

京都教育大学
平成 29 年度 修士論文

多様化する女性のキャリア形成とその支援
—都道府県女性関連施設における主催事業の検討—

学校教育専攻 学校教育専修

郭欣

指導教員 伊藤 悦子
指導教員 平井 恭子

目次

はじめに	1
第一章 女性のキャリア形成と生涯学習	4
第一節 男女共同参画社会における女性の能力活用	4
第二節 女性のキャリア形成支援と生涯学習	5
第三節 多様化しているキャリア	7
第二章 女性関連施設と女性のキャリア形成	10
第一節 女性関連施設	10
第二節 女性のキャリア形成と女性関連施設とのかかわり	12
第三章 女性のキャリア形成に関する開催事業の分析	15
第一節 調査概要	15
第二節 調査結果	17
1. 「キャリアの形成支援」の各分野の分析	17
2. 事業の対象の分析	19
3. 「DV」 V. S. 「キャリア」	21
4. 「キャリア」に関連する事業内容の特徴	22
第三節 調査結果からの考察	26
第四章 事業の地方的特徴	27
第一節 調査概要	26
第二節 地方差による事業の多様性	29
1. 就業率の地方差	29
2. 兵庫県男女共同参画センター・イーブン	30
3. 広島県女性総合センター・エソール広島	33
4. 福井県生活学習館・ユー・アイ ふくい	38
第三節 事業における共通点	41
第四節 調査結果からの考察	42
おわりに	45
後掲資料	48
引用・参考文献	51

はじめに

男女共同参画計画が長年にわたって提唱されており、女性の就業率や継続就業率が上昇する一方、女性がキャリアについて十分に考えていないという課題がある。その原因は、女性の高等教育在学率が低いことや職場における教育訓練の不十分さなどが挙げられている。女性のキャリア形成は、女性本人の幸せに関わっていると同時に、社会の活性化にも繋がり、男女共同参画社会の実現に向けて重要な課題の一つである。日本は経済的に豊かで、先進国であるにも関わらず、経済領域に女性がそれほど進出していないことに筆者は咂然とした。

女性の能力活用を図るため、日本政府は女性のキャリア形成に関する施策を出し、2002（平成14）年に「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」を発足させている。多様なキャリアの支援と生涯学習の役割について検討されて、女性のキャリア形成における生涯学習の重要性を示した。このように、女性をターゲットにした生涯学習が重要であり、生涯学習機関の役割が期待されている。国立女性教育会館が、2003年から2005年にかけて実施した「女性のキャリア形成支援に関する調査研究」によると、生涯学習はキャリア形成に結び付けられるという傾向が明らかになった。

日本の女性のキャリア形成上の課題に関する社会学的な研究が蓄積されてきた。橘木（2005）では女性が活用されていない理由について女性の労働条件の問題、女性への差別、女性の意欲や企業の行動から検討し、政策や制度改革を提言している。石黒（2012）は女性管理職のキャリア形成について会社の文化や人々との交流から企業と働く人々の共存やマネジメント施策を議論した。岩田・大沢（2015）はM字カーブ¹の形成原因、女性のキャリアが断続する現状や再就職支援に関して検討している。就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題に関しては、福沢(2009)はリカレント教育と高学歴女性の再就職とのかかわりについての分析を行った。

これまでの研究は女性をとりまく状況、政策・制度や企業風土など女性の就業に関わる外的条件に関する分析が多く見られる。また、女性のキャリア形成支援については、結婚・出産を機に退職するいわゆる「M字カーブ」形成の要因、女性の労働条件、高学歴女性の離職状況や中断するキャリア及び再就職などといった「中断再出発型」の蓄積がある。し

¹ M字カーブ：女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇し、アルファベットの「M」のかたちに似た曲線を描く傾向である。

かし、就業継続型の女性に対する支援に注目する研究はなかなか見つからなかった。社会人を簡単に分類してみれば、就業している人としていない人という二種類に分けられる。高学歴女性の職業とライフコースについて研究した濱田（2001）は、女性の生涯のなかで職業に関わっていく期間は確実に長期化しており、女性にとっても仕事を抜きにした人生設計はありえなくなっていると指摘している（p.197）。

女性の就業継続支援の問題が、近年女性活躍推進法の施行によって関心が高まっている。就業継続型の女性は男性と異なり、仕事と結婚・家事労働とのバランスの中で多様なキャリアを歩まざるをえない女性も多く存在しているにもかかわらず、キャリア形成支援は無視されてきた。更に、同じスタートラインで就業することになっても、同じ総合職で採られても、男性の場合は管理職コースで企業内研修があるが、女性を対象にする企業内研修が積極的に実施されているかどうか不透明である。男性の場合を短距離競走と例えれば、女性の場合は障害物競走といえるのではないか。それに合わせた意識啓発、学習支援や相談を行わなければいけない。

従って、生涯学習機関としての女性関連施設は女性のキャリア形成を支援しなければならないのではないだろうか。キャリアパターンが多様化している社会人の女性たちにとってキャリア形成支援はどのように行われているのか。それを明らかにするために、本稿は生涯学習と女性のキャリア形成のかかわりを検討することとし、特に生涯学習機関としての女性関連施設が実施する開催事業を検討することとした。

男女共同参画担当部局や女性/男女共同参画センター²における事業では、利用者の高齢化・固定化の傾向がみられ、より幅広い年齢層へのアプローチが喫緊の課題となっていると指摘されている（国立女性教育会館,2014,p.174）。また、女性が働くことに対して地方によって意識の違いがあり、北陸地方と関西地方との差があると前田（2017, p.12）により指摘されている。女性のキャリア形成において、女性関連施設は多様な女性のキャリアパターンに対して未だ対応していないという仮説から、まず全国都道府県における女性関連施設の事業報告書から事業内容について検討する。その上で、女性関連施設は具体的にどのように女性のキャリア形成を支援しているか、その背景や原因を尋ねるために、就業率による地方的格差やキャリア形成支援に関する熱心さを考慮したうえ、3ヶ所の施設を選定しインタビュー調査を行うこととした。

本稿では、女性関連施設における女性のキャリア形成支援の全体的実施状況、地方差、

²女性/男女共同参画センターは女性センター・男女共同参画センターを指す。

事業の現状や課題を明らかにすることで、男女共同参画社会において女性のキャリア形成に関する意識啓発や教育の重要性、女性の学習機会と学習権の確保及び多様化している女性のキャリアに対するキャリア形成支援のあり方を考察したい。

第一章 女性のキャリア形成と生涯学習

第一節 男女共同参画社会における女性の能力活用

内閣府男女共同参画局調査課(2011)が発表した「女性の活躍による経済社会の活性化（中間報告）について」は、女性と経済を巡る現状や課題を整理するとともに、今後の女性の活躍に関する検討の方向性について取りまとめている。2010（平成22）年に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画は、「改めて強調している視点」の一つとして「女性の活躍による経済社会の活性化」を盛り込んでいる。「M字カーブ問題」という現状を認識した上で、女性の参画や能力発揮を阻む要因について検討し、制度・慣行以外に、意識や教育・キャリア形成支援の点においても大きな要因があると指摘した（p.6）。

すなわち、「意識」においては、変化を望まないという点や女性は競争へ参入しない方がかえって生きやすいと判断している状況がみられると指摘された。「教育・キャリア形成支援」においては、日本の女性の高等教育在学率は先進国中低位であり、女性の能力が十分に生かされていない可能性があり、さらに働き始めてからも、女性に特に多い非正規雇用では、教育訓練を受ける機会が少ないといった問題があると指摘された。確かに2012年時点の「高等教育在学率の国際比較」(内閣府男女共同参画局,2014,p.86)によると、アメリカの高等教育在学率³は、女性は110.2%、男性は79.1%である。日本の場合は、女性は58.2%であり、男性は64.5%である。女性の在学率では、かなり差が出ている現状にある。高等教育在学率が低いことで、能力活用や意識啓発の少なさを引き起こし、さらに働き始めてからも、キャリアについて十分に考える機会や教育訓練を受ける機会が少ないため、日本の女性のキャリア形成に大きな支障が生じている。

かつて、内閣府は少子高齢化による人材不足の緩和のために、女性の能力活用と活躍を期待し、女性のキャリア形成に関する施策を出している。2002（平成14）年1月、第5回男女共同参画会議では、女性の「チャレンジ支援」が求められる理由をあげ、男女共同参画社会の実現において女性のチャレンジは不可欠であるという基本的考えを示した。

ゆえに、キャリア形成支援は女性自身の活躍のみならず、社会の活性化に強く関係しており、十分でなければ、男女共同参画社会の実現に影響を及ぼすと考えられる。この点について、2005年から2008年まで国立女性教育会館の研究員を務めた羽田野（2007）は「女

³高等教育在学率は「高等教育機関（Tertiary Education, ISCED5 及び 6）の在学者数（全年齢）／中等教育に続く5歳上までの人口」で計算しているため、100%を超える場合がある。

性の能力が社会のなかで十分に活用されていないと言われるわが国において、女性の生涯にわたるキャリア形成を支援することは、男女共同参画社会の実現に向けて重要な課題の一つである」(p.103)と述べている。

第二節 女性のキャリア形成支援と生涯学習

一方、文部科学省では、2002(平成14)年の11月に「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」を発足させた。その後、2003(平成15)年3月に、「多様なキャリアが社会を変える 第1次報告(女性研究者への支援)」が出され、同年10月に「多様なキャリアが社会を変える 第2次報告(女性のキャリアと生涯学習の関わりから)」が出された。第2次報告では、多様なキャリアの支援と生涯学習の役割について検討されており、女性のキャリア形成における生涯学習の重要性が示された。「キャリア支援」は内閣府が提示した「チャレンジ支援」という用語と異なっているが、女性のキャリアを支援するという理念は共通している。男女共同参画会議で示された女性のチャレンジ支援策の必要性に関する認識を共有した上で、「主として生涯学習の面から」女性の生涯を通じたキャリア形成支援の方策を検討していると位置付けられている。

生涯学習と女性のキャリア形成支援のあり方を探るために、女性が学習する上でどのような問題に直面し、どのような支援を必要としているかを明らかにするため、国立女性教育会館では、生涯学習をキャリア形成にうまく結びつけた女性20名へのインタビュー調査を実施した。

この調査研究の一員であった大槻(2004)は、インタビュー結果から、女性たちが利用した生涯学習をその内容で「スキルアップ型」と「マインドアップ型」に分類し、どのような場合に成果につながっているかについて分析している。それによると、「資格・技能＋意識啓発」両方のタイプの要素が揃うことによってキャリア形成に結び付けられるという傾向が明らかになった。生涯学習による人的資本の向上とネットワークという2つの結び付きの成果は大きい。職業的キャリアに限定すると、学習を通じた「スキルアップ」による人的資本の拡大と人的資本を「資格」という形にすること、講座で学ぶことを通じたネットワークの形成が、学習したことを「成果」つまり職業的キャリア形成につなげることができるという。

また、大槻(2004)は、調査対象者たちの学習をする上での障害として、①自分の学びたい講座がない、②学習する時間がない、③自分が学習することにお金をかけられない、を挙

げている（p.25）。自分自身の学習に時間もお金もかけられない状況のなか、無料で受講でき、交通至便で身近な女性センターや公民館といった公的生涯学習機関の役割が期待されている。

同調査研究によると、女性のキャリアパターンは、生涯にわたり職業を継続する「キャリア継続型」（就業継続型）と結婚や出産・子育てを機に職業を中断する「中断再出発型」に大別されるが、女性関連施設におけるキャリア形成支援をより切実に必要としているのは後者の層であると述べられている（羽田野,2007,p.108）。女性関連施設におけるキャリア形成支援の主な対象は「中断再出発型」であるという。しかし、そこは「中断再出発型」がより切実に必要としている理由が述べられているが、なぜ「就業継続型」を主な支援対象としないのかの理由は言及されていない。

日本では、女性の就業率が低いが、1991（平成3）年から今まで45%～50%を維持している。また、出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況から見ると、「就業継続」の割合は、2005～09年が40%で、特に2010～14年が53.1%であり、「出産退職」より上回っている。

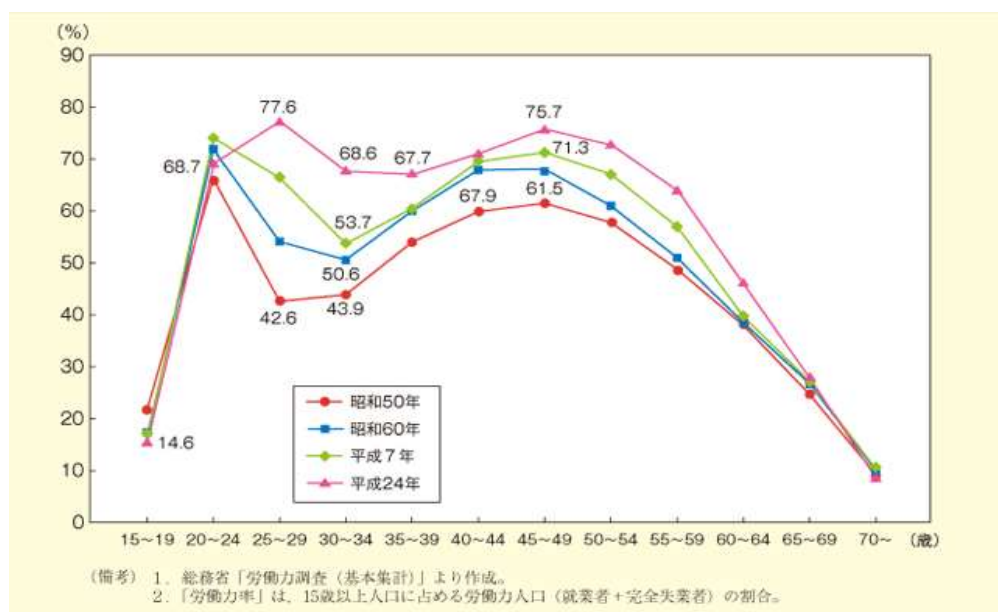


図 1-1 女性の年齢階級別労働力率の推移

出典：（内閣府男女共同参画局, 2013, p. 71）

る（内閣府,2016,p.3）。就業継続型の女性が多く存在している事実に対し、なぜ注目しないのかはまず疑問である。

また、M字カーブ問題がまだ完全に解決していないが、時系列でみれば、M字カーブの底

の位置の上昇と底にあたる年齢の高齢化が観察される。総務省統計局の「労働力調査」によると、2012（平成24）年時点では、1995(平成7)年と比べ多くの年齢階級で労働力率は上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「30～34歳」であり、14.9ポイント上昇した（図1-1）。それは、晩婚・非婚化の進行や共働きの増加などが要因だと考えられる。

大卒女性が労働市場へ参入する割合も徐々に上昇していること、M字の底が浅くなっていること、晩婚化や非婚化が進んでいることなど、社会状況と女性の意識の変化とともに、「就業継続型」が増えてきていると考えられる。現在では女性のキャリアが多様化しており、それに対する対応が早急に必要であろう。

第三節 多様化しているキャリア

「キャリア」の解釈や意味付けは、極めて多様であり、時代の変遷とともに変化してきている。かつてはキャリアを職業キャリアに限定して理解されていたが、現在はキャリアを広く捉えるようになっている。

「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 第2次報告」(文部科学省,2003)では、キャリアを「見える価値」(職業生活)と「見えない価値」(社会活動)が結びついた個人の生活暦の結果、生涯の意志的な設計の道のり全体を「多様なキャリア」として包括的にとらえることとした。キャリアパターンの多様性、働く形態の多様性、働く目的の多様性が提示されている。

一方、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 報告書」(文部科学省,2004)では、「キャリア」を「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」としてとらえている。「キャリア」は、「個人」と「働くこと」との関係の上に成立する概念であり、個人から切り離して考えられないことである。「働くこと」は、職業生活以外にも、家庭生活、市民生活等の全生活の中で経験する様々な立場や役割を遂行する活動として幅広くとらえる必要がある。

また、安田（2011）は「キャリアは、職業との関連における個人の具体的行動や選択によって作り上げられるもので、その人独自のものである。一步一步時間をかけて形成されていき、生涯にわたって展開される。一生の間には、いろいろなことが起こり、様々な経験をする。それがすべて織り込まれて作り上げられていくのがキャリアなのである。」(p.16) と取り上げている。

以上のことから、キャリアは、個人が生涯にわたって展開するものであり、動的なものととらえられる。個人のライフステージによって生活自体が変化しているし、同じライフステージでも複数の役割を持っている。一人一人の個性や能力、置かれた環境等は異なるものであることから、一人一人のキャリアについて検討することは困難である。特に、女性の場合は、男性よりも出産・子育て・介護等の生活面の影響を受けやすく、社会や組織に存在する男女の固定的役割分業意識の影響も受けやすい。女性は男性に比べて多様な役割を果たし、様々な生活を経験する傾向があるが、職場における教育訓練、キャリアについて十分に考える機会が足りない。従って、女性のキャリア形成支援を行うことが必要である。

90年代後半から、未婚女性の意識が急速に変化した。5年ごとに調査されている「未婚女性⁴の理想と予定のライフコース」によると、「予定のライフコース」においては「専業主婦」は1987年から2005年まで減少する一方で、「非婚就業」は増加傾向にある。「再就職」は1992～2005年まで減少しつつあり、「両立」は増加している。女性のライフコースの多様化が着実に進んでいると考えられる（岩上,2007,pp.52-53）。

第二節で述べた「就業継続型」と「中断再出発型」の女性のほかに、「無業女性」も多く存在している。『大卒無業女性⁵の憂鬱』（前田,2017）によると、学校を卒業したころは、就職せず、花嫁修業をして結局縁なく結婚せず、就業経験もないまま40～50代になった女性は多くいる。とくに関西地域は、女性の大学進学率が高い一方で、就業率の低い地域でもある。国勢調査では「家事手伝い」「その他」と答える未婚無業の若い女性は何万人もいる地域である。全国でみれば、そういった女性たちは何十万人もいることになる。こういった女性たちは親と暮らしており、親がいる限りお金には困らないが、親が介護状態になった後あるいは親が亡くなった後どう生活していくつもりだろうか。働かないので、年金制度の対象外となり、結婚していないので、子どもを持っていない。更に、「家事手伝い」と答える女性は、職場がないので、男性と巡り合う機会も非常に少なくなる。国勢調査によると、就業率の高い地域ほど生涯未婚率が低くなっている傾向がある（安田,2017,p.38）。

今の時代はお見合いが少なくなっており、自由恋愛結婚が主流で、就職しない女性は結婚のチャンスも少なくなる。アルバイトとパートなどは、女性同士や学生が多く、パート

⁴調査対象とした未婚女性の年齢は18～34歳である。

⁵大卒無業女性とは、大学を卒業してから、結婚もせず無業のまま暮らしており、どこにも属していない女性のことを指す。

労働者の男性は入れ替わりやすく経済状況も不安定であり、適切な結婚相手とされていない。そういう事情をすべての女性たちが認識できているのだろうか。当然、今後学校でもキャリア形成教育を行っていかなければならないが、学校を卒業した女性たちのキャリア形成の教育を担うのは、女性関連施設であり、女性をターゲットにした生涯学習は重要な役割を果たしているといえる。

第二章 女性関連施設と女性のキャリア形成

女性のキャリア形成を支援する上で、女性関連施設は独自の役割を果たしており、非常に重要な生涯学習機関である。

第一節 女性関連施設

国立女性教育会館「女性関連施設データベース」⁶によると、女性関連施設を設立目的から、女性/男女共同参画センター（*婦人会館も含む）と働く婦人の家（*勤労女性センターも含む）の2つに分類している。農村婦人の家は2015（平成27）年度より対象から外すこととした。2016（平成28）年12月24日時点では、女性/男女共同参画センター（*婦人会館も含む）は全国373施設が存在している。

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。

・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修・交流・情報提供・相談等の事業を行っている施設。

・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。

また、公立女性関連施設で10年以上働いている瀬山（2013）は、公立の女性関連施設の設立の経緯から、これらの施設を以下の五つの系統に分けられるとしている。（表2-1）

表 2-1 女性関連施設の5つの系統

内閣府系	男女共同参画センター/女性センター
婦人会館系	主婦連合や地域婦人団体連合会といった民間グループの要請がもとになり、行政が協力するかたちで設立されてきた施設
労働省系	「働く婦人の家」という労働省婦人少年局が管轄し1950年代に設立してきた施設
農水省系	「農村婦人の家」という農水省が1970年代に設立してきた施設
文部省系	「婦人教育会館」という1977年の国際女性年（1970）を契機にできた国内行動計画に基盤をもって、主に文部省によって設立されてきた施設

・瀬山（2013）より筆者作成

⁶ <http://winet.nwec.jp/sisetu/>

これらは担当部局の要請や住民運動などによって設立されてきたと言えるが、1999 年に男女共同参画社会基本法が成立したことにより、「男女共同参画社会の実現のための地域拠点」という一定の共通の位置づけができた。

一方、「女性教育施設」は、主に女性教育関係者や一般女性のための各種の研修、交流、情報提供などの事業を行うとともに、女性団体などが行う各種の女性教育活動の拠点として女性の資質・能力の開発や知識・技術の向上を図ることを主たる目的として文部科学省によって設置された施設である(文部科学省,2015,p.1)。女性又は女性教育指導者のために各種の研修又は情報提供等を行い、併せてその施設を女性の利用に供する目的で地方公共団体、独立行政法人又は一般社団法人・一般財団法人、公益社団法人・公益財団法人が設置した女性教育施設である。女性会館、女性センター等その名称にかかわらず、女性教育の振興を図ることを主たる目的として設置された施設をいう。ただし、働く女性の家、勤労者家庭支援施設及び農村女性の家を除く。

1999（平成 11）年に男女共同参画社会基本法が施行され、2001（平成 13）年には、中央省庁再編に伴い、内閣府に男女共同参画会議と男女共同参画局が設置されている。この動きに伴い、各自治体には、男女共同参画・女性問題を所管する担当が首長部局に置かれた。この前後に全国の自治体に設置された男女共同参画センターの所管もほとんど首長部局となり、女性の学習にかかわる事業は教育委員会（社会教育行政）から女性問題政策（女性行政）に移管された(飯島,2015)。

男女共同参画局では「男女共同参画・女性のための総合的な施設」という言い方もあるが、本稿では、それを統一して「女性関連施設」という用語で扱う。

表 2-2 女性関連施設で開催する事業の種類

主催事業	施設が事業企画や開催の主体となっている事業
受託事業	基本的に県からの委託に基づき、その県における女性の活躍促進などに資する開催事業を実施すること
委託事業	新たな視点や手法によって事業の企画提案を受けて、民間の発想、専門性、経験、ネットワークの活用を目的に民間団体に企画運営を委託する。募集方式で企画を採択し事業を委託する場合もある
共催事業	市町、企業、大学、県の他の部局、団体などが主体となり、女性関連施設を活用し実施する事業

・収集した各女性関連施設の事業報告書より筆者作成

こうした女性関連施設の事業は、「主催事業」、「受託事業」、「委託事業」、「共催事業」に分類され、その内容を表 2-2 で示している。なお、狭い意味では「主催事業」は表 2-2 に示

されたように用いられるが、筆者は県が実施の主体となっている開催事業全体のことを指し、本稿のテーマでは「主催事業」という表現にした。

第二節 女性のキャリア形成と女性関連施設とのかかわり

1997（平成 9）年 3 月、文部科学省は生涯学習審議会答申「生涯学習の成果を生かすための方策について」（生涯学習審議会審議の概要）を発表した。本答申では、女性を対象とした方策に関する＜問題点＞を次のように言及している。

現状では、公民館、女性センター等における女性向けの講座等の内容は、趣味、文化、教養や家庭生活に関するものが中心である。出産、子育て、介護といった理由で職業生活を中断している女性も対象に含めた、幅広い生涯にわたるキャリア開発に資するような講座等が少ない（文部科学省,1997）。

したがって、女性のキャリア開発を支援するには、大学、専修学校等における学習機会提供の充実とともに、公民館や女性センター等の婦人教育施設においても、女性を対象にした職業に関する学習機会を積極的に提供することが求められるとした。特に、女性センター等婦人教育施設においては、地域の高等教育機関や企業の協力を得て、女性のニーズに対応した専門的な学習機会の充実を図ることが重要であるとしている。

また、日本政府は労働力不足を補うために女性の労働力を現状以上に活用することを提唱している。そのために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、「女性活躍推進法」が 2016（平成 28）年 4 月に施行された。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられた⁷。この「女性活躍推進法」は 10 年間の時限立法となっている。施行令における支援措置では、生涯学習機関の役割が求められており、「国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。」と規定されている。

生涯学習機関は公民館、図書館、博物館や民間のものも含め多様であるが、その中に、女性のキャリア形成支援に比較的取り組んでいるのが女性関連施設である。

「平成 25 年度生涯学習に関する調査研究 男女共同参画を推進する教育・学習の実態把握と質の向上に関する調査研究 報告書」(文部科学省,2014)によると、全国の高等教育機関、

⁷※常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあつては努力義務

首長部局、教育委員会及び女性関連施設を対象にし、アンケート調査を行った結果、「男女共同参画の教育・学習に関する取組はどのような方法で行っていますか。」という質問に対して、「教育・学習に関する取組は特に行っていない。」と回答した割合は、首長部局が11%であり、教育委員会が48%であり、女性関連施設が最も低く、2%である。男女共同参画を推進する教育・学習において、女性関連施設がもっとも取り組んでいることがうかがえる。研修、講座・セミナーなどの実施状況について、取り組んでいるテーマを次のように挙げられている。(表2-3)

表2-3 研修、講座・セミナー（複数回）の実施状況（%）

実施主体 \ テーマ	女性リーダー育成(管理職志向の向上)	女性リーダー育成(地域活動)	キャリアデザイン、ライフプランニング	復職・再就職支援	起業
首長部局(n=883)	3.3	10.9	8.6	11.4	3.8
教育委員会(n=444)	0.9	9.9	4.5	3.2	0.9
女性関連施設(n=213)	3.6	5.8	8.7	9.4	5.4

・文部科学省（2013）より筆者作成

表2-3で示すように、女性のキャリア形成における研修や講座において、教育委員会の取り組みは比較的少ない。キャリア形成という話になると、国の政策に関わっており、文部科学省ではなく、基本的に首長部局の管轄になるわけである。本稿では、女性のキャリア形成における支援を取り上げたいので、「女性関連施設」に着目した。

では、なぜ女性関連施設は「女性のキャリア形成」を支援する必要があるのだろうか。大槻（2011）「女性センターで女性のキャリア形成を支援することの意義」で、女性センターだからこそできる支援があるということを主張し、その理由について、次のように指摘している。

第一に、女性センターだからこそ、女性の人生に寄り添った講座を開くことができる。女性たちは自分の力ではなかなか変えることが困難な社会構造の中にいる場合が多いし、男女共同参画の視点に立つ講座を企画・実施する必要があるが、それを行うのが女性センターの役割であり、センターにしかできないことである。第二に、講座が学習者同士のつながりが生まれる「場」としての機能を持ち、学習者同士のネットワークが「女性のキャリア形成」に資するものになるからである。

第三に、「マインドアップ」系の講座、「スキルアップ」系の講座ともに女性センターが実施することによって、より女性が必要としている講座を実施できるから

である。特に、「マインドアップ」系の講座は、それは女性センターが今まで主に担ってきたものであり、女性センターにその蓄積がある。「スキルアップ」系の講座に「マインドアップ」の要素が入る講座は女性センターならではの企画である。

第四に、「女性のキャリア形成」を考えた場合、関連施設が連携してより有機的に女性を支援することが重要であり、それらをつなぐ機関としての役割を果たすのが女性センターである。

第五に、女性センターの今後の存在意義を考えると、キャリア形成支援という切り口から「出口の見える学習」のあり方、仕組みづくりを考える必要、今までより広い対象を射程に入れる必要がある。(pp.28-29)

要するに、大槻は女性センター（女性関連施設）が女性の人生に寄り添った講座、ネットワークの形成や意識啓発などができる重要な「場」としており、生涯にわたる女性のキャリア形成支援を行うのが役割であり、この施設でしかできないことであると言っている。

また、第1章で述べたように、無業女性に対するキャリア形成支援が必要である。労働法規や社会保障などの就労に関する基礎知識を教えることが必要であり、支援機関や相談できる機関が求められている。横浜市男女共同参画センターでは、2009年から若年無業女性を対象に「ガールズ編 しごと準備講座」を開講し、働くことに対する自信の育成や職歴のない人のために事業を展開している。全国の都道府県や政令市に設置されている男女共同参画センターでも、女性の起業や子持ち女性の再就職支援だけでなく、大卒無業女性をはじめとした若年無業女性たちへのアプローチが本格的に開始されれば、それだけ救われる女性も増えると前田（2017,p.214）も指摘している。

第三章 女性のキャリア形成に関する開催事業の分析

第二章までで明らかになったように、現在女性のキャリア形成支援を女性関連施設が担う必要性と意義が指摘されている。では、実際に各地方の女性関連施設はその要請に答えているのだろうか。こうした問題意識に基づき、女性関連施設の実態を事業報告書の分析を通して明らかにすることを目指した。

第一節 調査概要

1. 調査目的

女性のキャリア形成が多様化している今日、女性関連施設は女性のキャリア形成において、どのように支援しているかを明らかにする。具体的には以下の点である。

- ①「キャリアの形成支援」の各分野の特徴
- ② 事業の対象の特徴
- ③「キャリア」に関連する事業と他の事業との対比
- ④「キャリア」に関連する事業内容の特徴

2. 調査対象と方法

2016（平成 28）年 4 月時点では、全国 47 都道府県のうち、宮崎県と山口県を除く 45 都道府県に「女性関連施設」が 49 施設、全 20 政令指定都市に、30 施設を設置している（内閣府男女共同参画局,2017）。本研究では、45 都道府県にある 49 施設を対象とした。対象施設の詳細に関しては、後掲資料 1 に示す。

2017 年 9 月 12 日～10 月 15 日にかけて、全国都道府県の女性関連施設の 2016（平成 28）年度事業報告書⁸を収集した。平成 28 年度報告書が未作成の場合は、平成 27 年度報告書を収集した。

冊子が作られている場合と、ホームページ上にある場合があるので、ホームページの場合は PDF 報告書を入手し、冊子の場合は問い合わせして、添付ファイルで送付していただいたり郵送していただいたりした。岐阜県、香川県及び長崎県はどちらの資料もなく、情報を入手できなかったため、この表には載せていない。内容分析を用いて、調査目的に従って調査結果表を作成する。資料収集方法の詳細は、表 3-1 に示した。記録の都合上、後稿で出る施設の名を省略し都道府県で標記する場合がある。

⁸ 収集する対象は、事業報告書や業務概要などのような実施した事業の内容を確認できる資料である。

表 3-1 事業報告書の収集方法

施設	年度	収集方法				
北海道立女性プラザ	2015	ダウンロード				
青森県男女共同参画センター	2015	冊子				
岩手県男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
秋田県北部男女共同参画センター	2016	冊子				
秋田県中央男女共同参画センター	2016	冊子				
秋田県南部男女共同参画センター	2016	冊子				
山形県男女共同参画センター	2016	添付資料				
福島県男女共生センター	2016	冊子				
茨城県女性プラザ男女共同参画支援室	2016	冊子				
とちぎ男女共同参画センター	2016	冊子				
ぐんま男女共同参画センター	2016	添付資料				
埼玉県男女共同参画推進センター	2016	ダウンロード				
千葉県男女共同参画センター	2015	冊子				
東京ウィメンズプラザ	2016	紙資料				
神奈川県立かながわ男女共同参画センター	2016	冊子				
新潟県女性センター	2016	ダウンロード				
富山県民共生センター	2016	ダウンロード				
石川県女性センター	2016	管理状況資料				
福井県生活学習館	2016	冊子				
山梨県立男女共同参画推進センター「びゅあ峡南」	2016	冊子				
山梨県立男女共同参画推進センター「びゅあ総合」	2016	冊子				
山梨県立男女共同参画推進センター「びゅあ富士」	2016	冊子				
長野県男女共同参画センター	2016	冊子				
岐阜県女性の活躍支援センター・男女共同参画プラザ	2016	報告書なし				
静岡県男女共同参画センター	2016	冊子				
愛知県女性総合センター	2016	ダウンロード				
三重県男女共同参画センター	2016	冊子				
滋賀県立男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
京都府男女共同参画センター	2015	冊子				
大阪府立女性総合センター	2016	冊子				
兵庫県立男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
奈良県女性センター	2016	冊子				
和歌山県男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
鳥取県男女共同参画センター	2016	冊子				
島根県立男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
岡山県男女共同参画推進センター	2016	冊子				
広島県女性総合センター	2016	ダウンロード				
徳島県立男女共同参画交流センター	2016	ダウンロード				
かがわ男女共同参画相談プラザ	2016	報告書なし				
愛媛県男女共同参画センター	2015	ダウンロード				
こうち男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
福岡県男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
佐賀県立男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
長崎県男女共同参画推進センター	2016	報告書なし				
熊本県男女共同参画センター	2016	添付資料				
大分県消費生活・男女共同参画プラザ	2016	添付資料				
宮崎県男女共同参画センター	2016	紙資料送付				
鹿児島県男女共同参画センター	2016	ダウンロード				
沖縄県男女共同参画センター	2016	冊子				

第二節 調査結果

今回 49 施設の中で、45 施設の情報を得ており、収集率は 91.8%である。収集できなかったところは石川県、香川県、岐阜県と長崎県である。

本稿では、これらセンターで開催されている事業について、自主事業、県からの受託事業、委託事業や一部の共催事業を分析していく。その際に、講座、セミナーや講演を中心に分析を行う。研究対象は「女性のキャリア形成」に関わる事業のみとし、情報、図書資料、パネル展示などといった情報提供事業や基本的にすべての女性を対象とする相談事業は検討対象外となっている。

一つの事業に対して、複数の分野に当てはまる場合がある。「男女共同参画の推進」に関する事業は、女性のエンパワーメントにつながるし、キャリア形成に影響があると思われるが、それは男女共同参画センターの一番基本的な事業として、全体に実施していることを考え、今回は検討対象外となっている。ただし、それら事業のうち「キャリア形成支援」に関わっていると判断できる場合は、検討対象とした。このことに関しては、該当する分野項目を検討する時に、別途で説明する。

なお、本研究では各施設の事業報告書や事業概要に基づいた分析のため、そこには自ずと限界もあることは予想される。事態をすべて反映していないわけではないだろう。そのことについては、第四章のヒアリング調査で言及し考察する。

1. 「キャリアの形成支援」の各分野の分析

「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、5 年ごとに基本的な計画が定められている。2015（平成 27）年 12 月に「第 4 次男女共同参画計画」が出され、「あらゆる分野における女性の活躍」という視点を改めて強調している。第 4 次計画において、社会のあらゆる分野に、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待し、女性の参画が遅れている分野においては、まずは将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするため、就業継続やワーク・ライフ・バランス等の環境整備はもちろん、研修・育成を含めた幅広い支援等の取組を大胆に進め、将来の 30%に着実に結び付けていくことが重要であると提唱された。教育機関による人材の育成等について、環境整備を含めた必要なあらゆる取組を行うと提示され、期待される女性社員の育成、女性管理職候補者の養成、メンター制度の導入、ネットワークや生徒期からのキャリア形成の仕組みの構築など

といった支援が提唱され、内閣府、文部科学省や厚生労働省が共同で担当することとなっている。多様な生き方や働き方があることを前提に、各人がそれぞれの生き方を選択する際に、職業生活においてもその能力を十分に発揮できるようにすることが必要であり、再就職希望者を含む社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図ると示されている。

そこで、まず女性関連施設の開催事業を分野ごとに分析する。国立女性教育会館が運営する「女性のキャリア形成支援サイト」は、女性のキャリア形成支援を「再就職」、「就業継続」、「起業・経営」、「NPO 活動・地域づくり」、「農林水産業・自然環境」、「政策・方針決定過程への参画」、「国境を越えた活動」、「研究者・技術者」の八つの分野に分けている。

「国境を越えた活動」、「研究者・技術者」に関する情報が非常に少ないため、本稿では、その二つの分野を除き、残っている六つの分野を取り上げる。

職業キャリアに関係している「就職・就労支援」分野と職業生活や家庭生活に係わる「ワーク・ライフ・バランス」の分野の用語は事業報告書に現れる頻度が高いので、それぞれを項目として取り上げている。また、特定の分野と設定されていない事業の場合は、「スキルアップ一般」と「マインドアップ一般」の分野項目にする。事業分析を合計 10 分野ごとにデータを整理したうえで分析を行う。

表 3-2 事業分野における要素が含む言葉

以上の 10 分野の項目を記録単位とし、事業名、テーマや内容に「項目名」に関わる単語を要素とし、個々 45 施設の事業報告書を調べた。該当する事業の見出される回数ではなく、事業の有無をこの調査の記録対象とする。該当と判断したら、「●」を統計表に記録している。詳細については、後掲資料 2 に示した。記録対象の要素と判断される基準を表 3-2 のように設定した。

就職/就労	就職、就労
再就職	再就職
就業継続	就業継続、働き続ける、就業中、勤続
起業	起業、創業、経営
NPO・地域	NPO活動、地域づくり、ボランティア
農林水産	農林水産、農業
方針政策	方針政策
WLB	ワーク・ライフ・バランス
その他S	特定の分野と設定されていないスキルアップ
その他M	特定の分野と設定されていないマインドアップ

まず、各分野を「有り」に該当する事業の比率を多い順に示す（表 3-3）と、NPO・地域、WLB、起業はトップ 3 位にある。就業継続は 5 位にあり、24.4%であり、施設全体の四分の一にすぎない。NPO 活動・地域づくりは、職業についていない女性たちが事業対象の多く

を

占めているので比率が特に高いと考えられる。また、「再就職」をターゲットにする施設は8カ所であり、予想以上に少ない。

表 3-3 45 施設に分野「あり」の比率

分野	開催施設数	比率
NPO・地域	21	46.7%
WLB	17	37.8%
起業	16	35.6%
その他S	13	28.9%
就業継続	11	24.4%
その他M	11	24.4%
就職/就労	8	17.8%
再就職	8	17.8%
方針政策	8	17.8%
農林水産	2	4.4%

表 3-4 施設の開催分野数の結果

開催分野数	施設数	比率
0分野	2	4.4%
1分野	9	20.0%
2分野	10	22.2%
3分野	12	26.7%
4分野	11	24.4%
6分野	1	2.2%
合計	45	100.0%

次に、ワーク・ライフ・バランスについて検討する。ワーク・ライフ・バランスとは、元々「仕事と生活の調和」を指すが、それに関わる施設の事業は「職場生活と家庭生活との調和」、「仕事と子育て、家事の分担」といった内容で取り組まれている。しかし、現在「単身世帯」の比率が一番多く、全体世帯の三分の一を占めている。2014（平成 26）年のデータによると、そのうちに40歳未満の女性は7.5%であり、40～59歳の女性は9.1%を占めている（総務省統計局,2015）。このグループの女性たちにとっては、ワーク・ライフ・バランスの事業は単身世帯の女性にはあまり関係がないと考えられる。

次いで、各施設が実施している事業分野の個数から検討する（表 3-4）。例えば、10 分野の中で 3 つの分野で事業を実施していれば、それは「3 分野」のところに当てはまる。「3 分野」のところは、合計 12 施設がある。6 つの分野において事業を実施しているのは、兵庫県男女共同参画センターのみであり、施設全体の 2.2%にすぎない。「2、3、4 分野」に占める割合が多く、合わせて 73.3%である。キャリア形成支援にあまり力を入れていない「0 分野」⁹と「1 分野」は、24.4%であり、約五分の一である。

2. 事業の対象の分析

続いて、これらの事業が誰を対象に実施している事業なのかを分析した。キャリアの多

⁹ 「大阪府立女性総合センター」が該当しているが、当施設は大阪府から予算が省かれ、県に沿う委託事業を受けていないので、地方的な主催事業が少ない。

様化に対応しているかどうかを分析するため、施設の開催事業が誰に向けられているのか、
 どのようなグループを支援対象に事業を企画し開催しているかを調べた。男女共同参画計画
 に基づき、キャリア形成支援の対象となる人々を7グループに分けた。すなわち、「働く女
 性一般」、「女性リーダー」、「若年女性」、「学生」、「女性管理職」、「経営者・管理・人事」、
 「シングルマザー」とした。

調査方法は分野分析と同様、7つのグループを記録単位とし、事業名、テーマや内容に見
 られる先に挙げた7つのグループに関わる単語を要素とし、45施設の事業報告書を調べた。
 該当する事業の有無を調査の対象とする。該当と判断したら、「●」を統計表に記録してい
 る。詳細は、後掲資料3に記された。記録単位の要素と判断される基準を表3-5のように設
 定した。

表 3-5 事業の対象における要素が含む言葉

働く女性一般	働く女性、働くママ、就労中、職場、仕事、働き
女性リーダー	女性リーダー
若年女性 ¹⁰	若年女性、若い女性、
学生	中学生、高校生、大学生、学生、次世代
女性管理職	女性管理職
経営者・管理・人事	経営者、男性管理職、メンター、人事担当者
シングルマザー	シングルマザー

収集結果（後掲資料3 参照）によると、若年女性向けの割合は11.1%、シングルマザー向
 けの割合は8.9%であり、この2つのグループに限定した事業が非常に少ないことが分かっ
 た。若年女性のうちに、既婚女性も含まれるが、晩婚化が進んでいる現在に、未婚女性の
 割合が高い。こういったいわゆるシングル女性に対して、施設が対応できているかが疑問
 である。

続いては、働く女性一般に該当事業が多くあるが、女性管理職にはあまりないことが分
 かる。女性管理職向けの事業を開催している施設は6ヶ所のみである。女性リーダーの項
 目については、女性活躍推進法の対応として、「女性リーダー育成」事業が取り組まれてい
 るが、企業や職場の女性リーダーと地域の女性リーダーを合わせて17施設あり、37.8%を
 占めている。表全体の結果から見れば、どちらのグループに向けている事業も、決して多

¹⁰ 若者女性とは、おおむね18歳以上から30歳代の女性を指す。中高生は対象ではない。

いとは言えない。

ここで注目されるべき点は、「経営者・管理・人事」に向ける事業は8施設が開催していることである。この事業は、女性を直接対象とする事業ではなく、企業の経営者、職場の上司、人事担当者などを対象とした事業で、いわゆる間接的な支援といえよう。例えば、島根県立男女共同参画センターでは、女性活躍推進のための男性管理職向けセミナーが実施されている。女性労働者の潜在力を引き出し、様々な就業形態を持つ社員等が活躍できる風土づくりを進めることができるよう、上司の多くを占める男性管理職を対象とした参加型研修であり、対象は県内の企業・団体等の男性管理職である。事業のアンケート結果によると、96.7%の参加者は今回のセミナーを受けて、今後の仕事や女性活躍推進に役に立つと思っている。広島県女性総合センターでは、女性のキャリア形成支援事業に「メンター養成講座」が実施された。出産・育児と仕事の両立への不安等を抱える後輩の悩みを解決し、両立に対する意識醸成を行う指導者（メンター）の育成研修を行い、働く女性の就業継続を支援する。こういった事業は、女性のキャリア形成における環境整備という側面を考え、支援を行っている。

他に、学生向けの事業は12施設が開催していた。若年世代を対象とし、社会人になる前に、「キャリア」について考えさせる。男女共同参画という立場に立ち、学生たちがこれからのライフステージに応じ、キャリア形成の意識啓発を女性関連施設で行うことは非常に重要だと考えられる。

3. 「DV」 V. S. 「キャリア」

1項、2項の分析は、分野と対象を取り上げて分析を行ってきた。後掲資料2と後掲資料3で示されたように女性関連施設は女性のキャリア形成支援に熱心に取り組んでいるとは言えない。この結果では、施設自体が機能していないのではないかという疑問が生じてくる。そこで他の事業と比較し、その点に関して検討してみたい。

この調査では、「DV」¹¹と「キャリア」の二つの項目を記録単位とし、事業名やテーマに「DV」あるいは「暴力」、「キャリア」を含む単語を要素とし、45施設の事業報告書を調べた。事業の有無を調査の記

表3-6 DV V. S キャリア		
事業	開催施設数	比率
DV暴力	30	66.7%
キャリア	15	33.3%

¹¹ 「DV」はドメスティック・バイオレンス（domestic violence）の略称で、家庭内暴力のことである。

録対象として該当する施設の数調べた（表 3-6）。この調査には他の調査と違うところが 2 点ある。1 つは、事業の内容ではなく、事業名やテーマのみに要素が含まれていることである。2 つ目は、「DV」、「暴力」、「キャリア」に関わる単語ではなく、その単語そのもののみを記録の対象とする点である。要するに、事業名やテーマから一目で、どのような事業であるかをはっきりさせている開催事業である。

男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月閣議決定）が掲げる 11 の目標の 1 つとして「女性に対するあらゆる暴力の根絶」が掲げられている。女性に対する暴力を根絶するため、社会的認識の徹底等女性に対する暴力を根絶するための基盤整備を行うとともに、暴力の形態に応じた幅広い取組を総合的に推進すると提唱された。女性関連施設において、「配偶者暴力相談支援センター」に指定されている施設や配偶者からの暴力専門の相談窓口を設置している施設もある。

調査の結果によると、「DV」事業を開催している施設は 30 あり、半数以上を超えており、66.7%を占めている。「キャリア」は 15 あり、全体の 33.3%にすぎず、「DV」と比較すれば、施設数は半分である。しかも、それ以外に「DV」に関する相談窓口も多く備えている。つまり、「DV」に対して、女性関連施設はきちんと役割を果たしているといえる。しかし、それに対して、「キャリア」における事業は明らかに少ないし、はっきりと「キャリア形成」を開催している事業はさらに少ない。「キャリア形成」のための専用相談窓口は、多くみられない。

4. 「キャリア」に関連する事業内容の特徴

続いて、「キャリア」に関連する事業の内容から検討する。事業は基本的に講座やセミナーといった方式で実施している。事業の内容は、学校教育における授業のように、学習者と直接に関わっており、そのまま受け取られているものであり、事業の重要な取り組みである。

では、具体的にどういった内容を学習者に教えるかを調べた。「キャリア」に関連する事業は多分野にわたっているが、その一部を取り上げ、次のようにまとめた（表 3-7）。

10 カ施設の 10 個の事業を代表事例として取り上げた。事業名では、キャリア形成支援事業、管理職育成セミナー、チャレンジ支援事業、活躍推進事業など事業名が多岐にわたっている。実施回数においては、1 回で終わる事業もあるし、数回実施された事業もある。その中に、連続コースや単発で参加できる講座がある。

表 3-7 から、事業内容の特徴を指摘しておきたい。1 つ目は、キャリアアップに資する知識やスキルである。例えば、群馬県では、ステップアップしたい人に、3 つのワークショップ「コミュニケーション」、「チームワーク」、「クリエイティビティ」を教え、福井県では、コミュニケーション術、装いのチカラ、「しなやか発信力」の磨き方、私の魅力発見講座とといった内容が実施された。事業内容の紹介だけみれば、スキルアップ系の講座だと見受けられる。

表 3-7 「キャリア」に関連する事業内容と講師

施設	事業名	実施回数	目的、内容	講師
①キャリアアップに資する知識やスキル				
群馬県	キャリア形成支援事業—女性のためのハッピーキャリア大研究【入門編】	1回	地域で、職場で、家庭で、次の自分へステップアップしたいあなたへ。3つのワークショップ「コミュニケーション」「チームワーク」「クリエイティビティ」を通して、「なりたい私」をかなえるヒントをつかむ	安齋徹 群馬県立女子大学教授
福井県	働く女性のキャリアアップ応援コース—「キャリアアップ応援講座」	6回	女性が、ステップアップしながら働き続けられるよう、キャリア形成に役立つ知識やスキルを学ぶ機会を提供する。 1.好感度アップのコミュニケーション術 2.人生が変わる♪ 装いのチカラ 3.相手に届ける！「しなやか発信力」の磨き方 4.私の魅力発見講座	・井垣利英 株式会社シェリロゼ 代表取締役 ・みなみ佳菜 パーソナルスタイリスト・池田千恵 株式会社朝6時 代表取締役 ・吉井奈々 一般社団法人JCMA代表理事 コミュニケーション講師
広島県	女性のキャリア形成支援事業—働く女性の就業継続応援事業	4回	出産・子育て期の女性の就業率が低くなる傾向が顕著であるから、県内各地で出産・子育てによる離職を防止するための様々な取組を実施し、女性労働者の着実な就業継続を図る。働く女性が就業を継続するための意識啓発を行う	・河野真理子 (株)キャリアアン代表取締役 ・バク・スックチャ アパシヨナータ Inc代表 ・清家三佳子 (株)キャリアネットワーク 常務取締役
②管理職育成するための必須なスキル				
神奈川県	女性管理職育成セミナー	6回	管理職を目指す女性を対象に、「女性リーダーとは」「自分らしいキャリアとは」等について学び考えるほか、ロジカルシンキングやコーチング等、リーダーの必須スキルを身につけるセミナー	キャリアカウンセラー ・川楠裕子 ・小嶋ゆみ ・森安みわ
愛知県	女性の活躍促進事業—	4回	①期待される女性の活躍②先輩女性管理職に学ぶ	・中島美幸 愛知淑徳大学講師・樋口貴子 (株)キャリアデザイン代表取締役・三井裕美 (株)キャリアデザイン 主席研究員・正門律子 (株)クレース・プランナーズ代表取締役) ・野呂康之 (株)山太一舎 代表取締役
	女性管理職養成セミナー—日コース	/年2回	③女性管理職というキャリアを考える④効果的なリーダシップ⑤アサーティブ・コミュニケーション⑥女性管理職としての品格マナー⑦ロジカル・シンキングに挑戦 ⑧部下のマネジメント ⑨プレゼンの極意 ⑩プレゼンの技法 ⑪プレゼン大会 ⑫総括	
③再就職を希望する女性向けの就業基礎知識				
兵庫県	女性のための働き方セミナー	20回	再就業への第一歩を踏み出すきっかけづくりや、助け合える仲間づくりができる少人数制のセミナー ・私らしいキャリアデザイン自分の軸を明確にしよう・転職に負けない！キャリアと自分の作り方・働く女性のマナー事情・非正規職シングル女性のライフプラン など…	・瀧井智美 ワークライフバランスコンサルタント ・松村真弓 転勤族ママ&キッズ探検隊代表 ・藤原弥季 社会保険労務士 など
岡山県	チャレンジ支援事業—キャリアアップ講座事業	24日間	再就職を希望する女性を対象に、就業に関する基礎知識や、パソコン技能等を学ぶ講座	
④健康に関するケア				
埼玉県	産後ケアでココロとカラダを充電し、これからのキャリアについて考えよう	4回	産後・妊娠中の女性を対象に、身体を動かしながら育児と仕事の両立、これからの働き方について考えるセミナー	・内田ひとみ 株式会社HUGRES代表取締役・佐藤直子 産後セルフケアインストラクター
島根県	「働く女性のキャリア応援塾“健康編”」～からだも心も整えて元気に働くためのセルフケア～	1回	働く女性が、心身ともに健康的な職業人生を送ることができるよう、心身のセルフケアに役立つセミナー ①「働く女性のライフステージと健康」②「バレイエクササイズで心身を整えよう！」	・菅原幸子 一般財団法人女性労働協会 ・小川ともこ 小川バレイエクササイズで心身を整えよう！主宰
⑤その他				
高知県	若年対象講座	1回	大学生向けキャリア形成支援事業	

・収集した各女性関連施設の事業報告書より筆者作成

2つ目は、管理職育成のために、必須なスキルを育成する取り組みである。神奈川県では、管理職を目指す女性を対象に、自分らしいキャリア、リーダー像、ロジカルシンキング、コーチングやセルフコントロールといった内容でセミナーを実施したり、愛知県では、キャリアについての考えから、部下のマネジメントまで、女性管理職に資する知識を系統的に身に付けさせたりした。第4次男女共同参画計画においては、将来役員や管理職に就くことが期待される女性社員の育成を促すこと、企業における管理職候補者となる女性職員の養成について多くの提言がなされたので、こういった女性管理職育成セミナーは他の施設においても多く見られている。

3つ目は、再就職を希望する女性を対象に、就業の基礎知識に関するものである。岡山では、パソコン講座を実施したり、兵庫県では、「自分を知ることから始めよう～コラージュで自己分析」を実施したりした。

4つ目は、健康に関するケアである。埼玉県では、産後・妊娠中の女性を対象に、ココロとカラダをケアしながら、これからの働き方について考えるセミナーを実施したり、島根県では、女性特有の症状や病気の知識、また職場でのストレス対処、簡単なエクササイズなどを通して心身のセルフケアに役立つセミナーを実施したりした。

その他に、「出前」という形で、学校での学生を対象にしたキャリア形成に関する内容である。高知県では、県内の大学生向けのキャリア形成支援事業が実施された。表3-7に示さなかったが、島根県では、大学と共催し、今後就職、結婚等の将来の設計を考えるという内容で学生向けライフデザイン支援講座、広島県でも、自分の将来に多様な選択肢があることを気づいてもらう高校への出前講座といった学生向けの講座も多く見られる。第4次男女共同参画計画の、「生徒期からのキャリア形成やライフプランニングの仕組みを構築する」という提言に対し、施設は対応していると思われる。

また、事業の講師に関して、大学の教授、キャリアカウンセラー、民間企業代表、社会保険労務士や団体代表などといった様々な分野に関わっている講師など、職種が様々なことが分かった。県の指定や応募以外に、インターネットの情報、新聞記事及び女性のキャリアに関する雑誌の中で論評をした人を調べたり、女性関連施設と同質な研究機関が実施する講座を参考したりすることを通して講師を探す場合がある。民間の専門家が授業を行っているので、もともと参加者負担となる授業料は女性関連施設で支払うので、女性たちは無料で受講できる。

要するに、「キャリア」に関連する事業内容は多岐にわたっているところが一つの特徴である。次に、「意識啓発」の要素も含むが、講座やセミナーの内容はスキルや知識のような技術が多いことが2つ目の特徴である。3番目の特徴は、講師は基本的に施設の職員ではなく、外部講師を雇うことになっている点である。実施回数に関しては、一定しておらず、単発の事業もあるし、連続コースもあるという点が4番目の特徴であり、事業は基本的に無料で参加できる。

ここで注目したいのは、「意識啓発」のところである。広島県の「働く女性の就業継続応援事業」では、働く女性が就業を継続するための意識啓発を行うことを目的として、「イキイキと長く働き続けるためのキャリアデザイン」という事業に取り組んでいる。兵庫県立男女共同参画センターの女性のための働き方セミナーでは、「私らしいキャリアデザイン」といったテーマの事業にも取り組んでいる。

生涯学習の特徴としては、学習者が自発的・能動的に学ぶことを中心に据えて企画されている。そのため、学習が教師主導から「学習者主導」に変化するのに対応して、教育方法も見直されることになる。決まった知識をそのまま伝える技術ではなく、学習者が自ら探求するのを助ける「学習支援」へと転換するのである。生涯学習を支援する教育方法では、担当する講座やプログラムのカリキュラムを計画通りに遂行することよりも、それぞれの学習者の次の学習につながる課題と意欲を掘り起こすことが目標となるからである(吉田,2014)。

また、「多様なキャリアが社会を変える 第2次報告 女性のキャリアと生涯学習の関わりから」(文部科学省, 2003b)では、キャリア形成と生涯学習の関わり方において、生涯学習の出発点は、個人の主体的選択であり、このため、自らのライフデザイン、キャリアビジョンを持つとともに、環境や自分自身の変化に柔軟に対応して、主体的に自分の生き方を考え、選択し、社会で生きていく力の育成が重要であり、生涯学習を通じて個人による主体的な能力開発により、社会の変化、自分自身の変化に柔軟に対応していくことが求められると提示された。

学校教育を終えてからの生涯学習は、学習者が自発的・能動的に学ぶこと、変化に対する対応や自ら問題を解決する力を育成することがキーポイントである。とくにキャリア形成に関しては、個人が主体であり、自分自身で過去の振り返り及び今後のビジョンを考えることが不可欠であり、キャリアデザインといった意識啓発の事業が重要であり、それに対応する事業が開催されていた。

第三節 調査結果からの考察

本章では、「女性のキャリア形成支援」における都道府県全体の実施状況を分析した。事業分野から見ると、就業継続に関する事業を開催している施設が少なく、施設全体の約4分の1しか占めていない。これは、働く女性は昼間働いており、日々の生活に忙しいことで事業に参加しにくいためであろうか。事業対象の分析による女性管理職向けの事業を開催している施設は6ヶ所のみで少なかった。第2章で示した女性のキャリア形成における研修や講座に関して女性関連施設が一番開いているにもかかわらず、こういう現状である。日本全体から考えると、さらに甚だ少ない。「女性活躍推進法」が施行されても、実際に日本全体をみると、生涯学習機関は「就業継続」のための支援が非常に少ない。また、「キャリア」に関連する事業内容は多岐にわたっていたが、事業名やテーマに「キャリア」という言葉そのものを用いている開催事業は少ない。意識啓発の要素も含んでいるが、スキル系の内容が多いこと、講師、実施回数に共通性がないことを本章の調査により新たに考察してきた。

しかし、女性を直接対象にした「就業継続」の事業は少ないが、男性管理職向けセミナーやメンター養成講座といった間接的な支援は行われていることは興味深かった。就業継続のための支援が非常に少ないが、「女性活躍推進法」の施行に対応している施設はある。

このように、女性関連施設で実施されているキャリア形成に関する事業は、全体的に見ると学校教育と違って画一的な基準がないといえる。女性のキャリア支援に全体的に関心が高いとは言えないが、中には力を入れている施設があり、地方間格差が激しい。地方間格差が生じるということは、学習機会を得ることや無料で受講できることといった学習権が平等的に与えられていないことになるが、各地方に住んでいる女性の学習要求に応じて事業を展開している可能性がある。生涯学習は学習者が自主的に行う活動なので、施設に来ないと事業の実施が難しい。

そこで、地方間格差の背景や原因を明らかにするために、個別の施設へのインタビュー調査を行った。これによって、事業報告書で明らかになっていない具体的な事情を知ることが期待できる。女性のキャリア形成支援における事業の実施状況から、兵庫県男女共同参画センター、広島県女性総合センター及び福井県生活学習館という3ヶ所の施設を選定し、インタビュー調査を実施した。

第四章 事業の地方的特徴

第一節 調査概要

1.調査目的

女性関連施設におけるキャリア支援事業の特徴と地域との実態との関連を明らかにする。

2.調査方法と内容

調査時期：2017 年 11 月

調査方法：地域実情を考慮して施設 3 ヶ所を選定し、事業の担当者への半構造化インタビューを実施した。時間は 1 施設当たり 1 時間である。インタビュー内容はすべて録音し、文字化した。

調査内容：女性のキャリア形成に関する事業における企画の背景・目的/内容/回数/参加者の年齢層/キャリア形成に対する意識/困難や工夫

3.調査対象

調査対象として選定した 3 ヶ所は、兵庫県男女共同参画センター、広島県女性総合センター、福井県生活学習館で、調査対象施設の概要は表 4-1 の通りである。

表 4-1 インタビュー対象施設の概要

施設名	所在地	施設形態	設置年月	運営方法	面積	調査協力者の所属
兵庫県男女共同参画センター	神戸市	複合	1992.10	直営	898.6m ²	兵庫県男女共同参画センター
広島県女性総合センター	広島市	複合	1988.4	その他	3586 m ²	(公財) 広島県男女共同参画財団 ¹²
福井県生活学習館	福井市	複合	1995.7	直営	5798 m ²	(公財) ふくい女性財団 ¹³

インタビュー対象となる施設の選定理由は以下の通りである。

まず、事業における熱心さを考慮した上、後掲資料 2「キャリア形成支援における分野」に示した通りに、関わっている分野の個数が一番多い、6 つの分野において事業を実施している「兵庫県男女共同参画センター」をインタビュー対象の 1 つにした。次に、後掲資料 3

¹² 公益財団法人 広島県男女共同参画財団¹²

¹³ 公益財団法人 ふくい女性財団

「キャリア形成支援における事業対象」により、事業対象の個数が一番多く、5 個である「福井県生活学習館」、4 個である「広島県女性総合センター」をインタビュー対象にした。地方上のことを考えた上で、違う地方にある施設を選んでおり、三つの施設はそれぞれ近畿地方、中部地方、中国地方にあり、太平洋側と日本海側にある。

また、施設が所在している地方における女性の就業率、産業構造や男女共同参画に関する県民意識などといった背景の特性を考慮した結果が、その 3 つの施設を選定した大きな理由である。それに関しては、次の節で詳しく論及する。それぞれの施設の概要は以下の通りである。

兵庫県男女共同参画センターは、イーブンという愛称がついており、英語で「対等、等しい」という意味である。JR 神戸駅南側にある神戸クリスタルタワーの 7 階にあり、別の階に他の会社なども入っている複合施設である。駅から徒歩 3 分の距離にあり、県民利用者にとっては利用しやすいと思われる。兵庫県の直営で、兵庫県の企画県民部に所属している。兵庫県労働局は隣の建物にあり、男女共同参画センターにもハローワークの窓口を入っているのが特徴であり、全国的にも珍しい。

広島県女性総合センターは、エソール広島という愛称がついており、フランス語で「飛躍・発展」を意味している。広島駅からバスで数分の立地で、利用しやすい。施設そのものが公的施設ではなく、土地は広島県有財産であるが、建物については、4 者（広島県、広島県歯科医師会、広島県国民健康保険団体連合会、広島県住宅供給公社）による複合施設であり、現在は、広島県男女共同参画財団がその管理・運営を広島県から委任されているので、後掲資料 1 で示す通りに、施設管理においては、「その他」にあたっており、全国的にもレアなケースである。建物の 1F、2F、3F と 9F は女性総合センターとして使われており、多目的ホール、和室、研修室、調理実習室、音楽体育室などが備えられている。

福井県生活学習館は、「ユー・アイ ふくい」という愛称がついており、英語の「You（あなた）」と「I（私）」が語源で、「友」と「愛」の意味合いも含んでおり、あなたと私も、老若男女だれもが集い、学習できる場所を表している。B1F を含め、多目的ホール、学習室、研修室などが備えられており、4 階建ての建物である。福井駅から少し距離があるが、30 分間隔で発車する無料のフレンドリーバスで行ける。フレンドリーバスとは、福井県立図書館と JR 福井駅東口とを片道約 15 分で結ぶ福井県が運行している無料連絡バスである。途中で、公民館、歴史文化館、図書館や美術館などのような社会教育施設と多くの学校にも連絡している。生活学習館は、女性総合センターと生涯学習センターの機能を併せ持ち、

男女が共に参画する社会の実現及び県民の生涯学習の充実を図るための複合施設である。現在は、ふくい女性財団が女性総合センター部分の運営を福井県生活学習館から委任されている。ふくい女性財団の事務室は生活学習館の事務室と同じ部屋にあり、女性のキャリア支援という知事部局が進める事業と生涯学習事業を主管している教育委員会がそれぞれに進行しているケースが多い中に、福井県生活学習館の場合は複合施設になっているので、連携がしやすい施設と考えられる。この特徴から、全国的にも珍しい施設である。

3つの施設ともに1988年度以降に設置され、1985年に男女雇用機会均等法が制定され、国内政策の整備を進め、女子差別撤廃条約を締結してから設立された施設である。それぞれは、男女共同参画センター、女性総合センター、生活学習館と名づけられているが、男女共同参画社会の実現のための女性関連施設として共通に位置づけられている。

第二節 地方差による事業の多様性

各女性関連施設は男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点として同じように位置づけられているが、重点を置くところや実施方法などが異なっているので、事業に関して、独自性がある。三章で述べた施設が女性のキャリア支援における開催事業全体の実施状況に対し、本節では、インタビューを通して具体的に個々の独自性やその背景、3つの施設の共通点を分析し、抱えている問題や今後の展望について検討する。

1. 就業率の地方差

表4-2 女性の就業率								
	15歳以上の女性の就業率				25～44歳の女性の就業率			
年度/順位	1995年	順位	2015年	順位	2010年	順位	2015年	順位
全国平均	47.30%		48.10%		67.50%		72.00%	
兵庫県	42.20%	45位	45.00%	45位	63.70%	44位	67.80%	46位
広島県	48.20%	22位	46.90%	36位	68.00%	30位	72.40%	31位
福井県	54.90%	1位	54.00%	1位	77.30%	4位	86.80%	1位

・出典：前田（2017）『大卒無業女性の憂鬱』pp. 27-29の一部を抜粋する。総務省「国勢調査」より前田集計

2015年度の女性の就業率は、全国的に見れば、従来より上昇したが、地方差が依然大きい。2015年度「25～44歳の全女性の就業率」（表4-2）において、高い順から、福井県は全国1位にあり、86.8%であり、全国平均より14.8ポイントを上回っている。逆に低かった

のが、兵庫県は全国 46 位で、67.8%であり、福井県と比べ 19 ポイントの大きな差が出ている。その真ん中に、広島県は全国 31 位で、72.4%であり、全国の平均とほぼ同じ水準に達している。それについて、前田（2017）は、「福井県や石川県のような北陸地方では、製造業などで女性の正規職の職場が確保されていること、通勤も楽で保育園にも入りやすいこと、…つまり共働き世帯の家計を支えることが当たり前のようにになっている。一方、都会では、長い通勤時間や長時間労働、保育園に入れないなどで、…経済的に働く必要がないことなどもあり、ベッドタウンとしても位置づけられる奈良県や兵庫県、神奈川県、千葉県などでは就業率は低くなるのである」（p.28）と述べている。産業構造、女性の正規職率や世帯構造などの違いによって女性の就業率に地方差が出ている。

就業率の地方差により、地方を上位水準、中位水準、下位水準という 3 つのパターンに分け、事業における熱心さも踏まえ、それぞれに福井県、広島県、兵庫県において典型的な 3 種類の施設にインタビュー調査を行った。これは、3 つの施設を選定した大きな理由である。以下のように、まずそれぞれの施設における事業の特徴や地方実態との関連を明らかにし、それを踏まえて女性関連施設が行っている女性のキャリア形成に対する教育活動の必要性及び各施設が抱える共通問題を考察していきたい。

2. 兵庫県男女共同参画センター・イーブン

2.1 事業の企画背景

兵庫県男女共同参画センターの場合は、施設の設置自体が女性の就業支援のためにスタートした。従って、このセンターで一番重点が置かれている開催事業は、就職するための支援になっている。兵庫県は、女性の就業率が全国的に低い水準にあり、出産を機に退職するいわゆる「M 字カーブ」も全国平均より窪んでおり、「平成 24 年就業構造基本調査」（総務省統計局,2013,p.4）によると、25～44 歳の育児をしている女性の有業率において、全国平均は 52.4%だが、兵庫県は 43.2%であり、低い順から 2 位にある。そういう特徴は近畿地方に共通する問題であり、大阪や奈良の就業率も低い水準にある。また、近畿地方は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といわれる性別役割分業の考え方に肯定的に捉えている割合は全国より高い。2014（平成 26）年に、「性別による役割分担の意識」（兵庫県,2016）において、「賛成」、「どちらかという賛成」とする人の割合は、近畿地域が 47.6%と全国平均の 44.6%を上回っている。共働き世帯の割合は 39.3%であり、兵庫県は 46 位にある。本来は、就業、就職の支援は労働局やハローワークにより実施されており、厚生労働省所

管の事業なので、都道府県が手を出せない領域になるが、男女共同参画センターのほうで県の現状をよく理解していることから、女性が就業するための様々なセミナーを行うわけである。実際の状況は、インタビュー協力者の就業支援課の担当者より語られた。

まず漠然と考えている方向けに、モチベーションをアップするとか、そういったもののセミナーです。実際に就職活動しようと思った時に、必ずしも全員がエクセル、ワードできるわけじゃなくて、エクセルやワードのセミナー（を企画した）。で、今就職活動中ですという方も、学校卒業したあと数年経ているので、今就職するために必要なものはなにかが分からないということ、あと面接を受けた時のマナーとかの再就職セミナーという履歴書の書き方講座、面接のマナー、話し方の講座といった内容でやっている。だから、働こうかな、どうしようかなと思っている人から実際に働く準備をして面接まで行く。ここはハローワークまでも入っているんで、ここに来れば、とりあえず悩んでいる人から就職のご案内まで、one-stop でできるようになっている。

このように、より協働をしやすいように、ハローワークに入ってもらうことになっている。

2.2 事業の参加者

兵庫県の場合は、参加者は 40 代、50 代の女性が多い。その原因は、兵庫県は就業率が低いことや職業を中断する女性が多いことで、再就職を希望する女性が多いからである。M 字曲線が示すように、再就職をめざすと、30 歳前後で離職する人が多く、そこで出産、子育てを経ており、子どもが手から離れる年齢になってから、働きはじめる。また、ハローワークでチラシを見て来る女性が多いが、若年者は主にネットで就職情報を入手することが多く、20 代のハローワークに行く割合が少ない。現在では、生涯現役と考える人も多い、そのため再就職を希望し、セミナーの申し込みをする 60 代、70 代の女性も少なくない。

2.3 女性のキャリア形成に関する参加者の認識

学習者は、キャリア形成に対する意識やどのような動機を持って事業に参加したのかを調査した。

キャリアとは、就職や家事育児を含んだ全般的なものである。多くの女性は最初の段階では自分のキャリアのことを具体的に考えてではなく、必要に迫られて働き始める。そのため、動機として自分のキャリアのために働く女性は少ない。例えば、専業主婦で勤めに出る人の場合、子どもの教育費などの出費がまず迫られるので、自分のキャリアのためというのは、少し余裕のある人になっている。多くの女性は、一番身近な悩みの解決のため

に何か手立てをしようと思い、施設に来て悩みに合わせる学習を行うのである。

最初の段階では、「自分のキャリアのために」と考えている方は恐らく少数だと思います。うち、チャレンジ相談もやっております、こちらのほうが働き方の悩み相談全般ということで、お伺いしますので、多い相談としては、結婚した時に仕事をやめたが、そろそろ子どもが大きくなってきて考えた時に、働いたほうがいいでしょうか。じゃ、働こうだったら、どんなふうに働いたほうがいいでしょうかみたいな相談をされる方も多いです。再就職にあたり、女性のキャリアというのが考えられてきたのが、わりと最近ということだと思います。

再就職を希望する女性にとっては、金銭問題が一番大きな問題である。男性の収入変化を踏まえ、現在では女性が働かないと夫ひとりの収入だけで家計を支えるのが難しい世帯が昔より多くなっている。就職や再就職からスタートする女性が多い兵庫県では、キャリアというような抽象的なことより、現実には即した問題が原因で、具体的な事例が発生したら、その対症療法を求める女性が多い。

2.4 企業に対する事業

「女性活躍推進法」が施行され、それに合わせてイーブンは女性活躍の推進における事業を実施している。女性の活躍を一層推進するため、企業の自主的な取組や更なるキャリアアップやステップアップを目指す女性の支援を行っており、企業への出前相談や専門講師・アドバイザー派遣という事業を行っている。兵庫県の場合は、中小企業を中心に支援を行っている。女性活躍推進法に基づき、大企業は自社の女性の活躍推進に関する取組の実施状況の公表を行わなければならないが、300人以下の中小企業は努力義務になっている。大企業は女性活躍推進をしていくにあたる部署を自分で持つことができるが、規模の小さい企業になると専門部門を持たなければ、開学や研修などをしようと思っても、心当たりがない場合が多い。そこで、イーブンは300人以下の中小企業に施設で実施している女性活躍推進事業を宣伝し、宣伝したところに順に連絡を取っており、研修や講師を提案して認められると、継続的にサポートに入るという状態になる。2016年度では、企業訪問が89社、研修が21回実施された。

2.5 参加者の声

担当者によると、施設が提案して実施する事業は概ね好評を受けているという。事業は基本すべて無料で参加できるので、少しでも興味があれば受けてみようということになる。イーブンでは、「再就職応援セミナー」において、初心者や経験者向けのパソコン講座を年

数回実施しており、ほぼ定員で好評であった。また、2016年9月に、カードを使って自分のキャリアデザインを書き、自分のキャリアを見つめ直そうといった内容で実施された「私らしいキャリアデザイン」セミナーは非常に人気が高く、定員人数を増やし、元々1回実施のセミナーが午前午後2回で2倍の人数で開催した。

しかし、どんなセミナーを受けても肯定的な意見が多く目立つ。セミナーの実施の情報を手に入れて何となく自分に必要だと思われたという理由の参加者が多い。事業の運営や企画、講座の内容に対する批判や改善を求める声が少ない。

2.6 困難と工夫

事業は企画から始まり、様々な過程を経てやっと実施されており、それまでに多くの困難に直面していると考えられる。イーブンにおける事業の内容、実施時期や広報から、その困難や工夫を検討する。

兵庫県の場合は、女性の就業率が低いことで就職及び再就職を希望している女性が多いので、「女性のための働き方セミナー」というのは、これからどう行動するか分からないといった迷っている段階の女性を対象にしたセミナーが多く実施されている。そこで、堅い内容を実施すると参加者が少なくなることが一つの悩みである。また、子どもを持っている参加者が多いので、学校行事が多い時期や夏休みになると、子どもが家にいるので参加できない女性が多い。より多くの女性が参加できるように、セミナーの実施日、内容に関して、施設が悩むところである。次に、公的機関は民間企業と違って、広告宣伝費を持っていないので、周知媒体自体は非常に限られてしまう。イーブンだけの独立したホームページを運営しているため、興味をもって検索してもらわなければ見てもらう機会にも恵まれない。テレビのように多くの人が目にする媒体に広告を流すことがないので、情報が広がる範囲に限りがある。兵庫県の「男女共同参画に関する県民モニター調査結果」（兵庫県,2016,p.60）によると、県立男女共同参画センター「イーブン」に対する認知度はわずか調査対象者全体の13.4%である。ネット検索以外に、図書館、ハローワーク、市区役所にチラシを置くなどの広報を行っているが、その場に出向かない限り、施設が存在が分からないわけである。

3. 広島県女性総合センター・エソール広島

3.1 事業の企画背景

広島県女性総合センターは（公財）広島県男女共同参画財団が運営し、事業によっては

財源が異なっているが、女性のキャリア形成支援事業は広島県からの委託事業である。この事業ではビジネスキャリア形成の支援を行っており、また別途の男女共同参画に関する人材育成事業ではいわゆる地域キャリアをつけさせる。広島県は働く女性の就業継続に重点が置かれている。広島県の「M字の深さ」をみると、8.6 ポイントで、全国 19 位にあり、全国平均の 8.2 ポイントより上回っている。ちなみに、兵庫県は 13.7 ポイント、福井県は 5.2 ポイント、それぞれ 7 位、34 位にある（全国知事会,2012,p.22）。また、広島県の「H23 県政世論調査」によると、女性が職業を持つことについての考え方は「子どもができてずっと続けるほうがよい」と思う割合が 25.7%で、全国平均の 45.9%よりかなり低い。一方、「子どもができたならやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と思う割合が 41.5%で、全国平均の 31.3%より高い。つまり、就業継続型を希望する女性が少なく、一旦職業をやめたいと考えている女性が多く存在している。広島県の女性の就業率は全国的に高い方ではないが、平均水準前後に達している。職業を中断する女性が多く出ていたら、労働市場にとって損になってしまう。出産・子育て期の女性の就業率が低くなる傾向が顕著であることから、働く女性の就業継続を支援するために事業を企画した。事業は就業を継続するための意識啓発を行う研修会と出前講座、家庭と仕事の両立に対する意識醸成を行う指導者（メンター）の育成研修、メンター・フォローアップ研修がある。

エソール広島の特徴は就業継続を中心に支援するので、働く女性以外を事業対象としない。従って、専業主婦やいわゆる再就職希望者は事業の対象外となっている。そういう女性たちはまたハローワーク、商工労働部といった別の機関ですみわけして対応している。エソール広島は働いている人が長い視点でこれからの自分のビジネスキャリアを構築していくことを支援するわけである。

やはり、再就職を今からしたいという人にとってのキャリアデザインと、今働いている人と違う。微妙に違ってくるので、コミュニケーションの取り方とか、全然温度差が違うので、そういう意味で条件が働いていること、そして、基本は個人事業がだめ、組織で働いている人（が事業対象とする）

このように、（公財）広島県男女共同参画財団の事業課の担当者より語られた。

3.2 事業の参加者

エソール広島の場合では、事業のテーマが就業継続に関するものなので、参加者は 20 代から 40 代前半中心であり、50 代がほとんどいない。また、会社の推薦を受けて参加してくる女性や仕事と育児・家庭の両立が難しいという悩みを持っている女性が多い。広島県は

それまで働く女性をターゲットにせず、管理職の女性が育っていなかったため、働く女性に特化して研修を実施した。

管理職候補を育てていくとか、その次の世代を育てていくというような視点で女性を見ていなかったところが、非常に強かったので、そういう意味では、会社の期待もあるし、女性たちもこれからは自分たちも頑張らなきゃいけないという意識で受講されたと思う。

また、広島県内でも、参加者は地域差がある。担当者によると、広島市内で開催された事業は満員になっているが、企業そのものが少ない県北にある三次市や保守的な福山市においては参加者が少ない場合があるという。

3.3 講座の様子

女性のキャリア形成支援事業は主に女性自身に対する意識啓発を行うことと意識醸成を行う指導者の育成という両方から支援事業を実施している。「働く女性の就業継続応援事業」では、意識啓発を行うために実際に参加者に自分のキャリアデザインを書いてもらい、人生の段階ごとに、結婚、出産、仕事の昇進や介護といった出来事を考えながら、グループの中で意見を交換するという形で、シミュレーションして、自分の今までの人生とこれからをどう生きていくかを考えさせる。「メンター養成講座」では管理職のように組織としてどう考えていけるかではなく、相談相手としていかに話を聞き出して一緒に考えていけるかを育成している。

また、二日間日程の事業が多い。参加者のネットワークを作るということで、二日間に分けて実施している。

一日の講座というと、参加者のネットワークというものが作れないので、二日間をやっている。どうしても広島に中小企業が多いので、会社の中で育休をとったらはじめてだという人がいる。なかなか自分のしんどさを共有できる人がいなくて、こういうところに来ると同じように皆さん苦労して頑張っていて、その時はこうしたらいいよと情報交換ができる。

その点は、大槻（2004）が生涯学習の受講により、ネットワークの相互の結びつきによって、キャリア形成につながると指摘していることとつながる。これは、公的学習機関と民間学習機関の違いでもあり、女性関連施設しかできないことである。国立女性教育会館の研究員であった矢口（2004）は「生涯学習体験と女性のキャリア形成」の中で、公民館や社会教育施設、自治体の主催する講座などの特徴として、10回以上、あるいは3ヶ月以

上の期間にわたって実施された講座型の事業の場合、メンバー同士が深い信頼関係ができ、講座の参加者による自主グループによる活動の継続があげられている (p.15)。

3.4 女性のキャリア形成に関する参加者の認識

40 代の女性は、いきなり女性活躍と言われても、今の生活の現状に満足しているいわゆる停滞グループとそれでも本人が僅かでも頑張るいわゆるステップアップグループに分かれているという。30 代前半の女性は、就職氷河期時代を経験しており、就職自体が大変な時代になっているので、意識がかなり変わっておりキャリアを積んでいきたい女性たちは増えてきている。

また、キャリア相談の悩みの内容は仕事の悩みより、家庭の悩みや夫との関係、夫が家事の協力や仕事への理解といった相談が非常に多かった。そこで、施設は女性の悩みに対し、具体的な対応方法を教えるのではなく、問題の整理を一緒にし、本人が取りたい対応方法を聞き出して自分で考えさせ、寄り添っていく支援を行っている。それにより、本人が困った時に、助けてくれる人がいないと最後に立ち上がるのが自分しかないといったマインドアップにつながる支援を実施している。この点は、第二章で大槻（2011）は女性関連施設が女性の人生に寄り添った支援ができる点や女性関連施設だからこそできる支援と指摘していた例証であろう。決まった対応方法をそのまま伝えるのではなく、学習者が自ら解決するのを助ける役割を果たしているのである。

3.5 参加者の声

働く女性の就業継続応援事業を受けた参加者は、キャリアに対する意識変化が見られる。講座に参加した最初漫然と参加していたが、仕事と離れて自分の人生及びキャリアを考えることができたということが、非常に大きかったという意見があった。また、会社に出向いて研修する講座で、育休復帰の人たちが復帰後スムーズに仕事に戻れるような力づけやコミュニケーションを実施してほしいという意見もあった。事業を受けて目標の明確化や不安の解消ができたという参加者の声があった。事業を受けたことで、参加者に意識啓発ができたといえる。

3.6 困難や工夫

このように、好評や効果が見えているが、事業において様々な問題も存在している。

1 つ目は、組織全体で女性活躍を考えていないと、本人がいかに頑張りたいと思っても変わらないという問題があり、逆に意気込みがなくなるケースが少なくない。それに、熱心ではない企業の場合になると、事業の広報は人事係で止まってしまうことがかなり大きな

問題である。当事者のみを育成するのではなく、組織を変えなくてはならないわけである。そこで、エソール広島は2017（平成29）年度の事業が、女性のキャリアアップを支援するため、当事者向けの研修に加えて組織、リーダー及びメンター向けの研修も企画した。女性活躍を進めていく上で、いかに企業や組織の意識を変えることが必要かということが分かる。

2つ目は、キャリアアップ研修において、管理職候補として期待される女性従業員が事業の対象者であるが、未だ集めるのが難しいことである。先の3.4節において述べたように、停滞グループの40代の女性が多くおり、いきなり管理職になると言われても、今まで教育訓練も受けていないため、1人の育成に膨大な時間を要する。また、社員研修において、男性社員の場になると様々な研修に出ているが、女性社員に枠が割り当てられていない企業が多いことがその女性たちが今までそれほど訓練を受けていない大きな原因である。第1章で述べたように、その点は女性をターゲットにするキャリア形成支援の重要な理由である。そこで、エソール広島は企業の理解を求めるために、既に述べたように女性の活躍を考えてみよう意識づけの工夫をしている。

3つ目は、事業開催の情報を当事者にいかに届くようにするかという課題である。その工夫については、インタビュー協力者がこのように語った。

例えば、10月LGBT対象電話相談をやった時に、いかにこのチラシを当事者に届くかが一番重要だけど、ここは県と協力して学校現場に全部送ったり、普通にいわゆる公的機関に送っても目にしてもらえないだろうと考えるから、スーパーみたいなところに気軽に置いとく、コンビニとか、それはいいんじゃないかなあ。気軽にもらえばいい。

他に、第2次報告（文部科学省,2003b）において、女性が社会の変化に対応する柔軟な力を求めていると提言されたが、その「変化に対応できる力」は、施設の研修だけでは難しいということが分かった。

この研修だけでは難しい。...話がないこともない。世の中変わっていくよ、職場にはロボットも入ってくるよ、何十年後仕事なくなるかもしれない。そういった緊急事態にいかに対応できるかという意味でも、キャリアデザイン常にいるんなところで考えておくということは重要だというようなメッセージは伝えた。

第2次報告（文部科学省,2003b）は既に十数年前に発表されたが、実際には現在でも提言通り実施できないところが多く存在している。

4. 福井県生活学習館・ユー・アイ ふくい

4.1 事業の企画背景

福井県生活学習館（以下生活学習館と記す）は、1982（昭和 57）年に福井生涯学習センターから発足し、1995（平成 7）年に女性総合センターと生涯学習センターの複合施設として開館した。生活学習館は福井県の直営で、事業の目的とテーマの組み立ては福井県が行っており、その男女共同参画推進事業は（公財）ふくい女性財団が運営し、生活学習館から与えられたテーマとその目的に基づいて事業を企画し、提案や講座として提供するという契約になっている。要するに、事業の大元のテーマと目的は生活学習館のほうが決める、目的に合う事業の企画はふくい女性財団が実施している。

福井県は「15 歳以上」と子育て世代に当たる「25～44 歳」の女性の就業率はともに全国 1 位、夫婦世帯における共働き割合も全国 1 位、雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は全国 2 位であり、全て全国平均より大幅に上回っている。いわゆる M 字カーブの窪みがないとされる欧州諸国と比べても、全ての年齢階級の就業率でドイツ・フランスを上回っており、20 代～40 代前半にかけての就業率はスウェーデンを上回っているため、「M 字カーブ」問題は深刻ではない地域である（福井県,2017）。本節の最初に述べたように、その原因は製造業による正規職の確保、通勤や通園のしやすさといった北陸地方の特徴にある。しかし、就職率が高いものの、女性の管理職割合においては、下位水準にある。国勢調査によると、福井県の女性の管理職割合は 2005 年、2010 年、2015 年に、それぞれ 47 位、41 位、46 位である。その理由については、この後の 4.4 節で詳しく論及する。

このように、福井県は働く女性が大勢存在している一方、管理職の女性が非常に少ないという特徴を持っている。従って、生活学習館は幅広い女性を対象にするという前提で再就職希望者向け、一般的な働く女性向け、企業のリーダー及び管理職向けの様々な事業が実施されている。

リーダーになっていくのは少ないのが県としての悩みだ。数年前の新聞記事に、女性の就業率が高いけど、管理職率が全国的にすごく低いというところが出てしまい、やはりそういうところを改善していく必要があるという認識が委託事業にもあると思う。

このように、ふくい女性財団の担当者から語られた。このような背景を踏まえ、県から委託事業を受けて目的に合わせた事業を展開している。

4.2 事業の参加者

生活学習館の場合では、40代の参加者が一番多いが、若年層女性を対象とするので、20代、30代の参加者も多く参加しており、基本的に勤務している人で、企業からの申し込みが多数派である。企業では、自主的に参加する人と会社の勧めで参加する人と両方いる。

「2016年度 キャリアアップ応援講座」のアンケート集計結果¹⁴によると、「参加者の職業」において、一番多いのが「正社員」で49%を占め、会社の勤務時間と有給休暇を利用する参加者が合わせて62%である。事業に参加することは、女性の個人的努力ではなく、女性のキャリア形成の育成が重要だと意識している企業の責務になっている。これは女性関連施設が事業企画中に模索した結果である。

会社のほうが出していただけるようになったのは（勤務時間で受講すること）、ここ2年ほどの変化です。2、3年以上前ぐらいだと、こういうものは個人の責任でいくものという感じで、講座は非常にビジネスと密接にもかかわらず、平日の夜、もしくは土日で開催した。去年あたりから、試しに平日の日中に開催してみたところ、意外と会社のほうから出していただけるようになったので、そういった意味では変化が現れたとか、事業としても認知度も上がって、仕事時間中に出しても、効果が上がるものだというふうに認識されてきたように思います。平日の夜、もしくは土日で開催すると、よほど意識の高い人しか来ないけど、会社から出していただけるようになると、そこまで意識が上がってきていない方でも、行ってみる気になるということだ。

男性への企業内教育は当然、女性は個人的に努力するというキャリアアップの教育方法が、福井県においては変化していることがわかる。そのことで、意識的でない女性に「マインドアップ」を図ることができるという。女性がよりキャリア形成をするが、女性本人にとっての損得に関わる課題だが、女性はどのように生きているかということは社会全体を支えてあげないといけないのではないだろうか。そこは企業の責任でもあるわけである。

4.3 企業に対する支援

福井県では、福井女性活躍推進企業制度があり、そこに登録されている企業であれば、講師を派遣する。企業の悩みに対し、どのような研修をすると効果的か、適任な講師を派遣する。そのマッチングをするのは生活学習館の仕事になっているという。大手企業、中小企業にかかわらず、登録することが条件である。事業希望や要求などを聞いたうえで、一番適切な講師を紹介している。

14（公財）ふくい女性財団提供資料 2016年11月16日 キャリアアップ応援講座 アンケート調査結果

生活学習館の場合は、イーブン（兵庫）やエソール広島と違い、登録している企業に限定するので、企業向けの宣伝は一切ない。ただ、一般のキャリアアップ応援講座は特に縛りがないので県内企業に広く広報している。

4.4 女性のキャリア形成に関する参加者の認識

福井県では、女性は「キャリア」という言葉に対して抵抗感があり、女性が管理職昇進を望まない現況で、女性の管理職割合は非常に低い。理由としては、「県民意識調査 H27」（福井県,2017）によると、「責任感が重くなる」79.4%、「自分には能力がない」63.4%、「メリットがないまたは低い」55.9%、「仕事と家庭の両立が困難になる」54.0%が挙げられた。担当者によると、福井県は3世代同居が多く、保守的なところがあることが原因の1つと考えられるという。その点は事業にも反映している。数年前では、「キャリア」、「リーダー」という言葉を出してしまうと応募がこなかった。そこで、事業を企画する時に、チラシのデザインに「キャリアアップ応援講座」という言葉がチラシの上のところにしか出ない工夫をしたほどである。

キャリアを考えようではなく、女性の仕事に求められているスキルとして、コミュニケーションが上手にできれば、あなたも信頼されるよということを表に出しているの、具体的に内容を出していないと、どうしてもキャリアアップのためにとか、受講される方も、イメージが付いてこない。だからなるべくチラシでやる内容をイメージできるような内容で出している。

担当者の話から、今まで筆者が抱えている1つの疑問が解けた。3章の事業報告書を調査した時に、「女性のキャリア形成支援」に関わる事業を判断する場合に、事業の内容を詳しく見ないと、事業名のみで判断しにくいことが多かった。キャリア形成支援事業なのに、なぜテーマや事業名に「キャリア」という言葉を使っている事業が少ないのかが疑問であった。この話から、現状はキャリアを認識しはじめている女性が多く存在していることが分かった。一目で事業の内容はスキル系だと見えるが、それは集客のための工夫になっている。堅い内容をやっていると参加者が少なくなるという点においてイーブン（兵庫）にも似ているところがあった。

4.5 困難や工夫

先の各節で事業における課題とその解決に向けての模索や工夫に言及したが、それ以外に、次のような点も挙げられる。

企業向けの講師派遣事業は、企業から申し込みを受けて講師派遣する。好評価で、リピ

ーターの企業が来ることが多いが、無料で提供する事業なので、公平という観点から再度依頼されても協力できなくて断ったことがある。

福井県は事業全体を企画する際、就業する女性の場合でもキャリアへの認識が様々な女性がいることを配慮し、多様な立場の方が受けられるように対象を設定し、フレームワークを組んだ事業を3つのパターンに分けて組み立てている。また、講座はビジネスとプライベートというような分け方をしている。2016年度の事業では、まず働いているかどうかに関わらず、一般の女性向けの「装いの力」と「魅力発見」が1つ目のパターンである。事業の実施日程もプライベートとして参加しやすい土日である。2つ目のパターンである「キャリアアップ応援講座」は在勤の女性を対象とし、仕事の基礎力としてのコミュニケーションスキルとビジネススキルを身につけさせており、働き方改革と生産性向上を図っている。3つ目のパターンは女性管理職及びリーダーとその候補者向けの講座である。管理職になろうという意識啓発するためのセミナーなので、受講者をステップアップすることを図っている。2つ目と3つ目のパターンの事業はビジネスに密接に関わるので、平日に行われている。要するに、多様な立場の女性に向けて段階を踏んで、テーマ、内容や実施時期を工夫しながら事業を実施している。

第三節 事業における共通点

各施設は地方差により、独自性があり、本稿でその一端を紹介した。当然、女性関連施設として現状に合わせて事業を展開すること、内容や実施時期に対する工夫などといったような共通点を持っているが、そこは他の教育施設や教育民間企業も同様である。本稿では、女性関連施設という点から、次の2点を指摘したい。

1. スキルアップとマインドアップ

女性関連施設で開催している講座やセミナーの特徴は、単純なスキルアップ講座がないことである。事業名やテーマから、スキルや技術を磨く講座に見えるが、中身は気持ちの向上や意識啓発といわゆるマインドアップ要素が含まれている。

（兵庫県）仕事やめた方が再就職するために、必要な講座ということで、モチベーションだったりとか、こちらの女性の働きのためのセミナーというのが、全般ものを取り上げている。なので、モチベーションアップだったりとか、自分の意識改革、起業もあれば、再就職、就業継続、キャリアもあるみたいの感じで、入口部分として気軽に、そんなにまだばりばり働こうと考えているのではなく、漠然とそろそろ働かなき

ゃいけないとか、でもどうしたらいいのか分からないという方が、第一歩を踏み出せるように。

（広島県）スキルアップはいろいろなところがあるので、それこそ公民館レベルのがあれば、民間でやっているところがある。そこは広範なところがあって、広げなくても、そこに気づけば、そこをやるか、本人たちに決めればいい話のだ。そこを気づくまでは、やはりうちの役割だ。

（福井県）生活学習館で開催する講座で純粋のビジネス講座はない。うちの部局が、元々企業系の部局ではないので、企業系の部局は別立てなので、そもそもうちの部局のほうは、全くのビジネスセミナーを行うことはないのだ。だからどうしても、何からのマインド系のものはどの講座にも入っているの。

このように、第2章で大槻（2011）が述べた女性関連施設だからこそできる役割の実例を示すことになった。

2. 実施回数から見る働く女性受講者

事業の実施回数に関しては、多回数の事業に参加することにより、ネットワークづくりができるが、現在の働く女性にとって、実施回数が多くなると、参加しにくいのが現実である。仕事や家事が忙しく、余裕がないのが一番の原因だと考えられる。そこで、施設は事業の実施日程を圧縮する工夫をしている。

（福井県）今年是一日で朝から昼ぐらいまで、1つの事業で長くにしたのが、二回に分けていると参加しにくいという意見も少しあったので、今年は時間を少し長くして一回にまとめてみた。

（広島県）特に管理職クラス二日間をあけるのは、厳しいと言われるの。半日にしてと言われて、忙しいから。これもキャリアアップは管理候補だから、それなりの立場なのに。主任とか、そういうリーダー的な立場、こっちは四日間あるので、それ無理と言われた。当事者によって仕事のだと企業に理解してもらなきゃいけない。それをうちと県でやらなきゃいけない。

女性本人のみを意識起こすのは不十分で、どのように企業に理解してもらうかが、女性関連施設としての今後の課題と考えられる。

第四節 調査結果からの考察

女性関連施設は、地方にいる女性の現状や課題に合わせて模索しながら、キャリア形成

支援を行っており、開催事業の地方差が確認された。女性の就業率が低い兵庫県は、まず就業を促進するために、女性就業支援に力点が置かれている。就業継続率が問題である広島県は、働く女性のみを対象にする就業継続応援を展開している。就業率が高く、働く女性が多い福井県は、幅広い女性に対してフレームワークを組んだ事業を組み立てる工夫をしている。事業は地方差があるが、女性のキャリア形成支援に対する熱心さは同様である。

また、女性のみを対象として技術や意識の向上を促すことのみでは、女性のキャリア形成には不十分であり、企業やその管理職の理解を獲得することも重要だという課題も各施設の共通である。女性関連施設はただ女性本人のみの教育を行うのではなく、関係者の教育も行うことが他の学習機関との違いであり、独自の役割をしている。独自の役割として、首長部局に所管されるので、労働局などの他の部局や企業と連携しやすい。教育活動を越えて連携することは、教育委員会における女性教育施設ではなかなか実行できないことで、女性関連施設を通して、諸部局との連携や企業への支援ということが可能になっている。特に勤務時間に受講できることが女性の学習への動機付けを高めている。それは女性関連施設だからこそできる役割であり、教育委員会にはできないことである。女性学習者が集まりにくい現状の中、女性の活躍及び男女共同参画社会の推進に応じる対策だと考えられる。女性関連施設ならではの役割を行っていかなければならない。

本章の調査を通してキャリア形成への意識が低い女性が依然多くいることが分かった。一方で、組織や企業は女性のキャリア形成を育成することに対する理解が足りない問題もある。この意識上に重なっている壁は女性のキャリア形成、女性の能力活用及び男女共同参画社会の実現に大きな支障を生じさせるのではないだろうか。女性活躍推進法のような政策上のみで進んでも、女性自身がキャリアに関する認識が向上しないと意味がない。

それにしても、本章の調査を通してよい展望も見えた。様々な工夫や模索をしてマインドアップ要素を含む女性関連施設の事業の実施により、女性受講者及び企業は意識啓発を行うことができたという効果が現れている。女性関連施設は確実に女性のキャリア形成にとって非常に重要な存在であり、そこで行う女性や組織に対する教育活動が必要だといえる。

女性のキャリア形成支援に画一的ではなく地方差が確認されたが、それは各地方の就業要求及び女性のニーズや地位の向上に応じていることがうかがえる。地方間格差は平等性に向いていないが、地方の独自の展開でその地方の女性たちによって意味があるとみえた。

本章のインタビュー調査は、女性のキャリア形成支援に熱心に取り組んでいる 3 ヶ所の

女性関連施設のみである。3章の調査結果から分かるが、実際に多くの施設は女性のキャリア形成特に就業継続の支援に取り組んでいない。女性のキャリア形成支援における事業を展開する上で、学習者が集まりにくいこと、実施時期の設定が難しいこと、テーマや内容の分かりやすさや企業の理解を促すことといった課題が多いが、それを工夫しながら取り組んでいる施設が存在していることから、女性関連施設はそれらの課題を乗り越える可能性があるのではないだろうか。そこで、県内のみではなく、都道府県の女性関連施設間の交流、見学や情報共有が求められ、女性関連施設のネットワークづくりも重要だと思う。また、開催事業は地方差があり画一ではないのが当然だが、女性学習者をキャリアへの認識の違いに分類して講座を企画するカリキュラムを各女性関連施設に一般化させるような共通のハンドブックやカリキュラムを開発することが必要ではないだろうか。

おわりに

今までの論議において、多様化している女性のキャリアパターンに対する都道府県の女性関連施設が開催する女性のキャリア形成における事業を検討し、実際に支援をしているが、未だ不十分だということが分かった。キャリア形成支援に全体的に関心が高くないが、その一方で女性のキャリア形成支援に力を入れている施設があることが明らかになった。そこで、各々の背景に応じて女性のキャリア形成支援には大きな地方差があることが確認された。また、事業テーマの設定や内容の企画における理由から、女性たちがキャリアへの認識の段階は異なっており、初期にあたっている女性が多くいることに気がついた。女性関連施設だからこそできる支援が挙げられた上、女性関連施設は女性のキャリア形成において不可欠な存在であることを明らかにすることができた。

第1章で大槻（2004）により提示された女性が学習する上での障害について「①自分の学びたい講座がない、②学習する時間がない、③自分が学習することにお金をかけられない」を挙げているが、テーマや内容及び実施時期を工夫し、勤務時間で参加し、無料で受講できる事業を女性関連施設が展開したことで、それらの障害をクリアしたわけである。インタビューを受けた3カ所の施設のように、実際にそれらの障害に対して工夫をしているので、他の女性関連施設もその障害を取り除くことができる可能性があると考えられる。しかし、地方間格差が生じることにより、このような学習機会と学習権は平等的に得られるわけではないのが問題である。

DVの問題を含めた男女共同参画社会における諸問題に対して、女性があらゆる意味での自立が求められてキャリア形成が重要な役割をしているが、その対応が不十分である。DVのような目の前の問題に対して対症的に対応する必要もあるが、長期的視点を持って考える力やそれを導く、いわゆる女性リーダーの育成においては女性関連施設でさらに本格的に女性のキャリア形成にきちんと対応しなければならない。要するに、目の前の貧困問題を解決することが当然必要だが、長い目で女性の平等の確保は未だに実現していないのではないだろうか。しかし、全体としてキャリア形成とりわけ就業支援に取り組んでいる施設は少ない。それは施設だけの問題ではなく、事業に参加しにくい状況もあるが、それらの課題を乗り越える可能性がある。

また、保育園の整備、産休育休の推進や長時間労働是正などといった政策上での条件整備以外に、女性本人に対する学習支援は必要である。福井県のような比較的働く条件が整っており女性が働きやすい地方があるが、問題も抱えている。女性の意識状況ととりまく

環境という、どちらが先かはいえないが、意識変化をしないとイケないのではないだろうか。つまり、女性を対象にする教育活動と企業や政府の運営は両方が欠けてはイケない。いかに条件整備ができて女性本人が動きたくなければ、それは無意味に終わってしまう。それを解消するには教育的側面も重要になる。

それに、企業や組織は女性のキャリア形成における意識がまだ低い。その意識向上を図るために、企業や組織への意識啓発も行わなければならない。「女性のキャリア形成」を個人の努力の問題ではなく、社会の問題として取りあげ、企業改革につなげる工夫が必要であり、さらにそれは少子高齢化対策で推進されていることでもある。1980年以降から、「性別役割分業の変革」が長く提唱されてきたが、未だに課題として残っている。社会制度や政策は昔と比べかなり進化してきたが、女性のキャリア形成における意識の低さや習慣が原因になっている。そこでは、意識を変革することが求められ、教育の役割は終始欠いてはイケないものである。

男女共同参画社会を推進する女性関連施設という特徴で考えると、キャリア形成支援が男女平等の推進の1つにもなる。女性個人が自分の力でなかなか解決できない問題でも、女性関連施設では学習者同士のつながりの「場」として学習者同士のネットワークを形成することができる。そこでは、学習者同士が抱えている問題を提起し、また意見や提言を受け問題解決を実現することが可能になる。このような自主学習を通した「問題発見—問題提起—問題解決—一次の問題発見」というサイクルは自主学習活動によって継続している。学習や実践を積み重ねることによって、課題を乗り越えつつ女性への支援や地位の向上及び男女共同参画社会の実現に向かっている。

今後とも、女性関連施設ならではの独自性をさらに生かしていかなければならない。女性のキャリア形成支援において、女性がより広く、多く、参加しやすくようにするために、広報問題、時期設定や受講内容といった受講者本人に関わる課題を工夫する必要がある。その上、男性や企業の理解を獲得するには、女性関連施設はきちんと役割を果たさなければならない。また、多くの女性がキャリアへの意識がまだ低いことから、学校教育の段階では「キャリア」という概念の育成が重要だと考えられ、女性関連施設で行っている学生向けの次世代のキャリア形成に関する事業において、その役割も期待されている。

キャリア形成は短期間に実現できるものではなく、女性管理職や女性リーダーの育成にはまだ課題がある。当事者目線で施策を考えられる女性が増えれば、ロールモデルとしての存在にもなり、女性に関わる問題をより切実に助言でき、男女共同参画社会の実現にお

いて強力な力となり得る。自分の人生をどう選ぶかは個人の問題であるが、女性に対してもキャリアへの意識を育成しなければ、平等性に関わる問題である。

今回のインタビューを受けた3ヶ所の施設は事業をそれぞれの力点に置いているが、共に女性のキャリア形成支援に熱心に取り組んでいることで、キャリア形成支援上の女性関連施設のロールモデルといえる。女性関連施設のネットワークづくりも重要であり、女性のキャリア形成支援に関する共通なカリキュラムの開発が期待される。女性の学習機会と学習権の平等性の確保や男女共同参画社会の実現に向けて、女性関連施設は女性たちの潜在的な学習要求を発見して喚起させ、今後ともさらに多くの施設が機能的に役割を果たすことと継続的にキャリア形成支援に努めていくことが求められている。

謝辞

本論文を書くにあたっては、多くの方々に支えていただきました。事業報告書の収集においては、多くの女性関連施設の担当者様にご協力を頂きました。誠にありがとうございました。ヒアリング調査においては、兵庫県男女共同参画センター、公益財団法人広島県女性財団と公益財団法人ふくい女性財団の方々に多大なご協力を頂きました。貴重なお時間を割いて頂き、様々な質問に丁寧にお答え頂き、本当に感謝しております。それぞれに温かなお言葉をかけて頂き、研究の励みになりました。お世話になった皆様、深くお礼を申し上げます。

後掲資料1：男女共同参画・女性のための総合的な施設（都道府県）

都道府県	名 称	愛 称 (通称・俗称)	施設形態		設置年月日	管理・運営主体						職員数(人)		予算額 (千円)
			単独	複合		施設管理			運営方法			常勤	非常勤	
						直営	指定 管理者	その他	直営	指定 管理者	その他			
北海道	北海道立女性プラザ			○	平成3年11月14日		○			○		5	1	20,401
青森県	青森県男女共同参画センター	アピオあおもり		○	平成13年6月1日		○			○		8	13	49,495
岩手県	岩手県男女共同参画センター			○	平成18年4月1日		○				○	5	6	6,035
宮城県														
秋田県	秋田県北部男女共同参画センター	北部ハーモニープラザ	○		平成14年7月30日		○			○		2	3	10,269
	秋田県中央男女共同参画センター	ハーモニープラザ	○		平成13年4月1日		○			○		3	6	15,637
	秋田県南部男女共同参画センター	南部ハーモニープラザ	○		平成14年7月30日		○			○		4	1	10,522
山形県	山形県男女共同参画センター	チェリア		○	平成13年4月1日		○			○		6	0	15,688
福島県	福島県男女共生センター	女と男の未来館	○		平成13年1月18日		○			○		14	9	170,383
茨城県	女性プラザ男女共同参画支援室		○		平成17年4月1日	○			○			1	4	6,500
栃木県	とちぎ男女共同参画センター	バルティ		○	平成8年4月1日		○		○	○		16	19	225,450
群馬県	ぐんま男女共同参画センター	とらいあんぐるん	○		平成21年4月1日	○			○			4	5	21,496
埼玉県	埼玉県男女共同参画推進センター	With You さいたま		○	平成14年4月21日	○			○			14	15	130,031
千葉県	千葉県男女共同参画センター			○	平成18年8月1日	○			○			10	2	33,844
東京都	東京ウィメンズプラザ			○	平成7年11月10日	○			○			9	32	956,767
神奈川県	神奈川県立かながわ男女共同参画センター	かなテラス		○	平成57年11月6日	○			○			15	10	78,933
新潟県	新潟ユニゾンプラザ			○	平成8年8月1日		○		○	○	○	4	3	39,430
富山県	富山県民共生センター	サンフォルテ	○		平成9年4月24日		○			○		10	2	120,088
石川県	石川県女性センター			○	昭和54年10月23日		○		○			2	2	43,050
福井県	福井県生活学習館	ユー・アイふくい		○	平成7年7月1日	○			○			7	0	145,885
山梨県	山梨県立男女共同参画推進センター			○	昭和59年1月20日		○			○		5	7	75,287
	山梨県立男女共同参画推進センター			○	平成8年4月1日		○			○		1	3	23,700
	山梨県立男女共同参画推進センター			○	平成2年12月25日		○			○		2	3	33,707
長野県	長野県男女共同参画センター	あいとびあ	○		昭和59年9月1日		○		○			4	10	58,891
岐阜県	岐阜県女性の活躍支援センター・男女共同参画プラザ			○	平成14年4月1日	○			○			1	6	16,678
静岡県	静岡県男女共同参画センター	あざれあ	○		平成5年5月1日		○		○	○		10	21	指定管理: 91,543 県直営: 65,757
愛知県	愛知県女性総合センター	ウィルあいち	○		平成8年5月30日		○			○	○	25	31	223,043
三重県	三重県男女共同参画センター	フレンティみえ		○	平成6年10月7日		○			○		10	1	12,000
滋賀県	滋賀県立男女共同参画センター	G-NETしが	○		平成61年11月1日	○			○			7	3	111,005
京都府	京都府男女共同参画センター	らら京都		○	平成8年4月1日		○			○		4	4	9,640
大阪府	大阪府立男女共同参画・青少年センター	ドーンセンター		○	平成6年11月11日		○		○	○	○	12	4	31,829
兵庫県	兵庫県男女共同参画センター	イーブン		○	平成4年10月1日	○			○			9	12	99,099
奈良県	奈良県女性センター		○		平成61年4月1日	○			○			9	14	35,061
和歌山県	和歌山県男女共同参画センター	りいぶる		○	平成10年12月2日		○			○		5	4	28,486
鳥取県	鳥取県男女共同参画センター	よりん彩		○	平成13年4月1日	○				○		4	9	45,333
島根県	島根県立男女共同参画センター	あすてらす		○	平成11年4月1日		○				○	9	2	49,603
岡山県	岡山県男女共同参画推進センター	ウィズセンター		○	平成11年4月1日	○						5	6	12,677
広島県	広島県女性総合センター	エソール広島		○	平成元年4月1日			○			○	8	1	136,054
山口県														
徳島県	徳島県立男女共同参画交流センター	ときわプラザ		○	平成18年11月11日		○		○			2	5	54,000
香川県	かがわ男女共同参画相談プラザ			○	平成18年11月20日	○			○			0	2	8,176
愛媛県	愛媛県男女共同参画センター			○	昭和62年11月1日		○			○		4	7	87,558
高知県	こち男女共同参画センター	ソーレ		○	平成11年1月29日		○			○		4	7	15,842
福岡県	福岡県男女共同参画センター	あすばる		○	平成8年11月22日		○				○	14	7	40,064
佐賀県	佐賀県立男女共同参画センター	アバンセ		○	平成7年3月16日		○			○		10	12	21,595
長崎県	長崎県男女共同参画推進センター	きらりあ	○		平成17年4月1日	○			○			0	2	16,138
熊本県	くまもと県民交流会館 男女共同参画センター	バレア		○	平成14年4月1日		○					3	7	11,749
大分県	大分県消費生活・男女共同参画プラザ	アイネス		○	平成15年4月1日	○			○			22	16	161,578
宮崎県	宮崎県男女共同参画センター			○	平成13年9月4日		○			○		5	5	35,351
鹿児島県	鹿児島県男女共同参画センター			○	平成15年4月22日	○			○			4	3	16,056
沖縄県	沖縄県男女共同参画センター	ているる		○	平成8年3月31日		○			○		19	0	58,000
計	45		16	33		18	30	1	26	23	8			

(注1) 該当するもの、または実施したものに「○」を記入。

(注2) 施設形態:「単独」は男女共同参画事業だけで建物を専有使用している場合、「複合」は商業施設や他の事業を行う機関などが当該機関と同じ建物に入居している場合。

・出典：内閣府男女共同参画局,2017,『地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成28年度）』『7-1 男女共同参画・女性のための総合的な施設（都道府県・政令指定都市）』

後掲資料2 キャリア形成支援における分野											
施設	就職/就労	再就職	就業継続	起業	NPO・地域	農林水産	方針政策	WLB	その他S	その他M	合計
北海道				●	●	●					3
青森県			●		●		●				3
岩手県								●		●	2
秋田県北部						●			●		2
秋田県中央	●				●		●	●			4
秋田県南部				●	●					●	3
山形県								●			1
福島県	●	●			●			●			4
茨城県								●	●		2
栃木県				●	●			●			3
群馬県				●					●	●	3
埼玉県					●				●	●	3
千葉県								●			1
東京都			●	●				●			3
神奈川県	●						●	●	●		4
新潟県			●		●			●			3
富山県	●	●		●					●		4
福井県		●	●								2
山梨県「峡南」					●				●	●	3
山梨県「総合」				●	●				●	●	4
山梨県「富士」	●				●				●	●	4
長野県				●				●	●	●	4
静岡県				●	●		●				3
愛知県			●	●	●						3
三重県							●				1
滋賀県				●				●			2
京都府	●	●		●	●						4
大阪府											0
兵庫県	●	●	●	●	●			●			6
奈良県		●									1
和歌山県			●					●		●	3
鳥取県								●			1
島根県			●					●			2
岡山県		●									1
広島県			●		●						2
徳島県									●		1
愛媛県					●						1
高知県	●			●	●						3
福岡県					●						1
佐賀県				●			●				2
熊本県			●				●		●	●	4
大分県											0
宮崎県					●					●	2
鹿児島県			●		●						2
沖縄県		●		●				●	●		4
合計	8	8	11	16	21	2	7	17	13	11	

WLB: ワーク・ライフ・バランスに関する事業

その他 S: 特定の分野と設定されていないスキルアップに関する事業

その他 M: 特定の分野と設定されていないマイドンアップに関する事業

後掲資料3 キャリア形成支援における事業対象							
施設	働く女性一般	女性リーダー	若年女性	学生	女性管理職	経営者・管理・人事	シングルマザー
北海道		●		●			
青森県	●			●			
岩手県			●				
秋田県北部							
秋田県中央			●				
秋田県南部							
山形県							
福島県	●			●			
茨城県							
栃木県		●			●	●	
群馬県				●			
埼玉県		● 地域	●	●			●
千葉県		● 地域					
東京都	●						
神奈川県	●	●			●	●	
新潟県	●	●					
富山県	●	●					
福井県	●	●		●	●	●	
山梨県「峡南」							
山梨県「総合」	●						
山梨県「富士」							
長野県	●						●
静岡県	●	●		●			
愛知県	●				●	●	
三重県	●						
滋賀県				●			
京都府			●				
大阪府							
兵庫県	●	●					●
奈良県	●						
和歌山県		●					
鳥取県							
島根県	●	●		●		●	
岡山県	●						
広島県		● 地域		●	●	●	
徳島県	●		●	●			
愛媛県							
高知県		●		●			
福岡県		●				●	
佐賀県		● 地域					
熊本県	●						●
大分県					●		
宮崎県							
鹿児島県	●					●	
沖縄県		● 地域					
開催施設数の合計	19	17	5	12	6	8	4
比率	42.2%	37.8%	11.1%	26.7%	13.3%	17.8%	8.9%

引用・参考文献

安田順,2011,「キャリア形成におけるライフプランニングの重要性」『女性のキャリア形成支援ハンドブック』財団法人 日本女性学習財団,pp.15-21

飯島絵理,2015,「女性の学習と地域づくりー地域創生時代における新しい男女共同参画学習と女性関連施設の役割」日本社会教育学会第 62 回研究大会資料

石黒久仁子,2012,「女性管理職のキャリア形成：事例からの考察」『グローバル時代の男女共同参画と多文化共生 (7)』東北大学グローバル COE,pp.104-128

岩上真珠,2007,『ライフコースとジェンダーで読む家族』有斐閣

岩田・大沢,2015『なぜ女性は仕事を辞めるのか』,岩田正美/大沢真知子編著者,日本女子大学現代女性キャリア研究所編著,青弓社

大槻奈巳,2004,「なにが「成果」をもたらしたのか～生涯学習をいかしたキャリア形成～」『女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書』国立女性会館,pp.17-27

大槻奈巳,2011,「女性センターで女性のキャリア形成を支援することの意義」『女性のキャリア形成支援ハンドブック』財団法人 日本女性学習財団,pp.23-29

大野曜,1990,「婦人教育施設における学習活動」志熊敦子編『女性の生涯学習』全日本社会教育会,pp.61-88

国立女性教育会館,2014,『男女共同参画の視点に立った若者のキャリア形成支援ハンドブック』国立女性教育会館

瀬山紀子,2013,「公立女性関連施設における公務非正規問題を考える」『一ツ橋フェイレーバー.indd』,pp.138-139

全国知事会,2012,『女性活躍の場の拡大による経済活性化のための提言-M字カーブの解消に向けて-』

URL (<http://www.nga.gr.jp/data/document/2012>) (2017 年 12 月 21 日確認)

総務省統計局,2013,『女性・高齢者の就業状況 ー勤労感謝の日にちなんでー 平成 24 年就業構造基本調査の結果から』

URL (<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/topics>) (2017 年 12 月 20 日確認)

総務省統計局,2015,『平成 26 年全国消費実態調査 単身世帯の家計収支及び貯蓄・負債に関する結果』

URL (<http://www.stat.go.jp/data/zensho>) (2017 年 12 月 1 日確認)

橋本俊詔,2005,『現代女性の労働・結婚・子育てー少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ

書房

内閣府,2016,『仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第39回）参考資料1』

URL (<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top>) (2017年12月22日確認)

内閣府男女共同参画局,2013,『男女共同参画白書 平成25年版』

URL (http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper) (2017年12月15日確認)

内閣府男女共同参画局,2014,『男女共同参画白書 平成26年版』

URL (http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper) (2017年12月3日確認)

内閣府男女共同参画局,2016,『女性活躍推進法の施行状況について(国・地方公共団体関係)』資料1-1

URL (<http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/ikenkoukan>) (2017年12月14日確認)

内閣府男女共同参画局,2017,『地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成28年度)』「7-1 男女共同参画・女性のための総合的な施設(都道府県・政令指定都市)」

URL (<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo>) (2017年8月14日確認)

内閣府男女共同参画局調査課,2011,「女性の活躍による経済社会の活性化(中間報告)について」『行政施策トピックス「共同参画」2011年9月号』,pp.6-7

URL (<http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku>) (2017年11月20日確認)

羽田野慶子,2007,「女性のキャリア形成に関する調査研究」国立女性教育会館研究ジャーナル vol.11,pp.103-111

濱田知子,2001,「高学歴女性の職業とライフコース」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方—女性が仕事をつづけるとき,やめるとき』日本労働研究機構,pp.195-213

兵庫県,2016,『ひょうご男女いきいきプラン 2020 (第3次兵庫県男女共同参画計画)』

URL (<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17>) (2017年12月19日確認)

福沢恵子,2009,「就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題—日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から」『現代女性とキャリア:日本女子大学現代女性キャリア研究所 紀要(1)』日本女子大学現代女性キャリア研究所,pp.92-108

前田正子,2017,『大卒無業女性の憂鬱』新泉社

文部科学省,1997,『生涯学習の成果を生かすための方策について(生涯学習審議会審議の概要)』

URL (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi) (2017年10月20日確認)

文部科学省,2003a,『多様なキャリアが社会を変える 第1次報告（女性研究者への支援）』
URL (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai) (2017年8月26日確認)

文部科学省,2003b,『多様なキャリアが社会を変える 第2次報告（女性のキャリアと生涯学習の関わりから）』
URL (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai) (2017年8月26日確認)

文部科学省,2004,『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 報告書』
URL (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou) (2017年10月5日確認)

文部科学省,2014,『平成25年度生涯学習に関する調査研究 男女共同参画を推進する教育・学習の実態把握と質の向上に関する調査研究 報告書』, 株式会社政策研究所
URL (http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/chousa) (2017年7月18日確認)

文部科学省,2015,『平成27年度社会教育調査の手引 [女性教育施設調査用]』
URL (http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei) (2017年10月24日確認)

矢口悦子,2004,「生涯学習体験と女性のキャリア形成」『女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書』国立女性教育会館,pp.9-16

吉田正純,2014,「生涯学習の学びを支える教育方法」山本順一監修 渡邊洋子編著『生涯学習概論』ミネルヴァ書房,pp.100-115