

## フランスにおける 婦人の再教育と自立

岡本 早智子

(山口県教育庁)

### はじめに

1975年の国際婦人年を契機として平等・発展・平和を目指して設定された国連婦人の10年も、最終年を明年に控えて、婦人の自立とあらゆる分野への参加の促進を重要な課題として、我が国でも諸施策や婦人自らの諸活動がすすめられているところである。

また、近年の急激な社会の発展に伴い、婦人の生活や意識は大きく変化しつつある。

とりわけ、「自己実現」に対する婦人自身の要求は、ライフサイクルが平均寿命80年型になった今日、少子化、婦人の高学歴化等も手伝って、非常に強くなっている。即ち、一生を子育てや家庭管理に終わるのではなく、子育てが一段落した後、自分のもつ能力や特技を生かして、精神的にも経済的にも自立を図り生き甲斐を高めたいとする婦人が増加している。

その一つのあらわれとして、女子雇用者の年齢階級別割合の推移をみると、このような諸状勢のもとに、近年になる程、中・高年齢層における婦人の再就職者が増加している<sup>(1)</sup>。

しかし、我が国においてはこれまで、このような婦人の動向があるにもかかわらず、再就職を希望する婦人に対して、本人の職業適性から始まり、教育訓練、労働市場の提供に至るまでの、一貫した計画的な再教育と自立のための援助の仕組みは十分確立されていない。これに対して、欧米先進諸国では我が国よりも早くから取り組んできて<sup>(2)</sup>いる。私はこの度、フランスにおける婦人教育の実状を直接研究する機会を得たので、その結果を、我が国における上記のような今後の課題に迫るための一つの参考として報告させていただくことにした。

本稿では、先ず、フランスにおける婦人教育の動向を明らかにし、ついで、婦人の生涯にわたる能力開発と職業に関する再教育の事例を、婦人問題解決の生涯教育的アプローチの試みとして取り上げる。

## 1 フランスにおける婦人の教育の動向

フランスでは、日本における「婦人教育」という用語は見当たらない。

かりに、「婦人にかかわる、学校教育以後の諸教育活動」というとらえ方をし、先ず、フランスにおけるそれらの教育の特徴と基本的方向について述べることにする。

### (一) 継続職業教育としての生涯教育<sup>(3)</sup>の構造

ポール・ラングランにはじまる生涯教育の理念は、実践段階においてそのとらえ方は国により異なる。それは、各国の歴史的背景、政治経済のしくみ等の違いによるところが大きい。

フランスでは、主に成人を対象とする継続職業教育を中心に、国主導型で生涯教育の制度化が行われてきた。

この背景としては、石油ショック以降の経済不況による失業問題の深刻化が、早急な失業者対策を必要としていたこと、ことに近年の、先進国としての最先端技術導入への執念の強さ、並びに、いわゆる一般教養的教育・文化・芸術活動や余暇活動は、アニメーション (animation) という理念で、生涯教育とは全く別にすすめられていることなどがあげられる。

ここでは、生涯教育の制度化がいかに行われてきたか、また、国主導型の生涯教育推進のシステムの特徴について述べる。

#### (1) 生涯教育の制度化

フランスでは、1971年に成立した「生涯教育における継続職業教育組織法」において、継続職業教育が、生涯教育の一部をなし、学校教育を終了したすべての青年・成人に<sup>(4)</sup>適応される権利であり、国家としての義務であることが明記された。

次に、この法律によって定められたいくつかの規定について、具体的な内容を示すことにする。

##### ① 企業と国家の財政的義務

この法律は、継続職業教育に必要な財源は企業と国が負担するという原則を明らかにした。即ち、10人以上の従業員を有する企業は、職業教育費として、その企業が年間に支払う給与総額の一定割合 (1972年 0.8%, 1976年より 1.1%) を拠出しなければ

ばならないこととした。この拠出金は、①企業自らが行う研修活動に対する出資、②外部の職業教育機関に対する補助金、③「教育保険基金」に対する出資、以上3つの形態で使用される。

一方、国家予算では、「職業教育社会昇進基金」として設けられ、関係各省庁にも配分され、国家の財政的援助による継続教育活動が行われることになった。

この活動は、主に失業者や最先端技術等の資格取得希望者、及び優先権をもつ人々（青年、女性、障害者等）に対して行われる。とくに、女性を対象とした教育活動については、これまで再就職を希望する女性や失業中の女性は、教育、訓練の機会にあまり恵まれていなかったが、この制度により多くの女性が国家の財政的援助によって教育活動に参加するようになった。

## ② 教育休暇制度

教育休暇制度とは、勤続2年以上の現職労働者が、1年未満の期間において国の認める各種の継続職業教育を受けるために有給の休暇をとることが出来る制度で、フランスでは世界の国々に先がけて、1971年のこの法律ですべての労働者の権利として確立された。

1978年に同法は改正され、単に企業目的に沿う職業教育のみでなく、より広く文化的教養的な内容の教育も自由に受けることが出来るようになった。

## ③ 法律改正による制度の前進<sup>(5)</sup>

1971年の法律を改正するために「継続職業教育に関する新法案」を現在審議中で、1984年中には可決する運びとなるようである。

この新法案の中で強調されているのは次の2点である。

### ア 企業が負担する職業教育費について

1971年の法律は、従業員10人以下の企業に適用されなかったが、この法案によると、企業の規模によらず雇用主は、定められた研修計画のために、年間に支払う給与総額の1.1%を職業教育費として拠出しなければならない。

女性労働者の3分の1は、従業員10人以下の小企業で働いている現状であるから、この改正で女性が職業教育を受け易くなるであろう。

### イ 教育個人休暇について

雇用主は、労働者の個人的要望による教育をすすめるために、教育個人休暇を与えなくてはならないのは1971年の法律であったが、さらに、そのための費用として、年間に支払う給与総額の0.1%を拠出しなくてはならなくなる。

## (2) 生涯教育推進システムの特徴

フランスの生涯教育事業は、総理府、国民教育省、職業教育省、余暇省、労働省、農業省、女性の権利省など、多くの省庁が関係している。そして、総理大臣のもとに

「省庁間委員会」が設置されており、生涯教育に関する国及び関係公機関の事業活動の総括的な企画・調整を行っている。

従って、国や公的機関の行う事業は、多くの場合2つ以上の省庁の連携のもとに、有機的統合的の事業として組織化されている。

また、様々な協会 (association) 組織による生涯教育推進のネットワークがもう一つの特徴である。即ち、生涯教育 (継続職業教育) のための各種研修機関や情報提供センターなどの国内地方支部は、協会組織になっているところが多い。

協会というのは、1901年に協会設立に関する国の法律が出来て以来、目的・組織・職員等が条件を満たせば、申請により協会として認められ、国の援助を受けながら独立した活動を行うことが出来るのであるが、国家主導型の生涯教育が、上からの押しつけにならないで、国民一人ひとりの主体性を保つために、これら協会組織が一役買っている。また、角度を変えて見れば、一つ一つの協会には、自主性や存在意義を十分味わわせながら、国は非常に巧みに国家政策としての息を吹きかけているのである。

## (二) 目的団体としての婦人の団体活動<sup>(6)</sup>

フランスは個人主義的傾向が強く、女性も一人ひとり個性的であろうと心がけている、とフランス人自身が言う。

このような意識が、フランスの芸術を生みファッションを生み、そして、婦人の団体活動の特徴を作り出していると言えよう。

フランスの婦人団体はすべて目的団体である。明確な目的に向かって意識を同じくする婦人が集まって、目的達成のために諸活動を展開する。

従って、婦人だけの団体というのはその数が少なく、一団体の規模も我が国に比べると小さい。従って活動内容は、目的に即しその過程に即し専門的レベルまで掘り下げられる。

例えば、「ショワジール (Choisir)」において、カウンセラーや法律家 (団員の中からボランティアで) により婦人にかかわる諸問題の相談に応じるなどがそれである。

また、目的が達成されれば団体が解散されることもしばしばあり、周囲の諸情勢の変化により活動方針が変更されることもある。

今日、フランスの各婦人団体の活動目標をみると、いずれの団体もその一大目標は、「性差別のない、男女平等の新しい文化国家を建設する」ことであり、この目標への取り組みの角度が、各団体により異なる、と言っても過言ではない。

例えば、①婦人の能力開発と職業生活への援助……(大学婦人協会)<sup>(7)</sup>、②女性に対する肉体的精神的暴力 (男性からの暴力) の排除……(ショワジール)、③婦人の政策決



表1 主な情報提供内容

分野	内容
家族・家庭に関する法律分野	離婚 住居 私生児と内縁関係
社会的法律分野	労働（失業、労働条件、母性、解雇） 社会保障（社会保険、家族手当、老後保障） 健康にかかわる援助（社会活動、母子保護）
職業生活に関する分野	研修 再就職
性に関する問題及び家庭生活に関する分野	墮胎 妊娠 母性 愛情問題・親せき関係の問題
仲間づくりや実践活動の分野	余暇 諸協会の所在地や情報 住居 相互扶助 託児

つの面を強く貫いている。

次に、女性の権利者が直接行っている教育活動がある。

①婦人に対する先導的活動（Action Pilot）、②単身女性（単身女性、離婚女性及び戸主となる女性）のための実験的プログラムの研修、等がそれである。いずれも、女性の雇用が限られた職種、部署に集中している現状を踏まえて、職業教育の多様化を図る政策をとり、女性の職業進出の幅を広げようと試みているものである。

## （2）女性の権利のための情報センターの活動<sup>(10)</sup>

法制上の平等を現実の平等とするために、女性の権利省は、その実践活動の機関として、「女性の権利のための情報センター」（Centre d'Information sur les Droits des Femmes）を、全国に135の支部とパリのセンターとで、いずれも協会として組織している。

このセンターの活動内容としては、①婦人にかかわる諸相談に応じる（表1）。②婦人にかかわる諸情報の提供（女性の権利や女性の職業に関するガイド等、女性の権利の広報・啓発のためのパンフレット、冊子、リーフレット等）。

以上が主なものであるが、活動の現状をみると、フランスにおいても最も身近な婦人問題は、①夫婦離婚または別居に関する問題、②職業を求める婦人や就職のための研修を探す婦人の問題、であることがわかる。

## 2 婦人の再教育から自立への道

### —職業に関する再教育の事例—

#### (一) ルトラヴァイエ協会 (再就職協会) (Association "Retravailler")<sup>(11)(12)</sup>

この協会を設立したエヴリヌ・シュルロ (Evelyne Sullerot) 女史は、1975年に次のように述べている。

「過去20年間のE E C諸国の女性に関する雇用統計をみると、ヨーロッパ諸国の女性は結婚に続く育児の後、再就職する者が増えていることが一目りょう然である。即ち、20歳前後では若い女性の就業率はかなり高い。その後その割合は、女性が子供を持ち育てる時期の間低下する。そして最後に曲線は上昇傾向を示し、特に40～50歳では多数の女性が再び職に就いていることが分かる。<sup>(13)</sup>」

「問題はこれらの女性がどのように再就職の問題と取り組むかである。……問題は、どこへ行くべきかである。完全に自分の力だけで生きなければならぬ人々が大多数を占めるこれらの女性の不安や困惑は想像に絶する。<sup>(14)</sup>」

本稿の最初の部分で述べたように、我が国の状況は、フランスのこの時期の状況に似ている。この状況に対して、シュルロ女史が取り組んで来た足跡は、フランスにおける婦人の再教育と自立への取り組みの具体例として、我が国における今後の取り組みに対して示唆するところが多い。

このようなわけで、フランスの典型的な事例の一つとして、この協会を取り上げよう。

#### (1) 設立の動機

シュルロ女史は、1970年から1971年にかけて、ILOの使節団としてヨーロッパ数か国を歴訪した時に、再就職を希望する成人女子のための訓練センターを見学した。そこの女性達は、速記、タイプ、簿記その他の技術の取得または再訓練をしており、表面上は就職口も見つかりそうで、非常にうまくいっていた。しかし、彼女達とちょっと話しをしてみただけで、「彼女達が、自分の選択は正しかったか、本当に自分に出来ることは何だろうか、将来は一体どうなるだろうか」など、多くの疑念や不安を抱えているのがわかった。

フランスにおいても悲観的な例をみた。それは、秘書コースまたは簿記コースとして行われたもので、真剣な取り組みの欠如、理解力の低下、欠席の多さ、仕事を探す

段階になった時の当惑・回避・逃亡の兆候，そして就職後の失敗等であった。

これらを観察した結果女史が考えついたのは，女性の再就職のための研修は，男性のものをそっくり真似るのではなく，女性の現状に合ったものを考える必要があるのではないか，ということである。

1973年，女史は，全く新しいタイプの研修を開発した。それは，再就職を希望する婦人に，家庭から職業生活への短期間（5週間）の適応教育を施し，次のものを与えるという研修である。

- ㉞ 自己の適性を知る
- ㉟ 適性能力の回復
- ㊱ 職業訓練や職業に関する情報
- ㊲ 就職の準備
- ㊳ 動機づけの評価
- ㊴ 職業指導
- ㊵ 心理的支援

女史は，最初5人のアニマトゥリス（Animatrice）と1人の職業相談員と1人の秘書と合計8人でこの仕事を始め，協会を創設し，「ルトラヴァイエ」と名づけた。これは，再就職を希望する婦人を対象とした，フランスで最初の組織であり最初の指導センターとなった。

## （2）協会の活動とその発展

1973年設立当初，8人の職員と400人の研修生で出発したこの協会は，現在は全国に127の支部をもち，25歳から55歳までの婦人を対象に，これまでに16,000人以上の女性が巣立ち，50,000人以上の女性がいま入会しているという。

先ず，設立時から行っている短期予備訓練コースについてであるが，25人グループで半日（4時間）ずつ，週5日間で5週間続ける研修で，その時間割や内容は次のとおりである。

### ◎各週の時間割<sup>(15)</sup>

#### ①第1週 グループの統合

安心して授業が受けられるくつろいだ雰囲気をつくと共に，時間を守る，人の話をよく聞く，練習をきちんとするなど，勉強に関する良い習慣をつける。

#### ②第2週 適性・能力の回復

第1週に引き続いて，本格的に，知覚力・集中度・注意力・記憶力・論理・空間概念・暗算・表現力・創造力・言語・現実感覚などの段階的訓練を，多くの練習問題で行う。しかし，職業指導には全く触れない。

#### ③第3週，第4週 職業と訓練に関する情報提供

求職または職業訓練コース入会のために必要な手続きや方法に関して完全な情報が与えられる。

各種の職業に就いている人々を中心に、職業の各部門の概要説明や受講生との質疑応答により、受講生たちを徐々に職業領域に近づける。また、受講生に自分の興味の対象を見つけ出すテストを行うなど、職業指導の問題を取り上げることをはじめる。

#### ④第5週 職業指導

主に職業に関する助言者との会合に置かれ、受講生は必要に応じて個人的助言を受けることもある。

この時期までには、各自の職業指導表を作り、自分の適性、興味、過去の経験、教育水準のほか、個人的家庭的諸事情（例えば病気、家庭での責任、住所等）を書き込む。

この段階で、この表をもとにして彼女たちは自ら今後進むべき方向について結論をひき出す。幾百種類もの職業や職業訓練コースの資料を利用することもできるし、助言者との個人面談を受けることもできる。また、円卓式職業指導により、指導員やグループの仲間の意見を聴くこともできる。

第5週は、この研修とその後の新しい生活との橋わたしのために重要な時期でもある。

早々と就職のための面接に行く者にはその指導が必要であるし、再び孤独な生活に戻ることを恐れている者には、終了後コースのフォローアップにぜひ参加するようにすすめる。また、ほとんどすべてのグループが、自発的に修了者の会を作り、「ルトラヴァイエ」との連絡を絶やさず必要な情報を流したり交流会を開いたりする計画を立てる。

#### ⑤(16) 毎日の時間割り

半日（4時間）の計画は、常に大体次のとおりである。

##### ①午前9：00～9：30 聞く半時間

受講生の個人的問題・家庭の問題、あるいは、女性の再就職にかかわる一般の問題について、自由な意見交換を行う。

この時間により、何でもしゃべれるグループの仲間づくりが出来ると同時に、人の話に耳を傾け、他人の経験に受講生自身の目を開かせることができる。

##### ②午前9：30～11：00 練習問題の時間

ある程度の集中力を要する練習問題を行う。

例えば、注意力、論理性、空間的適性、記憶力等の問題を、簡単なものから次第に難しい問題へと挑戦させる。

受講生が「今まで自分に出来るとは夢にも思っていなかったいろいろな練習問題が

できるようになった。今なら自信をもって使用者の前に出て行けそうな気がする。私にとって本当にこれは大した出来事であった。」と感想を述べている記録を見るにつけ、その成果の大きさがうかがえる。

③午前11：00～11：15 休憩

④午前11：15～午後1：00 表現及び情報提供の時間

- ・流暢な話し方とイントネーションの練習
- ・一つ以上の基本的単語を含む文章作成，発表，議論，物語の練習
- ・語いの練習
- ・役割劇（初めの頃は，主に家族の状況設定を中心とするが，三週目位から，就職の申込みの場面，仕事の内容の説明を求める場面など雇用とつながりのある状況を中心として行う。）

上記のような各種表現の練習と併行して，第三週からは，職業問題助言者による，懇切でいねいな指導がはじまる。

仕事を見つけるために必要なすべての手続きについての説明，どのような職種があるか，職業訓練プログラムには，どこにどのようなものがあるかなど，大量の最新の情報をもった女性職業問題助言者によって情報が与えられる。

受講者はこれらの時間について「役割を演じることは難しい。しかし，一部の者にとって大きな問題だったのはにかみや無理やり克服させてくれたのはこの学習なのだ。私たちがしたことはどれも成功だった。それに続く話し合いは，学習に関して新しい視野を開かせ，今後必要な手段をよく分からせてくれる。」などと述べている。

以上のような短期予備訓練コースの研修を修了した女性のうち，約35%の女性が直接就職し，他の者は，さらに高度の（職業にかかわる専門的技術）の研修に参加している。

彼女達の就職率は，国の経済状況よりもむしろ，地域の事情によるところが大きい。たとえば，研修の機会が殆んどなく第三次産業や製造業の少ない地方よりも，大都市の方が就職状況が良い。（この10年来，パリでは，研修後80%の女性が職業生活に復帰した。）

「ルトラヴァイエ協会」の活動は年々充実し多様化している。上に述べた再就職予備訓練の他に，今まで様々なコースが設けられてきた。

資格を持たないで学校を卒業した若い女性（16～18歳）や失業中の若い女性（18～25歳）を対象として，職場を見つける方法や職業をもつための研修を行うコースや，失業している女性を対象に50時間の研修によって，職場を見つけるテクニックを教えるコース，そしてさらに，最近の新しい特徴のある活動としては次のようなものがある。

表2 年齢構成

15 %	35歳未満
21.5%	35歳～40歳
26.3%	40歳～45歳
20.8%	45歳～50歳
16.1%	50歳以上

表3 婚姻状況

未婚	1.8%
有配偶	71.3%
有配偶、ただし別居手続き中	11.3%
別居	5.5%
離婚	5.3%
死別	5.1%

表4 子供の数

5.8%	子供なし
11.3%	子供1人
32.8%	子供2人
26.5%	子供3人
15 %	子供4人
6.3%	子供5人
2.5%	子供6人以上

表5 就労経験

20.8%	就労経験なし
9.3%	就労経験2年未満
29.3%	就労経験2年～5年
22.8%	就労経験5年～10年
2.8%	就労と長期中断を交代させて 間欠的に就労、期間は様々

表6 職業中断期間

13.3%	離職以後の期間5年未満
11.8%	〃 5年～10年
18.3%	〃 10年～15年
18.0%	〃 15年～20年
9.5%	〃 20年～25年
8.3%	〃 25年以上
20.8%	就労経験なし

① 刑務所に収監中の婦人を対象とする研修

出所間近な人に対して、出所後職を求める場合の履歴書の書き方、面接の受け方等の研修を5時間ほど行ったり、長期間入所者に対して、出所後に備えてオリエンテーションを行ったり、出所後の再就職に備えて働く意欲をつくり、自信を持たせるための研修を行っ

たりする。

フランスでは、刑務所に入っている者の中の女性の割合は、11人に1人の割合で極めて少ない。従って、女性の入所者への対策は非常に遅れている。

この種の研修では、カウンセリングの対応が大切で、そのような対応で自分に自信を持たせることが必要である。

② 女性の職業の多様化に向けての研修

近年、婦人の失業者が急激に増加している。その対策として、最先端技術を修得させ女性の職種を拡大させるために、情報処理、エレクトロニクス、レーザー光線関係、コンピュータと電気通信技術を組み合わせた総合的技術などを修得するものである。

③ 癌患者に対する対処の仕方の研修

最近、癌にかかる女性が年々増加している。そこで、癌撲滅を目指して、早期発

表7 受講の動機

63.8%	働くことは情緒的・精神的平衡を得るのによいと思う。
43.8%	まさかの時の安全のために働きたい。
32.5%	働くことによって自分自身の収入と独立を得たい。
26.3%	家にいるのは退屈だし、働くことは視野を広げると思う。
25.8%	活動したい気持ちがあるのにそれが全く、もしくは少ししか満たされていない。
16.3%	私は頼るものがない。自分で稼いで暮らさなければならぬ。
16%	自分は仕事で立って行く能力があると思う。
7%	夫の給料だけで足りない。

見、早期治療が実施されるように、女性自身も、また雇用主も、そのあり方について研修を行うものである。

最後に、「ルトラヴァイエ協会」の研修の受講者の構成についてであるが1974年～1975年の調査によると

年齢は表2のように相当幅がひろい。また、婚姻状況(表3)では、結婚にかかわる各種の問題をかかえ、自分の力で生活しなければならない女性がかかりの割合をしめている。

子供の数(表4)は、約半数の女性が3人以上の子供を持っていることになる。

学歴は様々で、その70%が何も職業資格を持っていない。

これまでの就労経験は表5のようであり、この研修に参加するまでの職業中断期間(表6)については、この研修に参加する女性の4分の3は、少なくとも10年以上職業についていないことになる。

「この10年以上も職業を中断していた女性が我々の関心の的である。」とシュルロ女史は言う。「何故なら、彼女らは最も不利な立場にあり、援助や情報が与えられなければ恐らくもっと落ち込んでいく人たちだからである。」とも言う。

この研修を受ける動機としては、表7(複数回答)に示すとおりであるが、この他に、夫が失業中、この頃家庭の主婦はあまりにも見下げられていると思う、子供により手本になると思う、夫が病気・事故に遭った、夫が働いている部門は景気が悪いので失業の心配がある、離婚しようとしている、などがあげられている。

## (二) パイロット活動(先導的活動)<sup>(18)(19)</sup>(Action Pilot)

女性の権利省は、「女性労働者の需要が増加しているにもかかわらず、職業訓練のための研修は、従来男性労働者向けのものとなっており、初期教育から行う研修とか、職業の多様研修が十分与えられない」ことが課題であり克服されなければならないと言う。

従来、女性の選択できる職種は男性に比べて10～20%にあたり狭い。また、基礎教育から受けていない女性や職業訓練資格を全く持たない女性も多い。

表8 特色ある研修

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・電子生産管理技術者養成……アルザス地方</li> <li>・職業適性証 (C.A.P.) 取得準備……シャンパーニュ、アルデンヌ地方</li> <li>・海産物加工・商品化……パス・ノルマンディー地方</li> <li>・労働開発専門家養成……ロース・アルプス地方</li> <li>・バス運転免許証取得準備……リムーザン地方</li> <li>・技術短期大学課程修了証 (D.U.T.) 取得準備……イル・ド・フランス地方</li> <li>・会社設立・運営者養成……ブローニュ地方</li> </ul> |
|---|

これらを勘案して、女性の権利省が、先導的活動として始めたのが「パイロット活動」である。現在のフランスの国状とくに婦人の現状を踏まえた、最新の職業訓練活動としてここに取り上げることにする。

### (1) 活動の概要

女性の職種を拡大し、女性の進出を促すために、従来男性だけに限られていた職種への技能訓練、最先端技術部門への進出のための教育訓練、長年職業を中断していた女性のための復帰講習などを行う。

この研修を「パイロット研修」と呼ぶが、それは全国各地の実状と要請に合わせて、軌道にのせるまでの先導的な研修であるという意味をもつ。

1982年度、女性の権利省の予算の3分の1をあてて、全国に54の各種研修を開設した。

「パイロット研修」は、15人位の少人数制で、9か月、1,000時間～1,200時間程度の研修を行うが、その対象は、求職者、未亡人、未婚の母、離婚者、低学歴者、低資格者などで、受講者はいずれも最低保障賃金 (S.M.M. I. C.) の9割を国から支払われる。

女性の権利省は、全国各地に43のパイロット拠点を置いて、各地域に特色のある研修を設けている。その主なものをあげると表8のとおりである。

これまでに約20,000人が参加し、その30%が新技術の分野を学び、30%は従来男性の仕事だったものに挑戦した。例えば、造園業、機械関係、メカニック、大工、配管業、建物修理業等である。

また、研修が終了した時点で、75%の女性が仕事を見つけ、残りのものは、より高度の資格を取るための研修を続けた。

### (2) ユニークなパイロット研修の事例

#### ① アルデッシュ (Ardèche) 地方の個人企業経営者となるための研修

地元の新報に、「販売・流通業に就くための研修が開始される。対象者は、25歳以上の配偶者のない女性。’82年12月13日に開始して’83年6月終了の予定。」という広告が出た。

この広告に一べつもしないで見過ごす女性も多くいるが、幾人かがためらわず早速応募した。

実際に研修に参加した女性は、すべて子供をもつ配偶者のない女性達であった。この田舎では、女性の雇用機会が少なく、この研修は歓迎された。何故なら、小売、流通などの業種は、女性を受け入れやすい業種だからである。

この研修の責任者は、とくに企業内での実習も含む研修のプログラムを組んだ。

この6か月間に、研修生は、簿記、タイプ、商業英語、販売管理、経済学、数学等様々な科目を学び、企業へ行っての見習い実習も少々行った。

この研修の目的は、小売業及び個人企業を経営することにあり、この研修の修了証をもつことにより、秘書や小規模の企業を運営する職を見つけることができる。

たとえば、この研修を修了したある女性は、タクシーと救急車の会社に職を見つけた。

この研修に組まれた企業内での実習は、評判がよかった。

## ② バス・ノルマンディー (Basse-Normandie) 地方の電気設備と溶接技術に関する研修

この地方には、2つの核燃料倉庫が建設されることになっており、8,000人から10,000人の求人が出る予定である。そのため、男性の雇用は増大することは確実なのに、このままでは、女性の雇用は減り失業者が増加する一方である。

そのため、女性の雇用の多様化を図り、この求人に女性も応えるために、電気設備、溶接に関する研修を行うことになった。

早速、24人の職業資格を持たない失業中の女性が選ばれた。

この研修の目的は、社会的職業的環境に適応出来るようになり、自分の目標をはっきりさせて、資格を得、そして労働界に参加していくことである。

研修は、2段階に分けて行われた。

### 第1段階 準備教育 (1982年10月4日～1983年3月12日)

この間の研修は、目ざましい成果が上がった。即ち、研修を受けた女性達は、男性の分野とされていた職業に適応し、容易にすばやく基礎技術を身につけ、講師が驚いた。

### 第2段階 職業資格研修 (1983年4月25日～1983年7月29日)

9人が溶接を選び、14人が電気設備を選んだ。

これらの研修生は、準備教育期間中4週間程、企業内へ実習に出かけたが、雇用主達は一様に彼女達を高く評価し、研修終了後雇いたいと申し出た。

### 3 フランスにおける婦人の職業に関する再教育体制の特色

先ず第一の特色は、婦人が再就職を思い立って職場に入り適応していくまでを、非常にスムーズに導くことの出来る体制であるということである。

職業生活を中断していた婦人、失業している婦人、あるいはこれまで全く職業生活を送ったことのない婦人が、新しく職業生活に入るためには、大きく分けて3つのステップをふまなくてはならないと言われている。即ち、

- 第1段階 職業に関する自己の適性を見だし、職業生活に適応出来るような基本的準備、精神的準備を行うこと。
- 第2段階 職業に必要な専門的技術や資格を修得すること。
- 第3段階 求人先を見つけ、面接や試験、諸手続きをすませ、適当な職場を見つけ就職すること。

第2段階を強調して行うのは男性向きの再教育プログラムであって、女性の場合には、3つのステップを順番にふんでいくのが望ましいわけであるが、これまでに取り上げた事例には、これら3つのステップを一段ずつうまく上昇出来るような教育のプログラムが生まれ、その体制が出来ている。

次の特色は、第2段階の教育プログラムが、我が国と比べると、資格が取得出来たり労働市場で研修の成果が認められるような高度の専門性をもっていることである。

フランスでは、学校教育は一般教養を身につける場所であって、学校教育は生産のための道具ではないという観念が強い。そのため、必然的に学校教育以後の職業教育が重要な位置をしめるわけである。従って、職業教育に関しては、国でも企業でも協会でも力を入れて行い（現状では、婦人にかかわる研修のうち、国による研修35%、企業による研修24%、協会による研修33%）、しかも互いに十分連携をとって、いま国としてどんな人材が必要なのかを考えて育成するから、資格を与える体制も出来るし、それが労働市場で有効なものとなるわけである。

第3の特色は、婦人一人ひとりの現状に沿った柔軟な教育体制であるということである。

フランスの女性に限らないが、女性は学生時代、あるいは学校卒業後も文学方面に関心が向いて、職業技術、とくに最近推し進めている最先端技術等に関係の深い数学とか統計とか科学とかの知識も持っているものが少ない。また、全く基礎教育が欠けている婦人もいる。そこで、基礎教育を行った上で職業に関係のある教育に入ると言う運びになるわけであるが、多様化した現状に沿った教育体制とも言える。

おわりに

以上を総合して、フランスにおける婦人の再教育と自立について、その動向を眺めてみると、継続的職業教育としての生涯教育に対するフランス的考え方の制約はあるが、婦人の経済的自立と社会的参加に向けて、婦人の生涯教育的展望に立つ種々の試みが実施されつつあると言ってよからう。

その特徴は、その推進体制が統合的であり、教育から資格取得、さらに労働市場へと、その橋わたしが非常にスムーズで、関係機関相互の連携プレイが行われていることである。そして、婦人の現状に即して、再教育の多様化を図り、一人ひとりの婦人が現在をスタート点として能力開発し自立していくのを助けようとしている。

これにひきかえ、我が国においては、学習は学習、資格は資格、就職は就職と孤立化されて考える傾向がいまなお一般的である。

この日本の状況の克服に対しても、ここに紹介したフランスの試みは、多くの示唆と教訓を含んでいるように思われる。

〔注〕

- (1) 総理府編『婦人の現状と施策』（国内行動計画第3回報告書）ぎょうせい、1983年4月、pp. 71～72
- (2) 筆者の参加した「フランス調査研究班」の研修概要ならびに調査研究に関する詳細は、財団法人婦人教育振興会『昭和58年度調査研究報告書（オーストラリア・ニュージーランド、インドネシア、フランス）』、1984年3月、参照。
- (3) 上掲書(2)、フランス班 pp. 25～38参照
- (4) 日本生涯教育学会編『日本生涯教育学会年報第2号 生涯教育体系の構想』1981年11月、p. 233
- (5) 上掲書(2)、フランス班 p. 18  
・Formation professionnelle, Projet de Loi (portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail.) (Assemblée Nationale. N° 1431)
- (6) 上掲書(2)、フランス班、pp. 66～69
- (7) Association Française des Femmes Diplômées des Universités, DIPLÔMÉES N° 125, Juin 1983
- (8) 上掲書(2)、フランス班、pp. 9～24
- (9) Ministère des Droits de la Femme Onze fiches pratiques sur la loi d'

Egalite Professionnelle 11 Oct. 1983

- (10) Centre National d' Information sur les Droits des Femmes C.I.D.F.  
information 1982
- (11) 訪問時入手のパンフレット Retravailler 1973~1983. 他
- (12) エヴリヌ・シュルロ フランスにおける成人女性の再就職のための訓練・指導 国立婦人教育会館, 1984年3月
- (13) 上掲書(12), p. 5
- (14) 上掲書(12), p. 6
- (15) 上掲書(12), pp. 48~50
- (16) 上掲書(12), pp. 50~56
- (17) 上掲書(12), pp. 10~21
- (18) 上掲書(2), p. 15, pp. 35~36
- (19) Ministère des droits de la Femmes Citoyennes Numéro 22 JuilletAoût  
1983. —Les stages pilotes—