

生涯教育と企業内教育訓練

岡 本 包 治 (立 教 大 学)

坂 口 順 治 (立 教 大 学)

辻 功 (筑 波 大 学)

那須野 弘 司 (日 本 生 産 性 本 部)

渡 辺 一 久 (青 山 学 院 大 学 大 学 院)

水 谷 修 (筑 波 大 学 大 学 院)

はじめに

本調査は、生涯教育実践の類型化をすすめるための一環として、企業における生涯教育の方向をさぐろうとするものである。調査は日本生涯教育学会「生涯教育類型研究会」と財団法人日本生産性本部「生涯教育研究委員会」とが共同して昭和58年1月10日から31日まで留め置き法を用いて行った。調査対象は日本全国の民間企業で、サンプルは、様々な事情を考慮して日本生産性本部の賛助会員の中から有意抽出した。サンプル数は1,500、有効回答票は417であり、有効回収率は27.8パーセントである。

サンプルとなった企業の属性について簡単に述べておくと、業種では(表1)、製造業が全体の69.0パーセントを占め、流通、金融、運輸などのサービス業が27.6パーセントを占める。従業員の規模では、3,000人以上の大企業が37.4パーセント、500人から2,999人までの中規模企業が50.4パーセント、499人以下の小規模企業が12.0パーセントである。また、年齢構成では(表3)、「変形菱形」や「菱形」が多く2割を超えており、「ピラミッド型」は少ない。企業の所在地域は(表4)、半数が京浜地域であり、2割強が京阪神地域、1割強が東海・中京地域、残りがその他の地域となっている。

本調査で用いた調査項目は次の通りである。

1 企業内教育訓練の現状

(1)教育訓練の内容方法 (2)人生設計プログラム (3)小集団活動 (4)自己啓発への援助 (5)年間経費

2 教育訓練に関する制度導入の実態と今後の展望

(1)社外教育機関への派遣 (2)教育休暇制度 (3)職業資格

3 教育訓練に対する理念と対応

表 1 企業の業種 (%)

建 設 業	8.6
軽 工 業	17.0
化 学・ガ ラ ス・土 石	14.9
重 工 業	29.5
流 通 業	10.0
金 融・保 険 業	9.1
運輸・マスコミ・サービス	8.4
そ の 他	3.4

表 2 企業の従業員規模 (%)

449 人以下	12.0
500 ～ 999 人	19.2
1000 ～ 2999 人	31.2
3000 ～ 4999 人	13.9
5000 ～ 9999 人	16.3
10000 人以上	7.2

表 3 年齢構成 (%)

ピラミッド型 (高齢層が比較的少なく、年齢が若くなるにつれて数が多い。)	6.7
台 形 型 (若手に比べて中間層・高齢層がともに多い。)	13.4
菱 形 (中間層が多く、若手・高年齢層が少ない。)	22.8
変 形 菱 形 (ある年齢以上はピラミッド型だが、新規採用が減って中間層が多い。)	24.8
ひょうたん型 (若手・高年齢層が多くその中間が少ない。)	12.2
き の 子 型 (若手が極端に少なく、中高年齢層が多い。)	13.2
そ の 他	6.2
無 記 入	0.7

表 4 所在地 (%)

京 浜 地 域 (東京, 神奈川)	50.2
東海・中京地域 (静岡, 愛知, 岐阜, 三重)	11.0
京 阪 神 地 域 (京都, 大阪, 兵庫)	21.8
そ の 他	16.5
無 記 入	0.5

(1)教育訓練の理念 (2)経営者層の熱意 (3)組合の対応

4 教育文化事業の実態

(1)施設開放 (2)教育文化事業

なお、本稿は「はじめに」を坂口、「1 企業内教育訓練の現状」を渡辺、那須野、坂口、「2 企業における生涯教育導入を規定する要因」を水谷、「おわりに」を辻がそれぞれ担当した。

1 企業内教育訓練の現状

(一) 教育訓練の内容・方法

教育訓練はほとんどの企業で行われており(95.4%)、回答企業の中で行っていないのは2.2パーセントにすぎない。教育訓練の内容については、表5で対象別に上位5位までを示している。全体を通してみれば、職務遂行の能力開発に教育訓練の重点があるといえるが、具体的な内容については対象(階層)によって強調点がちがっている。

教育訓練の形態・方法については、表6の通りである。上位3位までを対象別に比較してみると、経営幹部、管理職は外部講習会に参加することが多く、一般社員など

表5 対象別にみた教育訓練の内容(M.A.) (%)

内容(順位) 対象	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
1 経営幹部	経営方針 75.8	経済・社会 情勢 59.2	管理能力 34.3	リーダーシ ップ 32.9	国際感覚能 力 28.0
2 管理職	管理能力 88.7	リーダーシ ップ 74.4	課題発見 63.9	経営方針 60.2	対人関係 53.6
3 監督職	リーダーシ ップ 74.7	課題発見 69.0	対人関係 67.9	管理能力 62.0	実務知識 50.4
4 一般社員 (男子)	実務知識 82.2	モラルの 向上 52.2	自主・創造 性 48.6	対人関係 47.8	課題発見 47.5
5 一般社員 (女子)	実務知識 70.4	モラルの 向上 59.9	対人関係 35.6	一般教養 32.9	産業人の心 構え 31.7
6 新入社員	産業人とし ての心がま え 84.5	実務知識 67.7	モラルの 向上 47.3	学習意欲 41.6	対人関係 34.1
7 臨時社員 パートタ イマー	実務知識 62.5	モラルの 向上 42.5	健康管理 42.5	産業人の心 構え 32.5	一般教養 20.0

表 6 対象別にみた教育訓練の形態・方法 (M. A.) (%)

対 象 \ 形態・方法 (順位)	1 位	2 位	3 位
1 経 営 幹 部	外部講習会 88.2	国内外視察 61.6	自己啓発 57.8
2 管 理 職	外部講習会 86.5	集合教育 83.1	自己啓発 68.6
3 監 督 職	集合教育 85.2	外部講習会 81.1	自己啓発 69.8
4 一般社員(男子)	O J T 85.3	集合教育 79.3	通信教育 外部講習会 74.3
5 一般社員(女子)	O J T 88.9	集合教育 74.0	自己啓発 67.4
6 新 入 社 員	集合教育 93.3	O J T 73.9	自己啓発 58.7
7 臨 時 社 員 パートタイマー	O J T 98.8	自己啓発 53.6	集合教育 51.3

は職場内でのOJTや集合教育が多い。各対象に共通しているのは自己啓発である。自己啓発は個人の自発的な学習意欲によって行われるものであり、生涯教育とのかかわりにおいて注目すべき方法である。

(二) 自己啓発への援助

自己啓発への援助・奨励を行っている企業は、回答企業の86.1パーセントで、行っていないのは8.6パーセントである。

回答の中で50パーセントを超えた援助・奨励の方法は(表7)、図書、教材、講座などの情報提供(81.3%)、個人の自己啓発活動への経費援助(59.6%)、公的職業資格取得への経費援助(54.3%)、自主参加の社内講習会の参加(50.4%)である。ここでは情報提供が圧倒的に多く、ついで経費援助が多くなる。「通信教育のスクーリングへの参加に対する勤務時間の配慮」は29.0パーセントで9項目中の7位である。

業種との関連で注目すべき点は(表8)、建設業で「公的職業資格取得への経費援助」が83.3パーセントと他業種に比べて断然高いことである。運輸・マスコミ、レジャーも64.9パーセントと高い。このことは、これらの業種では、他の業種と比べて比較的資格制度が整えられており、職務の遂行や昇進に際して資格取得が条件となる場合が多いためとも考えられる。

(三) 人生設計プログラム

人生設計プログラムを取り入れている企業は、回答企業の20パーセントにも満たな

表 7 自己啓発への援助・奨励の方法 (M. A.) (%)

図書、教材、講座などの情報提供	81.3
自主参加の社内講習会の開催	50.4
自主研究会・サークルに対する経費援助	40.1
個人の自己啓発活動への経費援助	59.6
公的職業資格取得への経費援助	54.3
夜間の教育機関への通学に対する勤務時間の配慮	27.9
通信教育のスクーリングへの参加に対する勤務時間の配慮	29.0
社内発表会やコンクールの開催	39.3
そ の 他	5.6

表 8 業種別にみた自己啓発への援助・奨励の方法 (M. A.) (%)

業 種 \ 方 法	図書・教材・講座などの情報提供	自主参加の社内講習会の開催	自主研究会・サークルに対する経費援助	個人の自己啓発活動への経費援助	公的職業資格取得への経費援助	夜間の教育機関への通学に対する勤務時間の配慮	スクーリングへの参加に対する勤務時間の配慮	社内発表会やコンクールの開催	そ の 他
建 設 業	80.0	33.3	16.7	56.7	83.3	20.0	20.0	30.0	3.3
軽 工 業	78.9	42.1	38.6	61.4	45.6	28.1	24.6	43.9	10.5
化学・ガラス・土石業	64.6	47.9	37.5	60.4	45.8	25.0	20.8	29.2	4.2
重 工 業	84.8	59.8	49.1	49.1	53.6	38.4	32.1	58.0	2.7
流 通 業	82.9	60.0	45.7	65.7	48.6	8.6	31.4	11.4	5.7
金融・保険・不動産業	94.6	51.4	43.2	73.0	64.9	24.3	32.4	35.1	5.4
運輸・マスコミ・レジャー業	77.8	48.1	29.6	70.4	48.1	22.2	33.3	33.3	14.8
そ の 他	92.3	30.8	30.8	69.2	61.5	38.5	46.2	15.4	0.0

230 生涯教育の現状に関する実証的研究

い（図1）。しかし、現在準備中が17パーセントもあり徐々に拡大されていく傾向にあるといえる。人生設計プログラムを採用している企業の中で、対象となる年齢層は45歳以上が全体の80パーセントを占めている（図2）。企業にとって45歳以上が高齢

図1 人生設計プログラム実施の有無

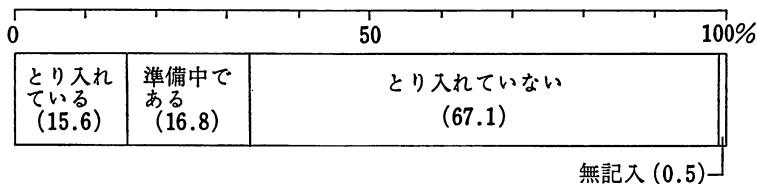


図2 人生設計プログラムの対象年齢

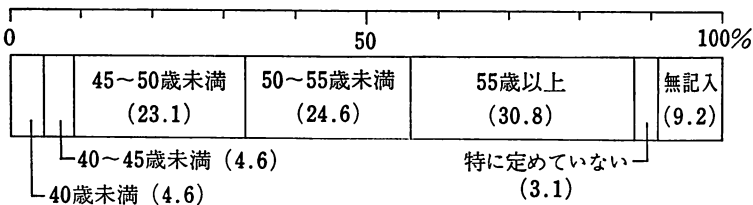


表8 年齢構成型別にみた人生設計プログラムの内容 (M. A.)

年齢構成型 \ 内 容	1. 備再 就職 準	2. 校職 業訓 練	3. 資公 格職 業	4. 教職 育種 転換	5. 講生 座き が い	6. り体 力講 座つ く	7. 年 金講 座	8. そ の 他
1. ピラミッド型 (順位)	—	—	40.0 ③	—	40.0 ③	60.0 ②	80.0 ①	40.0 ③
2. 台 形 型	9.1 ⑤	9.1 ⑤	45.5 ③	9.1 ⑤	45.5 ③	54.5 ①	54.5 ①	—
3. 菱 型	11.1 ⑥	11.1 ⑥	55.6 ①	—	33.3 ②	44.4 ②	33.3 ③	33.3 ③
4. 変 形 菱 型	10.0 ⑦	20.0 ⑤	30.0 ③	10.0 ⑦	30.0 ③	60.0 ②	70.0 ①	20.0 ⑤
5. ひょうたん型	33.3 ③	25.0 ④	41.7 ②	16.7 ⑧	50.0 ①	25.0 ④	25.0 ④	25.0 ④
6. き の こ 型	18.2 ⑦	27.3 ②	36.4 ①	27.3 ②	27.3 ②	27.3 ②	27.3 ②	18.2 ⑦
7. そ の 他	50.0 ②	—	83.3 ①	—	16.7 ⑥	33.3 ④	33.3 ④	50.0 ②
全 体	18.5 ⑥	15.4 ⑦	44.6 ②	10.8 ⑧	35.4 ④	41.5 ③	46.2 ①	23.1 ⑤

者対策として今後の生き方に関心を示し配慮しなくてはならないことを示しているといえよう。

プログラム内容の上位4位は次の通りである(表8)。単純集計で1位は「年金・税金問題、財産形成のための講座の開設」(46.2%)、2位は「公的職業資格取得の援助」(44.6%)、3位は「体力づくり、健康管理のための講座の開設」(41.5%)、4位は「生きがい講座」(35.4%)となる。

人生設計プログラムは、経済的生活設計が優先し、個人をとりまく社会状況を考慮して、体力づくりと精神的な生きがいのと
図3 小集団活動の内容(複数回答)
らえ方が含まれるのである。

(四) 小集団活動

小集団活動は、回答企業の79.7パーセントが実施しており、そのうち96.4パーセントの企業が教育的意義を考慮して導入している。内容としては、小集団内における相互作用による啓発が多く、問題解決能力の開発や自主性の開発も多い。人間関係の連帯をつよめ活性化をめざすという人間成長に重点がおかれ、業務知識の取得が少ない(図3)。

(五) 年間経費

教育訓練、自己啓発への直接援助経費は、年間1人当たり3万円以内が全体の4分の3を占め、なかでも1万円～3万円の範囲が全体の約40パーセントである。従業員規模別に訓練・援助経費をみたのが図4である。従業員規模が小さくなるにしたがって、その額も少なくなる傾向がみられる。

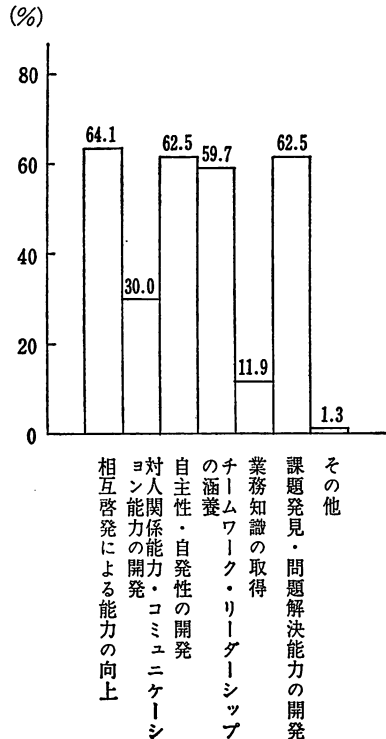
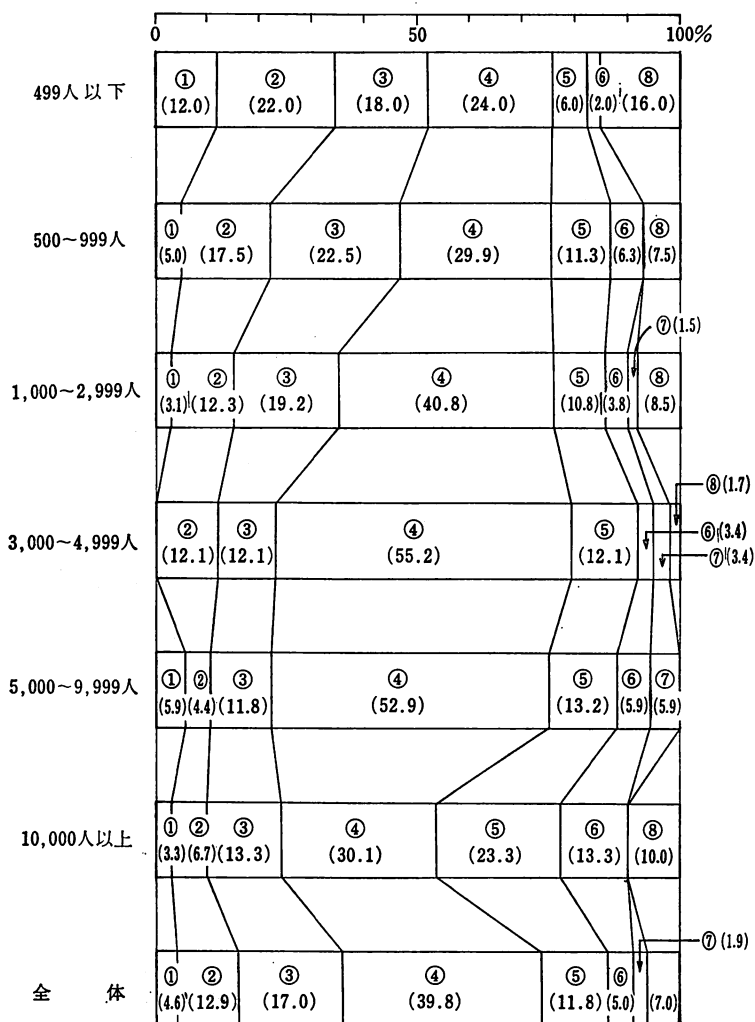


図 4 従業員規模別にみた訓練・援助経費



- ① 1,000円未満 ② 1,000~4,999円 ③ 5,000~9,999円
 ④ 10,000~29,999円 ⑤ 30,000~49,999円 ⑥ 50,000~99,999円
 ⑦ 100,000円以上 ⑧ 無記入

2 企業における生涯教育導入を規定する要因

(一)

これまで、企業内教育の現状について概観してきたが、ここでは生涯教育という視点からあらためて企業内教育の実態をみることにしよう。その場合、生涯教育といっても企業によってそれに対する取り組み方にはかなりの違いがあり、しかも、これまでのところそのような違いをもたらす要因についてはほとんど解明されていないように思われる。そこで、生涯教育の導入に対して、どのような要因がどのくらいの重みをもって影響を与えているかを解明して、企業の生涯教育導入の問題を考える際の手がかりを得たいと思う。

ここで問題とする企業の生涯教育の導入とは、企業がどの程度生涯教育を導入しているかという数量的側面である。分析に入る前に、その数量的側面をどのように捉えるかについて明らかにしておきたいと思う。

今回回答を寄せた企業のうち、95パーセントを超える企業が教育訓練や自己啓発への援助・奨励を行っていることは既に述べた。それでは、これらの企業がどのような理念や基本方針のもとに教育訓練等を行っているかをみると（表9）、業務に必要な能力及び態度の育成や、変化に対応できる能力の育成が、それぞれ93.0パーセント、79.6パーセントを占めており、職場に必要な能力や態度の育成を掲げる企業がとくに多いことがわかる。また、従業員の個人的生活にかかわるような生きがいの追求や自己実現の達成をあげる企業も半数以上あるが、生涯教育の推進をあげる企業は2割弱にすぎない。

表9 教育訓練・自己啓発への援助の理念及び基本方針（M.A.）（％）

しかし、生涯教育の推進を理念や基本方針の一つとする約2割の企業だけが、生涯教育を行っていると考えerことはできないであろう。生涯教育の推進を理念や基本方針にとり入れている企業が行う教育訓練等が生涯教育としての性格を備えてい

業務に必要な能力、態度の育成	93.0
変化に対応できる柔軟な能力の育成	79.6
生きがいの追求や自己実現の達成	50.6
国際感覚の育成	43.6
生涯教育の推進	19.9
社会人としての市民性の育成	14.4
その他	3.6

ることもありうるからである。例えば、企業の生産性向上を目的に行われる技能訓練などであっても、受ける側の従業員が生涯学習活動の一環としてそれを位置づけているならば、その技能訓練は生涯教育の提供としての側面をもつといえるであろう。事

234 生涯教育の現状に関する実証的研究

実、このような職務に必要な知識・技術習得の機会を保障することが、勤労者の生涯教育を考える際の重要な課題の一つとなっており、また、そのような教育訓練を希望する勤労者も多い、このように考えると、企業における生涯教育の導入といっても、一概に、理念や基本方針を調べることによって導入の有無を判断することはむしろ難しく、また、導入の程度まで捉えることはできないように思われる。

したがって、理念や基本方針からではなく、企業内教育の具体的な活動や制度の実態の側面にまでおいて、生涯教育の導入状況を捉える必要があるだろう。このような理由から、ここでは、生涯教育にかかわりのある企業内教育の活動や制度に関する4つのことがらをとりあげて、各企業の生涯教育導入の程度をあきらかにしてみることしよう。

ここでとりあげる四つのことがらとは、次の通りである。

まず第1に、教育訓練を行っていることが企業の生涯教育導入の前提となると思われるので「教育訓練」実施の有無をとりあげることにしよう。次に、企業の生涯教育の内容についていえば、すでに多くの企業が行っている職場に必要な知識・技術の他に、従業員の個人的生活を視野に入れた知識・技術という一面もある。例えば、「第二の人生」に備えるための退職準備教育を含むような「人生設計プログラム」などは、従業員の一生涯の生活を視野に入れた教育プログラムの一つといえる。そこで、企業の生涯教育導入の程度を示す第2のことがらとして、この「人生設計プログラム」導入の有無をとりあげることにする。第3にとりあげるのは、「自己啓発への援助・奨励」の有無である。企業内教育の方法には、企業自らが主体となて行う教育訓練のほか、自己啓発への援助・奨励という一面もある。自己啓発は、学習者自身が自らの生活課題に応じて主体的に行う生涯学習としての性格を強くもつために、これに対する援助・奨励は、企業における生涯教育の一環であるとみなすことができるであろう。一方、制度的側面では、教育休暇制度の問題をとりあげる必要があると思われる。我が国では、この制度を導入して、勤労者や教育を受けるために労働を離れて一定の休暇をとることができるとする企業はきわめて少ない。しかし、教育休暇制度の確立は、勤労者の生涯学習を保障する上で、今後検討をすすめるべき課題の一つといわれている。⁽³⁾ そのような理由から、「教育休暇制度」導入の有無を第4のことがらとしてとりあげることにしよう。

したがって、ここでは「教育訓練」、「人生設計プログラム」、「自己啓発への援助・奨励」、「教育休暇制度」の四つのことがらをもとに生涯教育導入の程度をあらわすことにし、これに影響を与える要因の分析を行うわけであるが、その場合の分析の方法としては、林の数量化工類を用いる。⁽⁴⁾ 具体的にいえば、これら四つのことがらをもと生涯教育の導入状況を数量的に示す新たな外的基準（従属変数）を設定し、数量化工

類によって解析して、生涯教育の導入に影響を与える要因（独立変数）の重み（規定力）を明らかにする。

そのような要因としては、これまで経験的に、生涯教育の導入に影響を与えると考えられているもののうち、生涯教育の導入の程度と相関が高く、しかもそれ以外の要因とは比較的相関の低い次のような10の要因をとりあげる。すなわち、10の要因とは、「経営者層の生涯教育推進への熱意」、「会社が行う教育訓練に対する労働組合の姿勢」、「一人当たりの教育訓練及び自己啓発への援助経費（年間の直接経費のみ）」、「教育訓練施設」、「従業員規模」、「全正規従業員に占める女子正規従業員の比率」、「全従業員に占める臨時社員・パートタイマーの比率」、「従業員の年齢構成」、「業種」、「所在地域」である。

(二)

それでは、このような生涯教育導入の程度やそれに影響を及ぼす要因について、回答を寄せた企業の現状がどのようになっているかをみてみよう。

まず、教育訓練についていえば、それを行っている企業は95パーセントを超えており、行っていない企業は2パーセント余りにすぎない（図5）。また、自己啓発への援助・奨励を行っている企業も多く、全体の86.1パーセントを占め。逆に、人生設計プログラムや教育休暇制度を導入している企業は少なく、人生設計プログラムでは15.6パーセント、教育休暇制度ではわずかに3.4パーセントである⁽⁶⁾。しかし、前者の場合、約17パーセントの企業が現在導入すべく準備中である。

次に、経営者層の生涯教育推進への熱意についていえば（表10）、経営者層が非常に熱心な企業が12.0パーセントあり、これにどちらかといえば熱心であるの30.9パーセントを加えると、経営者層が生涯教育の推進に熱心な企業は4割を超える。さらに、会社が行う教育訓練に対する労働組合の姿勢では（表11）、積極的ではないが特に反対しないとする企業が最も多く、労働組合が組織されている企業（全体の91.6パーセント）の48.9パーセントに及ぶ。次いで、教育訓練に提案を行ったりするが38.0パーセント、労使共催の教育プログラムをもつなど積極的な姿勢をとるが7.9パーセントとなっている。逆に、時には反対の姿勢をとるが会社の教育訓練には反対する立場をとるの比率は小さい。また、労働組合の組織されていない企業が全体の7.4パーセントある。一方、教育訓練施設の状態をみると（表12）、独自の研修所をもつ企業が半数近い47.8パーセント、研修所はないがその他の教育訓練施設をもつ企業が14.6パーセントを占め、教育訓練施設をもたない企業も3分の1近くを占める。女子正規従業員の比率と臨時社員・パートタイマーの比率については、表13及び表14に示している。女子正規従業員の場合には、その比率が11～20パーセントの企業が最も多く、

図 5 生涯教育の導入

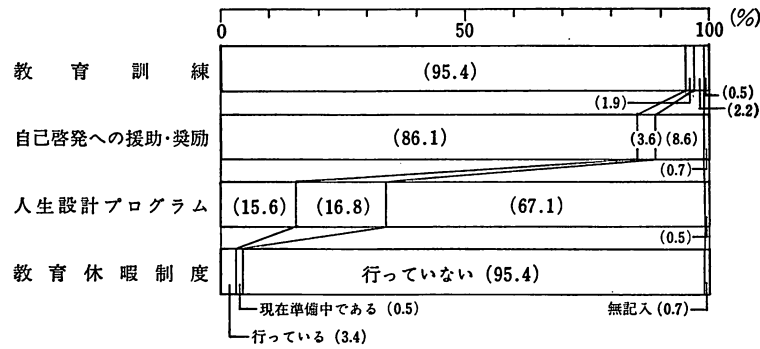


表 10 経営者層の生涯教育の考え方による
教育訓練の推進に対する熱意 (%)

非常に熱心である	12.0
どちらかといえば熱心である	30.9
どちらともいえない	40.6
どちらかといえば熱心でない	10.3
熱心でない	4.3
無 記 入	1.9

表 11 会社が行う教育訓練に対する労働組合の姿勢 (%)

労働組合がある (91.6)	労使共催のプログラムをもつなど積極的な姿勢をとっている	7.9
	労使共催のプログラムをもつほどではないが、教育訓練に対する提案を行ったりする	38.0
	積極的ではないが特に反対はしない	48.9
	時には反対の姿勢をとることもある	2.6
	会社の教育訓練には反対する立場をとっている	0.3
	そ の 他	1.3
	無 記 入	1.0
労働組合がない (7.4)		
無 記 入 (1.0)		

表 12 教育訓練施設の有無 (%)

独自の研修所がある	47.8
研修所はないが、その他の教育訓練施設がある	14.6
その他	4.3
特になし	32.1
無記入	1.2

表 13 女子正規従業員の比率 (%)

10%以下	27.6
11～20%	31.6
21～40%	24.2
41%以上	14.9
無記入	1.7

表 14 臨時社員・パートタイマーの比率 (%)

10%以下	78.7
11～20%	13.9
21%以上	6.2
無記入	1.2

臨時社員・パートタイマーの場合には、その比率が10パーセント以下の企業が8割近くあり、圧倒的多数を占める。⁽⁷⁾

(三)

表15は、生涯教育導入を規定する10の要因の相対的な重みについて、数量化工類を用いて分析した結果を示している。この表をみると、経営者層の生涯教育推進に対する熱意のアイテム・レンジが最も大きく、この要因が企業の生涯教育導入にとって特に重要であることがわかる。すなわち、生涯教育導入の程度は経営者層の熱意によって大きく左右され、その場合、カテゴリー・レンジの偏差が示しているように、経営者層が熱心であるほど、その企業は生涯教育導入の方向にむかうといえる。

経営者層の熱意に次いで規定力が大きいのは、会社が行う教育訓練に対する労働組合の姿勢である。この要因については、労使共催のプログラムをもつなど労働組合が積極的な姿勢をとる場合に、すなわち教育訓練で労使協調の姿勢をとる場合に最も導入をよくする。⁽⁸⁾

このように経営者層や労働組合に関する要因が、企業の生涯教育の導入に大きな影響を与えることがわかったが、これら以外の要因では、従業員規模も比較的大きな重みをもっているといえる。偏差をみると、生涯教育の導入をとりわけよくするカテゴリーは、従業員規模が3,000人から4,999人までであり、逆に、カテゴリーが1,000人以下の場合には導入の程度を低め、499人以下ではさらに低くする。

企業規模以外の従業員にかかわる要因では、年齢構成が多少大きな重みをもつが、女子正規従業員の比率や、臨時社員・パートタイマーの比率の重みは小さい。したが

表 15 生涯教育導入を規定する要因の重み

アイテム	カテゴリー	カテゴリ・スコアの偏差	アイテム・レンジ(順位)	アイテム	カテゴリー	カテゴリ・スコアの偏差	アイテム・レンジ(順位)	
経営者層の熱意	非常に熱心である	0.31645	0.94784 (1)	女子従業員比率	10 % 以下	0.12262	0.23339 (8)	
	どちらかといえば熱心である	0.22856			11 ~ 20 %	-0.01711		
	どちらともいえない	-0.18544			21 ~ 40 %	-0.06155		
	どちらかといえば熱心でない	-0.19313			41 % 以上	-0.11077		
	熱心でない	-0.63139		臨時社員比率	10 % 以下	0.01685	0.26976 (7)	
労働組合の姿勢	積極的な姿勢をとる	0.70407	11 ~ 20 %		-0.14674			
	提案を行ったりする	0.05836	21 % 以上		0.12302			
	特に反対はしない	-0.15393	年齢構成		ピラミッド型	-0.07370		0.32405 (5)
	時には反対の姿勢をとる	-0.00512			台形型	0.18481		
	反対する立場をとる	0.54926		菱形	-0.13692			
その他	0.13133	変形菱形		-0.09066				
労働組合はない	-0.16462	ひょうたん型		0.18713				
教育訓練・援助経費	1,000円未満	0.02101	0.17423 (9)	業種	きのこ型	0.06498	0.31878 (6)	
	1,000 ~ 4,999円	-0.11758			その他	0.01725		
	5,000 ~ 9,999円	-0.01142			建設業	-0.11683		
	10,000 ~ 29,999円	0.05443			軽工業	-0.01847		
	30,000 ~ 49,999円	0.01266			化学・ガラス・土石業	-0.07482		
50,000 ~ 99,999円	-0.09191	重工業	0.03461					
100,000円以上	-0.11981	流通業	-0.00340					
教育訓練施設	独自の研修所がある	0.15205	0.40282 (4)	地域	金融・保険・不動産業	-0.00751	0.04256 (10)	
	研修所以外の施設がある	-0.06479			運輸・マスコミ・レジャー業	0.08283		
	その他	-0.24265			その他	0.20196		
	特にない	-0.25077			京浜地域	-0.00238		
従業員規模	499人以下	-0.34781	0.65455 (3)	東海・中京地域	-0.02670			
	500 ~ 999人	-0.23799		京阪神地域	0.00485			
	1,000 ~ 2,999人	0.14411		その他	0.01585			
	3,000 ~ 4,999人	0.30674						
	5,000 ~ 9,999人	-0.08938						
	10,000人以上	0.15531						

$\rho=0.57260$ $\rho^*=0.32787$

$$\rho = 0.57260 \quad \rho^* = 0.32787$$

って、女子正規従業員や臨時社員・パートタイマーの比率については、これらにどのような違いがあっても、生涯教育の導入に大きな変化はもたらされないといえる。また、年齢構成については、高年齢層の多寡が生涯教育の導入にわずかながらも影響を与えており、この年齢層の多い企業で導入が進むと考えることができるであろう。すなわち、高年齢層が相対的に多い「ひょうたん型」や「台形型」の偏差は比較的大きく、高年齢層が少ない「菱形」や「変形菱形」、「ピラミッド型」では幾分偏差が小さくなっているためである。

さらに、企業の実業条件に関する要因についてみれば、教育訓練施設は従業員規模に次ぐ第4の要因となっており、しかも、施設がないや他の施設を教育訓練のために転用しているなど（表中では「その他」に分類されている。）のカテゴリーでは導入の程度を低くするように働く。一方、教育訓練や自己啓発への援助経費は、企業によって1人当たり1,000円未満から10,000円以上と差が大いにもかかわらず、それによる導入の違いは小さい。したがって、生涯教育の導入にとって経費は重要な要因とはなっていないといえる。

また、残る2つの要因のうち、業種では、多角的に様々の分野に進出している企業や鉱業など（表中では「その他」に分類されている企業）で導入がよくなることが指摘できる。さらに、企業の所在地域の場合には、マイテム・レンジが0.04256と他の要因と比べて著しく小さくなっており、生涯教育の導入には地域による差がほとんどないといえる。

おわりに

以上の調査結果を要約すると次のようになる。

教育訓練はほとんどの企業で行われており、その内容は対象によって異なるけれどもやはり、企業の経営管理、実務知識、リーダーシップなど、企業が直接求めている能力開発的なものが多い。

教育訓練の形態・方法では、外部講習会、集合教育、OJTなどが1、2位を占める場合が多いが、自己啓発も3位あたりに位置を占め、いわば生涯教育の基本となるべき個人の啓発が、企業の中で次第に注目されて来ていることがわかる。しかし、生涯教育に直接関連する人生設計プログラムとなると、とり入れている企業はまだ少ない。しかし、「現在準備中」と回答した企業も17パーセントあり、今後この形態が次第に開発されることが窺われる。

次に企業が教育訓練や自己啓発を援助する際の理念の中に生涯教育の観念が入っているかどうかをみると、約20パーセントの企業に生涯教育の観念が入っている。

このような、生涯教育の観念の導入に影響を与える要因を抽出するため、数量化理論をもちいて分析したところ、10個のアイテム（独立変数）の中で、最も順位を占めたのが「経営者層の熱意」であり、次いで、「労働組合の姿勢」、「従業員規模」、「教育訓練施設」、「（従業員の）年齢構成」の順になった。

この結果は一面では、常識を裏付けた結果ともいえるが、客観的・数量的に裏付けた点で、興味のある発見であったということができよう。

生涯教育は、企業にとってはやはり間接的な理念とならざるを得ない。その間接的な理念を企業の教育訓練の基本方針にするには経営者層の生涯教育への理解と熱意が第1に必要であり、また、それをいわば下から支えるものとして、労働組合の姿勢が問題となろう。

「従業員規模」、「教育訓練施設」、「年齢構成」も規定要因としてそれなりのウエイトを占めていることも興味深い。これらの要因も今後一層詳細に究明してゆく価値のある問題であろう。

企業内教育については、これまで日本生産性本部をはじめ多くの関連団体が調査研究を行い、また、生涯教育と企業内教育との関連もようやく研究がはじまった。しかし、教育学研究の立場からこの問題にアプローチするものはほとんど皆無に近い。そのような中で、今回、企業内における生涯教育の実態調査が比較的大規模な調査研究として、実施できたのは日本生産性本部の全面的協力を得たからである。あらためて、この研究に参加・協力して下さった関係者に対し感謝申し上げたい。

なお、この論文は文部省科学研究費の助成をうけて実施している「日本の生涯教育実践の類型化に関する実証的研究」の成果をもちいてまとめたものである。

〔注〕

- (1) 本調査は、上記4名の他、岡本包治（立教大学）、居樹伸雄（日本生産性本部）、前田宏一（味の素労働組合）が担当した。
- (2) 例えば、労働省『有給教育訓練休暇に関する調査結果報告書』（1977年）によれば（次ページの表16）、教育訓練受講希望者の希望理由として「常に新しい知識・技術が必要となっているため」（58.0%）や「仕事を円滑に把握するため」（49.9%）など、職務上の理由が上位を占めている。
- (3) 教育休暇制度については、中央教育審議会答申「生涯教育について」（1981年）においても、「我が国における休暇や労働時間、労働慣行等の実態や、諸外国における教育休暇制度の実情なども勘案しつつ、検討を進める必要がある」との指摘がある。
- (4) 林の数量化Ⅰ類については、既によく知られているので簡単にふれるにとどめ

表 16 教育訓練受講希望者の理由 (M. A.) (%)

仕事を円滑に把握するため	49.4
常に新しい知識・技能が必要となっているため	58.0
指導・教育者として必要な知識を身につけるため	25.1
若い人たちの学識が高くなり後れないようにするため	2.5
昇進・昇格を有利にするため	1.0
資格取得のため	12.9
役職に備えるため	2.3
自分で事業を始めたいので準備のため	1.2
定年に備えて	1.6
仕事に生きがいを見いだしたいため	13.8
技術的な職業を高めるため	19.3
そ の 他	0.7

(資料) 労働省『有給教育訓練休暇に関する調査結果報告書』
1977年)

表 17 生涯教育導
入の程度
(%)

6 点	5.1
7 点	3.1
8 点	58.7
9 点	14.6
10 点	16.6
11 点	0.8
12 点	1.1

(注) 四つのことがらについて、それぞれ「行っている」場合には3点、「準備中である」場合には2点、「行っていない」場合には1点の得点を与え、その合計したものをもって各企業の生涯教育導入の程度とした。なお、規定要因との関係から教育訓練を行っていない企業を分析の対象から除いている。したがって得点は最低が6となる。

よう、数量化Ⅰ類は、ある定量的変数Yがあるとき、これを定性的変数を含む多数の変数 X_j によって説明するものである。その場合、変数 X_j (各アイテム)の各カテゴリーに与えられる数量によってYを表すが、各アイテムのYに対する寄与の大きさ(重み)をみるために、アイテム・レンジを用いることができる。アイテム・レンジとは、同一アイテム内のカテゴリー・スコアの最大値と最小値の差であり、これが大きいということは、カテゴリーの違いによってYが大きく変化することを意味するので、Yに対する寄与が大きいといえる。なお、数量化Ⅰ類については、安田三郎、海野道郎『社会統計学』(丸善、1977年)、国立社会教育研修所『社会教育における統計的解析』(同所、1978年)などを参照のこと。

242 生涯教育の現状に関する実証的研究

- (5) 参考までに、回答を寄せた企業の生涯教育導入の程度の分布を示せば、前ページの表17のようになる。
- (6) ちなみに、教育休暇制度を導入している企業14社（全体の3.4％）の導入時期をみると（表18）、昭和49年以前に導入した企業は1社だけであるが、昭和50年から54年の5年間には半数の7社が、昭和55年以降には3社が導入している。一方、導入していない企業のうち、18.6パーセントの企業は、今後導入する考えをもっている（表19）。

表 18 教育休暇制度の導入時期
(社)

昭和49年以前	1
昭和50年～54年	7
昭和55年以降	3
無記入	3

表 19 教育休暇制度導入の今後の
考え (%)

導入する考えあり	18.6
導入する考えなし	77.6
無記入	3.8

（現在導入していない企業のみ）

- (7) 業種、従業員規模、年齢構成、所在地域、教育訓練及び自己啓発への援助経費については、前掲表1、表2、表3、表4、図4、を参照のこと。
- (8) 労働組合の姿勢に関しては、「会社の教育訓練には反対する立場をとる」のカテゴリー・スコアの偏差も大きい。しかし、回答を寄せた企業の中で、労働組合がそのような姿勢をとることは少ないために（表11を参照のこと）、労働組合が会社の教育訓練に反対する立場をとる企業で生涯教育の導入がよくなる、と判定することはできない。