO法人との共同体による指定管理者で事業は財団に委託など、多様な導入形態がみられる。詳しくは次節で述べる。(表4)

表4 指定管理者制度の導入(N=368)

導入している	91	24.7%
導入していない	234	63.6%
無回答	43	11.7%

1.2.2. 指定管理者制度導入施設の現状と課題(平成18年度調査より)

1) 調査の概要

2003(平成15)年9月、地方自治法の改正を受けて、公の施設に「指定管理者制度」が導入されたことにより、女性関連施設の管理運営を担う主体が多様化していった。指定管理者制度は、公の施設の効率的な管理、経費の節減、民間の能力の活用を目的として導入されたが、女性関連施設における現況を把握し、影響と今後の課題を明らかにするために、調査研究の初年度のテーマとした。

・調査対象：2006(平成18)年4月までに指定管理者に移行した女性／男女共同参画センター74施設

- ・ 調査方法：以下の3種類を実施
 - ア. 質問紙調査（全74施設、郵送調査。調査時期：2007年1～2月。うち集計対象は63施設）
 - イ. ヒアリング調査
 - 団体を、a. 財団法人、b. NPO法人・任意団体、c. 企業、d. 共同体の4類型に分類し、その分類と行政区分（都道府県、政令指定都市、市区）、地域バランスより、11施設に、指定管理者制度導入の経緯・現状・課題等を詳細調査。調査時期は2007年1～2月
 - ウ. 事例調査
 - 同様に団体を、a. 財団法人、b. NPO法人・任意団体、c. 企業、d. 共同体の4類型に分類し、その分類と行政区分（都道府県、政令指定都市、市区）から、7施設を収集
- ・ 調査項目：施設概要、指定管理者となっている団体、事業、施設の管理・運営、他機関等との連携・協力体制、職員、施設長、事業報告・評価、女性リーダーの育成等

2) 質問紙調査結果の概要

① 指定管理者となっている団体

最も多いのは、男女共同参画を主目的として掲げる財団法人・社団法人等で全体の4割弱を占める。（表5）

表5 指定管理者となっている団体の種類

		実数	%
a-1	財団法人・社団法人等 (男女共同参画を目的)	24	38.1
a-2	その他の財団法人・社団法人等	13	20.6
b-1	NPO法人・任意団体 (男女共同参画を目的)	13	20.6
b-2	その他のNPO法人・任意団体	5	7.9
c	企業	4	6.3
d	異種団体の共同体	4	6.3
	全 体	63	100.0

② 他機関との連携・協力体制

他機関等と連携・協力して行っているのは、事業の運営、企画が5割を超えている。連携先としては、女性団体・グループが8割を超えている。（表6、7）

表6 他機関等と連携・協力して行っていること（複数回答）
(N=63)

	実数	%
事業の運営	35	55.6
事業の企画	33	52.4
施設の管理	9	14.3
施設の運営	8	12.7
その他	7	11.1
なし	12	19.0
無回答	3	4.8

表7 連携先（複数回答）(N=48)

	実数	%
所管以外の自治体部署	28	58.3
女性団体・グループ	39	81.3
参画社会を活動分野としているNPO	23	47.9
その他の地域団体・グループ・NPO・NGO	30	62.5
学校・大学	25	52.1
社会教育施設	9	18.8
企業・経済団体	17	35.4
町内会・自治会	10	20.8
その他	13	27.1
無回答	2	4.2

1. 2. 3. 事業評価の現状と課題(平成19年度調査より)

1) 調査の概要

平成19年度は、女性関連施設をめぐる社会環境が大きく変化しているなかで、市民ニーズへの対応や費用対効果を明らかにするために、評価を実施することが強く求められるようになってきたため、事業評価をテーマとして、特定非営利活動法人全国女性会館協議会と共同で調査を実施した。

- ・ 調査対象：NWEC「女性関連施設データベース」の2007年12月現在の登録データより、女性/男女共同参画センター 356施設
- ・ 調査方法：郵送法による質問紙調査
- ・ 調査期間：2007年12月10日～28日
- ・ 回収状況：312施設（回収率89.6%）、有効回答311
- ・ 調査項目：施設概要、事業の実施状況等と数値の把握、自己評価の実施状況、外部評価等について

2) 調査結果の概要

① 施設の運営形態

311施設の運営形態は、「公設公営」が197施設（63.3%）でもっとも多く、次いで「公設民営」が90施設（28.9%）であった。「民設民営」は15施設（4.8%）とわずかである。また、指定管理者制度を導入している施設は76施設（24.4%）であった。

表8 自己評価の内容（上段：実数 下段：% 複数回答）

	N=	事業が目的に合致しているか	予算計画が適切に実施できたか	市民ニーズに あっているか	施設の利用状況 が目標どおりか	職員が計画どおりの 成果をあげたか	その他
全体	112	77	71	85	61	51	13
	100.0	68.8	63.4	75.9	54.5	45.5	11.6
公設公営	54	35	26	38	23	23	4
	100.0	64.8	48.1	70.4	42.6	42.6	7.4
公設民営	51	39	40	42	33	24	9
	100.0	76.5	78.4	80.4	64.7	47.1	17.6
民設民営	5	3	5	3	3	4	0
	100.0	60.0	100.0	60.0	60.0	80.0	0.0
その他	2	0	0	2	2	0	0
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
指定管理 制度あり	49	37	38	42	34	23	9
	100.0	75.5	77.6	85.7	69.4	46.9	18.4
それ以外	63	40	33	43	27	28	4
	100.0	63.5	52.4	68.3	42.9	44.4	6.3

②自己評価の実施状況

311施設のうち、112施設（36.0%）が自己評価（ここでは女性関連施設における事業の実施状況や施設の利用状況に関して、「施設みずからが行う事業評価」と定義）を実施していると回答しており、評価への取組はまだ始まったばかりといえるであろう。

③自己評価の内容

もっとも多かったのは「(事業や施設管理のあり方が) 市民ニーズにあっているか」(75.9%)で、次いで「事業が男女共同参画の推進という目的に合致しているか」(68.8%)、「予算計画が適切に実施できたか」(63.4%)、「施設の利用状況が目標どおりであったか」(54.5%)、「職員が計画どおりの成果をあげられたか」(45.5%)と続く。

1.3. 女性関連施設（女性／男女共同参画センター）の課題

女性関連施設を含む公的施設は、運営主体の多様化、経費節減と運営効率化の中で、事業の充実、施設の存在意義の明確化が求められている。特に、人と人をつなぐ拠点、人と情報をつなぐ拠点としての役割を充実していくことが今後一層必要となるであろう。そのためには、「連携・協働の推進」及び施設職員、団体・グループのエンパワーメントも含めた「人材育成」が重要な課題となる。

2. 地域づくりに参画する人材を育成する学習プログラムの開発

2.1. 学習プログラム開発の目的

最終年度の2008（平成20）年度には、それまでの成果を、女性関連施設職員、男女共同参画行政担当職員、女性団体・グループ等、地域で男女共同参画を推進する支援者に広く活用できるよう、連携・協働して、地域づくりに参画する人材を育成する学習プログラムの開発を行うこととした。女性関連施設は、男女共同参画推進のための拠点施設であり、拠点としての役割を果たすことが期待されるが、その中核に、地域の男女共同参画を推進する人材の育成・力量形成支援役割がある（図1参照）。また、地域で男女共同参画を推進する核となるのが、女性関連施設、男女共同参画行政、女性団体・グループである。図2のように、それぞれが関係機関とのつながりを持ち、連携・協働することによって、地域拠点としての役割を担うことができると考え、その三者を参加者の対象とした。

またこの目的は男女共同参画会議基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」（2008年6月中間報告、2008年10月最終報告）において、地域の課題解決のための実践的活動を通じて男女共同参画を推進していく取組の重要性が示さ

図1 公的女性関連施設・機関の役割

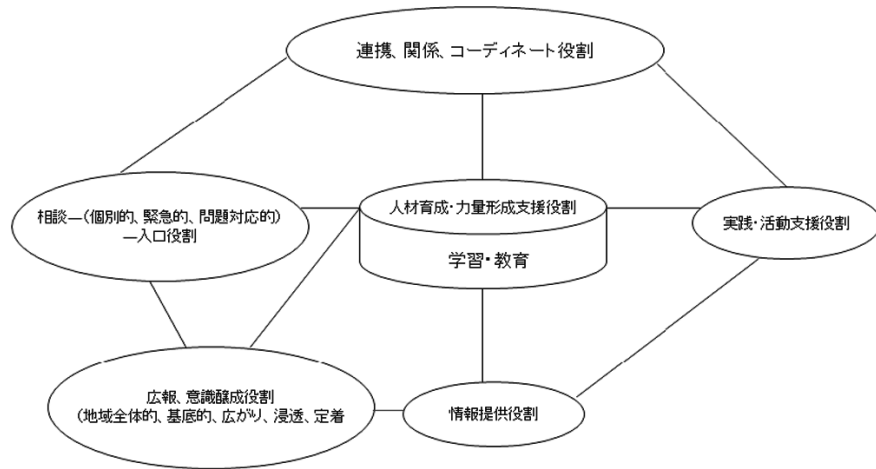
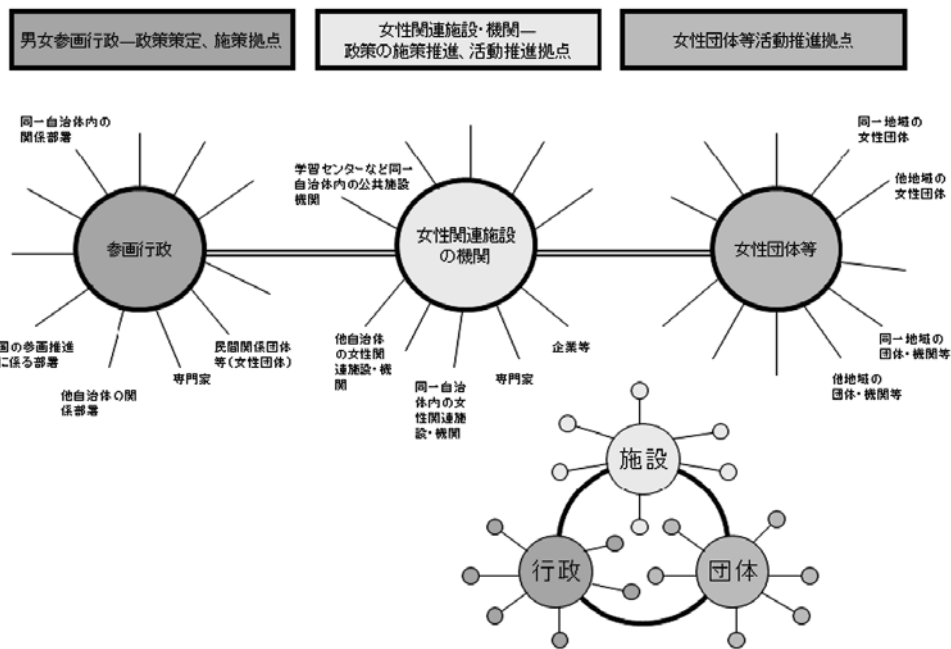


図2 連携・協働による男女共同参画推進拠点



れ、そうした課題解決型の実践的活動を中心とする男女共同参画の推進へという「第二ステージ」への移行が求められている近年の政策動向とも対応している。

2.2. 学習プログラムの全体構成 (表9 学習プログラム構成案参照)

- ①対象：(同一自治体の) 女性関連施設職員、男女共同参画行政担当職員、地域の女性リーダー
- ②研修目的：多様な機関との連携・協働を推進しつつ、女性の社会活動キャリアを促進し、地域づくり

に参画する人材が育ち、力をつける

③研修目標、研修項目、研修内容

〈目標1〉 男女共同参画意識の涵養—男女共同参画についての視点をもつ

男女共同参画の考え方を確認し、参加者同士で共通認識をもつことがねらいである。研修方法は、講義と質疑応答を組み合わせられる。男女共同参画を推進する視点として重要と考えるのは、「自他の尊重」「社会的性別の視点」「日常性、生活の視点」「社会的主体の視点」「関係の視点」「プロセスの視点」

表9 学習プログラム構成案

目的：多様な機関との連携・協働を推進しつつ、女性の社会活動キャリアの形成を促進し、地域づくりに参画する人材が育ち、力をつける

目標	学習内容 (ねらい)	学習方法	必要と考えられる時間
プログラムの全体構成の理解	プログラムの意味・意義を理解する (プログラムの全体構造、方法等を理解する)	説明、質疑応答	30分
アイスブレイキング	自己紹介	自己紹介シートの利用、ゲーム方式等目的に沿って選ぶ	適宜 (人数、やり方による)
目標1 男女共同参画推進意識の涵養	男女共同参画についての視点、方向性・ビジョンをもつ (男女共同参画推進に必要な視点、方向性・ビジョンをもつ。女性関連施設・男女共同参画行政・女性団体の役割、女性の社会活動キャリア、連携・協働について必要な知識や概念を学び、討議を通じて参加者間での共通理解を深める)	・講義 ・グループ・ワーク (討議)	60分～90分 20分～30分
目標2 実態把握	地域における男女共同参画の現状を把握する (男女共同参画を推進するためには情報が重要であること、男女共同参画統計の特徴とその方法について学び、統計データを読んで地域の男女共同参画の現状を把握する)	・講義 ・グループ・ワーク (統計データを読む) ・コメント	60分 60分～90分 適宜
目標3 問題・課題把握	地域における男女共同参画行政、女性関連施設、女性団体の現状と問題を整理し、課題化する (問題と課題を区別することの重要性を理解する。グループ・ワークを行い、問題を整理し、課題化を行う)	・グループ・ワークにあたって必要な情報の提供 ・グループ・ワーク (問題整理・課題化) ・コメント	20～30分 90～120分 適宜
目標4 課題把握	地域づくりに参画する人材の育成における課題を把握する (必要な知識として、女性にとってのキャリアの概念、特に社会活動キャリアの概念について学び、討議を通じて人材育成についての課題を把握する)	・講義 ・グループ・ワーク (討議)	40～60分 20～30分
目標5 課題分析	女性の社会活動キャリア事例の分析を通じて、支援方策と課題を明確にする (社会活動キャリア形成の事例報告を聞く、あるいは読み、分析シートを使って整理した上で、参加者で討議して必要な支援等について分析する)	・事例報告を聞く、あるいは事例を読む (事前学習可能) ・グループ・ワーク (事例分析) ・コメント	40～60分 60～90分 適宜
目標6 解決に向けた実践へのつながり	解決に向けた課題を立てる (目標4で把握し、5で分析した人材育成に関する課題を、討議を通じて、必要性、緊急性、実現可能性の3点から絞り込む)	・グループ・ワークにあたって必要な情報の提供 ・グループ・ワーク (課題を立てる討議)	20～30分 40～60分
目標7 解決に向けた実践へのつながり	連携・協働を活かし、地域づくりに参画する人材が育つための事業計画案を作成する (地域づくりに参画する人材が育つための事業計画案を作成する。連携・協働の視点を入れること、地域の現状を認識した上で、実践に結びつく事業として計画する)	・グループ・ワークにあたって必要な情報の提供 ・グループ・ワーク (事業計画案作成) 作成→発表→コメント→修正→発表→コメント	20～30分 180～210分

である。

〈目標2〉 実態把握、課題分析－地域における男女共同参画の状況と課題を把握する

地域における男女共同参画の状況を、データに基づいて把握し、課題を把握することをねらいとする。実態を把握するためには情報が必要であることから、まずNWECが国際的な女性政策(男女共同参画政策)の動向の中で、収集・蓄積してきた情報について講義を行い、さらにその中でも男女共同参

画の実態を把握するために有効な、統計を男女共同参画の視点から分析する「男女共同参画統計」に焦点を当てた講義を行う。その後に地域の統計データを読むことにより、地域の実態と男女共同参画の課題を把握するグループ・ワークを行う。

〈目標3〉 実態把握、課題分析－女性関連施設、男女共同参画行政、女性団体の現状を把握し、課題を認識する

人材育成に焦点を当て、女性関連施設、男女共同

参画行政、および女性団体の現状を把握するとともに、課題を明確にすることがねらいである。各地域で、人材育成に関してどのような問題があるのかを参加者同士で洗い出し、問題を分類することによって解決すべき問題を「課題」として把握するために、付箋と模造紙を使ったグループ・ワークという方法で行う。

〈目標4〉 実態把握－女性のキャリア形成支援における現状を把握する

女性のキャリア形成についての概念、社会活動キャリアの考え方について理解することがねらいである。講義と討議という方法で行うが、次の目標5へつなぐ橋渡しとしての意味をもつ。

〈目標5〉 課題分析－女性の社会活動キャリア形成事例の分析を通じて、支援方策と課題を明確化する

女性の社会活動キャリアという考え方への理解を深めるとともに、支援方策について考えることをねらいとする。その際に、NWECCが収集した事例を、新たに開発した事例分析シートを使い、グループ・ワークを行う。

〈目標6〉 課題解決に向けた実践－課題解決に向けた課題を立てる

〈目標7〉 課題解決に向けた実践－連携・協働を活かし、地域づくりに参画する女性人材が育つための事業計画案を作成する

目標の6と7は連動しており、施設職員、行政担当職員、地域の女性団体・グループリーダーの三者で、「連携・協働を活かし、地域づくりに参画する女性人材が育つための事業計画案」を作成し、それを地域に持ち帰って今後の実践につなげていくということを目指しておく。そのために、まず学んだことを振り返り、それに基づいて解決したいと考える人材育成に関連する課題を明らかにすることを「課題を立てる」として、目標3で問題から課題として識別したものをさらに「解決のための」と限定して明確化する。その際には、「緊急性」「必要性」「実現可能性」という観点を入れて、絞り込む。

目標7に挙げている事業計画案では、参画を具体的にとらえるために「①役割（社会的性別）の変更・創造」「②機関等での意思決定・方針決定への参画」「③国・自治体等の政策決定への参画」の3つを要件として最低1つを含むものとした。役割の変更・創造とは、女性がこれまで少ない分野に進出す

ること、男性が家事・育児に参画することなどを意味する。

各グループで作成する事業計画案は模造紙に書き、その中には、テーマ、ねらい、対象、内容、連携・協働、予想される個人および地域社会への影響について盛り込む。

2.3. 学習プログラムの特徴

(1)「実践・活動に結びつく学習」(アクション・ラーニング)

「学習」するだけで終わるのではなく、男女共同参画の視点に立って地域づくりを推進する人、実践・活動に取り組む人（社会的人材）が育つための学習として、本プログラムは以下のように企画した。

- ・参加者は地域で男女共同参画を推進する核となる、女性関連施設職員、男女共同参画行政担当職員、女性団体・グループのリーダーの三者とした。
- ・学習の中で関係をつくるだけでなく、地域において具体化できる事業計画案作成を最終目標においた。
- ・計画案作成のためには、地域の実態把握・問題把握が必要であり、実践・活動を前提にした課題把握を行う。
- ・学習方法はワークショップ型を基本とし、グループによる作業を重視した。また、講義は、作業のために必要な知識の提示と位置づけた。
- ・ひとつずつのグループ・ワークを充実させると同時に、参加者相互の関係が協働作業へとつながるよう試みた。そのためにグループ・ワーク全体を運営し、作業を進めることを支援する「ファシリテーター」と、各グループでの作業・学習が充実することを支援する「学習支援者」を分けておいた。

(2)「社会活動キャリア」という概念の提示

本プログラムでは、女性の活動を社会的視点からとらえ直すために、新たに「社会活動キャリア」という概念を取り入れた。

「社会活動キャリア」とは、企業等における職業キャリアと同様に、NPOやボランティアでの活動等もキャリアとしてとらえるというものである。「社会活動キャリア」という地域づくりにつながる多様な活動を社会的に評価する枠組みを提示し、それに基づく事例分析等を行うことにより、「地域づくりに参画する人材」のイメージを明確化し、人材育成の促進を図った。

(3)実態把握のための男女共同参画統計の活用

実態を把握するためには、情報が必要である。NWECでは男女共同参画推進のための様々な情報を収集・蓄積してきているが、特に男女共同参画の実態を把握するために有効な「男女共同参画統計」を活用し、実態の把握を行った。

2.4. 実験プログラムの実施

開発したプログラムを、静岡県及び千葉県で実験的に実施した。

①静岡県実施概要

第1回目：11月20日（木）9:30-17:00
研究協力者（参加者）：県、および7市の施設職員、行政担当職員、地域の女性リーダー計23名
第2回目：12月1日（月）10:00-17:00
研究協力者（参加者）：同様に計22名

②千葉県実施概要

第1回目：11月26日（水）9:30-17:00
研究協力者（参加者）：県、および5市の施設職員、行政担当職員、地域の女性リーダー計16名
第2回目：12月8日（月）10:00-17:00
研究協力者（参加者）：同様に計15名

2.5. 実験プログラムの成果及び課題

研究協力者（参加者）の「ご意見シート」に書かれた意見、実験プログラムが終了した後に行った自由記述方式のアンケート（終了後アンケート）を参考にした成果と課題は以下のとおりである。

(1)プログラム全体の構成

プログラム全体の構成については、「無駄のないプログラム構成」、「構成は非常によく練られたものであり、いい流れが見える」という肯定的な意見が多かった。プログラムの冒頭に「プログラムの意味・意義を理解する」という構成要素をおいて、全2回で何をどのような方法で実施するのかを研究協力者に説明したが、そのことによって、今自分たちは全体のどこにいるのか、プログラムがどのような目的に沿って進められているのかを把握でき、「問題意識をもって取り組むことができた」ようである。開始時にプログラムの全体像と到達点を示すこと、また、プログラムの途中でも現在地を示すなど、参加者が到達点と現在地を確認しながら進めることは、研修の効果を高める上で必要であることが確認された。そのためには、プログラ

ム・デザインを作成し、最初に学習者に提示することが重要である。

しかしながら、本プログラムは「無駄がない」反面、時間的な余裕も少なく、「スケジュールがタイトだった」、「詰め込みすぎ」という意見もみられた。

(2)連携・協働について

本実験プログラムでは、学習のプロセスが連携・協働の実践となるように、施設職員、行政担当者、地域の女性リーダーの三者を対象とした。

「市民・センター・行政職員の三者で作業することにより、実際に体験すること自体が、連携・協働に繋がったと思います」、「2日目に行った同じまちの三者が課題解決に向けて課題を立て、連携・協働を活かした事業計画案を立てるのも、三者の話し合いのなかで、連携・協力しなくては出来ないワークで、とてもよかった」、「グループワークにより、たくさんの人と情報交換できてこれからの事業の参考になった」というように、実験プログラムに参加し、協働作業を行うことが参加者間の連携・協働につながっているといえる。行政担当者と施設職員、施設職員と団体リーダーとで事業を行うことはあるが、この三者が一堂に会する機会は少なく、地域での男女共同参画推進に三者の連携・協働が効果的であるということが、本実験プログラムを通じて確認された。

(3)「社会活動キャリア」概念の提示について

本プログラムでは、「地域づくりに参画する人材」を「社会活動キャリア」という点から捉えることとした。そしてその社会活動キャリア形成の過程を明らかにするために、「分析シート」を開発し、個人の活動を社会に結びつけるための視点や支援のあり方を考えるという事例分析を行った。「分析シート」には、社会活動キャリアを形成するきっかけ、困難の乗り越え方、受けた支援、学習・情報など、事例を分析する際の視点となる項目を入れ、事例を読み込みながら、「分析シート」に書き入れていった。

終了後アンケートでは、ほとんどの回答者が、新しい概念であった「社会活動キャリア」の意味と重要性について理解できたと答えている。また、「社会活動は個人的キャリア形成と考えていたことが、社会的人材育成に結びつくことを知った」というように、個人のキャリア形成を社会に結びつける視点を得た人もみられた。「自分自身が社会活動キャリアのロールモデルと実感した」、「ロールモデル分析により、社会活動

キャリアを具体的にとらえることができた」というように、身近に社会活動キャリア形成の事例が少なからず存在することやその価値への気づきもみられた。

この事例分析は、「社会活動キャリア」を理解するには適切であったが、提示する事例の数や、またどの分野の活動事例を選定するかといった、事例の選定に課題が残された。今回は、静岡県、千葉県ともに異なった3事例を提示し、グループごとに1事例を選択したが、全グループ同じ事例を読み込み、見方の違いを比べるという方法もある。また、本実験プログラムでは、NWECで刊行している女性のキャリア形成事例集を利用したが、実際に自分の社会活動キャリア形成について報告してもらい、あるいはインタビュー方式でキャリア形成のプロセスを聞かせてもらうといった方法もあるだろう。

なお、今回の実験プログラムの中では、「ロールモデル分析」という言葉を使ったが、社会活動キャリアとは、すでに女性たちが地域で実践している活動の中で積み上げられるものであり、研究メンバー間では今後は「ロールモデル分析」ではなく「事例分析」と表現することとした。

(4)「実践・活動に結びつく学習」のための学習方法について

男女共同参画についての学び、成人の学びには、参加者を主体とするワークショップ型学習が適しているといわれている。NWECの研修では、これまでも参加型の学習方法を重視してプログラムづくりを行ってきたが、特に、本実験プログラムが目指す「実践・活動に結びつく学習」では、学ぶ人たちの学習への能動的な関わり、参加者同士で関係性をつくりながら行う学習を重視した。参加者の主体性を強調し、学習プロセスの中で関係力や実践力が培われるよう、社会活動キャリア事例分析、事業計画案作成のグループ・ワーク等、いくつものワークショップ型学習方法を組み合わせた。

研究協力者からは、「少人数グループで参加型だった」、「聞く、話す、書く、まとめるなど、五感のすべてを働かせて、参加できた。講演会等の受け身の研修、学習に慣れていたので、とても刺激的で、是非、実践につなげたいと思った」、「参加型プログラムになっていた。……2日目は1日中ワークだったが、あっという間に1日が過ぎ、時間の長さを感じなかった」、というように肯定的に受けとめられている。

また「実践・活動に結びつく学習」にとって、学習のプロセスを把握し、学習を促進する役として、また学習と実践・活動をつなぐ役としてファシリテーター・学習支援者の役割は重要である。本実験プログラムでは、学習のプロセスを細かく把握するために、グループ・ワークごとに、その全体を把握する役のファシリテーターと、各グループに入りグループ・ワークを支援する学習支援者の2通りの役をおいた。しかし、ファシリテーターと学習支援者の役割・機能は、基本的には同じであり、グループ・ワークの促進役である。学習者主体であることを前提として、ファシリテーター・学習支援者は、グループ・ワークの雰囲気づくり、討議のプロセスに留意し、必要に応じて情報提供や議論への助言などを行う、ということに関係者間の合意事項としてグループ・ワークを行った。

研究協力者からは「迷い、言葉が見つからない時に適切なアドバイスがあった」、「討議を進行する中で、各ポイントに必要な最小限の助言等をいただくことにより、限られた時間の中で効率よく進めることができた」、「以前、ワークショップでの学習を行いました。今回のように小グループでそこにファシリテーターがつきワーク方式で行ったことははじめてでしたが、要領よくクエスションを出してくれるので意見が出しやすかったです」といったように、ファシリテーター・学習支援者がいたことによってグループ・ワークが円滑に進んだことが評価された。

ファシリテーター・学習支援者の役割について明確化すること、またその役割を担う人材の育成については今後の課題である。

3. 今後の課題と展望

本実験プログラムの大きな特徴は、この学習を「実践・活動に結びつく学習（アクション・ラーニング）」として企画、実施したことにある。実験プログラムによって作成された事業計画が、すでに浜松市で実践され、その他の実践についてもフォローアップしていく予定である。また平成21年度には、開発したプログラムを参考に、青森県と、滋賀県・三重県・福井県・岐阜県の4県による「まんなか共和国」における研修が行われるなど、広がりが得られている。

今後は、課題として明らかになった「社会活動キャ

リア」事例分析の方法、学習支援者の役割の明確化と育成について等について研究を進め、地域で男女共同参画を推進するという重要な拠点役割を担っている女性関連施設において活用できる、より有効な学習プログラムを提示したいと考えている。

<注>

本調査研究は以下の体制で行った。

[研究協力委員]

- 大西 祥世 (財団法人地方自治総合研究所特別
研究員、平成18年度)
- 葛原 生子 (広島市女性教育センター事業推進
マネージャー、平成20年度)
- 国広 陽子 (武蔵大学社会学部教授)
- 仁科あゆ美 (大阪府立女性総合センター・財団
法人大阪府男女共同参画推進財団事
業チーフ、平成20年度)

[研究協力団体]

全国女性会館協議会

[国立女性教育会館]

- 神田 道子 (理事長) *座長
- 中野 洋恵 (研究国際室長)
- 小林千枝子 (調査役)
- 高橋 由紀 (研究国際室研究員)
- 小橋 佳子 (事業課 専門職員、平成18年度)
- 森 未知 (情報課専門職員)
- 松家 久美 (同 専門職員、平成18年度)
- 西山恵美子 (客員研究員、平成20年度)

<参考文献>

男女共同参画会議基本問題専門調査会 2008 『地域における男女共同参画推進の今後のあり方について』

女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 2003 『女性のキャリアと生涯学習の関わりから (多様なキャリアが社会を変える：第2次報告)』

国立女性教育会館 2007 『指定管理者制度導入施設についての調査結果分析 (女性関連施設に関する調査研究：平成18年度)』

国立女性教育会館、全国女性会館協議会 2008 『女性関連施設における事業評価に関する調査報告書 (女性関連施設に関する調査研究：平成19年度)』

国立女性教育会館 2009 『連携・協働を推進しつつ、地域づくりに参画する人材が育つために (女性関連施設に関する調査研究報告書：平成20年度)』

志熊敦子編 1990 『女性の生涯学習』 (財) 全日本社会教育連合会

志熊敦子 1994 「生涯学習社会における婦人教育施設の役割——婦人会館の沿革からみる現状と課題」『婦人教育情報』No.30 pp.2-8 国立婦人教育会館

志熊敦子ほか 1995～1999 「女性施設の100年史」『女性施設ジャーナル』Vol.1～5 (財) 横浜市女性協会

(もり・みち 国立女性教育会館情報課専門職員)