

第9章

eラーニングによる女性のキャリアに関する 講座実践

オンライン講座「女性のキャリアデザインの展開」

渡辺 美穂

1 はじめに

国立女性教育会館（以下、NWEC）は放送大学と協力して、「女性のキャリアデザインの展開」平成29年4月開講 前後期各8回 1単位（以下、展開編）を制作した。平成27年に作成した「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（以下、入門編）に続くインターネット上で提供されるオンライン講座である¹⁾。

働き続ける女性が増え、従来の女性センターや社会教育施設が開設する講座に通って学習することが困難になる一方で、女性と仕事に関するテーマが学習課題としてあらためて重要になってきている。ワーク・ライフ・バランスや企業における女性の活躍が推進されているが、男女平等を基盤に据えた「女性のキャリア」を、男女共通の生き方に関わるテーマとしてとりあげていく必要性が高まっている。さらに、ICT技術の発展と普及に伴い、仕事や家庭の事情で時間や場所に制約がある学習者の都合に応じた学びやすい環境整備が進み、eラーニングを活用した教育プログラムの提供も可能となってきた。NWECは、放送大学と協力して全国の一般社会人学生を対象にしたオンライン講座を提供することが、働く男女のニーズに沿った男女共同参画

やジェンダーに関する学習を展開する機会であると捉えて講座を開発した。NWECの情報発信や研修事業にeラーニングの導入を図っていくための知見を得ることも目的としている。

本稿では、eラーニングによる教育・学習支援の調査研究の一部として制作した「女性のキャリアデザインの展開」の開発について述べるとともに、平成28年度に開講した「入門編」及び平成29年度に開講中の「展開編」の学習活動や受講者評価を踏まえ、今後の課題について考察する。

2 オンライン講座「女性のキャリアデザインの展開」の開発

女性が就労継続の困難に直面する背景には、社会構造や制度が要因となって女性の生き方の選択肢を狭めてきたことがある。女性を取り巻く環境が大きく変わる中で、自身で道を切り拓いていくために有用な情報の収集・活用の方策や、これからの生き方を考えて行く上で参考となるさまざまな分野や経験を持つロールモデルを知ることは、女性が自分らしい道を歩んでいくためのエンパワーメントに有用である²⁾。

展開編は、全体を通して「働くこと」を中心に据え、世代、地域、活動分野などが異なる女性のキャリア形成の具体的な事例について話を聞き、履修者同士のオンラインディスカッションを通じてキャリアについて考える講座とした³⁾。ポイントとしては、①就業継続している女性の事例を取り上げ、働き続ける上で直面する課題とともに、さまざまな働き方の選択肢も提示し、②受講者同士の相互学習を促進するために学習活動として「ディスカッション」を活用し、③自身の望む生き方を主体的に考えるとともに、個人のキャリア形成と社会的な課題のつながりを捉えることができるように工夫し、④入門編ではカバーできなかった非正規雇用などの課題を取り上げることを開発の基本とした。対象となる放送大学の学習者は、10代から70代以上と幅広いことを考慮しつつ、先に開講した「入門編」の男性受講者が相当数いたことや、20代から40代前半の女性受講者が最多層であることを前提に制作

した。

授業の到達目標は、1. 事例を通じて現代社会における多様な女性のライフコースや直面する課題とその乗り越え方、背景にある社会構造について、女性のキャリア形成事例を通じて学ぶ。2. 学習者同士の意見交換を通じて、自身のキャリアデザインや女性のキャリアをめぐる環境改善の方策について考える、を設定した⁴⁾。

各回の内容

展開編は、1コマ1単位に相当する全8回の講座が、前後期各1回ずつ開講される。全8回のテーマは別表にて示したとおりである(表1)。

第1回は、「入門編」を振り返り、「キャリア」の定義や女性の生き方が多様化する背景を、統計を使用しながら説明した。キャリア形成が重視される背景や「キャリア」を職業だけでなく生き方として広く捉え、男女が主体的に自分の人生や働き方について考えて行くことの重要性が問われていることを学ぶ。全8回の構成を説明し、あらかじめ決められた正解を導き出すのではなく、受講者自身が女性を取り巻く状況を知り、事例や他の受講生とのディスカッションを通じて、自分の考えを深めることが目的であることを話した。

講座前半の第2回から第4回までは、「雇用」を前提とした働き方に焦点をあてて、女性が就業を継続していく際の課題や事例を取り上げた。

第2回は、初期キャリアを取り上げた。生涯にわたるキャリアを見据えて考えると、学生から社会人としてのキャリアをスタートする重要な転換期である。新入社員として働きだしてからの数年間で積む経験や、上司や同僚などとの関係性によって、能力開発の機会や、仕事に対するモチベーションが大きく変わることが先行研究で報告されている(武石2017)。平成27年度入社の男女大卒正社員を対象に実施した「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」の調査結果を示しながら、初期キャリアの重要性、入社前後のイメージと理想と現実のギャップから生じるリアリティ・ショックなどの壁について取り上げた。

第3回は、女性の雇用型就業継続をめぐる環境の変化に関する統計や施策を説明しながら、女性の人材パイプラインの水漏れ要因について考えた。女性の就業継続や管理職志向にかかわるキャリア観に影響する要因について、学校や企業で働く女性のキャリア形成過程を事例として取り上げた。男女雇用機会均等法から女性活躍推進法に至る企業の取組みと変遷については、ゲスト講師に話を聞いた。

第4回は、女性の就業継続を困難にするワーク・ライフ・バランスをめぐる問題として、出産・育児、介護を取り上げた。育児介護・休業法などの法や施策の基盤整備、出産後も就業継続する女性の増加と待機児童の現状や課題を統計で把握した。出産後の女性が時短制度の利用や、残業の少ないセクションに配置換えされることで両立しやすい勤務態勢になる一方で、仕事のやりがいやおもしろさから離れ、モチベーション低下や退職につながるケースもある。女性が昇進・昇格ラインからそれて、「マミートラック」に陥る問題も取り上げた。ゲスト講師にはワーク・ライフ・バランス施策を導入している先進企業や働く女性に対する支援策の留意点について話を聞いた。

第5回は、就労継続を妨げる構造的問題として、非正規雇用の現状と課題を取り上げた。派遣を含む非正規労働の現状や同一価値労働同一賃金を求める動きやスキル、職務評価についてゲスト講師が講義を行った。非正規雇用からキャリアを切り拓いた事例を取り上げるとともに、地域を拠点に女性が抱えるさまざまな問題解決を側面から支援する男女共同参画センター横浜の事業担当者をゲストに、非正規女性を対象にしたアンケート調査結果と若年無業者を対象とした支援事業の取組みについて話を聞いた。

後半の第6回と第7回は、既存の組織や企業の枠を離れて、「雇用される」働き方とは異なるワークスタイルを実現し、自ら望むライフスタイルとやりたいことにたどりついた女性の事例に焦点をあてた。

第6回は、多様な働き方の選択肢として「起業」やコミュニティ・ビジネスを説明した。「持続可能な、包摂的で、かつ、公平な経済成長に向けた女性及び女兒の能力開花」にむけて「女性の労働参加、起業、リーダーシップ

のための就業に関する教育及び職業訓練の充実」がうたわれ、国内外で女性の起業を促進する動きがある⁵⁾。「男性中心型労働慣行」によって職業キャリアの継続を阻まれ自分の生き方を変更せざるを得なくなった女性たちは、これまで、子育てや高齢者介護、環境などの地域活動を担いながら、非営利組織の形態で活動の幅を広げてきた。近年は、培ったスキルや情報、ネットワークをいかしながら女性や社会、地域の課題を解決するソーシャル・ビジネスやコミュニティ・ビジネスを立ち上げる女性が生まれている。まず、「女性の起業」の特徴や課題について、自身も「正社員」から配偶者の転勤や出産・育児を契機に、「在宅ワーク」に転身し、その後自ら「起業」して女性の起業支援を行っている、ゲスト講師に話を聞いた。また、実際にNPO法人や株式会社を起業した女性たちの事例を活動に至った経緯に焦点をあてて取り上げた。

第7回は、世代や活動地域が異なる女性2名と関係者へのインタビューを中心に社会や地域の課題解決に取り組む事例を紹介した。一人は、男女雇用機会均等法以前の世代で、配偶者の転勤を契機に、地方から都心に移り住み、孤独な子育てを経験後、地域の生涯学習を経て埼玉県でコミュニティカフェを起業した女性である。自身と同じように子育て中の母親が困難を抱える現状を、コミュニティの課題解決として捉え、人々が集まる「場」を、コミュニティカフェとして提供している。もう一人は、2000年代以降に大企業に就職した女性が、家庭も大事にしながら仕事のやりがいも感じる事ができる生き方を模索して、秋田県で起業家支援を行っている事例である。

第8回は、7回までを振り返りながら、働き方の転換、女性の活躍、男性にとっての男女共同参画などをテーマに、男性ゲスト講師に話を聞きながら進めた。個人が経済的自立・社会的課題への取組みを実現するためには、これまでのように「組織・企業人として生きるか」「組織を出て起業するか」の二者択一ではなく、企業組織や人々の働き方・生き方が変わっていくことで組織に属しながら社会・地域に根差してひとりひとりが自分らしく生きるキャリア・デザインを可能としていく方策について話をした。

表1 各回の内容

回	テーマ	内容	担当講師名 (所属・職名)
1	女性の多様な 生き方	現代社会を生きる女性の置かれた状況は大きく変動している。8回の講座を通じて紹介する女性の多様な生き方と就業継続の課題や重要性について、入門編を振り返りつつ概括する。キャリア事例からそれぞれの転機や問題の背景、乗り越え方について、どのように学んでいくか説明するガイダンス。 【キーワード】ライフコース、変化する社会、キャリアデザイン	中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員) 渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員)
2	初期キャリア	キャリア形成における初期キャリアの重要性と、初期キャリア期に直面する課題について説明する。その上で、平成27年度入社の大卒男女正社員を対象に実施した「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(国立女性教育会館)第1回の結果を用いて、初期キャリア期におけるリアリティ・ショックについて示す。 【キーワード】初期キャリア、組織社会化、リアリティ・ショック	島 直子 (国立女性教育会館研究員)
3	就業継続1	女性の就業継続をめぐる環境が大きく変化している現状とその背景について統計や施策を説明する。女性の就業継続にかかわるキャリア観に影響する要因について、企業や学校で働く女性のキャリア形成事例を見ていく。男女雇用機会均等法から女性活躍推進法に至る企業の取組みについてゲストに話を伺う。 【キーワード】就業継続、モチベーション、ロールモデル、メンター、管理職	渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員) ゲスト：山極 清子 (株式会社wiwiv社長執行役員)
4	就業継続2	女性の就業継続を困難にするワーク・ライフ・バランスをめぐる問題(育児、出産、介護等)について統計や施策を学ぶ。女性たちが直面した困難や乗り越えた事例を見ていく。企業のワーク・ライフ・バランス施策の導入や働く女性の支援を行う株式会社wiwivの取組みについてゲストに話を伺う。 【キーワード】育児、出産、ワーク・ライフ・バランス、介護	中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員) ゲスト：山極 清子 (株式会社wiwiv社長執行役員)

Ⅲ NWEC 実践報告

5	就労継続の構造的問題	<p>女性の就労の構造的問題として、派遣やパートタイム労働、期間限定社員など、非正規雇用の現状と課題についてゲストに話を伺うとともに、非正規雇用からのキャリア展開について事例を通じて考える。また、地域を拠点にして女性のさまざまな問題の解決を側面から支援する男女共同参画センター横浜の事業担当者から、女性の就労に関する取組みについて聞く。</p> <p>【キーワード】 非正規雇用、派遣労働、同一労働同一賃金、職務評価、スキル</p>	<p>渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員) ゲスト：大槻 奈巳 (聖心女子大学教授)</p>
6	新しい働き方－女性と起業	<p>従来の働き方とは異なるワークスタイルを導入する女性が増えてきている。社会や地域の課題解決も視野に入れた女性たちの事例を取り上げる。この回では、「女性の起業」の特徴や課題について起業支援を行っているゲストやさまざまな経緯からNPO、株式会社等を立ち上げた女性のキャリア事例から学ぶ。</p> <p>【キーワード】 女性の起業、ICT、テレワーク、ネットワーク</p>	<p>渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員) ゲスト：吉枝 ゆき子 (株式会社ソフィットウエブコンサルティング代表取締役)</p>
7	新しい働き方－社会や地域の課題解決－	<p>第6回に引き続き、社会や地域課題の解決を視野に入れた女性の働き方や生き方を見ていく。IT企業を経て、出産・育児を契機に女性を支援するNPOを立ち上げて地域おこし協力隊として町づくりに取り組む30代女性や都市で幅広い年代層を対象にしたコミュニティカフェを起業した女性の事例等を通じて考える。</p> <p>【キーワード】 地域、コミュニティ、交流、団体・NPO・グループ</p>	<p>渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員) 中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員)</p>
8	これからの社会とキャリアを考える	<p>これまでの7回の講座を振り返りながら、働き方の転換、女性の活躍、男性にととの男女共同参画などをテーマに、女性のキャリアデザインについてゲストに話を聞きながら考える。</p> <p>【キーワード】 働き方の転換、キャリアデザイン、エンパワーメント、男性にととの男女共同参画、社会貢献</p>	<p>中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員) ゲスト：安斎 徹 (群馬県立女子大学教授)</p>

学習活動の構成

オンライン講座は講義を含めたいくつかの学習活動からなる（表2）。各回は、講義動画数本に加えて、小テストやディスカッション、記述課題、「講義ノート」、NVECホームページに掲載した事例や資料サイトへのリンクで構成されている（表3）。テキストの代わりに講義スライドを掲載した「講義ノート」のPDFファイルは、印刷して、余白に書き込むノートとして使用する。学習した知識を確認するための小テスト（第1回～第6回）は、複数選択肢回答式で、提出と同時に判定され、誤答の場合には解説が表示される。入門編では、各回に短いワークシートや記述課題を課して考えを文章にまとめたり、資料や情報収集の自主ワークを学習活動として多く組込んだ。展開編では、課題の数を減らして、学習者同士の意見交換である「ディスカッション」を中心的な学習活動に据えた（第4回、第7回）。記述課題は、自己紹介的な投稿を行うアイスブレイク（第1回）、ディスカッションの振り返りを400字程度にまとめる課題（第4回、第7回）と1000字程度の最終レポート（第8回）の提出である。オンライン講座の特性として、全8回の講義動画を1回ずつ順序だって進める必要はなく、受講者個人の都合に合わせて時間があるときに、関心があるところから視聴を進めることができる。ただし、ディスカッションは指定された期間内に行い、「ディスカッションの感想」を提出する締め切りを設けた。

表2 学習活動の構成

回	タイトル	構成				
		動画 (本)	動画 (分)	小テスト (問)	記述課題	その他
第1回	女性の多様な生き方	1	約20	5	アイスブレイクと 受講動機	ファイル1
第2回	初期キャリア	3	約30	5		ファイル2
第3回	就業継続1	7	約55	5		ファイル1 URL3
第4回	就業継続2	5	約50	5	ディスカッション と感想	ファイル1 URL1

第5回	就労継続の構造的問題	6	約60	5		ファイル2 URL 1
第6回	新しい働き方ー女性と起業	6	約65	5		ファイル1 URL 2
第7回	新しい働き方ー社会や地域の課題解決	5	約40		ディスカッションと感想	ファイル1 URL 2
第8回	これからの社会とキャリアを考える	2	約25		最終レポート	ファイル1
合計		35	約345	30		

表3 第3回の受講画面

←第2回 初期キャリア

第3回 就業継続 1

第4回 就業継続 2→

女性の就業継続を促す環境が大きく変化している現状とその背景について統計やデータを説明する。女性の就業継続にかかわるキャリア観に影響する要因について、企業や学校で働く女性のキャリア形成事例を見ていく。男女雇用機会均等法から女性活躍推進法に至る企業の取り組みについてゲストに話を伺う。

【講師】 渡辺 美穂（国立女性教育会館研究員）
 【ゲスト】 山崎 清子（株式会社adid+社長兼執行役員）
 【キーワード】 就業継続、モチベーション、ロールモデル、メンター、管理職

- 3-1 就業継続 1
- 3-2 事例を見る
 - 3-2-1 中光理恵さんの事例
 - 3-2-2 参考リンク「静岡市女性会館 Jo-Shizu メンターバンク」
- 3-3 キャリア事例 吉枝ゆき子さん
 - 3-3-1 吉枝ゆき子さんの事例
- 3-4 女性の就業継続について
- 3-5 キャリアの広がりと推進力
- 3-6 女性の活躍を阻害する要因
- 3-7 企業のこれからの取り組みについて
- 3-8 小テスト
- 3-9 講義ノート 445KB

←第2回 初期キャリア

ジャンプ ...

第4回 就業継続 2→

3 講座の運用とディスカッションの工夫

展開編は、オンライン上の「ディスカッション」機能を活用した、学習者同士の意見交換に重きをおいている。受講者同士多様な経験や考えを共有することで学ぶことが目的である。eラーニングでは対面で行うディスカッションと同じように行うことはできず、システム上の制約も避けられない。先に開講した入門編のディスカッションで課題となったのは、①進捗状況の異なる学習者がオンライン上の時差投稿でタイムリーに意見交換を進めることの困難、②実名投稿形式を採用しているシステム上で、オンラインの意見

交換に参加する際の心理的抵抗感、③「ディスカッション機能」の操作方法習熟度による困難である。

①については、受講者の学習進捗状況が異なるために、ディスカッションへの参加者が少ないグループが生じた場合、学習効果や満足度にも影響する。システム上グループ編成を一括で行い途中変更ができないため、編成時には、受講生の学習活動の進捗状況を勘案して、1グループあたりの人数を多めに、男女比も考慮した⁷⁾。本来は比較的自由に学習活動を進めることができるオンライン講座だが、同時期に集中した投稿を促進するために、ディスカッションには2週間程度の投稿推奨期間を設け、開講当初から周知するようにした。

②については、キャリアに関する考えや意見をオンライン上で共有することに対する心理的負担を和らげるために、オンライン上で顔が見える関係作りにつとめた。本格的にディスカッションを開始する前に、受講生と一緒に受講している学生について知る機会を設けることをねらいとして、第1回にディスカッション「アイスブレイク」と「受講開始前アンケート」を設定した。

③については、ディスカッションの機能を絞った「アイスブレイク」を導入することで、マニュアルを確認したり、簡単な操作方法を身につけることにつなげた。

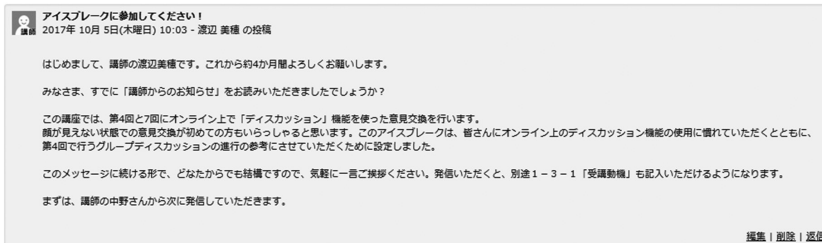
「アイスブレイク」の導入と「受講開始前アンケート」の導入

「アイスブレイカー」は、お互いを知らない人たちが集まった時に、話しやすい雰囲気や場作りを図るために行われるゲームや活動を指す。ワークショップや研修の冒頭に行われることが多く、さまざまな手法が紹介されている。

展開編では、第1回にディスカッション機能を使って全員参加の場を作った。最初は講師の投稿で次のように呼びかけた。「この講座では、……オンライン上で「ディスカッション」機能を使った意見交換を行います。顔が見えない状態での意見交換が初めての方もいらっしゃると思います。このアイ

スブレイクは、皆さんにオンライン上のディスカッション機能の使用に慣れていただくとともに、第4回で行うグループディスカッションの進行の参考にさせていただくために設定しました。このメッセージに続ける形で、どなたからでも結構ですので、気軽に一言ご挨拶ください。発信いただくと、別途……「受講動機」も記入できるようになります。」この後、もう1名の講師が、「はじめまして、〇〇です。オンライン授業は初めてです。よろしくお願ひします。」と投稿したところ、簡単な挨拶投稿以外に、自身の放送大学受講歴、職歴や現在の課題などに触れた、3行から5行程度の自己紹介文の投稿が比較的時間をおかず続いた。課題について意見を述べるグループディスカッションに比べて、気軽に一言投稿するだけで良いため、受講者の投稿が早く出そろい、数百人の受講生同士お互いの顔が少しは見える効果が得られた。

表4 アイスブレイクの呼びかけ投稿画面



受講開始前アンケートに見る受講者の属性

受講者像をディスカッションの進め方の参考にするとともに、受講生とも共有することを目的に平成29年度の秋学期から受講開始前アンケートを導入した。第1回の冒頭に設けた受講前開始アンケートは、属性・性別・仕事経験年数・関心のあるキーワードやオンライン講座受講歴をたずねる簡単な質問票である。

このアンケートから受講生像⁸⁾が浮かびあがる。男女の割合は、女性81.1%、男性18.9%。年代は、10代から60代がそれぞれ10代0.8%、20代

14.0%、30代21.7%、40代32.1%、50代25.7%、60代5.6%である(図1)。仕事の経験年数は、経験なしが3.2%、3年未満が7.2%、3年以上10年未満が16.0%、10年以上20年未満が28.5%、20年以上が44.6%である(図2)。オンライン講座を初めて受講する人が55%、受講経験はあるがディスカッションは初めてが14.9%であった。

図1 受講者年代割合

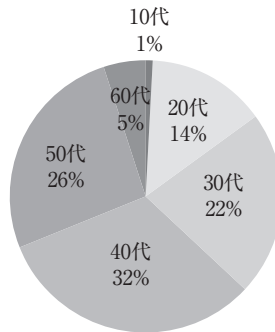
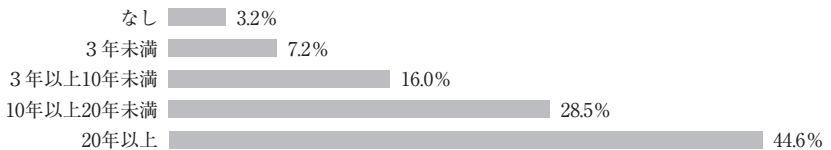
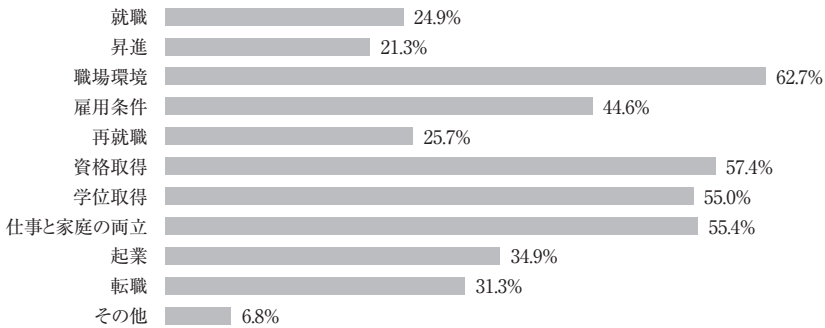


図2 仕事経験年数



キーワードを示して、関心のある単語を複数回答で選択してもらった結果は、図3のとおりである。もっとも関心が高かったのは、職場環境(62.7%)、続いて、資格取得(57.4%)、仕事と家庭の両立(55.4%)、学位取得(55.0%)が半数を超えている。そのほか、雇用条件(44.6%)、起業(34.9%)、転職(31.3%)も3~4割の関心事項であり、就職(24.9%)、昇進(21.3%)も2割を占めている。

図3 関心のあるキーワード（複数回答）



性別や年齢を示した受講者名簿がないため、講座受講者の性別や年齢は提出された記述回答から推測するしかない。アンケートにより、開講の初期段階で受講者像をつかめるようになったことは、講座の運用にも有用であった。アンケートからは男性が2割を占め、男女共に就業形態は不明だが、仕事経験を持つ人が多いことがわかる。退職目前もしくはすでにセカンドライフに入っている60代以上や10-20代の若い世代も含め受講者の世代は幅広いが、一番多いのは30代から50代の仕事や家庭、子育てなどで忙しい世代である。ディスカッションで就業継続の課題について自由に意見交換した際に、育児・介護など家庭との両立を図ることへの関心が高かったこと背景がわかった。一方で、関心の高い資格取得や学位取得、起業や転職、就職などのテーマについても、いかにディスカッションで取り上げていくか考える必要がある。

受講者全体のプロフィールや関心事項は、意見交換の促進に役立てるため、参加者と共有した。

4 会館事業への示唆と今後の課題

本稿では主に展開編の開発について、その内容及び入門編からの改善を踏まえた学習活動を中心に述べた。eラーニングによる効果的な学習をすすめていく上で、講座のデザインや学習内容、学習システム及び学習環境は重要である。システム上の制約もあるが、平成29年度1学期の展開編講座終了後の受講者アンケート結果が、成果と課題を把握する資料となる。回答者99名のうち「講座のよかったと思う点」について83件の記述回答があり、その内容は、「いろいろな方の経験や意見が聞けたことがよかった」「視野が広がる良い機会になった」「男女の年齢関係なく、様々な方々と自分の視点が広がった」「一人で学んでいるのではないことがよかった」「普段の生活では言葉を交わさないような方との意見を知ることができたこと」などディスカッションや事例を通じて多様な意見を学べたことを評価する意見が多かった。

一方で、講座の「改善すべきだと感じた点」についても59件の記述回答があり、そのうち15件はディスカッションに関するものであった。一部は、時間やスケジュール、投稿方法やマニュアルのわかりづらさもあるが、ディスカッションが活発でなかったこと、講師の参加を期待していたこと、双方向とは言えない状態だったことなども不満としてあげられた。

その他の改善事項は、全体に対して学習活動のわかりづらさ、端末操作や動画配信についての不満のほかにも物足りなさや、「失敗事例もとりあげてほしい」「起業の割合が多い」「女性目線と感じた」「国の施策にもっと切り込んでほしい」などの意見があった。ジェンダーや男女共同参画に関して講座の中でカバーできなかった内容も求めている学習者に対しては、放送大学で提供している他講座の紹介やNWECのホームページ情報の提供方法を考える必要がある。講座を最後まで終えることなくドロップアウトしてしまう学習者を減らすために、講座独自の事後アンケートも実施し、講座途中で終了

してしまう学習者の状況を把握していく必要がある。

NWEC事業への示唆としては、まず、女性のキャリアをテーマにした学習に対する男女のニーズとeラーニングの可能性を確認できたことである。展開編の前期に実施された学生による授業評価アンケートでは、「新しい知識が身につく視野が広がった」に対して「あてはまる」という回答が91%（「あてはまる64%+ややあてはまる27%」）だった（調査対象313名、回答者99名、回収率31.6%）。

また、展開編の開発では、NWECホームページで提供している「女性のキャリア形成支援サイト」に新規事例を追加し、分類を見直し充実を図った。今後は、新たに分類を加えた「就業継続型」を中心に、「国境を超えた活動」や専門職、障がいを持った女性の事例なども増やしていく予定である。ロールモデルやキャリア事例は多くの団体や自治体が冊子やホームページで紹介しているが、男女や年代によってどのような学習者がどのような事例に関心を持ち、eラーニングの教材としてどのように取り上げることが有用であるかさらに検討をしていくことで効果的な事例の活用につながると考えられる。

オンライン講座の教材開発や運用実践の経験をいかして、平成29年度はNWECで開催した研修の事前学習用eラーニングを試行的に開発・実施した。集合研修と併用するブレンド型研修である。研修の一部を職場や自宅で効率的に実施するとともに、学習者の理解が低いテーマやキーワードを事前に把握し、研修運営に活かすことができた。

展開編は、システム上の制約や講座改善の余地はあるが、女性のさまざまな生き方を題材に、男女共同参画の現状や課題について、男女の一般学習者が共に考える機会をeラーニングで提供する機会となった。本稿では十分検討できなかったが、オンラインのディスカッションで多様な経験や考えに接することが、年代や職業の異なる男性や女性の男女共同参画に関する気づきを促すことにもつながる。eラーニングを通じて男女共同参画に関する教育・学習支援を行うより良い方策や、多様な考えや生き方を学ぶ教材の開発が求められる。

注

- 1) 女性のキャリアをテーマとした講座を制作した背景は、『NWEC実践研究』第7号に掲載した「女性の学習とオンライン講座「女性のキャリアデザインの入門」の開講」でも述べている。
- 2) 中野洋恵 2013年「課題解決型実践的活動に結びつく学習プログラム 国立女性教育会館におけるキャリア調査研究、実践プログラムから」『NWEC実践研究』第3号 pp27-40.
- 3) 先に制作した入門編は、仕事経験のない若年者や60代以上の世代も学習者に多いという前提で、ジェンダー統計や男女共同参画に関する施策、学習で得た力を糧に道を切り開いてきた多様な女性の事例を学ぶことで、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ことを目的とした。取り上げた事例は社会活動キャリアに焦点をあてたものが多かった。
- 4) 入門編の学習目標は、(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とともに、(2) 女性のキャリアをエンパワー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について事例を通して学習し、(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で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である。
- 5) 「女性の能力開花のためのG7行動指針」(2016年伊勢志摩サミット)
- 6) 入門編では、このほかに指示された外部ウェブサイトにアクセスしてその情報を理解したり提供されている動画の視聴も活動内容に入れた。
- 7) 受講生の性別名簿はないため、名前から推測した。
- 8) 開講から約1ヵ月がたち、登録者の3分の2が回答した時点の途中集計結果。

引用・参考文献

武石恵美子 2017 「女性の活躍推進と初期キャリアの重要性」『NWEC実践研究』第7号 pp6-22 2017年2月

富永敦子・向後千春 2014 「eラーニングに関する実践的研究の進展と課題」
The Annual Report of Educational Psychology in Japan Vol.53, pp156-165

文部科学省国立教育政策研究所社会教育実践研究センター 2009 平成21年度
社会教育事業の開発・展開に関する調査研究事業「インターネットを活用した遠隔社会教育研修の在り方に関する調査研究報告書」

OECD教育研究革新センター編著 2006 「高等教育におけるeラーニング国際事例の評価と戦略」東京電機大学出版局 2006年9月

Sun, P.-C. et al, 2007 What drives a successful e-learning? An empirical investigation of the crITical factors influencing learner satisfaction. Computers & Education, doi:10.1016/j.compedu.2006.11.007

オンライン講座の提供にあたり、放送大学関係者の方々には、共同制作の機会の提供や制作から運用に至るご協力に深く感謝する。

(わたなべ・みほ 国立女性教育会館研究国際室研究員)