

Ⅲ NWECC 実践報告

第8章

女性の学習とオンライン講座 「女性のキャリアデザイン入門」の開講

渡辺 美穂

1 はじめに

科学技術の進展と社会経済の急速な変化の中で、現在ある仕事の多くが数十年後には消滅して、新しい仕事に移り変わることが予測されている¹⁾。人の一生や働く期間が延びる一方で、学校卒業後も生涯に渡って学び直す必要性が高まっている。ところで女性に目を向けると、男女雇用機会均等法施行から30年を経ても、出産前有職女性の多くが出産後に無職となり²⁾、中断後の再就職は大半を非正規雇用が占めている。男女間賃金格差や女性管理職の少なさは諸外国に比して大きい。経済的エンパワーメントは未だ不十分である。

第4次男女共同参画基本計画は「男性中心型労働慣行の変革」を掲げ、女性活躍推進法（平成28年施行）が、企業や事業主に対して、数値目標を含んだ行動計画の公表を義務付けた。これまで女性の生き方の選択を阻んできた根強い固定的性別役割分担の具体的な解消に向けて、官民の施策が進められつつある。教育においては、生涯にわたり多様な学習機会が確保され、特に、女性が社会のあらゆる分野で能力を発揮できるような学習機会の整備・充実が、男女共同参画社会の実現に向けて求められている。個々人が生涯にわ

たって「働くこと」と「生活すること」を、自分らしい生き方にかにつなげていくのか、学習の果たす役割が大きい。

これまで社会教育や生涯学習では、女性の生き方に深くかかわるテーマを常に取り上げてきた³⁾。女性が仲間と共に、自らの力で学び、考え、判断し、それを行動にうつしていく共同学習が、地域の男女共同参画センターや公民館を学びの「場」として行われてきた。学習でエンパワーされた女性の多くが、地域の社会的課題を解決する担い手として活躍している。一方で、日本の女性の生涯学習は他国に比べて職業的価値に結びつきにくいことも指摘されてきた⁴⁾。仕事を続ける女性も増える中で、育児や介護との両立の問題のみならず、再就職や管理職への登用など就業継続に関わるテーマが、女性の学習課題としてあらためて重視されている。さらに男性にも共通した課題であるとの理解や認識が広まりつつある。

同じ時間に一カ所に集まるという従来のような学習形態では、人々の多様なニーズに対応することが難しくなっている。インターネットを利用したオンラインで提供される講座は、いつでも好きな時にアクセスできることが利点として挙げられる。勤務や家族の都合で時間や場所に制約がある学習者が、一定期間内に集中して、もしくは仕事や通勤、家事育児の合間にそれぞれのペースで進めることができる。女性の活躍支援等についての実践的なプログラムの提供や、学びやすい環境の整備としてICTやeラーニングを活用した教育プログラムの提供が教育再生実行会議で提言された^{5) 6)}。

このような背景を踏まえて国立女性教育会館（以下、NWEC）は放送大学と初めて、インターネットを利用したオンライン講座を、女性のキャリアをテーマに制作した。本稿では、オンライン講座の共同制作に至った経緯と講座内容およびオンライン講座を運営していく上での今後の検討課題について述べる。

2 生涯学習における ICT とオンライン講座の導入

情報技術を用いて行う学習は、早くは 1950 年代に導入された。学校教育においては、1980 年代に米国でコンピューターを利用した教育が開始され、その後、90 年代にはインターネットを用いたオンラインや e ラーニングの授業や講座の導入が大学や企業、学校などで進む。日本の生涯学習施設でも、1999（平成 11）年に el-NET（教育情報衛星通信ネットワーク）による番組配信を活用した教育研修が開始した⁷⁾。その後、衛星通信からインターネットで配信されるシステム（教育情報通信ネットワーク）に移行した⁸⁾。ICT（Information Communication Technology, 情報コミュニケーション技術）の発達に伴い、遠隔地間を結ぶ一方方向の情報提供から、次第に双方向型の機能も有する教育の提供に移り変わっている。オンライン教育、e ラーニング、ディスタンス（遠隔）教育などさまざまな用語が使用され、その定義や範囲も異なるが、現在は日本を含めた諸外国の高等教育機関において ICT を使った学習機会の提供が進んでいる⁹⁾。

放送大学は、ラジオやテレビ放送、最近ではオンラインを利用した通信教育で学位を取得できる生涯学習の高等教育機関として 1985 年に学生の受け入れを開始した。全国各地の 10 代から 60 代以上の多様な年代や経験を持つ学習者が学位や単位取得を目指して受講している。若いころに望んだ高等教育を受けることができなかった女性は多く、受講生の女性割合は高い¹⁰⁾。受講者の属性は、会社員、公務員、教員、定年者、専業主婦、他大学在籍者等、就業者も無就業者もいるが、いずれも、学んだ学習成果を仕事や活動に結びつけていく実践的な女性のキャリアをテーマとした講座が求められるようになっていく。日本では若年人口の減少に伴い、大学の社会人入学者数が減少傾向にあるが、放送大学では学習者の利便性が高いオンライン講座を導入することとなった。

一方、国立女性教育会館は、これまで指導者層を対象とした 2~3 日の宿泊

型集団研修を行ってきた。共通の悩みや課題に取り組む学習者が集まって研修することの意義は大きいですが、遠方の参加者や限られた曜日の研修に参加することが困難な場合も少なくない。指導者層を超えて幅広い層に直接届く教育を提供していくことが求められている中、すでに開始しているインターネットを通じた動画配信を一步進め、eラーニングを活用した教育機会の提供に取り組むことが中期目標で決まった。

放送大学として初めてインターネットを利用したオンライン講座が開設されるにあたり、女性の就業につながる学習に着目した放送大学と、より広く個人に男女共同参画の視点に立った女性のキャリアに関する教育を届けたいという NWEC の目的が合致し、二機関が協力して講座を制作することになった。

3 オンライン講座「女性のキャリアデザイン入門」

放送大学と NWEC が共同して作成した講座は、①「女性のキャリアデザイン入門」(平成 28 年 4 月開講 前後期各 8 回 1 単位) および②「女性のキャリアデザインの展開」(平成 29 年 4 月開講予定 前後期各 8 回 1 単位) である。②については、制作途中であるため、本稿では①「女性のキャリアデザイン入門」を中心に述べる。

講座のねらいと対象

講座を企画するにあたっては学習者ニーズをできるだけ詳しく把握し、学習者の関心や理解力に沿った内容を提供する必要がある。放送大学では受講者を属性によって限定することができないため、「女性のキャリアデザイン入門」では 20 代～40 代前半の女性を意識しつつ、まだ働いた経験がない女性、現在就労中もしくは就業中断中の女性、退職前後の受講者など広範囲の年齢や経験の異なる男女が受講することを考慮しながら、初学者レベルでもやさしく学べる内容を想定して企画を進めることにした。

全体の構成や内容を定めるにあたっては、NWEC が行ってきた成人女性を対象としたキャリア形成やエンパワメントに関する調査研究の知見や、成人学習者や大学生・短期大学生を対象にキャリアをテーマにした研修で培った経験を踏まえて検討した。就職や起業、職場や仕事ですぐに役立つことを目的とした講座や女性の再就職を目的とした講座は、民間団体や大学が提供するものも増えている。スキルを重視した講座で取り上げられた例としては、プレゼンテーションやコミュニケーション力、面接の受け方に始まり、マーケティングやリーダーシップ力育成、金融リテラシーなどである。また、男女共同参画センターや女子大学などでは、ライフプランニングや先輩女性との交流会などを組み合わせた講座も行われている。

一方、女性が就労継続の困難に直面する背景には、学校卒業後直線型キャリアを描いてきた男性と異なり、社会構造や制度が要因となって女性の生き方の選択肢が狭められてきたことがある。女性を取り巻く環境が大きく変わる中で、それに対応する十分な情報や知識を学校教育課程では得ることができなかった女性が多い。自身で道を切り拓いていくために有用な情報やそれを得る手段、生き方を考えるにあたって参考になるロールモデルと一緒に考えていくことができる仲間は、女性が自分らしい道を歩むためのエンパワメントに年代を問わず役立つことは、これまでNWECが行ってきた研修や調査研究でも明らかである。本講座の制作にあたっては、職業スキルの習得ではなく、それと合わせて重要になる学習者が自身のキャリアについて考えを深める力量形成に役立つ内容を目的とした。

具体的な学習目標は次の3つである。(1) ライフスタイルが多様化する中で、仕事や将来について不安や迷いがある女性が、自らキャリアを形成していくうえで直面する障害や課題、それを乗り越えるための支援やネットワーク、必要な情報の収集・活用方法についての基礎知識を得る。(2) 女性のキャリアをエンパワメントする理論と実践について女性たちの多様な生き方や働き方の事例を通して学習する。(3) 男女共同参画の視点に立って、就労継続やネットワーク形成につながる力量をつけること。学習者自身

が自らの今後の生き方を切り拓いていく。すなわちキャリアをデザインする力をつけることを目標としたのである。

講座の構成

講座は、1単位、全8回が半期で提供される。各回テーマは別表に示した通りである(図表1)。オンライン上で動画の講義に加えて小テスト、ディスカッション、ワークシートの記入、記述課題(300-400字程度)、最終レポート(1,000字)の提出が課される。

主な内容は第一に、NWECで蓄積してきた、女性のロールモデル事例を通じて多様な生き方や働き方を提示し、個人のキャリア形成とその社会的意義について考えを深めること。第二に、キャリア形成していくうえでの障害や支援、ネットワークの重要性を事例も交えて学ぶこと。第三に、女性情報の意義と必要な情報の収集・活用方法(情報リテラシー)や女性の人権や権利に関わる法律の基礎知識を得てリーガル・リテラシーを高めること、である。

第1回では、「キャリア」の定義について、女性の生き方が多様化する背景を人口や世帯などの統計を使用しながら説明した。

第2回では女性のライフコースの変化を実際のキャリア事例も交えて取り上げた。

第3回では、男女雇用機会均等法前に働き始めた女性たちの事例の中から、地域活動や社会活動を転機に再就職を果たした女性や、女性の生きづらさについて学習したことを契機に、地域の条例づくりや女性に対する暴力の問題にNPOを立ち上げて取り組む女性の事例などを取り上げた。

第4回では、社会環境も変化し職業を継続する女性も少しずつ増えている一方で、第3回よりも少し若い世代として、出産、育児、介護等のライフイベントとの両立で直面する困難に悩みながら解決に向けて努力する女性の事例を通じて考える回として、教員や企業で働く女性やその配偶者などのインタビュー事例を掲載した¹¹⁾。

第5回では、ワーク・ライフ・バランスや女性が働きやすい環境づくりを

テーマにした。男性の果たす役割や男性にとっての男女共同参画の意義について、内閣府男女共同参画局や厚生労働省のウェブサイト情報を示し、民間の取組みや、育児・家事責任を共に担う男性事例のインタビューを通じて考えた。

第6回では、リーガル・リテラシーをテーマに、女性の人権や法的権利について「女性差別撤廃条約」、「男女雇用機会均等法」、労働基準法の基礎的知識を学習した。

第7回は、必要な情報にアクセスして使いこなす力をつける情報リテラシーをテーマに取り上げた。インターネットを通じた文献や情報検索のスキルを学ぶほかに、地域リソースとして埼玉県男女共同参画推進センターの事業や取組みを紹介した¹²⁾。

図表1 各回の構成

回	テーマ	内容
1	オリエンテーション変動する女性の生き方・働き方とキャリアデザイン	本講座のねらいと背景について説明する。女性が自らの生き方・働き方を「キャリア」として捉え、考えるための基礎知識を得る。
2	女性のキャリアとライフコースの多様性	女性のライフコースとそのキャリアの多様性について学ぶ。キャリアの事例分析を通じて、女性のライフコースと社会変化との関わりについて理解する。
3	変化する女性の働き方	地域課題の解決を目的とした社会活動を軸にしたキャリアを形成している女性の生き方を通じて、女性の生き方や働き方について理解する。女性たちが直面する課題とその乗り越え方について、事例から学ぶ。
4	変化する女性の働き方	結婚、出産、育児、介護等のライフイベント、家族の転勤等予期せぬ経験を経ながら仕事を継続する女性の働き方、直面する課題とその乗り越え方について事例を通じて学ぶ。
5	女性が働きやすい環境づくり	企業や男性にとって女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス社会に転換することが持つ意味について理解を深めるとともに、女性活躍推進を進める企業の取組・関連施策についての知識を得る。
6	キャリアデザインに役立つリーガル・リテラシー	女性が自身のキャリアを切り拓いていく上で、自分にどのような権利があるかを自覚することは力になる。役立つ法律や関連諸制度を知り、その知識を使いこなすリーガル・リテラシーを身につける。
7	キャリアデザインに役立つ情報とICT活用	女性情報とICT活用の意義、大学や社会教育施設等の機能（学習、相談、ネットワーク）や活用方法について理解するとともに、ICT活用や学習を通じて就職や働き方の転換につなげた事例から学ぶ。
8	私のキャリアをデザインする	7回の講座を振り返りながら、実際に学習者が自身の置かれた現状を評価し、今後に向けた具体的なキャリアプランを短期、中長期的視点から立てる。今後もキャリアデザインに重要な生涯学習や活用できる社会資源について学ぶ。

第8回は、7回までの講座を振り返り、学習者自身が今後のキャリアについて考える契機とした。

オンライン上の学習活動

オンライン講座の特徴は、動画で提供される講義に加えてインターネット上で行う学習活動が課されていることである。インターネット上のウェブサイトアクセスして、事例や情報を読んで理解することや、そこで提供されている動画を視聴することが課された¹³⁾。実際のオンライン画面は図表2に示したように、「動画」や「小テスト」、「ワークシート」、「提出用の記述課題」などが並んでいる。複数回答から選択するオンライン方式の小テストでは、学習した知識を確認した（第1回～第7回）。回答したその場で判定が出て、誤っている場合には解説を読むことができる。また、自身のキャリアアンカーを考えるワークシートや受講動機の提出（第1回）、会館のキャリア事例を読んでワークシートに記入し、感想を記述する自主課題（第2回、第3回）や、資料や情報の探し方を実際に行っているワーク（第7回）、女性

図表2 第1回の受講画面

第1回 オリエンテーション – 変動する女性の生き方・働き方とキャリアデザイン

本講座のねらいと背景について説明する。女性が自らの生き方・働き方を「キャリア」として捉え、考えるための基礎知識を得る。
 【講師】 中野 洋恵（国立女性教育会館主任研究員）
 【キーワード】 キャリア、キャリアデザイン、キャリア・アンカー、転職

- ▶ **1-1 イントロダクション**
- ▶ **1-2 キャリアを考えることが必要になった背景**
- ▶ **1-3 キャリアをデザインする**
- ▶ **1-4 キャリアの節目**
 -  **1-4-1 キャリア形成事例**
- ▶ **1-5 「女性のキャリアデザイン入門」講義の内容**
- ▶ **1-6 女性のキャリアデザインに役立つ情報**
-  **1-7 小テスト**
-  **1-8 ワークシート** 16.9KB

自分自身について、ワークシートの3つの問いに答えてください。
-  **1-9 受講動機**
-  **1-10 講義ノート** 557.3KB

のキャリアに係る施策や動画・文字情報を学習する課題（第4回、第6回）を学習活動として組み込んだ。全編を通じて、学習者が短い記述課題やワークシートの作業を行い、書くことを通じて自分の考えを整理することをねらいとした。

本講座の学習活動のもう一つの大きな特徴は、学習者同士の相互の学びを重視したオンライン上のディスカッションを第4回で設けたことである。受講生は15名ずつに分けられたグループで一定期間にわたり意見交換を行う。最初に自己紹介をして、事例を読んだ感想を述べる。そのあと、受講者同士お互いに意見や考えを述べる。このディスカッションは、オンライン上の文

図表3 実際の画面を模して作成

【必須】4-6 ディスカッション

返信を非表示する V このディスカッションを移動する V

キャリアを形成する上での課題
2016年5月8日（水曜日）20:28 放送会館子の投稿

私は現在子育てや家事、育児をしながら地域活動に多くの時間を費やしています。今後もうすぐ子どもの手が離れたら再び仕事をしたいと考えていますが、どのような準備や心構えが必要なのか、○○○

[親記事を表示する](#) | [編集](#) | [分割](#) | [削除](#) | [返信](#)

Re: キャリアを形成する上での課題
2016年5月9日（水曜日）10:02 埼玉嵐山丸の投稿

私は男性ですが、職場には若い女性社員が増えました。今後、彼女たちが結婚や子育てをしながら続けていく上で、男性上司としてはどのように彼女たちのキャリア形成を考えていくべきなのか考えるために受講しました。○○○○

[親記事を表示する](#) | [編集](#) | [分割](#) | [削除](#) | [返信](#)

Re: キャリアを形成する上での課題
2016年5月12日（水曜日）00:15 幕張京子の投稿

私はこれまで仕事を続けてきましたが、やはり同期の男性職員と比べると女性は仕事を続けている人が少なく、仕事上の相談やアドバイスを求めるのが難しいのが現状です○
○○○

[親記事を表示する](#) | [編集](#) | [分割](#) | [削除](#) | [返信](#)

字テキストのやりとりである。一人の受講者の意見に対して、他の受講者が返信機能を使って、自身の経験や考え、意見を述べていく（図表3参照）。ディスカッション自体はテーマに沿って自由に発言してもらうため、評価対象はディスカッションを行った感想を書いて提出する課題とした。

講座の運用

制作されたキャリアデザイン入門は、前期(4月～7月)と後期(10月～2月)にそれぞれ1回ずつ放送大学のオンライン講座として提供されている。平成28年度は、1学期が終了後の8月に一度部分的な改修を行ったあと、現在後期講座を開講している。講座の運用は、4月にオンライン講座が開講する本番と同時に進められた。

登録している学習者は、放送大学のオンライン講座の画面からまず登録講座を受講する。画面上には動画や小テスト、記述課題が掲載されており、動画の視聴も小テストの受験や課題の投稿、最終レポートの投稿まで、すべてオンライン上で進めることができる（図表2参照）。学生からのシステムや学習内容に関する質問は、それぞれ放送大学のオンライン担当部署もしくは講師にメールで転送され、返信の形で回答する。講座を初めて開講した平成28年度前期の講座では、動画の開始の方法や小テストの受け方、回数、評価方法などさまざまな問い合わせがメールだけでなく電話でも入った。1講座を担当した会館以上に放送大学のオンライン担当部署はかなり大変であったと思われる。

実際に講座が開始すると、オンライン上の多様な経験を持つ層の厚い放送大学受講生像が見えてきた。女性学習者も年代やキャリアは千差万別である。10代や20代のまだ仕事経験の少ない若年女性がいる一方で、子育てと家事をしながら仕事を継続した上で放送大学の講座で学んでいる女性、専業主婦で子育てしてきたが一段落した女性、学校卒業以来定年まで勤め上げて今後のキャリアを模索している女性、節目の年齢になったため学習を始めた女性など多様である。それまでの経験も結婚や離婚、子育て、仕事、転勤、病気

や障害を経てなどさまざまである。

また、「女性のキャリアデザイン」という名称の講座を男性も多く受講したことは予想外であった¹⁴⁾。男性学習者の受講動機は、育児休業中の妻の立場について理解を深めたいと考える夫の立場から、今後増える女性の部下をどのように指導・育成していくべきか考えたいという職場の上司の立場から、職業紹介・キャリアコンサルティングなどで女性の転職や再就職の相談にのる上での参考にしたいという立場からなど、様々である。女性の生き方やキャリアの変革が男性の生き方やキャリアと密接に結びついた両輪であることを示唆している。グループディスカッションでは、性別や年代、職歴を問わず、受講生間でお互いの立場や視点に立った考えや意見の交換が行われていた。

運用上もっとも困難だったのは、第4回の「ディスカッション」である。ディスカッションでは、第1回から第4回までの事例を読んでオンライン上で自分の考えや他の学習者の投稿に対する意見を3回以上投稿することが義務付けられている。受講生はオンライン上実名参加で行われる。インターネット上で投稿することが初めての学習者も多く、ディスカッションの方法について細かな規定がなかったため、同じグループの画面上で、本来グループ全員が一つのトピックに返信する形で意見交換をするはずが、参加人数分のトピックが別々に立ち上がってしまったため意見交換がしにくい状態も生じてしまった。

さらに、対面で行われるディスカッションとは異なり顔が見えない相手に対して発信するため、慣れていない場合には初めての投稿がしづらい。システム上グループ分けは固定的で、進捗度によって分けることや、途中でメンバーを入れ替えたりすることができないため、活発な意見交換が行われたグループがある一方で、締切期限を理解していなかった受講者が期限切れで参加できなくなる事態も生じた。

4 今後に向けて

オンライン講座は半期の講座を終了したばかりだが、今後NWECとして検討していかなければいけない課題も見えてきた。

第一に、オンライン講座は複数年同じ内容で提供されるが、女性が置かれている現状を理解するために示すジェンダー統計の数値や施策は毎年大きく変わっていく。動画を撮り直すなど大がかりな変更はできないものの、ラジオやテレビとは異なり、オンライン講座の特性を生かして、いかに最新の情報も含めて学習者に伝えていくことができるか検討を続けていく必要がある。NWECのウェブサイトを提供できる情報を今後より講座との連携をはかっていくことも選択肢の一つである。

第二に、内容面については初学者にも入りやすいことを留意した。知らなかった情報や知識を得ることができたという意見も多かったが、他方で、放送大学の幅広い層の受講者によってはすでに学習や経験済みの知識も多かったという指摘もあった。また、女性のキャリアを考える上で、テーマとして多く挙がる仕事と育児・家庭との両立を取り上げたため、事例が結婚した女性を中心に違和感があったという声もでた。1単位のオンライン講座で女性のキャリアデザインについて網羅的に学習してもらうことは困難である。男女共同参画やジェンダーについての「系統だった知識」については、放送大学ですでに提供されている講座との関連や「さらに学習したい人へ」参考情報を増やすなど改善を図るとともに、入門編で取り上げることができなかったシングル女性や非正規の課題については、現在制作している展開編でとりあげている。eラーニングのメリットの一つに印刷教材の削減があげられるが、テキストを指定していない授業で適切な学習資料をインターネット上で提供する工夫を図る必要もある。

第三に、グループディスカッションは活性化したグループと不活性化グループの差が大きかった。活性化したグループでは、学習者同士がお互いの

経験や体験を一部共有しながら、それぞれの考え方を伝えたり、励まし合いながら進めていく良い関係ができていた。一方で、うまく活性化しなかったグループの最大要因は参加のタイミングである。ディスカッションの時期や期間の設定は、日数が短すぎると出張等の都合で参加できなくなる場合もあるが、期間が長い場合には、受講者同士の発言にタイムラグが生じるため、タイムリーな意見交換は困難となる。現在、教育の場においては「アクティブ・ラーニング」の導入や検討が進んでいる。顔の見えない学習者同士の学びあいの場という前提で、「ディスカッション」という学習活動については実際に行われたオンラインディスカッションの内容をさらに分析し、適切な課題の設定、グループ人数の決定、明確なディスカッションの進め方の提示方法、テーマ設定などについて検討していく必要がある。

第四に、オンライン講座のベースとなる eラーニングは情報技術の要素は不可欠で、そのあり方も多様である。教育のあり方と一体化して検討しなければいけないためシステム環境についての理解も重要である。また、放送大学は受講者人数も大規模であり、セキュリティ上も考慮して技術的な制約も多い。教材作成や、グループディスカッションの運営、小テストやレポート課題の設定が当初の予想と異なることも多かった。予定していた図表や資料を動画の精度に合わせて情報量を削減する必要が生じるなど、学習内容に対する影響も大きかった。制作にあたっては、動画視聴に対応していない NWEC の PC での作業も物理的な困難を伴った。所与の環境を正確に理解して、それにあった内容を作成することが重要である。

最後に、オンラインという講座のありかたについて述べる。テレビやラジオの通信授業では期末試験のために、定められた期日に学習センターに出向く必要がある。すべての学習活動をオンラインで自由な時間に進めることが生活スタイルやニーズにあったという受講生からのコメントが多く寄せられた。一方で、講師との双方向性や内容については、期待と異なったといった不満の声もあった。参加者ニーズを引き出しながら、学習支援を進めていく方法が対面型講座とオンライン講座では異なる。一方で、職業や経験がさ

さまざまな人々が全国の幅広い地域から同じ講座を受講しており、多様な立場にたつ学習者がお互いの経験や考えを共有することで学び、気づきにつながる点が多い。今回講師としてオンライン講座で主体的に学ぶ受講生と接することができ、オンラインを通じた学習の可能性を理解することができた。今後、より学習者のエンパワーメントにつながる講座を受講者とどのように作っていくかは講師側の大きな課題である。

現在、入門編に続く展開編を作成しており、平成29年度から1単位のオンライン講座として開設される予定である。また、放送大学のオンライン講座での経験を生かして、NWEC独自のeラーニング講座の提供の可能性も検討している。地域や立場によって異なる個々の女性の学習ニーズに沿った教育・学習支援を提供するための方策について、オンラインでの学習機会の提供を通じて引き続き検討を続けていく。

引用・参考文献

- 1) Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?, September 17, 2013 http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」第1子出産前有職者の出産後の就業状況は、無職62.0%、有職38.0%
- 3) 国立女性教育会館では、1977年の設置以来、全国の女性教育指導者を対象にした研修を行っている。女性の生涯にわたる学習機会を充実する観点から、市町村が主に成人女性を対象に開設してきた女性学級等では、女性の生活課題についての学習、再就職に必要な知識・能力の向上を目指した学習が行われてきた。
- 4) 国立女性教育会館「生涯学習国際比較調査報告書」, 2005
- 5) 「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について（第六次提言）」（平成27年3月4日）

Ⅲ NWEC 実践報告

- 6) 教育再生実行会議「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について」(第七次提言)(平成27年5月14日)
- 7) 国立女性教育会館が平成16(2004)年度に行われた生涯学習の国際女性フォーラムでは、福井県生涯学習館と会館の二会場を結んだ会議を行った。
- 8) 平成20(2008)年4月からインターネットに移行。
- 9) OECD, "E-learning in Tertiary Education: Where Do We Stand?", OECD Publishing, 2005.
- 10) 平成28年度1学期の在籍者は女性56%、男性44%。放送大学ホームページ。
- 11) 厚生労働省委託事業「仕事と育児カムバック支援サイト」<http://www.comeback-shien.jp/>
- 12) WithYou さいたま男女共同参画推進センター <https://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/>
- 13) 国立女性教育会館「女性のキャリア形成事例サイト」http://winet.nwec.jp/?page_id=145
- 14) オンライン受講生の性別は不明だが、名前や記載内容から推測したところ講座受講者の約1割が男性受講者と思われる。

吉田文『アメリカ高等教育におけるeラーニング』東京電機大学出版局, 2003

オンライン講座の作成にあたり放送大学の関係者の皆様には、共同制作の機会をいただくとともに、制作から運用に至るまでさまざまな形で助言・ご協力をいただいた。心から感謝を申し上げます。

(わたなべ・みほ 国立女性教育会館研究国際室研究員)