

## 生涯学習支援者の力量形成の場と機能

松 橋 義 樹  
(女子美術大学)

### 1. はじめに

生涯学習支援者という概念は様々なとらえ方が可能であり、それぞれのとらえ方について詳細に吟味するだけでなくその作業自体が生産的であるかどうかという点についても留意が必要である。そこで最低限押さえてなければならないことは、生涯学習支援者という概念が、行政か民間か、フルタイムかパートタイムか、資格を前提とするか否かなどを問わずあらゆる学習支援者を包括するとともに、その共通項に注目するための概念だということであろう。

それでは、力量形成という観点からは、生涯学習支援者の共通項としてどのような事柄が見出されるだろうか。生涯学習支援者の養成・研修のあり方について論じられる場合、例えば養成・研修内容としての「生涯学習・社会教育についての理解」が共通に求められるということがしばしば指摘されるが、むしろ内容面にしても方法面にしてもその多様性が強調されることの方が目立つように思われる。他方、それぞれの職場における OJT については、生涯学習支援者の多様性にかかわらず一律にその重要性が強調されるとともに、その具体的な進め方についても一律に論じられてきたし、具体的な進め方が多様であるべきか否かという問題について判断できるだけの十分な検討も行われてこなかったといえる。

厚生労働省「能力開発基本調査」等の結果からも読み取ることができるように、1990年代以降日本の企業等における（計画的な）OJT 及び Off-JT の実施率が低落してきた<sup>(1)</sup>状況において、OJT と Off-JT をいかに連動させて必要な学習環境を構築していくのかという観点での研究・実践が進められてきた<sup>(2)</sup>。こうした取組に学びつつ、生涯学習支援者の特性に即した力量形成の場と機能を明らかにしていくことが求められている。

## 2. OJT と Off-JT の連動の可能性—社会教育主事を例に

生涯学習支援者の力量形成において、OJT と Off-JT の連動の可能性がこれまでも追求されてこなかったわけではない。しかし、生涯学習支援者については養成・研修のしくみが総体的に整備されているとは言い難く、その中で養成・研修のしくみが一定程度整備されている学習支援者に注目して検討していくことが現実的である。その代表は、社会教育主事・司書・学芸員という、法律において規定されている資格の取得を前提とした学習支援者であろう。まずはこうした学習支援者から OJT と Off-JT の連動のしくみを確立させていくべきか否かについて議論の余地はあるが、ここではその中から社会教育主事を例にして検討する。

国立教育政策研究所社会教育実践研究センターが平成20～21年度に実施した「社会教育主事の専門性を高めるための研修プログラムの開発に関する調査研究」においては、社会教育主事が参加する各種研修の現状と課題を分析し、主に研修の対象・学習内容・日程について方針を定めて研修プログラムのモデルを提示した。さらに、実証研究事業として青森県と新潟県においてそのモデルにもとづく研修を実施しているが、そこでは事前研修のツールとして「プレ研修シート」、本研修のツールとして「ふりかえりシート」「直後アンケート」、事後研修のツールとして「事後レポート」「フォローアップ研修シート」を作成・使用している。そして、実証研究事業の成果の分析において、これらのシートとの関連で社会教育主事の力量形成における OJT と Off-JT の連動の可能性について言及されている。具体的には、次のような指摘である。

- 本研修は1泊2日にわたる Off-the job-training の研修ではあったが、その期間に限定されるものではなく、「事前の研修シート」は仕事をしながらの「研修」であり、「事後レポート」と「フォローアップ研修シート」の作成も仕事をしながらの研修であり、そのまま On-the job-training の研修であったといえよう<sup>(3)</sup>。
- 提案のモデル研修プログラムでは、事前・事後研修も含めて4ヶ月あまりの間を受講者に、研修を意識させることができ、本研修の成果の持続としても期待できるものである。しかし、さらに効果を高めるためには、OJTとの連動が不可欠ではないかと考える。各種シートの内容を、所属する職場の上司や同僚等と共有することによって、日常的に自身の課題や行動目標達成のためのアドバイスをもらうことができるからである<sup>(4)</sup>。
- シートを活用する本研修システムは、社会教育主事個々の課題を明らかにし、講師からの助言や集合研修さらには実務の中での実践を通して課題解決の過程（社会教育主事自身の変容）を記録する取組でもある。

（中略）

多くの記録を蓄積・分析することによって、個々の課題に応じた解決方策を示すことができれば、研修に参加することのできない社会教育主事のための OJT の指針ともなりうるものである<sup>(5)</sup>。

これらの指摘においては、Off-JT の成果を補強するだけでなく共有するプロセスとしても OJT が意味付けられ、その必要性が強調されている。裏を返せば、OJT によって成果を共有することのできるような Off-JT が求められているという見方も可能であろうし、そのためには事前・事後を含めた研修全体の「記録」化が不可欠であることも認められる。一方、上記の指摘にあるような形での OJT が現実的に可能であるか否かという問題については、社会教育主事の一般的な職場環境及び個々の職場環境に即した検討が必要となる。また、研修への参加という点でも、新任者や勤務年数の少ない社会教育主事が複数の研修に集中的に参加する、複数の社会教育主事でローテーションを組んで研修に参加する、あるいはそもそも社会教育主事とその職場に一人しかおらず研修の成果を誰とどのように共有すべきか明確になりにくい場合など、職場環境に即した様々なケースが考えられる。

### 3. 社会教育主事の職場環境と OJT・Off-JT

社会教育主事の職場環境については、主に社会教育主事経験者からの生の声として各自治体の実態が明らかにされてきた。それらをふまえつつ、社会教育主事の職場環境に照らし合わせると OJT・Off-JT 及び両者の連動の可能性についてどのようなことが見えてくるだろうか。ここでは主に、国立教育政策研究所社会教育実践研究センターが平成22年度に実施した「社会教育主事の養成と活用・キャリアの実態に関する調査」<sup>(6)</sup>（以下、社会教育主事調査）の結果をもとにして検討する。

#### ①社会教育主事の配置人数

文部科学省「社会教育調査」の結果からも全国の社会教育主事数は急激に減少してきているが、社会教育主事調査によると、都道府県教育委員会については47都道府県全てに社会教育主事が配置されており、その平均人数は23.7名である。ただし、都道府県教育委員会が発令している社会教育主事のうち、教育委員会本庁・本局または教育事務所に配置されている者は半数程度である。

一方、市町村教育委員会については回答のあった1,018市町村のうち約6割にあたる638市町村に社会教育主事が配置されており、社会教育主事を配置している市町村のみの平均人数は2.7名である。ただし、市町村教育委員会が発令している社会教育主事のうち、教育委員会本庁・本局に配置されている者は6割程度である。

都道府県の社会教育主事と市町村の社会教育主事の職務の相違や勤務場所の分散もあり一概には言えないが、都道府県の社会教育主事については他機関・団体が主催する研修へ比較的参加しやすい体制にあるが、その成果の共有の場面を設定し難いと考えられる。一方、市町村の社会教育主事については、他機関・団体が主催する研修へ比較的参加し難い体制にあるが、その成果の共有の場面を設定し易いと考えられる。そのような実態をふまえつつ、特に市町村において「とにかく慣れる」という非計画的な OJT 偏重の状況を生み出さないようなくみが必要となる。

## ②社会教育主事の勤務年数

社会教育主事の（特に連続した）勤務年数が特に都道府県については短いことが頻繁に指摘されるが、社会教育主事調査によると、都道府県については通算勤務年数が3年以内の者が約半数、市町村については通算勤務年数が3年以内の者が約3分の1を占めている。さらに、国立教育政策研究所社会教育実践研究センターでは社会教育主事に関連する実態調査を平成13年度と平成17年度にも実施している<sup>7)</sup>が、それらの結果と比較しても社会教育主事の一般的な通算勤務年数が3～5年程度であることは明かである。

社会教育主事としての通算勤務年数が3～5年の職員であればどの職務がどの程度十分に遂行できるのかという問題、あるいは社会教育主事として発令される以前の勤務が社会教育主事としての力量にどのような影響を及ぼすのかという問題（人事異動による力量形成の問題を含めて）にも留意しなければならないが、少なくとも職場において勤務年数の少ない社会教育主事が勤務年数のより少ない社会教育主事を指導・支援するという機能の意義と課題をより明確にする作業が必要であろう。

このことに関連して、企業の職場で他者から受ける支援を「精神支援」「業務支援」「内省支援」の3つのタイプ<sup>8)</sup>に分類し、このうち能力向上に影響を与える支援が上司からの「精神支援」「内省支援」、上位者（先輩）からの「内省支援」、同僚・同期からの「業務支援」「内省支援」であることを明らかにしている研究<sup>9)</sup>があるが、社会教育主事の職場環境に照らし合わせるならばその配置人数も考慮すると現状としてこれらの支援がバランスよく受けられているとは言い難い。ただし、これは社会教育主事以外の上司や上位者、同僚・同期の存在を含めて検討されるべき問題である。

## ③社会教育主事の仕事をすることで最も大きな影響を受けた経験・事柄、社会教育主事としての勤務を通して得たもの

社会教育主事調査においては、社会教育主事現職者を対象に、「社会教育主事の仕事をすることで最も大きな影響を受けた経験・事柄」「社会教育主事としての勤務を通して得たもの」についてたずねている（社会教育主事現職者ではない社会教育主事経験者も対象に含まれているが、ここでは取り上げない）。

まず、社会教育主事の仕事をすることで最も大きな影響を受けた経験・事柄については、8つの選択肢から1つを選ぶ形式であるが、回答率を見ると、全体では「保護者や地域団体、講師・指導者との出会い」が32.7%で最も高く、「職場内での役職・立場の変化、上司や同僚等からの教えなど」が20.1%、「特徴ある事業の実施」が19.9%で続いている。また、都道府県社会教育主事のみで見ると「職場内での役職・立場の変化、上司や同僚等からの教えなど」が28.1%で最も高く、市町村社会教育主事のみで見ると「保護者や地域団体、講師・指導者との出会い」が38.0%で最も高い<sup>(10)</sup>。

一方、社会教育主事としての勤務を通して得たものについては、11の選択肢それぞれについて「多くを得た」「どちらかといえば得た」「あまり得ていない」「得ていない」の4件法で回答する形式であるが、このうち「多くを得た」の回答率を見ると、全体では「地域の人々や団体等との人脈」が62.8%で最も高く、「様々な社会教育関係職員との人脈」が54.5%、「生涯学習・社会教育の理念、法制度等の知識」が47.0%で続いている。また、都道府県社会教育主事のみで見ても「地域の人々や団体等との人脈」が64.8%で最も高く、市町村社会教育主事のみで見ても「地域の人々や団体等との人脈」が61.3%で最も高い。加えて、いずれも2番目に高いのは「様々な社会教育関係職員との人脈」である（それぞれ63.4%、47.5%）<sup>(11)</sup>。

いずれの設問においても、単純に回答率を比較し難い側面はあるが、他者との接点が社会教育主事の職務へ非常に大きな影響を及ぼしていると考えられる。このことはまた、社会教育主事にとってのOJTが広範な属性を持つ他者との関係において進められている可能性を示唆していると思われる。もちろん、社会教育主事の職務内容が実態として多岐にわたっていることを考慮する必要はあるが、誰との関係の中でどのようなOJTが行われ得るのか分析を進めることが、社会教育主事のOJTの実態を明らかにしてその効果的な進め方を検討していく糸口となる。

なお、社会教育主事については、社会教育行政の専門的職員という位置付けを重視してその専門職集団化を図る動きが全国各地で見られてきた。その意義は否定されるものではないが、一方で専門職集団化が他の社会教育関係者との関係の中で進められるOJTへ及ぼす影響についても検討する必要があると考えられる。

#### 4. おわりに

ここまで、社会教育主事を例に、その職場環境に即した OJT と Off-JT の連動の可能性について検討してきた。しかし、具体的な学習支援者に注目しつつ OJT と Off-JT の連動させる上での生涯学習支援者に固有の要素を明らかにするためには、検討の蓄積が十分ではない。改めて、様々な領域における研究・実践をふまえつつ検討を進めていく必要がある。

例えば、社会教育主事は教育委員会の事務局に配置される行政職員であるが、一般行政の事務系職員の業務習熟の観点から有効と考えられる取組に関する全国の市を対象とした調査では、「法務」「企画立案、調査研究」「情報管理 (IT)」「税務」「財務、会計」「用地管理」「生活保護 (ケースワーク)」の 7 分野について、それぞれ最も有効だと考えられる取組として選んだ市の合計が最も多かったのは「OJT」であり、以下「広域研修機関研修」「専門実務研修」と続いている<sup>(12)</sup>。生涯学習支援者の職務についても、どの職務の力量形成にどの取組が有効なのか、その有効性を具体的な場面に即して明確にしていくことが求められているのではないだろうか。

また、社会教育主事に占める学校教員経験者の割合の高さ<sup>(13)</sup>は、社会教育主事に関する議論の中で頻繁に指摘されることであるが、その学校教員の異動経験が持つ OJT としての機能に関する調査では、勤務校数が多いほど主観的な能力指標が向上する傾向にあること、事務所間異動と僻地校勤務は特に教職キャリア中期（教員歴 10～25 年）の教員の主観的な能力指標に影響を与えることが指摘されており、そのことをふまえた OJT と Off-JT との適切な組み合わせの必要性が強調されている<sup>(14)</sup>。

生涯学習支援者は、少なくとも現状として常勤・専任を前提としない場面も多く、加えていわゆる「新卒採用」されて勤務するケースが全体的に少ない。すなわち、日常生活を含めた様々な経験を通して力量形成が行われているということを見逃すことができないが、これまでは生涯学習支援者の資質・能力について議論する場合にそのような経験を通じた力量形成への注目が過度であったことは否定できない。そのことが現職における OJT・Off-JT の必要性を軽視することに結び付いてはならないだろう。

注記・引用文献

- (1) 旧労働省による調査方法との相違等もあり一概に比較できないが、計画的なOJTについては1990年代前半には7割強だったにもかかわらず1990年代後半には3割程度に低下し、その後は回復傾向にあり近年は6割程度で推移している。Off-JTについては、1990年代前半には7～8割程度だったにもかかわらず1990年代後半には5割程度に低下し、その後は回復傾向にあり近年は7割程度で推移している。
- (2) 中原淳『経営学習論 人材育成を科学する』東京大学出版会、2012年、pp. 42-43.
- (3) 山本和人「青森県における研修の成果と課題」国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『社会教育主事の専門性を高めるための研修プログラムの開発に関する調査研究報告書』2010年、p. 45.
- (4) 佐久間章「研修プログラム編成の視点—新潟県と青森県の実践から」国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『社会教育主事の専門性を高めるための研修プログラムの開発に関する調査研究報告書』2010年、p. 52.
- (5) *Ibid.*
- (6) この調査は、都道府県・市町村教育委員会を対象とする調査、社会教育主事現職者を対象とする調査、国立教育政策研究所社会教育実践研究センターが2001～2009年度までに実施した社会教育主事講習の修了者を対象とする調査で構成されている。調査の詳細については、国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『社会教育主事の養成と活用・キャリアの実態に関する調査報告書』2011年、を参照のこと。
- (7) 平成13年度は「社会教育主事の教育的実践力に関する調査研究」、平成17年度は「社会教育主事の職務等に関する実態調査」という名称で実施されており、前者は社会教育主事現職者を対象とする調査、後者は都道府県・市町村教育委員会を対象とする調査と社会教育主事現職者を対象とする調査で構成されている。それぞれ、国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『社会教育主事の教育的実践力に関する調査研究』2002年、国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『社会教育主事の職務等に関する実態調査報告書』2006年、を参照のこと。
- (8) なお、これらは因子分析により析出されたものであり、「精神支援」は「精神的安らぎを与えてくれる」「仕事の息抜きになる」「心の支えになってくれる」「プライベートな相談にのってくれる」「楽しく仕事ができる雰囲気を与えてくれる」の5つの項目、「業務支援」は「自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる」「仕事の相談にのってくれる」「仕事に必要な情報を提供してくれる」「仕事上の必要な他部門との調整をしてくれる」「自分の目標・手本となっている」「自



律的に働けるよう、まかせてくれる」の6項目、「内省支援」は「自分について客観的な意見を言ってくれる」「自分自身を振り返る機会を与えてくれる」「自分にはない新たな支援を与えてくれる」の3項目でそれぞれ構成されている（中原淳『職場学習論 仕事の学びを科学する』東京大学出版会、2010年、pp. 47-70.）。

- (9) 中原淳『職場学習論 仕事の学びを科学する』*op.cit.*, pp. 93-116.
- (10) なお、これら以外の選択肢は、「特有の課題をもつ子どもや学習者との出会い」「予算編成・執行、事業の計画・評価」「広報活動、関係機関・団体等との連絡調整」「職場外での他者や書物との出会い、職務に関わる研修等の受講など」「その他」である。
- (11) なお、これら以外の選択肢は、「学習課題の把握と分析に関する知識・技能」「学習プログラムの企画・立案に関する知識・技能」「事業等の評価に関する知識・技能」「特定の分野に関する指導に必要な知識や技能」「特定の方法を用いた指導に必要な知識や技能」「学識経験者ほか特定分野の専門家との人脈」「関係者・機関との連絡調整を行うコーディネーターとしての能力」「行政における事務処理能力」である。
- (12) 財団法人日本都市センター編『都市自治体行政の専門性確保に関する調べ』2010年、pp. 77-88. なお、これら以外の選択肢は、「自己啓発支援」「職層別研修」「業務従事研修」「その他」である。
- (13) 社会教育主事調査によると、都道府県の社会教育主事の8割以上が、学校教員から任用されている。
- (14) 川上泰彦・妹尾渉「教員の異動・研修が能力開発に及ぼす直接的・間接的経路についての考察」『佐賀大学教育学部紀要』第16巻第1号、2011年、pp. 1-20. なお、そこでは、異動によって構築・変動する同僚関係が Off-JT に与える影響についても検討されている。