

第12章

男女共同参画学習プログラムと人材育成を考える

「学習オーガナイザー養成研修」事業の成果と課題から

引間 紀江

1 はじめに

国立女性教育会館（以下、NWEC）は、長年にわたり女性のキャリア形成支援・キャリア開発をテーマとした調査研究事業及び研修事業を実施してきた¹⁾。これらの調査研究及び事業の成果を受け、NWECではキャリア支援に関する学習プログラムの開発の継続とともに、男女共同参画の視点に立つて実際に地域で学習プログラムを企画・運営・普及できる人材育成が急務であると考え、平成26年度に「学習オーガナイザー養成研修」を試行的に実施した。続く平成27年度も含む2年間の試行的段階を経て、平成28年度からスタートした第4期中期目標及び中期計画においては「I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項」のうち「1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施」に位置づけ、研修事業として本格実施をしている。

「学習オーガナイザー」とはNWECによる造語である。「男女共同参画に関する課題を把握し、課題解決につながる学習プログラムを組立て実施できる能力をもつ者」、つまり「学び」を有機的に捉え、体系として組立て「organize」する者のこととした。名称の中になくとも、男女共同参画の視点、ジェンダーの視点を基軸に置くことは必須である。

期待する具体的な役割としては、①地域及び組織の課題把握、②その課題解決に迫る研修プログラムの企画・立案、③準備（予算獲得、講師交渉、広報、会場準備等）、④当日の運営、振り返り・評価、成果の把握、と学習プログラムにおける一連の流れに対して全体的に関わることであり、コーディネーター、プロデューサー、ディレクター、ファシリテーター、マネージャーなど、それぞれの面を併せ持つイメージである。もちろん、これらすべてをひとりりで負わなければならないわけではなく、関係各所と連携・協働し、「organize」する役割を担う。

筆者は平成27年度及び28年度の事業担当者として企画・運営に関わった。本稿は担当者の視点から平成28年度事業の成果と課題を報告する。さらに社会教育の視点から「学習オーガナイザー」に今後求められる役割と力量、可能性について私見を述べるものである。

2 「学習オーガナイザー」をめぐるキーワード

キャリア開発

男女共同参画をテーマとした研修には、女性リーダーの育成、働き方改革、子育て、ジェンダーに基づく暴力（gender based violence）防止、貧困、災害・防災など多くの切り口がある。なかでも「キャリア」は、男女を問わず学習者にとって「自分ごと」として受けとめることができるテーマであろう。

NWECは女性のもつキャリアの多様性から、職業生活のみならず、社会活動もキャリアとして捉え、「複合キャリア」の概念を提唱してきた²⁾。メリアム（2010年）は「経験の性質は、常に前言語的なものであり、それは事後的に「言語化され」、経験を語る過程が、学習者がいかに経験に意味を付与するか」について言及している³⁾。特に成人学習において、学習者が自身のキャリアを語ることは、これまで意識されなかった体験が再構築され、意味を持った経験学習として再構成されることにもつながるため、学習の効果は高い。職業生活において、近年「働き方改革」に代表されるように、女性

も男性も、より多様で新しい働き方が求められている。「人生100年」時代を見据え、職業も社会活動も含めた複合キャリアとして人生をどのように築いていくのかは、あらゆる年代にとって、あらためて重要なテーマとなるだろう。

社会参画

神田（2011）は、「男女共同参画の推進は女性問題の解決というだけにとどまらず、能力活用という点から全体の社会形成、活性化に重要な位置を示している」と指摘している⁴⁾。「男女共同参画社会」という概念には、すでに成立している社会基盤に入り込む「社会進出」、または加わる「社会参加」ではなく、女性も男性も社会の一員として、ともに、そして新たに共通基盤を作っていく「社会参画」の意味と意図が含まれている。そして社会の中で「歴史的社会的広がりの中での自らの位置、いわば「立ち位置」を認識することは必須の課題」（神田2011）であり、個と社会の関係性をつかむこと、社会のなかでの位置と役割をつかむことが「社会参画」につながる。

また、学習オーガナイザーの提供するプログラムは「課題解決型学習」となることから、学習者側にとっては自身のエンパワーメントとキャリア開発が進み、社会の側にとっては社会課題の解決や人材育成などのアウトカム（成果）が期待できる。つまり、個人の能力開発にくわえ、男女共同参画社会推進を担う人材育成と、双方の側面から見るができるのだ。

コンピテンシー・ベースの学習

「魚を与えれば1食分の腹が満たされ、魚の取り方を与えれば一生分の腹が満たされる」とのアフリカのことわざがある。変化の激しい社会では、情報や技術はいつも更新され続ける。ある時点で学んだ知識やノウハウは、もしかしたらすぐに通用しないものになるかもしれない。①社会・文化・技術的ツールを相互作用的に活用する能力、②多様な社会グループで活動できる人間関係形成能力、③自立的に行動する能力といったキーコンピテンシーを

ベースとした「学び」の能力を持つことは、子どもだけではなく若年層、成人層になってからの必要な学びのスキルと言えるだろう。

プログラムデザイン

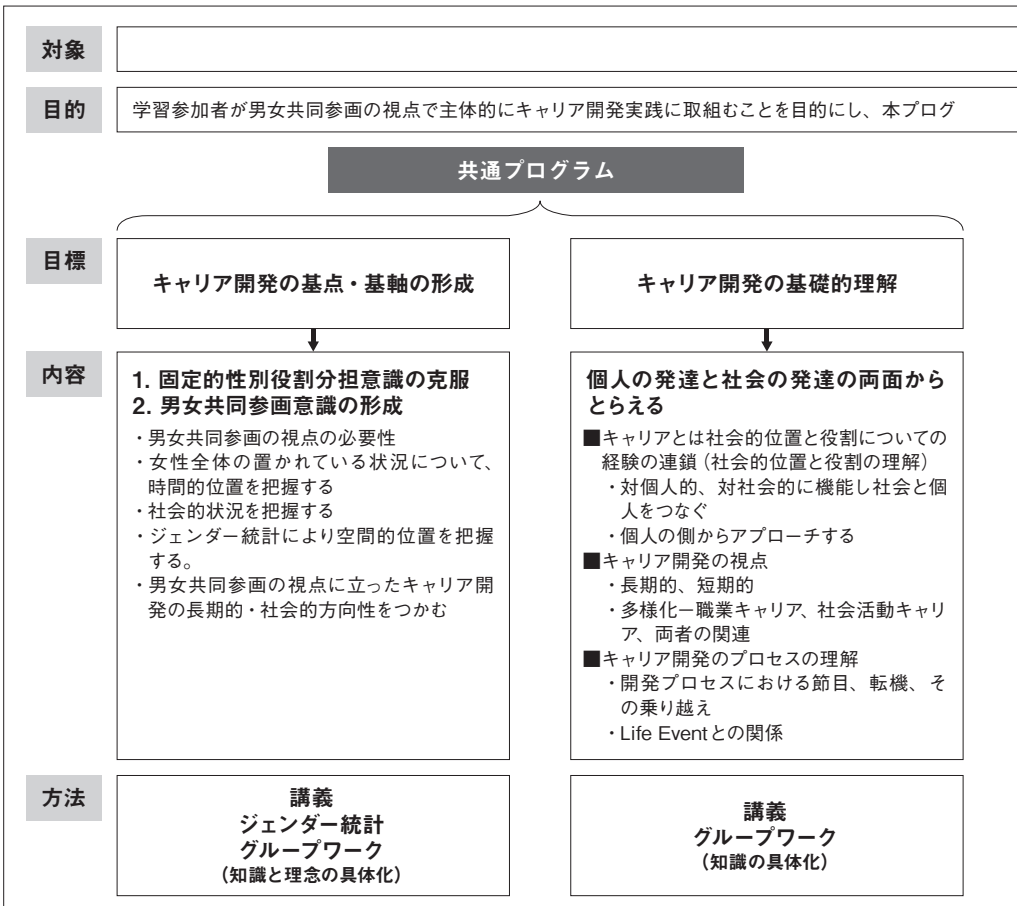
「プログラムデザイン」は、いわば企画の設計図である。NWECでは目的、趣旨・特徴、対象、目的と達成するための目標とその構成、目標に対する内容・方法・学習のプロセスなどの相互の関連性を図示したものを使用している。このように企画を「見える化」することで、男女共同参画とキャリア開発双方の視点からブレのない事業の実施に向け、学習者・企画者双方にとって学習内容に対する見通しが立つ。同時にPDCAサイクルに則った事業運営も意識づけできるため、他機関と連携・協働する際、あるいは企画提案をするにあたって、ステークホルダー間の共通理解や役割分担の際にも役立つとも考える。

本事業では、①実際の2泊3日の集合研修に対するプログラムデザイン、②今後学習オーガナイザーが地域で展開するであろうキャリア開発プログラムに対するプログラムデザイン（試案）の、2種類を使用している。特に後者のプログラムデザインには、「学習オーガナイザー」としてどんな力量が必要か、対象（学習者）によって学習プログラムをどう組立てたらよいのか、なども扱うため、2つのデザインは「入れ子」の関係になっているといえよう。図1は平成28年度に使用した、②のプログラムデザインである。「試案」としているのは、今後も改正・改案していくことを示している。

図1 「男女共同参画の視点に立つキャリア開発プログラム」のためのプログラムデザイン（試案）

【プログラムの特徴】

- ・キャリアを個人と社会をつなぐものとして相互関係のにとらえる（個人発達と社会発達）
- ・個人の側からの社会への主体的アプローチとしてキャリア『開発』の立場に立つ
- ・個人が主体的にキャリアを開発していく際の基盤部分であり、目標、内容、方法をオーガナイズし、プロ
- ・共通プログラムは、主体的にキャリア開発していく際に課題把握や課題解決の基点・基軸、必要な知識等への見通しを持ち、踏み出していく流れで構成している。後半は開発実践につながるプログラムである。
- ・学習資料としてNWECが開発したジェンダー統計、キャリア研究、事例集及び分析方法、情報センター資
- ・学習者の相互協働関係の形成を重視する。学習者の多様な経験をふまえて成り立つ学習であると同時に、
- ・学習方法としてグループワークを重視する。グループワークによって経験の重視（経験からの学習）、個別協働する関係づくり等を目標とする。



グラムデザインとして全体をみえる化した。

を獲得することを目標としている。それをふまえて、一人ひとりが課題解決しつつキャリア開発していく実践

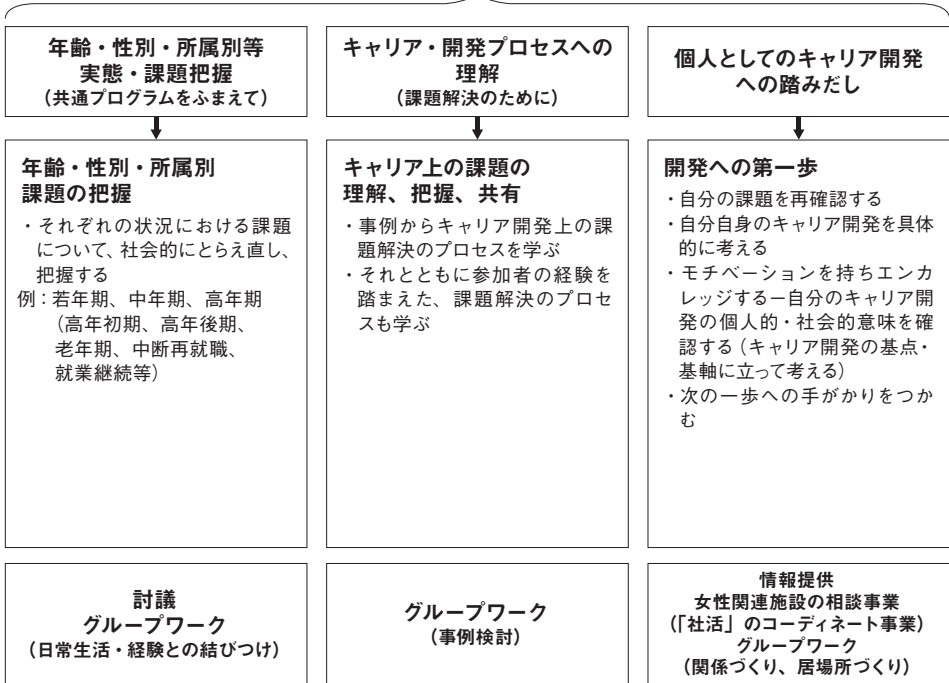
料、アーカイブセンター資料等を活用する。

社会参画の視点に立つキャリア開発実践には協働関係が不可欠である。

と全体との結びつけ、知識や理念を経験や日常生活等に結びつけ具体化する。同時に位置と役割を分担しつつ

ラムはその基盤的部分の形成を支援する。(「How to」、「就活」、「社活(社会活動)」等はこの延長線上にある)

開発実践につながるプログラム



3 平成28年度事業概要

企画に当たって

(1) 他事業等の成果と課題の反映

NWECで例年実施している「男女共同参画推進フォーラム」での「会館提供ワークショップ」のひとつとして、ミニ講義、研修修了生による実践報告、参加者同士のグループ討議で構成する、本研修の構成要素を組み込んだ2時間のワークショップを実施している。平成28年度のグループ討議では「学習オーガナイザーに求められる必要な役割と力量」について、小グループで話し合い、キーワードを整理した結果、「男女共同参画の視点」「ネットワーク力」「企画力」「行動力」「プレゼンテーション能力」などが必要との共通認識を得た。これらのキーワードを本研修での達成目標に組み込み、プログラムを構成することとした。

(2) 運営体制

亀田温子氏（十文字学園女子大学名誉教授、日本女性学習財団理事）、松下光恵氏（NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事）、神田道子（東洋大学名誉教授、NWEC事業課客員研究員）、西山恵美子（NWEC事業課客員研究員）の4名に平成26年度から企画委員を委嘱し、プログラム企画から当日の運営、評価までの参画をいただいている。研修プログラム作成は企画委員会による検討のほか、NWEC内での事業検討会、担当者による会議を経て決定した。

(3) 事業評価

本事業の評価は、定員に対する充足率、研修直後のアンケート（研修への満足度・有用度）、研修終了6ヵ月後をめぐりに実施するフォローアップ調査（実際の仕事や活動に役立っているか、プログラムデザインの活用事例など）で図る。独創性、適時性、発展性、効率性等の定性的評価については事業運営を通して総合的にはかる。これらの評価を基に、事業担当者が自己点検評価シートを作成し、NWEC内外の評価委員会で検討した。各指標の達成目標値は、

すでに中期計画のなかで事業毎に明記されているため、これに沿って図るものとする。

実施概要

研修は、平成28年12月14日(水)～16日(金) 2泊3日でNWECを会場として実施された。女性関連施設、公民館、行政、大学、NPOなどで、研修・学習事業、女性のキャリア開発、女性の活躍推進に係る事業等の企画・実施経験を有する方(初参加、現に業務に就いているまたは活動している方を優先)を対象とし、定員30名に対し33名の申込があり、当日の参加は30名(女性27名、男性3名)、修了証の発行対象者は26名であった。

研修の目的を、(1)男女共同参画意識の醸成、キャリア開発の基礎的理解、実態・課題把握をふまえた課題解決に結びつくプログラムの企画・実践力を形成すること、(2)「男女共同参画」と「キャリア開発」の二つの視点に立った学習プログラムを企画・実施できる人材の育成を通じ、男女共同参画社会の形成を推進することと設定し、5つの目標を立てた。この目標達成のための具体的なプログラム及び手法については、プログラムデザイン(図2)に記載のとおりである。

このプログラムデザインに沿った実際の日程は表1のとおりである。2泊3日を通して、講義とワークショップ形式を組み合わせ、「体験」を踏まえて「振り返り」、「一般化」し、「現実への応用化」をめざす、体験学習のサイクルを意識した。

各プログラムの具体的な内容と得られた知見については、「平成28年度主催事業報告書」⁵⁾に記載されているため、本稿では割愛する。

図2 平成28年度「学習オーガナイザー養成研修」プログラムデザイン

【趣旨】
 男女共同参画社会を推進するためには、学習者に対して効果的な学習プログラムが求められるが、男女共同参画の視点に立った学習プログラムの企画・運営について十分な力量を持った人材は限られており、その養成は課題となっている。キャリアを個人の発達と社会参画の両面からとらえ、男女共同参画の基本理念や取組の意義、社会状況や現代的課題について整理するとともに、学習方法や評価など、事業運営に関する実務的な学びの機会を提供することで、経験者の知見・技能の向上と人材養成をもって男女共同参画の推進を図る。

対象	研修・学習事業、女性のキャリア開発、女性の活躍推進にかかる事業等の企画・実施経験を有する				
目的	(1) 男女共同参画意識の醸成、キャリア開発の基礎的理解、実態課題把握を踏まえた課題解決 (2) 「男女共同参画」と「キャリア開発」の二つの視点に立った学習プログラムを企画実施できる				
目標	基点・基軸の形成 (意義・役割) (男女共同参画)		課題・現状の把握 (キャリア開発) (対象理解)		
内容	(1) 開会・オリエンテーション	(2) 講義「プログラムデザインの意義と役割」 ○「プログラムデザイン」作成の目的・意義・重要性について、学習の「見える化」の視点から理解を深める。 ○学習オーガナイザーの意義と役割を学ぶ	(3) 講義「男女共同参画の基礎的理解を深めるために～社会参加の経験の発展として～」 ○歴史的経緯、個としての女性と社会との関係などを踏まえ、男女共同参画の今日的な理解を深める。	(4) 講義「キャリア開発上の課題について」 ○発達段階及び社会的状況による課題について、キャリア開発の多様性の視点から学ぶ。	(6) ワークショップ「キャリア開発実践報告」 ○実際のキャリア実践報告をもとに、その共通要因やポイントについて把握する。
方法	講義・グループワーク			事例分析・	

講義…積み上げられてきた知識の提示と理解
 グループワーク…主体的な学習。連携協働関係の形成
 事例分析…日常経験からの相互学習。事例の重視

【プログラムの特徴】

- ①男女共同参画の視点に立った体系的な学習プログラムを効果的に実践・展開できる人材の育成をめざす。
- ②キャリア開発の基礎的理解を得ることができる。
- ③学習方法論の基礎的理解とその活用について学ぶことができる。
- ④学習プログラムの作成及び実施能力を高めることができる。
- ⑤研修のアウトカムを高める方法を考える。

方 30名

に結びつくプログラムの企画・実践力を形成する。
人材の育成を通じ、男女共同参画社会の形成を推進する。

企画力・実践力の形成

(現状把握)

(企画力)

(学習理論)

(実践力)

(ネットワーク)

(7) ワークショップ
「統計から考える男女共同参画の現状」

- 時間的・空間的位置の把握

(8) 講義「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」

- 現状把握、実施、評価までのPDCAサイクルに基づく運営について、注意点を学ぶ

(11) 講義「協働型学習の理論・方法について」

- グループワークの体験から実践につながる「気づき」を得ることの重要性について、社会教育の視点から考える

(9)、(12) ワークショップ
「キャリア開発に向けたプログラムをデザインする」
①、②

- キャリア開発上の課題別に必要な学習プログラムについて、実際に企画・作成を行う

(10) 情報交換会

(13) まとめと成果の共有

- 作成したプログラムデザイン案の発表と検証

(14) 振り返り・閉会

グループワーク

講義・グループワーク

まとめ

企画 Plan

→ 実行 Do

→ 評価 Check

→ 改善 Action

本研修での実施部分

個人への影響
社会への影響

参加者が組織・地域等に持ち帰って実践・活動に結びつける

Ⅲ NWEC 実践報告

表1 平成28年度「学習オーガナイザー養成研修」日程表

(講師の役職等は研修実施日時点のもの)

期日・時間	内容及び趣旨
12月14日(水) 13:00～13:45	(1) 開会 ①主催者あいさつ、②オリエンテーション
13:50～14:40	(2) 講義「プログラムデザインの意義と役割」櫻田今日子(NWEC事業課長) 学習プログラムの設計図となる「プログラムデザイン」作成の目的・意義とその重要性について、学習の「見える化」の視点から理解を深める。
14:50～15:50	(3) 講義「男女共同参画の基礎的理解を深めるために～社会参加の経験の発展として～」神田 道子 男女共同参画の歴史的経緯や、個としての女性と社会との関係などを踏まえ、男女共同参画の今日的な理解について講義する。
16:00～17:00	(4) 講義「キャリア開発上の課題について」亀田 温子 キャリア開発を進める上での発達段階及び社会的状況による課題について、キャリアの個人的側面と社会的側面、キャリア開発の多様性の視点から学ぶ。
19:00～20:30	(5) ワークショップ「課題の共有と整理」引間 紀江 プログラムの対象となる学習者の実態や課題を把握するため、年齢・性別・所属など、属性や状況に起因する課題を探り、共有する。
12月15日(木) 9:00～11:00	(6) ワークショップ「キャリア開発実践報告」 報告者：山口 文代(NPO法人パートナーシップながれやま代表)、西村 和代(カラーズジャパン株式会社代表取締役)、コーディネーター：西山恵美子 職業や社会活動をとおしてキャリア開発を進められた実践報告をもとに、キャリア開発を進める共通要因やポイントについて、ワークショップにより把握する。
11:15～14:00 ※昼食休憩 12:00～13:15	(7) ワークショップ「統計から考える男女共同参画の現状」中野洋恵(NWEC研究国際室長) 意識調査、国際比較調査などの統計データから、日本の男女共同参画の現状と課題を深掘りし、読み解く。
14:15～15:00	(8) 講義「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」松下光恵 学習プログラムを企画する上での現状把握、実施、評価までのPDCAサイクルに基づく運営について、注意点・留意点を解説する。
15:10～17:00	(9) ワークショップ「キャリア開発に向けたプログラムをデザインする」① ファシリテーター：西山恵美子、学習支援：企画委員、NWEC事業課専門職員 キャリア開発上の課題別に必要な学習プログラムについて、プログラムデザインを実際に企画・作成する。
18:30～19:30	(10) 情報交換会 全国からの参加者同士のネットワークづくりを図り、交流を深める。

第12章 男女共同参画学習プログラムと人材育成を考える

12月16日（金） 9：00～10：00	(11) 講義「協働型学習の理論・方法について」笹井 宏益（国立教育政策研究所総括客員研究員） 協働型学習（グループワーク）を単なる「意見交換の場」ととどめずに、その場の学びをどう振り返り意味づけするか、学びをとおして価値意識の差異を認識し、それらの意味づけの中から実践につながる「気づき」を得ることの重要性について、社会教育の視点から考える。
10：15～12：00	(12) ワークショップ「キャリア開発に向けたプログラムをデザインする」② ファシリテーター：西山恵美子、学習支援：企画委員、NWEC事業課専門職員 キャリア開発上の課題別に必要な学習プログラムについて、プログラムデザインを実際に企画・作成する。
13：15～14：30	(13) まとめと成果の共有 コメンテーター：企画委員
14：30～15：00	(14) 閉会・アンケート記入

写真1 ワークショップ
「キャリア開発実践報告」



写真2 ワークショップ「統計から考える男女共同参画の現状」

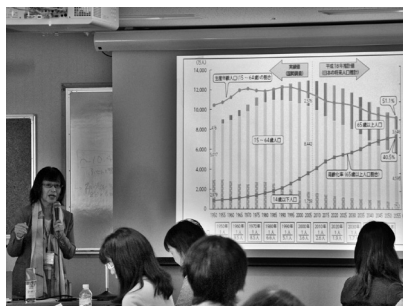


写真3 ワークショップ「キャリア開発に向けたプログラムをデザインする」



写真4 参加者・関係者集合写真

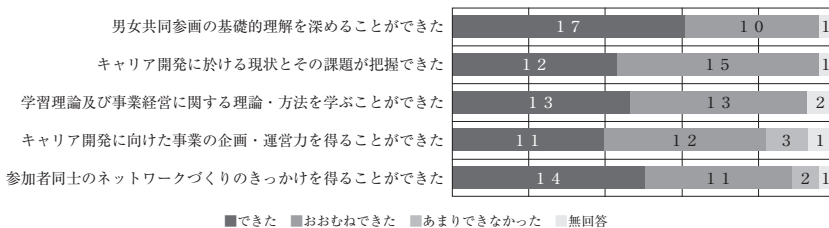


4 事業評価

参加者アンケート

閉会后（部分参加者については退出時）に提出された参加者アンケートでは、参加者30名中28名より回答があり（回収率93.3%）、満足度96.3%（非常に満足77.8%、満足18.5%）、有用度100.0%（非常に有用81.5%、有用18.5%）の評価を得た。また、プログラムデザイン上の目標と連動した達成度（「できた」と「おおむねできた」を合計）では、それぞれ約8割以上の参加者が「達成できた」と回答した（図3）。研修全体に対する主なコメントには「業務のなかでの漠然とした考えなどを体系化し意味づけすることができた」「他の分野の事業企画にも活用できる」「企画担当者同士、同じ悩みを持つ仲間として役立つ情報が得られた」などの意見が寄せられた。

図3 研修目標に対する達成度（単位：人）



フォローアップ調査

(1) 概要

参加者30名のうち、オブザーバー参加かつ部分参加であった2名を除く28名に対し、インターネット調査法により実施。Web上に登録フォームを作成し回答を入力する方法で収集した。送信エラーとなった方には同内容の回答用紙を郵送し、同様に回答を得た。

質問項目の主な内容は「研修成果が、その後の業務・活動に役立っている

か」「今後の事業において、報告者として登壇あるいは実践事例として報告書等に記載してもよいか」「研修に対するその他の意見・要望について」であった。

調査期間を平成29年7月11日～平成29年7月24日5時までとしたが、情報収集のため8月31日（木）まで回答を受付けた。回収率は71.4%（20件／28件）、回答方法内訳はインターネット18件、FAX 2件であった。

（2）集計結果

「研修への参加は今の業務や活動に役立っているか」との質問には、「とても役立っている」6件（30.0%）、「役立っている」10件（50.0%）、「あまり役立っていない」4件（20.0%）との回答を得た。具体的な役立った内容として、「プログラムデザインにより企画を「見える化」することで、上司を説得することができた」「企画をする際、事業の効果や目標を立ててから企画するようになった」「やることが明確になった」「参加者同士の交流や情報交換で、講座や講師の情報を得ることができ、今後企画していく上でとても参考になった」とのコメントを得た。

プログラムデザインの活用事例は、自由記述で回答を得た（以下一部抜粋）。

- ・市長のイクボス宣言に向け、将来的に企業や団体までを対象とした啓発を行うまでをプログラムデザインし市長に提示。イクボス宣言につながった。今後は、幹部・管理職員、さらにその定着化に向け研修を重ねていく予定。
- ・就職講座やパソコン講座を企画するうえでプログラムデザインを踏まえて講義、グループワークを行った。
- ・大学「教養教育 キャリア形成の発展」非常勤講師、市男女共同参画プラザ開催事業、女性の起業支援講座の企画運営等。

研修終了後、自身のキャリア開発そのものに研修の成果を活用したか、研修を受けたことで自身のキャリアに変化や影響があったことについて、自由記述で回答を得た。コメントの一部は以下のとおりである。

- ・DV 被害者サポーター養成講座修了生でグループを作って、サロンを毎月1回定期開催するようになった。
- ・自分自身のキャリア開発について考えるようになった。社会的状況を把握するため、メディアから発する情報に敏感になり、常に情報収集を心がけるようになった。

考察

参加者は定員充足率100%であった。過年度の試行的段階より毎回職員を派遣している女性関連施設・団体も複数あったことから、この研修に対する社会的な期待及び認知度も高まってきていると判断できる。対象を初学者ではなく事業の企画・実施経験を有する職員等としたことで、中核的な役割を担う人材向け研修としてプログラムを提供することができた。参加者自身の自己評価ではあるが、研修に対する達成目標、満足度・有用度ともに高いことから、プログラムの内容及び構成も適切であったと評価する。

5 今後の事業展開の可能性と課題

今後の本事業の展開の可能性と課題について、NWECとしての公式の見解や方向性を示すものではなく、あくまで社会教育に関わる立場からの私見として述べる。

「キャリア」開発から「男女共同参画」開発へ

前述のとおり、年代や男女を問わず、社会の課題と自分の課題とつなぐ「キャリア」を軸として事業展開してきたが、あらためて「男女共同参画推進の地域づくりに向けた学習プログラム」という枠組でテーマを再構成すると、リーダー育成、働き方改革など、あらゆるテーマを包括することができる。さらに「経済×地域づくり」「福祉×働き方改革×地域づくり」など、複合的かつ現代的な課題にアプローチすることも可能となる。本稿執筆（平

成29年10月)時点では、すでに平成29年度事業の企画が進んでいる。主たるテーマを「キャリア」から「男女共同参画推進の地域づくり」を軸に再構成したことで、より総合的かつ複合的な視座による学習が展開できる可能性をもつプログラムとなった。

「プログラムデザイン」再考

現在のプログラムデザインの構成では、学習プログラムそのものの企画は見える化できるものの、対象者のニーズ把握、マーケティング分析、企画者自身のポテンシャル分析など、企画にいたる背景の部分は見えにくい構造になっている。デザインの要素や構成段階をどう分けるか／統合するかに関しては、さらに改良の余地があると考えている。

実際の講師交渉の状況や会場規模・予算等との折り合いによっては、当初企画したデザインと齟齬が生まれることもしばしばある。デザインを守ることにこだわりすぎて運営が立ちゆかなくなることは現実的ではないし、かといって場当たりの構成、全く別の内容になってしまえば、企画の前提そのものを疑わざるを得ない。「最高の妥協点」に導けるよう、プログラムデザインと現実とを常にすりあわせ調整していくことは、学習オーガナイザーとしての能力が問われる部分となろう。

研修修了生自身のキャリア開発とネットワーク化

本事業における「キャリア開発」とは、研修修了生が実施する学習プログラムの対象者・学習者に向けたものと、研修修了生自身のものと、双方の意味がある。学ぶことで学習者自身にとってのキャリア開発が進むと同時に、その講座を企画し実施する側、つまり研修修了生にとっても、そのプロセス自体が学習オーガナイザーとしての実績・キャリアとなるからである。

この研修では全日程を受講したものに対して「修了証」を発行している。これは資格付与ではなく、あくまで研修受講の証明である。研修が終了した段階では、まだ入口に立った状態であり、地域や組織に戻り、実際に学習プ

プログラムを展開してこそ「学習オーガナイザー」である、との考え方による。また本格実施になったとはいえ、プログラムデザインや研修内容を毎年再検討し、学習オーガナイザーの概念そのものも再構築されるなか、肩書きや名称だけが一人歩きしてしまうことは本意ではない。あくまで学習成果の「見える化」であるが、この「修了証」も「学習オーガナイザー」としての位置を示しやすくなるツールのひとつと考えられる。

研修終了後、地域や組織に戻った研修修了生が組織や地域の中で位置と役割を実際にどうつかんでいくのか、そして変化するキャリアをどう捉えるか。今回のフォローアップ調査は年度をまたいでの実施となったため、すでに研修3ヵ月後に配置換えまたは組織再編により、事業企画から離れることになったとのコメントも寄せられている。行政職員はジョブ・ローテーションにより、数年単位で他部署に配置替えとなることが多く、女性関連施設をはじめとする社会教育施設には、非常勤・任期付採用職員も多い⁶⁾。調査の送付先は勤務先部署の代表アドレスに送信したケースもあったため、約3割あった未回答者のなかには、部署異動または退職により、実際には調査用紙が届かず回答不能となっていたケースもあったのではないかと推測できる。フォローアップ調査での「あまり役立っていない」との回答のコメントには、別の企画・運営に役立っているとの記述も散見しているが、現在の調査の方法では調査の内容、方法、いずれにおいても限界がある。6ヵ月ではかる「成果」をどう評価するか、特に学習の成果としてのアウトカムは、研修との直線的な因果関係を示しにくく、図りにくい。PDCAサイクルのみならず、社会的インパクト評価など、複数の指標で見えていく必要がある。

別のフォローアップまたは情報収集の手段として、平成26年度の第1期研修生のうち2名が世話役となり立ち上げた、Facebookグループ（非公開）がある。NWECは積極的・直接的には関与せず、自主的運営としていただいている。第2期以降は、希望者が世話人に連絡を取り、グループに加わる方法をとっているため、年度によって参加率に大きな差があると推測しているが、まさに修了生自身による「organize」の実践の場となっている。この

修了生のグループは、「共通の専門スキルや、ある事業へのコミットメント（熱意や献身）によって非公式に結びついた人々の集まり」、まさにウエンガー（2002）の「実践コミュニティ（communitY of practice）」といえよう⁷⁾。この研修を通じて出会った「学習オーガナイザー」同士がつながり、社会に働きかけることで、学びと実践との相互乗り入れが可能となり、ひいては生涯学習社会の推進にもつながるのではないか。

学習オーガナイザーとして必要な力量の整理

「学習オーガナイザー」にどんなスキルや知識が必要となるのか、明確な達成指標はまだ整理しきれていない。平成29年3月の「学びを通じた地域づくりの推進に関する調査研究協力者会議」による報告書では、社会教育主事を「学びのオーガナイザー」と位置づけ、地域課題の解決に向けた学習活動への積極的な関与と役割を提言している⁸⁾。さらに現在、第9期中央教育審議会生涯学習分科会では「社会教育主事養成の見直しに関する基本的な考え方」について検討が進められているが、社会教育主事講習についても新制度への移行が予定されている。

そのカリキュラムには、①生涯学習・社会教育の意義など教育上の基礎的知識、②地域課題や学習課題などの把握・分析能力、③社会教育行政の戦略的展開の視点に立った施策立案能力、④多様な主体との連携・協働に向けたネットワーク構築能力、⑤学習者の特性に応じてプログラムを構築する学習環境設計能力、⑥地域住民の自主的・自発的学習を促す学習支援能力と、6つの資質・能力が図られるように構築を行うことが重要であると提言されている。これらの社会教育主事養成講習の内容は「学習オーガナイザー」に求める要素と重なる部分が多いため、今後の研修プログラムの参考としたい。

また社会教育の担い手は「社会教育主事」として任用された行政職員だけではない。有資格者をはじめ、NPO、任意団体、企業等の民間事業主など多様である。ISO29990「非公式教育・訓練における学習サービス事業者向け基本的要求事項」は、利用者に対して提供する学習サービスの明確化と事

業者としての基盤整備を求める国際規格である。適用範囲である「非公式教育」とは「組織化された教育活動で、確立された社会に認知された公式な初等、中等、又は高等教育制度以外のもの」となっており、学習塾、職業訓練、生涯学習の各種講座が含まれる。このISO29990の要求事項のなかには、学習ニーズの明確化、学習サービスの設計と実施、学習サービスのモニタリング、自己評価などに関わる内容が含まれている。

「学習オーガナイザー」の役割は、女性関連施設、社会教育施設などの施設職員のみでなく、地域や学校、企業など、あらゆる「学び」の場面で必要となる。今後は、これらの類似の概念や枠組を比較・精査し、具体的なスキルとしての評価指標を持つことが必要である。

NWEC 他事業との連携

NWECが毎年実施している「地域における男女共同参画推進セミナー〈女性関連施設・地方自治体・団体〉」の対象者は女性関連施設管理職、都道府県・市町村等における担当課職員、地域で男女共同参画を推進する団体のリーダーであり、地域における男女共同参画推進リーダーが立場を超えて一堂に会し、最新のテーマを学ぶ機会となっている。一方、この「学習オーガナイザー養成研修」は、男女共同参画の視点からぶれない企画の立て方を理解し、その企画を立てられる人材養成である。

したがって、この2つの研修を連動させることで、男女共同参画推進の基盤・基軸を理解するとともに最新のテーマや課題を把握し、その課題解決に向けてどのような学習プログラムを構築・展開していくかという、理論と実践との両輪の学びが可能になるのではないか。さらに「男女共同参画推進フォーラム」でのワークショップで実践報告を行えば、学びの成果発表の場にもなる。NWEC事業内の連携だけでなく、学習者の実践と地域の課題解決につなげていくことで、さらに学びの循環を充実させることができるだろう。

また、本研修のようにワークショップなどの参加型学習を多く取り入れた

事業で大人数の参加者を受け入れるには、NWECの限られた人員配置では学習の質を保つことが難しくなるため、1回当たりの参加人数を制限せざるを得ず、かといって年間に複数回実施することも難しい。研修で補えない分を研修終了後にもフォローアップとしてNWECまで定期的に通ってもらうことも、文字どおり「北は北海道、南は沖縄まで」と離れた地域にいる参加者にとっては、日程的にも金銭的にも負担が大きくなる。また本研修は対象を「事業経験を有する方」としているが、実際には業務及び活動の経験年数、バックグラウンドが様々であり、研修に対する前提条件には多少の差が生じる。

そこで、eラーニングによる事前研修として社会教育及び男女共同参画に関する基礎知識を身につけておくことで、集合研修での学びが効果的かつ効率よくすすめられるのではないかと考える。すでにNWECでは放送大学等との連携授業を展開、一部の研修でも事前のeラーニング学習を試験的に導入している。今後、この「学習オーガナイザー養成研修」に限らず、他の研修でも、講義の一部を事前または事後にeラーニングで受講できるようプログラムを再構成し、研修内のプログラムをオープン化することで、より広い範囲に対する波及効果も期待できる。今後、コンテンツの精査とプラットフォームの整備が必要であるが、NWECのeラーニング事業との連携についても、具体的に検討を始める必要がある。

6 結び

「知識は個人的であると同時に社会的なものである」（ウエンガー2002）。実践者自身が学び、社会に働きかけることで、学びと実践との相互乗り入れが可能となり、ひいては生涯学習社会の推進にもつながる。男女共同参画推進の「社会づくり」というのであれば、この「学習オーガナイザー養成研修」事業は、学習を軸とした社会イノベーションであるともいえよう。

「私たちの企画した研修（事業）は、参加者にとって本当に役に立ってい

るか」、「研修の成果は社会の課題解決に影響を与えることができるか」という根源的な問いは、企画者として今後も常に心にとめておきたいと考えている。

注

- 1 中野洋恵 2013「課題解決型実践的活動に結びつく学習プログラム 公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 国立女性教育会館
- 2 国立女性教育会館 2013「女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究－複合キャリア形成過程とキャリア学習」
- 3 シャラン・B・メリアム、立田慶裕他訳 2010「成人学習理論の新しい動向」p96 福村出版
- 4 神田道子 2011「男女共同参画時代の女性人材育成」『NWEC実践研究』第1号 国立女性教育会館
- 5 国立女性教育会館 2017「平成28年度主催事業報告書」
- 6 井上仲良 2007「公立社会教育施設経営における非常勤職員制度と外部化に関する考察」『生涯学習・社会教育研究ジャーナル』第1号 生涯学習・社会教育研究促進機構（IPSLA）
- 7 ウェンガー他、野村恭彦監修 2002「コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の新たな知識形態の実践」翔泳社
- 8 学びを通じた地域づくりの推進に関する調査研究協力者会議「人々の暮らしと社会の発展に貢献する持続可能な社会教育システムの構築に向けて 論点の整理」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/035/index.htm

（参照日：平成29年10月31日）

（ひきま・のりえ 国立女性教育会館事業課専門職員）